

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 13. Dezember 2017  
- 4 AZR 576/16 -  
ECLI:DE:BAG:2017:131217.U.4AZR576.16.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 1. Juli 2015  
- 56 Ca 1131/15 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 30. Juni 2016  
- 16 Sa 1838/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Korrigierende Rückgruppierung - Vertrauensschutz

Leitsatz:

Eine sog. korrigierende Rückgruppierung kann wegen eines Verstoßes gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) auch dann iSv. § 242 BGB treuwidrig sein, wenn eine vorangegangene erneute Überprüfung der Eingruppierung - bei unveränderter Tätigkeit - zu einer Höhergruppierung geführt hatte.

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 576/16

16 Sa 1838/15  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
13. Dezember 2017

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Ratayczak und Widuch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 30. Juni 2016 - 16 Sa 1838/15 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 1. Juli 2015 - 56 Ca 1131/15 - abgeändert.

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab 1. August 2014 Entgelt nach der EG 10 Stufe 5 TV-L zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin. 1

Die Klägerin ist Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung. Seit 2  
dem 1. Mai 2004 ist sie mit gleichbleibender Tätigkeit als DV-Betreuerin bei der  
Beklagten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 29. April 2004 heißt es ua.:

#### **„§ 3**

- (1) Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag zur Anwendung von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (Anwendungs-TV Berlin) vom 31.07.2003 in der jeweiligen Fassung.
- (2) Soweit in diesem Arbeitsvertrag auf einzelne Tarifvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der am 01.01.2003 geltenden Fassung, soweit sich aus Absatz 1 oder 3 nichts anderes ergibt.
- (3) Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass Tarifverträge, die das Land Berlin nach dem 01.08.2003 schließt oder denen das Land Berlin im Falle eines Eintritts in einen Arbeitgeberverband dann unterworfen ist, die o.g. Arbeitsbedingungen gem. § 4 Abs. 5 TVG ergänzen bzw. ersetzen.

...

**§ 4**

Die Angestellte ist in Vergütungsgruppe Vb der Anlage 1a zum BAT-O eingruppiert.“

Mit Schreiben vom 17. April 2008 teilte die Beklagte der Klägerin mit, sie werde aufgrund Bewährungsaufstiegs ab dem 1. Mai 2008 nach der VergGr. IVb BAT-O vergütet. 3

Im Juni 2010 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten Vergütung nach der VergGr. IVa BAT-O mit Wirkung ab dem Jahr 2006 geltend. 4

Mit Schreiben vom 2. Dezember 2010 teilte die Beklagte der Klägerin nach Neubewertung ihrer Tätigkeit mit, sie sei rückwirkend ab dem 1. Januar 2006 in die VergGr. IVb Fallgr. 1 und nach einer Bewährungszeit von vier Jahren ab dem 1. Januar 2010 gem. § 23b BAT-O in die VergGr. IVa Fallgr. 2 Teil II Abschnitt B Unterabschnitte II und IV der Anlage 1a zum BAT-O eingruppiert. Nach Überleitung in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) erhielt die Klägerin eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L. 5

Ein von der Beklagten in Auftrag gegebenes Gutachten bewertete im Jahr 2012 die Stelle der Klägerin mit der Entgeltgruppe 9 Fallgr. 3 der Anlage A zum TV-L (im Folgenden Entgeltgruppe 9 Fallgr. 3 TV-L). Im August 2013 beantragte die Beklagte beim Personalrat die Zustimmung zur korrigierenden Rückgruppierung der Klägerin in die Entgeltgruppe 9 Fallgr. 3 TV-L. Mit Beschluss vom 12. Mai 2014 ersetzte die Einigungsstelle die vom Personalrat verweigerte Zustimmung. 6

Mit Schreiben vom 25. August 2014 teilte die Beklagte der Klägerin als Ergebnis der Überprüfung mit, sie sei in die Entgeltgruppe 9 Fallgr. 3 Stufe 4 TV-L eingruppiert und erhalte eine entsprechende Vergütung ab 1. August 2014. 7

Mit ihrer im Januar 2015 erhobenen Klage hat die Klägerin Ansprüche nach der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L über den 31. Juli 2014 hinaus geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, die korrigierende Rückgruppierung 8

sei unzulässig. Sie habe nicht damit rechnen müssen, dass ihr die rückwirkend ab 2006 gewährte Höhergruppierung wieder entzogen würde. Jedenfalls sei es der Beklagten verwehrt, eine korrigierende Rückgruppierung in eine unter der bei ihrer Einstellung gewährten liegende Entgeltgruppe vorzunehmen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

9

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab 1. August 2014 Entgelt nach der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L zu zahlen;
2. hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr über den 31. Juli 2014 hinaus Entgelt nach Entgeltgruppe 9 Stufe 5 TV-L zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Höhergruppierung der Klägerin habe auf einem Irrtum der damaligen Sachbearbeiterin beruht. Diese habe für die Eingruppierung fälschlicherweise die Tätigkeitsmerkmale des Teils II Abschnitt B Unterabschnitte II und IV der Anlage 1a zum BAT-O und nicht den allgemeinen Teil herangezogen. Dabei habe sie übersehen, dass diese einen Hochschulabschluss im Fach Informatik bzw. gleichwertige Kenntnisse und Erfahrungen erforderten. Zudem habe sie die Arbeitsvorgänge fehlerhaft bestimmt. Die korrigierende Rückgruppierung verstoße nicht gegen Treu und Glauben. Ein solcher Verstoß komme allenfalls bei einer wiederholten korrigierenden Rückgruppierung in Betracht. Das sei hier aber gerade nicht der Fall, sie habe die Klägerin nur höhergruppiert. Überdies habe die Klägerin ein berechtigtes Vertrauen in die mit Schreiben vom 2. Dezember 2010 mitgeteilte Eingruppierung deshalb nicht entwickeln können, weil sie diese bereits mit Schreiben vom 17. Februar 2011 als falsch angegriffen habe.

10

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

11

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht abgewiesen. Die nach § 256 Abs. 1 ZPO als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage (*st. Rspr., siehe nur BAG 17. Mai 2017 - 4 AZR 798/14 -; 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - Rn. 18*) zulässige Klage ist begründet. Die Klägerin ist ab 1. August 2014 weiterhin nach der Entgeltgruppe 10 TV-L zu vergüten. Der Beklagten ist es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, eine korrigierende Rückgruppierung zu vollziehen. 12

I. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag zur Angleichung des Tarifrechts des Landes Berlin an das Tarifrecht der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Angleichungs-TV Land Berlin) vom 14. Oktober 2010 und gem. dessen § 2 der TV-L sowie der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) ab dem 1. November 2010 Anwendung. Nicht anwendbar ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hingegen der Tarifvertrag zur Übernahme des Tarifrechts des Landes Berlin für die Beschäftigten der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (ÜTV BBAW) vom 30. Mai 2011. 13

1. Gem. § 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrags bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag zur Anwendung von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (Anwendungs-TV Berlin) vom 31. Juli 2003 in der jeweiligen Fassung. Der vom Land Berlin ua. mit ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) geschlossene Angleichungs-TV Land Berlin hat den Anwendungs-TV Berlin iSv. § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrags ersetzt. Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. 14

2. Gem. § 2 Angleichungs-TV Land Berlin finden die zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und ver.di vereinbarten Tarifverträge in der jeweiligen Fassung Anwendung, soweit der jeweilige Arbeitnehmer von dem jeweiligen Geltungsbereich erfasst wird. Danach finden sowohl der TV-L als 15

auch der TVÜ-Länder auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Beide Tarifverträge sind zwischen der TdL und ver.di vereinbart worden. Die Klägerin ist Angestellte iSv. § 1 TVÜ-Länder und Beschäftigte iSv. § 1 TV-L. Der TV-L und der TVÜ-Länder sind im Land Berlin am 1. November 2010 in Kraft getreten (§ 17 Abs. 1 und § 39 Abs. 1 Angleichungs-TV Land Berlin).

3. Das Landesarbeitsgericht ist jedoch zu Unrecht davon ausgegangen, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finde auch der ÜTV BBAW Anwendung. 16

a) Der ÜTV BBAW wurde zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesbezirk Berlin und ver.di abgeschlossen. Die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel umfasst aber lediglich Tarifverträge, die das Land Berlin, nicht jedoch solche, die die Beklagte geschlossen hat (vgl. auch BAG 15. Juni 2016 - 4 AZR 485/14 - Rn. 18 mwN). 17

b) Eine Geltung der Tarifverträge kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit kommt ebenfalls nicht in Betracht. Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich nicht, dass die Klägerin tarifgebunden wäre. 18

II. Maßgebend für die Eingruppierung sind weiterhin §§ 22, 23 BAT-O iVm. Anlage 1a. Die ursprünglich nur als vorübergehend angesehene Überleitung der Angestellten entsprechend der Anlage 2 zum TVÜ-Länder im Sinne einer formalen Zuordnung der bisherigen Vergütungsgruppen des BAT/BAT-O zu den neuen Entgeltgruppen des TVÜ-Länder ist mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum TV-L am 1. Januar 2012 als grundsätzlich dauerhaft bestimmt worden (§ 29a Abs. 2 TVÜ-Länder). Eine Überprüfung und ggf. Neufeststellung der mit der Überleitung erfolgten Eingruppierungen sollte danach für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit nicht mehr stattfinden. Nach der Protokollerklärung zu § 29a Abs. 2 TVÜ-Länder gilt die Zuordnung zu der Entgeltgruppe des TV-L nach der Anlage 2 oder 4 TVÜ-Länder als Eingruppierung im Sinne dieser Bestimmung. Unstreitig ist die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit unverändert geblieben. 19

III. Die Klägerin hat über den 31. Juli 2014 hinaus Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L. Dabei kann dahinstehen, ob die Klägerin objektiv unzutreffend eingruppiert ist und die Beklagte die objektive Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung ausreichend dargetan hat. Die von ihr im August 2014 vorgenommene korrigierende Rückgruppierung verstößt jedenfalls gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). 20

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann es im Einzelfall gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) als Ausprägung des Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen, wenn sich der Arbeitgeber auf eine Fehlerhaftigkeit der bisherigen tariflichen Bewertung beruft. Ein solches Verhalten ist als rechtsmissbräuchlich anzusehen, wenn besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn durch das Verhalten der einen Seite - bewusst oder unbewusst - für die andere ein schützenswertes Vertrauen auf den Fortbestand des Bisherigen geschaffen worden ist. Ein solches Vertrauen kann auch durch Umstände begründet werden, die nach der Eingruppierung eingetreten sind. Schützenswertes Vertrauen kann sich zudem aus der Gesamtschau einzelner Umstände ergeben, von denen jeder für sich allein keinen hinreichenden Vertrauenstatbestand begründen kann (BAG 23. September 2009 - 4 AZR 220/08 - Rn. 16; 23. August 2006 - 4 AZR 417/05 - Rn. 13 mwN, BAGE 119, 205). 21

a) Eine wiederholte korrigierende Rückgruppierung des Arbeitnehmers bei unveränderter Tätigkeit und Tarifrechtslage ist danach regelmäßig treuwidrig und deshalb von Rechts wegen ausgeschlossen. Der Vollzug einer korrigierenden Rückgruppierung durch den Arbeitgeber beinhaltet dessen Eingeständnis, sich bei der vormaligen tariflichen Bewertung der Tätigkeit des Arbeitnehmers geirrt zu haben. Da die nunmehr gewonnene Erkenntnis des Arbeitgebers, wie der Arbeitnehmer tarifgerecht eingruppiert ist, für dessen Vergütung maßgebend sein soll, misst er ihr ein höheres Maß an Richtigkeitsgewähr bei als der vorherigen, jetzt korrigierten Eingruppierung. Diese Wertung ist nur dann berechtigt, wenn der Arbeitgeber nunmehr die Eingruppierung des Arbeitnehmers 22

mit besonderer Sorgfalt überprüft hat. Davon darf der Arbeitnehmer, der für dieselbe Tätigkeit geringer bezahlt werden soll, ausgehen. Er muss daher nicht damit rechnen, der Arbeitgeber werde die nunmehrige, die Beseitigung eines - angeblichen - Eingruppierungsfehlers beinhaltende Korrektur selbst erneut in Frage stellen (*BAG 23. September 2009 - 4 AZR 220/08 - Rn. 17; 23. August 2006 - 4 AZR 417/05 - Rn. 17, BAGE 119, 205*).

b) Das Vertrauen des Arbeitnehmers in die Richtigkeit der vom Arbeitgeber vorgenommenen Eingruppierung kann auch durch den Vollzug eines Bewährungsaufstiegs bestärkt werden, da dieser über die Prüfung der Bewährung hinaus erneut diejenige der Erfüllung der Eingruppierungsvoraussetzungen als solcher erfordert (*BAG 23. August 2006 - 4 AZR 417/05 - Rn. 19, BAGE 119, 205; 14. September 2005 - 4 AZR 348/04 - zu III 2 b der Gründe*). Die wiederholte Überprüfung der Richtigkeit der Eingruppierung schafft damit notwendigerweise mit jeder Bestätigung ein noch größeres schützenswertes Vertrauen des Arbeitnehmers. 23

c) Schließlich kann auch ein anderweitiges Verhalten des Arbeitgebers als vertrauensbegründendes Element in Betracht kommen, wenn es auf eine besondere Bestätigung der Eingruppierung gerichtet ist (*BAG 17. November 2016 - 6 AZR 487/15 - Rn. 47*). 24

2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die von der Beklagten vorgenommene Rückgruppierung verstoße nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB), ist vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüfbar, da es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt. 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 keine Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob es alle entscheidungserheblichen Umstände berücksichtigt hat (*BAG 23. September 2009 - 4 AZR 220/08 - Rn. 18; 11. Februar 2004 - 4 AZR 684/02 - zu I 3 c aa der Gründe mwN, BAGE 109, 321*). 25

3. Selbst diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht stand. Das Berufungsgericht hat die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze nicht rechtsfehlerfrei berücksichtigt und ist somit von einem unzutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen. 26
- a) Noch zutreffend hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Prüfung zwischen einem Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) in der Form des Verbots widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) auf der einen und der Verwirkung auf der anderen Seite unterschieden, wobei die Verwirkung überwiegend als besondere Fallgruppe widersprüchlichen Verhaltens angesehen wird (*Staudinger/Looschelders/Olzen (2015) § 242 BGB Rn. 300; MüKoBGB/Schubert § 242 Rn. 356; Palandt/Grüneberg 76. Aufl. § 242 BGB Rn. 87*). Es ist auch zu Recht davon ausgegangen, dass eine wiederholte korrigierende Rückgruppierung des Arbeitnehmers bei unveränderter Tätigkeit und Tarifrechtsslage regelmäßig treuwidrig und deshalb von Rechts wegen ausgeschlossen ist. 27
- b) Rechtsfehlerhaft hat es hingegen angenommen, der dem Arbeitnehmer zu gewährende Vertrauensschutz hänge davon ab, ob die vorherige, in der Sache vertrauensschaffende Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers auf eine korrigierende Rückgruppierung oder auf eine Höhergruppierung gerichtet war. 28
- aa) Ausschlaggebender Gesichtspunkt für die Annahme eines widersprüchlichen Verhaltens im Sinne eines „venire contra factum proprium“ ist nach der Senatsrechtsprechung das erhöhte Maß an Richtigkeitsgewähr bei einem erneut vorgenommenen Eingruppierungsvorgang und einer -entscheidung (*BAG 23. September 2009 - 4 AZR 220/08 - Rn. 17 mwN*). Dabei bezieht sich die vertrauensbegründende Sorgfalt und Kompetenz nicht allein auf die Mitteilung der maßgebenden Vergütungsgruppe innerhalb der jeweiligen Vergütungsordnung. Sie erfasst auch die vom Arbeitgeber aufgrund einer Bewertung vorgenommene Zuordnung der Tätigkeit sowie die von ihm angenommene Erfüllung der Anforderungen des konkreten Tätigkeitsmerkmals (*BAG 20. März 2013 - 4 AZR 521/11 - Rn. 20*). Der durch eine solche - erneute - Überprüfung der Eingruppie-

rung begründete Vertrauenstatbestand erlangt nicht dadurch mehr Gewicht, dass dieser im Rahmen einer Rückgruppierung gesetzt wird. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zu jedem Zeitpunkt bei einer anstehenden - routinemäßigen oder anlassbezogenen - Überprüfung der bisherigen Eingruppierung eine in jeder Hinsicht korrekte Bewertung vorzunehmen. Der Arbeitnehmer darf auf diese Sorgfalt und das Ergebnis der Überprüfung vertrauen. Das mit dem erneuten Eingruppierungsvorgang verfestigte Vertrauen ist nach einer Herabgruppierung nicht größer oder anders zu beurteilen als nach einer Höhergruppierung. Alles andere würde dem Arbeitgeber eine größere Sorgfalt bei der Feststellung einer niedrigeren als der einer höheren Entgeltgruppe unterstellen. Hiervon kann und darf gerade nicht ausgegangen werden, zumal der öffentliche Arbeitgeber - wie hier die Beklagte als eine Körperschaft des öffentlichen Rechts - Haushaltsvorgaben und Kontrollen durch den Landesrechnungshof unterliegt. Deshalb darf ein Arbeitnehmer auch bei einer Höhergruppierung annehmen, der Arbeitgeber habe seine Eingruppierung mit besonderer Sorgfalt - erneut - geprüft.

bb) Unter Zugrundelegung dieser Erwägungen durfte die Klägerin auf die Richtigkeit ihrer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 TV-L vertrauen. 30

(1) Mit Schreiben vom 2. Dezember 2010 korrigierte die Beklagte die bisherige Eingruppierung der Klägerin in der Weise, dass sie ihr - nach erneuter, eingehender Prüfung - ab dem 1. Januar 2006 eine - höhere - Vergütung nach der VergGr. IVb BAT-O und unter Berücksichtigung eines Bewährungsaufstiegs ab dem 1. Januar 2010 nach der VergGr. IVa BAT-O zuerkannte. Dies führte nach der Anlage 2 zum TVÜ-Länder iVm. § 17 Abs. 1, § 39 Abs. 1 Angleichungs-TV Land Berlin mit Wirkung zum 1. November 2010 zu einer Überleitung in die Entgeltgruppe 10 TV-L. 31

(2) Das schutzwürdige Vertrauen der Klägerin wurde dadurch noch verstärkt, dass die Beklagte die von ihr am 2. Dezember 2010 korrigierte Eingruppierung nicht nur einmal einer Überprüfung unterzogen hat. So hatte sie die ursprüngliche Eingruppierung bereits im Zusammenhang mit dem Bewährungsaufstieg im Jahr 2008 erneut geprüft. Eine weitere Prüfung erfolgte, nachdem die Klägerin im Juni 2010 ihre Höhergruppierung in die VergGr. IVa BAT-O ab 32

dem 1. Januar 2006 geltend gemacht hatte. Diesem Begehren kam die Beklagte im Dezember 2010 nur teilweise nach, indem sie ab dem 1. Januar 2006 eine Eingruppierung in die VergGr. IVb BAT-O und erst ab dem 1. Januar 2010 unter Berücksichtigung eines weiteren Bewährungsaufstiegs eine Eingruppierung in die VergGr. IVa BAT-O annahm. Angesichts dieses Verlaufs durfte die Klägerin umso mehr darauf vertrauen, die Beklagte habe ihre Eingruppierung in jeder Hinsicht gründlich geprüft. Der Umstand, dass die Klägerin diese Eingruppierung ihrerseits für zu niedrig und damit unzutreffend hielt, ist insoweit ohne Belang.

cc) Entgegen der Auffassung der Beklagten war für die Klägerin nicht erkennbar, dass die erneute Eingruppierungsentscheidung aus deren Sicht nur eine vorläufige war. Insbesondere erfolgte die Beauftragung des Gutachtens erst zeitlich nachfolgend. Diese vermochte das durch die - erneute - Eingruppierungsentscheidung aus dem Jahr 2010 begründete Vertrauen nicht mehr nachträglich wieder zu beseitigen. 33

dd) Auf die Dauer des nicht erschütterten Vertrauens kommt es im Streitfall nicht an. Für die Annahme einer Treuwidrigkeit in der Erscheinungsform des „venire contra factum proprium“ ist - anders als bei dem Unterfall der Verwirkung - in erster Linie das bisherige - aktive - Verhalten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Korrektur der Eingruppierung maßgebend (*vgl. auch BAG 23. September 2009 - 4 AZR 220/08 - Rn. 19*). Das „Zeitmoment“ kann allenfalls einen zusätzlichen, das Vertrauen verstärkenden, Gesichtspunkt darstellen. Soweit früheren Entscheidungen des Senats (*BAG 23. August 2006 - 4 AZR 417/05 - Rn. 15, BAGE 119, 205; 14. September 2005 - 4 AZR 348/04 - zu III 2 a der Gründe*) Gegenteiliges zu entnehmen sein sollte, hält der Senat hieran nicht fest. 34

4. Die Klägerin hat auch Anspruch auf die begehrte Stufe 5 der Entgeltgruppe 10 TV-L, die sie bereits im August 2014 erreicht hat. Davon gehen auch die Parteien aus. 35

5. Der Hilfsantrag fällt aufgrund des Erfolgs der Klägerin mit dem Hauptantrag nicht zur Entscheidung an. 36

IV. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§ 91 Abs. 1 ZPO). 37

Eylert

Klose

Rinck

Widuch

J. Ratayczak