

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 27. April 2022
- 4 AZR 463/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:270422.U.4AZR463.21.0

I. Arbeitsgericht Dresden

Urteil vom 1. Juli 2020
- 3 Ca 2383/19 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 7. September 2021
- 3 Sa 261/20 -

Entscheidungsstichworte:

Korrigierende Rückgruppierung - Höhergruppierungsantrag

Leitsatz:

Die Darlegungs- und Beweislast für eine höhere Eingruppierung obliegt in einem Prozess grundsätzlich der Beschäftigten. Im Fall einer sog. korrigierenden Rückgruppierung, dh. bei einer beabsichtigten Zuordnung zu einer niedrigeren als der bisher als zutreffend angenommenen Vergütungsgruppe, kann sich die Beschäftigte jedoch auf die ihr zuvor als maßgebend mitgeteilte Vergütungsgruppe berufen. Dann hat die Arbeitgeberin die objektive Fehlerhaftigkeit der bisherigen Eingruppierung darzulegen und zu beweisen. Diese Grundsätze gelten auch, wenn durch die Änderung der Bewertung der Tätigkeit durch die Arbeitgeberin einem (ggf. erst später möglichen) Höhergruppierungsantrag nach § 29b TVÜ-VKA die Grundlage entzogen wird.

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 463/21
3 Sa 261/20
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. April 2022

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 27. April 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und Klug sowie den ehrenamtlichen Richter Rupprecht und die ehrenamtliche Richterin Dierßen für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 7. September 2021 - 3 Sa 261/20 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 28. Februar 2019. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem Jahr 2013 beschäftigt und war zunächst im gemeindlichen Vollzugsdienst tätig. Im Juli 2015 bewarb sie sich erfolgreich auf eine interne Stellenausschreibung der Beklagten für die Tätigkeit einer „Sachbearbeiter/-in Bürgerbüro“, die „nach TVöD, Entgeltgruppe E 08 entspr. BAT-O/BMT-G-O Vc/1b bewertet“ sein sollte. In der Folge schlossen die Parteien unter dem 16. September 2015 einen Änderungsvertrag, nach dem sich „das Arbeitsverhältnis ... nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) einschließlich der besonderen Regelungen für die Verwaltung (TVöD - Besonderer Teil Verwaltung) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung sowie des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)“ bestimmt. Unter „Eingruppierung“ ist „Entgeltgruppe 08“ angegeben. 2

In der Zeit vom 1. November 2015 bis zum 28. Februar 2019 war die Klägerin als „Sachbearbeiterin Zentrales Bürgerbüro“ beschäftigt. Die von der Beklagten für diese Tätigkeit erstellte Stellenbeschreibung hat unter der Überschrift „Tätigkeit / Arbeitsvorgänge / Arbeitsleistungen“ folgenden Inhalt: 3

<p>1. Bürgerberatung</p> <ul style="list-style-type: none">● Umfassende Beratung der Bürger zu allen Verwaltungseinheiten (keine Rechtsberatung)● Vermittlung von Kontakten zu anderen Dienststellen des Bundes, Landes und Verbraucherorganisationen● Bürgertelefon● Betreuung der Infothek (z. B. Steuerformulare für Finanzämter)● Ausgabe von kostenlosen Informationsmaterial (u. a. Willkommenspaket für Neubürger)● Ausgabe sonstiger Anträge (z. B. Baumfällgenehmigungen, Schüler-BaföG)● Entgegennahme von Beschwerden, Anregungen, Widersprüchen zur Niederschrift, Schadensmeldungen, Petitionen u. ä., Einleitung der Bearbeitung, Koordinierung von fachübergreifenden Problemlösungen	<p>„Anteil Arbeits- zeit in % 10</p>
<p>2. Pass- und Meldeangelegenheiten/ An- nexaufgaben</p> <ul style="list-style-type: none">● Antragsbearbeitung Personaldokumente (Pass, Personalausweis, Kinderreisepass)● Prüfung der Antragsberechtigung und vorgelegten Dokumente/ Identität, Erstellung/ Einholung von Pass- und Personalausweisrückfragen bei anderen Behörden● Bearbeitung von Ausweispflichtbefreiungen● Durchführung von Hausbesuchen● Kontrolle, Nachweisführung und Aushändigung von Personaldokumenten● Änderung und Ergänzung von Reisepässen und Kinderreisepässen● Bearbeitung von Verlustanzeigen und Funddokumenten● Reklamationsbearbeitung für Pass- und Ausweisangelegenheiten● Einziehung von ungültigen und abgelaufenen Personaldokumenten (Vernichtung bzw. Weiterleitung)	<p>40</p>

- Bearbeitung diffiziler Vorgänge mit besonders hohem Verwaltungsaufwand im Rahmen von Unzuständigkeit, für Vertriebene, für Obdachlose und für ausländische Staatsbürger
- Sachkundige Prüfung der vorgelegten Personaldokumente (inhaltlich auf Fälschung/ Verfälschung), ggf. Information des Landeskriminalamtes
- Prüfung der Voraussetzungen zur Anmeldeberechtigung in der Landeshauptstadt Dresden; Information der Ausländerbehörde bei Verdacht von Straftaten oder sonstigen Verstößen gegen das AuslG
- Erkennen von Fehlern im Datenbestand, Beseitigung der Fehler nach Abprüfung aller bekannten Daten im Ausländerzentralregister (AZR), des kommunalen Ausländerregisters (ADVIS) und bei beteiligten Meldebehörden
- Jährlicher Datenabgleich mit dem kommunalen Ausländerregister
- Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Ausreise- und Asylangelegenheiten und aufenthaltsbeendende Maßnahmen
- Beglaubigung von Unterschriften für die Einladung ausländischer Staatsbürger
- Bearbeitung von Sachverhalten im Zusammenhang mit dem elektronischen Aufenthaltstitel
- Bearbeitung von Meldevorgängen (An-, Ab- und Ummeldungen, Festlegung des Wohnungsstatus, Auskünfte aus dem Melderegister (für Privatpersonen und Behörden), Mitwirkung bei örtlichen Ermittlungen, Fortschreibung des Melderegisters
- Beantragung von Führungszeugnissen und Auszügen aus dem Gewerbezentralregister
- Amtliche Beglaubigung von Abschriften, Vervielfältigungen und Unterschriften
- Änderung von Fahrzeugscheinen bei Umzug
- Prüfung der Antragsberechtigung und Ausstellung von Familienpässen
- Ahndung von Verstößen gegen das Melde-, Pass- und Ausweisrecht, ggf. Einleitung von Bußgeldverfahren

3. Wohngeld/ Wohnberechtigung	20
<ul style="list-style-type: none">• Ausgabe der Antragsformulare mit entsprechenden Anlagen und schriftlichen Ausfüllhinweisen• Beratungstätigkeiten und Hilfeleistungen beim Ausfüllen der Formulare• Annahme der ausgefüllten Anträge mit Anlagen• Vollständigkeitsprüfung ggf. Nachforderung von Unterlagen• Annahme von Nachreichungen• Weiterleitung der Unterlagen und Nachreichungen an die Abteilung Wohngeld	
4. Soziales	10
<ul style="list-style-type: none">• Annahme und Ausgabe von Anträgen zu Landesblindengeld, Elterngeld, Grundsicherung nach SGB XII und Anträge auf Sozialhilfeleistungen nach SGB XII<ul style="list-style-type: none">○ Hilfe bei der Beantragung○ Kontrolle auf Vollständigkeit○ Weiterleitung der Anträge an die zuständige Stelle• Annahme und Ausgabe von Anträgen zur Schwerbehinderung<ul style="list-style-type: none">○ Ausfüllhilfe○ Hinweise zu Merkzeichen○ Ausgabe von Schwerbehindertenausweisen○ Verlängerung der Ausweise• Annahme und Ausgabe von Anträgen auf Dresden-Pass, einschließlich Ausgabe Dresden-Pass	
5. Essengeldbearbeitung	5
<ul style="list-style-type: none">• Erstellung der Essengeldbescheide für Hort- und Kindergartenkinder	
6. Ergänzende Leistungen	5
<ul style="list-style-type: none">• An- und Abmeldung von Hunden• Behindertenparkausweis (Annahme von Anträgen, Ausgabe der Ausweise)• Annahme und Weiterleitung von Fundsa-chen, Weiterleitung an das Ordnungsamt	

<ul style="list-style-type: none">● Rundfunkgebühren (Annahme und Beglaubigung des Antrages)● Druck von Flurstückskarten● Bewohnerparkausweise (Annahme von Anträgen, Ausgabe der Ausweise)	
7. Kasse/ Verkauf <ul style="list-style-type: none">● Führung der Registrierkasse, Kassierung von Verwaltungsgebühren, Verkauf von Mietspiegeln, Verkauf anderer Broschüren, Verkauf Ferienpass und Eintrittskarten für die Museumsnacht usw.● Kassierung Gebühr für Lagefeuer● Aushändigung/ Verkauf von Müllsäcken	5
8. Sonstiges <ul style="list-style-type: none">● Mitwirkung bei der Ausbildung von Auszubildenden● Mitwirkung beim Katastrophenschutz● Mitwirkung bei Wahlen, Bürgerentscheiden und Volksbegehren● Aufgaben nach Weisung● Absicherung des Dienstbetriebes in anderen Bürgerbüros und der Bürgerberatung im Rathaus“	5

Unter „Bewertung“ war in der Stellenbeschreibung zunächst „VG Vc/1b“ und unter „Wertigkeit“ „≙ EG 8“ angegeben. Im August 2016 überprüfte die Beklagte im Rahmen der Ausschreibung einer gleichartigen Stelle die Eingruppierung und kam zu dem Ergebnis, für die Tätigkeit sei nicht eine Eingruppierung nach Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b, sondern nach Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1a des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT-O) zutreffend. Daraufhin wurde die auf der Stellenbeschreibung vermerkte Bewertung unter dem Datum des 8. Dezember 2016 in „VG Vc/1a“ handschriftlich geändert.

4

Die Beklagte übersandte der Klägerin am 29. März 2017 ein Exemplar der Stellenbeschreibung ohne den handschriftlichen Zusatz aus Dezember 2016. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte die Klägerin keine Kenntnis von deren Inhalt. Mit Schreiben vom 22. Mai 2017 stellte die Klägerin einen „Antrag auf Höhergruppierung ab dem 01.01.2017“ mit ua. folgendem Wortlaut:

5

„....,

ich bin in der Entgeltgruppe 8 TVöD eingruppiert und meine Tätigkeit weist Merkmale auf, welche einer höheren Entgeltgruppe im TVöD angehören.

Aus diesem Grund beantrage ich eine Höhergruppierung sowie eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E9a rückwirkend ab dem 01.01.2017.“

Im Nachgang wurde der Klägerin im Juli 2017 mitgeteilt, es sei im November 2016 eine Neubewertung der Stelle erfolgt, nach der eine Eingruppierung nach Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1a BAT-O zutreffend sei. Es verbleibe daher bei einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA. Im August 2017 übersandte die Beklagte der Klägerin die Stellenbeschreibung mit der geänderten Bewertung und lehnte schließlich mit Schreiben vom 9. April 2018 den Antrag ab. Die Klägerin erhielt während des gesamten streitgegenständlichen Zeitraums eine Vergütung nach Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA. Seit dem 1. März 2019 ist sie als „1. Sachbearbeiterin Bürgerbüro“ tätig und wird nach Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA vergütet.

6

Mit am 21. Oktober 2019 bei Gericht eingegangener Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, ihr habe in der Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 28. Februar 2019 eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA zugestanden. Die Beklagte sei durch Zuordnung der Tätigkeit zur Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b BAT-O ursprünglich davon ausgegangen, für diese seien gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen erforderlich. Damit seien zugleich die tariflichen Anforderungen der Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA erfüllt. Sie könne daher aufgrund ihres Höhergruppierungsantrags eine entsprechende Vergütung verlangen. Wenn die Beklagte nunmehr von einer Eingruppierung in Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1a BAT-O ausgehe, für die lediglich eine Zuordnung zu Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA vorgesehen sei, handele es sich um eine korrigierende Rückgruppierung. Daher habe die Beklagte die Fehlerhaftigkeit der ursprünglichen Zuordnung darzulegen und zu beweisen. Deren Vortrag sei aber nicht hinreichend substantiiert.

7

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt 8
festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie ab dem
1. Januar 2017 bis zum 28. Februar 2019 nach Entgelt-
gruppe 9a der Entgeltordnung (VKA) zum TVöD-VKA zu
vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat 9
sie ausgeführt, bei der Korrektur der Bewertung und Änderung der Fallgruppe
habe es sich nicht um eine korrigierende Rückgruppierung gehandelt. Eine sol-
che müsse sich unmittelbar auf die Vergütung auswirken. Zum Zeitpunkt der
Änderung habe der Klägerin aber sowohl nach der ursprünglichen als auch nach
der jetzigen Bewertung eine Vergütung nach Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA zuge-
standen. Sie habe ohnehin nicht auf die Angabe der Vergütungsgruppe in der
Stellenausschreibung vertrauen dürfen. Daher habe sie darzulegen und zu be-
weisen, dass ihre Tätigkeit die tariflichen Anforderungen der Entgeltgruppe 9a
TVöD/VKA erfülle. Das sei ihr nicht gelungen. Darüber hinaus erfordere die
Tätigkeit lediglich zu einem Drittel, nicht aber mindestens zur Hälfte selbststän-
dige Leistungen. Die geänderte Bewertung sei inhaltlich zutreffend. Bei der ur-
sprünglichen Bewertung sei unzutreffend eine Gesamtbewertung der Tätigkeit
vorgenommen und nicht auf die einzelnen Arbeitsvorgänge abgestellt worden.
Jedenfalls sei der Anspruch der Klägerin nach § 37 TVöD/VKA verfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im noch streitgegenständlichen Umfang 10
stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die hiergegen gerichtete Berufung der
Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer durch das Landesarbeitsgericht zugelasse-
nen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die zulässige Klage ist be- 11
gründet.

- I. Die Klage ist als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage zulässig. Dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse steht nicht entgegen, dass sich der Antrag allein auf einen bereits bei Klageerhebung in der Vergangenheit liegenden Zeitraum bezieht. Der erforderliche Gegenwartsbezug besteht. Die Klägerin erstrebt die (zukünftige) Erfüllung einer höheren, konkret bezeichneten Vergütung aus dem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum (vgl. hierzu BAG 16. Juli 2020 - 6 AZR 321/19 - Rn. 20; 27. März 2014 - 6 AZR 571/12 - Rn. 10, BAGE 148, 1). Durch die alsbaldige Feststellung kann der Streit zwischen den Parteien über eine höhere Vergütung im streitgegenständlichen Zeitraum insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis abschließend geklärt werden. 12
- II. Die Klage ist begründet. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, die Klägerin könne im streitgegenständlichen Zeitraum eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA beanspruchen. 13
1. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Regelungen des TVöD/VKA und des TVÜ-VKA Anwendung. 14
2. Die Eingruppierung der Klägerin bestimmt sich, da sie einen Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gestellt hat, nach §§ 12, 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA). 15
- a) Gemäß § 29 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gelten für die in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten sowie für die zwischen Inkrafttreten des TVöD/VKA und dem 31. Dezember 2016 neu eingestellten Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, ab dem 1. Januar 2017 für (Neu-)Eingruppierungen § 12 und § 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung anhand dieser Vorschriften fand jedoch anlässlich der Überleitung in die Entgeltordnung nicht statt (§ 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA). Vielmehr erfolgte die Überleitung zum 1. Januar 2017 gemäß § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe. Dies ist nach der Protokollklärung zu § 29a Abs. 1 TVÜ-VKA diejenige, die nach Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA 16

in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung der Vergütungsgruppe des BAT, deren tarifliche Anforderungen die Tätigkeit erfüllte, zugeordnet war *(ausf. zu den insoweit inhaltsgleichen Regelungen des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts [§§ 24, 26 TVÜ-Bund] BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 678/16 - Rn. 18 ff.; 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 17 ff. mwN, BAGE 162, 81).*

Bei unveränderter Tätigkeit kommt eine Eingruppierung nach § 12 TVöD/VKA nur in Betracht, wenn sich nach der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA eine höhere Entgeltgruppe als in der Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA vorgesehen ergibt, und der Beschäftigte bis zum 31. Dezember 2017 eine dementsprechende Eingruppierung beantragt hat. 17

b) Die Klägerin hat einen solchen Antrag mit Schreiben vom 22. Mai 2017 rechtzeitig gestellt. 18

c) Die Klägerin kann, wenn ihre Tätigkeit die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b BAT-O erfüllt, auf Grundlage der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA auch eine höhere Vergütung als diejenige verlangen, die sich infolge der Überleitung nach § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA ergibt. 19

aa) Die maßgebenden Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a - Vergütungsordnung zum BAT-O lauteten: 20

„Vergütungsgruppe Vc

1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter

Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

...

- 1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

...

Vergütungsgruppe Vb

...

- 1c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert,

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 b.“

Bei Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b BAT-O war die Tätigkeit der Klägerin nach Anlage 3 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung der Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA zugeordnet. Eine Eingruppierung der Klägerin in Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1c BAT-O und damit eine Zuordnung zu Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA war - unabhängig davon, dass die Klägerin die zeitlichen Anforderungen nicht erfüllt hätte - ausgeschlossen. Ein Bewährungsaufstieg war nach § 17 Abs. 5 Satz 1 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung ab dem 1. Oktober 2005 nicht mehr möglich. 21

bb) Die maßgebenden Tätigkeitsmerkmale im Teil A Abschnitt I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale) Nr. 3 (Entgeltgruppen 2 bis 12 [Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst]) der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA lauten: 22

„Entgeltgruppe 5

...

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Entgeltgruppe 6

...

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)“

- cc) In Anwendung von § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA konnte eine Überleitung nur in Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA erfolgen, während - bei Erfüllung der tariflichen Anforderungen der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b BAT-O - nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Eingruppierung nach der - inhaltsgleichen - Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA möglich ist. 23
3. Die Klägerin kann für den streitgegenständlichen Zeitraum eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA beanspruchen. 24
- a) Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD/VKA ist die Beschäftigte in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das ist dann der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen (§ 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD/VKA). 25
- b) Die Beklagte ist bei Übertragung der Tätigkeit im Jahr 2015 davon ausgegangen, bei dieser fielen zeitlich zu mindestens der Hälfte Arbeitsvorgänge an, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen erfordern. Deshalb seien die tariflichen Anforderungen der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b BAT-O erfüllt. Da diese mit denen der Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA übereinstimmen, ist die Klägerin auf ihren Antrag hin ab 1. Januar 2017 dort eingruppiert. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass bei dieser Sachlage die Beklagte nach den Grundsätzen über eine sog. korrigierende Rückgruppierung die Darlegungs- und Beweislast dafür trägt, die tariflichen Anforderungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA lägen nicht vor. Dem ist sie mit ihrem Vortrag nicht hinreichend nachgekommen. 26
- aa) Im Grundsatz muss die Beschäftigte die tatsächlichen Voraussetzungen einer von ihr klageweise begehrten Eingruppierung im Prozess darlegen und beweisen (BAG 14. Oktober 2020 - 4 AZR 252/19 - Rn. 30; 20. März 2013 - 4 AZR 521/11 - Rn. 17). Im Fall einer sog. korrigierenden Rückgruppierung, dh. bei einer 27

beabsichtigten Zuordnung zu einer niedrigeren als der bisher als zutreffend angenommenen Vergütungsgruppe, obliegt der Arbeitgeberin, wenn sich die Beschäftigte auf die ihr von der Arbeitgeberin zuvor als maßgebend mitgeteilte Vergütungsgruppe beruft, die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der bisherigen Eingruppierung (*BAG 11. Juli 2018 - 4 AZR 488/17 - Rn. 22; 20. März 2013 - 4 AZR 521/11 - Rn. 18*).

Die spezifische Darlegungs- und Beweislast bei einer korrigierenden Rückgruppierung setzt einen „begrenzten Vertrauensschutz“ um, den die Beschäftigte aufgrund der Mitteilung der von der Arbeitgeberin vorgenommenen ursprünglichen Eingruppierung in Anspruch nehmen kann. Die Arbeitgeberin ist aufgrund ihrer Sachnähe und Kompetenz verpflichtet, die Eingruppierung sorgfältig und korrekt vorzunehmen. Die hierbei vertrauensbegründende Sorgfalt und Kompetenz bezieht sich jedoch nicht allein auf die Mitteilung der maßgebenden Vergütungsgruppe innerhalb der jeweiligen Vergütungsordnung. Sie erfasst auch die von der Arbeitgeberin aufgrund einer Bewertung vorgenommene Zuordnung der Tätigkeit der Beschäftigten sowie die von ihr angenommene Erfüllung von Anforderungen des konkreten Tätigkeitsmerkmals einer Vergütungsordnung. Auf die Richtigkeit gerade dieses Bewertungs- und Zuordnungsvorgangs darf eine Beschäftigte vertrauen (*BAG 20. März 2013 - 4 AZR 521/11 - Rn. 20; 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 93, 340*).

28

bb) Die Grundsätze zur korrigierenden Rückgruppierung finden auch dann Anwendung, wenn zwar eine - formelle - Umgruppierung aufgrund einer Überleitung aus einer Vergütungsordnung in eine andere erfolgt, dabei aber sowohl die Anforderungen des - bisher als erfüllt vorausgesetzten - Tätigkeitsmerkmals identisch sind als auch die maßgebenden allgemeinen Eingruppierungsregelungen in der alten wie in der neuen Vergütungsordnung einander weitgehend entsprechen (*ausf. BAG 20. März 2013 - 4 AZR 521/11 - Rn. 19 ff.*).

29

cc) Entgegen der Auffassung der Beklagten gelten die Grundsätze zur korrigierenden Rückgruppierung zudem, wenn sich die Änderung der Bewertung der Tätigkeit zwar nicht „unmittelbar“ auf die Vergütung auswirkt, durch diese aber

30

einem (auch erst später möglichen) Höhergruppierungsantrag nach § 29b TVÜ-VKA die Grundlage entzogen wird.

(1) Eine „höhere Entgeltgruppe“ iSd. § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA kann sich nicht nur aus der Einführung neuer Tätigkeitsmerkmale ergeben, sondern auch - wie vorliegend - bei gleichbleibenden Tätigkeitsmerkmalen aufgrund veränderter Zuordnung dieser zu den Entgeltgruppen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. 31

(a) Nach Anlage 3 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung waren zum Teil mehrere Vergütungsgruppen oder jedenfalls mehrere Fallgruppen einer Vergütungsgruppe - vorläufig bis zum Inkrafttreten der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA - derselben Entgeltgruppe zugeordnet, obwohl diese unterschiedliche tarifliche Anforderungen enthielten. So führten sowohl eine Eingruppierung nach Vergütungsgruppe Vc BAT-O ohne Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vb BAT-O (Fallgruppe 1a) als auch eine solche mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vb BAT-O (Fallgruppe 1b), obwohl nach Fallgruppe 1a lediglich zu einem Drittel und nach Fallgruppe 1b zu mindestens der Hälfte selbstständige Leistungen erforderlich waren, zu einer Vergütung nach Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA. 32

Im letzteren Fall war unter Geltung des BAT-O nach dreijähriger Bewährung ein Aufstieg in Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1c BAT-O möglich. Gemäß § 17 Abs. 5 Satz 1 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung gab es allerdings keine Bewährungsaufstiege mehr; die Unterscheidung ua. der hier streitgegenständlichen Fallgruppen war vom 1. Oktober 2005 bis zum Inkrafttreten der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA für die Vergütung nicht mehr relevant. 33

(b) In der neuen Entgeltordnung sind die unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmale - ohne das Erfordernis der Bewährung - jedoch verschiedenen Entgeltgruppen zugeordnet worden, hinsichtlich der vorliegend streitgegenständlichen Anforderungen den Entgeltgruppen 8 und 9a TVöD/VKA. Sich daraus ergebende höhere Eingruppierungen konnten Beschäftigte nach § 29b TVÜ-VKA auf Antrag 34

erreichen (vgl. zu vergleichbaren Fallkonstellationen im TV-L Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Stand März 2022 § 29a TVÜ-Länder Rn. 44 ff.).

(2) Unter Berücksichtigung dieser Tarifentwicklung sind bei einer Änderung der einer Beschäftigten mitgeteilten Vergütungs- und Fallgruppe nach dem BAT-O im Zeitraum zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2016 die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung auch dann anzuwenden, wenn sich aufgrund der geänderten Bewertung für die Beschäftigte nach der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA keine höhere Entgeltgruppe iSd. § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA mehr ergibt. 35

Ebenso wie bei einer Rückgruppierung mit unmittelbarer Vergütungsreduzierung handelt es sich um eine von der Arbeitgeberin gewollte Abkehr von der der Beschäftigten früher mitgeteilten und in der Folgezeit praktizierten Eingruppierung. Will die Arbeitgeberin vermeiden, dass die Beschäftigte durch einen Antrag nach § 29b TVÜ-VKA eine höhere Entgeltgruppe erhält, indem sie sich nunmehr auf die Unrichtigkeit der von ihr selbst mitgeteilten Vergütungs- und Fallgruppe beruft, steht dies in der Wirkung - wenn auch ggf. erst zu einem späteren Zeitpunkt eintretend - dem Fall einer sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkenden Rückgruppierung gleich (vgl. bereits zur Verweigerung eines Zeit- oder Bewährungsaufstiegs nach dem BAT BAG 8. Juni 2005 - 4 AZR 417/04 - zu A II 2 der Gründe; 16. Oktober 2002 - 4 AZR 447/01 - zu II 3 der Gründe; 26. April 2000 - 4 AZR 157/99 - zu I 3 a bb (3) der Gründe, BAGE 94, 287). Ein Unterschied besteht nur insoweit, als eine Höhergruppierung nur dann erfolgt, wenn die Beschäftigte rechtzeitig einen Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TVÜ-VKA gestellt hat. Für diese Voraussetzung verbleibt es bei deren Darlegungs- und Beweislast. 36

dd) Nach diesen Grundsätzen obliegt vorliegend der Beklagten die Darlegungs- und Beweislast dafür, die Tätigkeit der Klägerin erfülle nicht die tariflichen Anforderungen der Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA. Die Klägerin hat - unstreitig - rechtzeitig einen Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TVÜ-VKA gestellt. 37

(1) Die von der Beklagten vorgenommene Änderung der Fallgruppe entzieht - wie dargelegt - einem Antrag der Klägerin nach § 29b TVÜ-VKA die Grundlage. 38

Wäre die Beklagte bei ihrer in der Stellenausschreibung mitgeteilten Auffassung verblieben, die Tätigkeit erfülle die Anforderungen der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b BAT-O, hätte sie dem Antrag der Klägerin stattgeben müssen. Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b BAT-O und Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA enthalten das gleiche Tätigkeitsmerkmal, die Eingruppierung richtet sich nach denselben Grundsätzen (§ 22 BAT-O und § 12 TVöD/VKA).

(2) Die Mitteilung der Beklagten über die Bewertung der Tätigkeit in der Stellenausschreibung war ausreichend, um den erforderlichen begrenzten Vertrauensschutz für die Klägerin zu begründen. 39

(a) Entgegen der Auffassung der Beklagten entsteht dieser nicht erst dann, wenn die Arbeitgeberin bei der Mitteilung der ihrer Auffassung nach zutreffenden Vergütungs- oder Entgeltgruppe gegenüber der Beschäftigten mit Rechtsbindungswillen gehandelt hat. Ein solcher ist lediglich für eine vertragliche Vereinbarung erforderlich. Bestünde eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Zahlung einer Vergütung nach einer bestimmten Vergütungs- oder Entgeltgruppe, bedürfte es zu deren Korrektur einer Änderungskündigung. In Fällen der korrigierenden Rückgruppierung geht es demgegenüber um die einseitige Korrektur der - nach Auffassung der Arbeitgeberin - rechtsfehlerhaften Tarifierung (BAG 26. August 1998 - 4 AZR 280/97 - zu I 1 d der Gründe; 23. August 1995 - 4 AZR 352/94 - zu II 1 b der Gründe, jeweils mwN). Die Anwendung der Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung setzt daher gerade voraus, dass keine - übertarifliche - Vergütungsvereinbarung vorliegt. 40

(b) Zur Begründung des begrenzten Vertrauensschutzes ist es ausreichend, wenn die Arbeitgeberin die durch sie vorgenommene Bewertung der Tätigkeit der Beschäftigten mitteilt. Soweit es für den Vertrauensschutz nicht nur auf eine bestimmte Vergütungs- oder Entgeltgruppe, sondern auch auf die Fallgruppe ankommt, muss auch diese der Beschäftigten zur Kenntnis gegeben worden sein (vgl. BAG 9. Mai 2007 - 4 AZR 351/06 - Rn. 18; 14. Januar 2004 - 4 AZR 1/03 - zu II 3 a aa der Gründe; 9. August 2000 - 4 AZR 499/99 - zu II 2 d aa der Gründe). 41

- (c) Danach hat die Beklagte durch die Angabe der ihrer Auffassung nach maßgebenden Vergütungs- und Fallgruppe „BAT-O Vc/1b“ in der Stellenausschreibung den begrenzten Vertrauensschutz für die Klägerin begründet. 42
- (aa) Bei einer solchen Angabe handelt es sich zwar lediglich um eine Information über die vom Arbeitgeber beabsichtigte Eingruppierung (*vgl. BAG 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 47, BAGE 130, 1*), von der bei Vertragsschluss noch abgewichen werden könnte. Auch für diese ist die Arbeitgeberin aufgrund ihrer Sachnähe und Kompetenz aber verpflichtet, vor einer solchen Mitteilung die Eingruppierung sorgfältig zu prüfen (*vgl. BAG 20. März 2013 - 4 AZR 521/11 - Rn. 20; 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 93, 340*). Daher entsteht auch aufgrund der Information ein begrenzter Vertrauensschutz, wenn eine anderweitige Vereinbarung unterbleibt und für die Beschäftigte auch sonst keine Anhaltspunkte bestehen, die Arbeitgeberin habe ihre diesbezügliche Auffassung vor Vertragsschluss geändert. 43
- (bb) Aufgrund der Mitteilung in der Stellenausschreibung war für die Klägerin ersichtlich, die Beklagte gehe von der Erfüllung der tariflichen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b BAT-O aus. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte durfte die Klägerin hierauf vertrauen. Im Änderungsvertrag vom 16. September 2015 war zwar „Entgeltgruppe 08“ angegeben. Diese Zuordnung war aber nach Anlage 3 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung für die in der Stellenausschreibung angegebene Bewertung zutreffend und gab daher keinen Anlass, an der Mitteilung in der Stellenausschreibung zu zweifeln (*ähnlich BAG 9. Mai 2007 - 4 AZR 351/06 - Rn. 19*). 44
- (3) Unerheblich ist, dass die Beklagte die Änderung der Fallgruppe vor Inkrafttreten der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA vorgenommen hat. Die Zuordnung nach Anlage 3 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung war ausdrücklich vorläufig. Es war daher von vornherein nicht auszuschließen, die Zuordnung zu einer der Fallgruppen könne bei Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung von Relevanz sein. Der begrenzte Vertrauensschutz konnte deshalb trotz unmittelbar fehlender Auswirkungen entstehen. 45

- ee) Mit ihrem Vortrag hat die Beklagte der ihr obliegenden Darlegungslast nicht genügt. Diesem lässt sich nicht entnehmen, aus welchen Gründen eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA fehlerhaft wäre. 46
- (1) Die Arbeitgeberin muss die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher gewährten Vergütung darlegen und ggf. beweisen. Dieser Darlegungslast wird genügt, wenn sich aus ihrem Vorbringen - einschließlich des unstreitigen Sachverhalts - ergibt, es fehle jedenfalls an einer der tariflichen Voraussetzungen für die mitgeteilte Eingruppierung (*BAG 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12 - Rn. 12, BAGE 148, 217; 4. Juli 2012 - 4 AZR 673/10 - Rn. 19, BAGE 142, 271; 15. Februar 2006 - 4 AZR 66/05 - Rn. 16*). Es reicht nicht aus, überhaupt einen Fehler bei der Bewertung der Tätigkeit aufzuzeigen. Die Vermeidung des aufgezeigten Fehlers muss dazu führen, dass die mitgeteilte Vergütungsgruppe nicht diejenige ist, in der die Beschäftigte tarifgerecht eingruppiert war (*BAG 5. November 2003 - 4 AZR 689/02 - zu 1 d der Gründe, BAGE 108, 245*). 47
- (2) Die Beklagte hat eine solche objektive Fehlerhaftigkeit nicht dargelegt. 48
- (a) Der Darlegungslast ist nicht bereits genügt, weil die Beklagte behauptet, hinsichtlich der selbstständigen Leistungen eine „Gesamtbetrachtung“ durchgeführt zu haben. Die Beurteilung, ob eine Tätigkeit selbstständige Leistungen im tariflichen Sinne erfordert, kann zwar der Natur der Anforderung nach nicht im Wege der Gesamtbetrachtung, sondern nur bezogen auf den jeweiligen Arbeitsvorgang beurteilt werden (*BAG 22. Februar 2017 - 4 AZR 514/16 - Rn. 38*). Unterstellt, die Beklagte habe dennoch eine solche Gesamtbetrachtung durchgeführt, folgt allein daraus aber noch nicht, dass selbstständige Leistungen nicht in dem erforderlichen Maß anfallen. 49
- (b) Der Senat kann anhand des Vortrags der Beklagten keine Arbeitsvorgänge bestimmen. Dies wäre aber erforderlich, da die Beklagte selbst davon ausgeht, die Tätigkeit der Klägerin erfordere gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und - teilweise - selbstständige Leistungen. Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA wäre nur dann fehlerhaft, wenn die Tätigkeit aus mehreren 50

Arbeitsvorgängen bestünde, von denen lediglich solche, die insgesamt weniger als die Hälfte der Arbeitszeit ausmachen, selbstständige Leistungen erfordern.

(aa) Bezugspunkt der tariflichen Bewertung ist nach § 12 TVöD/VKA der Arbeitsvorgang. Maßgebend für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis. Für die Beurteilung, ob eine oder mehrere Einzeltätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führen, sind eine natürliche Betrachtungsweise und die durch den Arbeitgeber vorgenommene Arbeitsorganisation ausschlaggebend. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Einzeltätigkeiten können dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Möglichkeit, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte zu übertragen, nicht aus. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende oder gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dem Arbeitsvorgang hinzuzurechnen sind dabei nach Satz 1 der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD/VKA auch Zusammenhangsarbeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben einer Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung einer tarifwidrigen „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind. Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem die Bestimmung des Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten (*vgl. hierzu umfassend zum inhaltsgleichen § 12 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder [TV-L] BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 27 ff., BAGE 172, 130*). 51

(bb) Die darlegungsbelastete Partei - in der Regel die Beschäftigte, vorliegend die Arbeitgeberin - hat neben der Darstellung der Arbeitsinhalte Angaben insbesondere zu den Arbeitsergebnissen, zu den Zusammenhangsarbeiten und zur Abgrenzbarkeit der verschiedenen Einzelaufgaben zu machen, die dem Gericht die Bestimmung von Arbeitsvorgängen ermöglichen. Die Bestimmung der Arbeitsvorgänge selbst ist eine Rechtsfrage und damit Aufgabe des Gerichts 52

(BAG 16. Dezember 2020 - 4 AZR 97/20 - Rn. 19; 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 17, BAGE 170, 214).

(cc) Soweit sich die Beklagte zur Darlegung der Arbeitsinhalte auf die Stellenbeschreibung bezieht (vgl. zur Bedeutung der Stellenbeschreibung bei der Bestimmung von Arbeitsvorgängen BAG 10. Juni 2020 - 4 AZR 142/19 - Rn. 15), lassen sich dieser zwar einige Tätigkeiten der Klägerin entnehmen, sie ermöglicht aber keinen Rückschluss auf deren Organisation. Die Stellenbeschreibung lässt insbesondere für die unter den Nrn. 1 bis 5 aufgeführten Tätigkeiten keine Bewertung zu, ob diese zur einheitlichen Bearbeitung je nach Anfall oder getrennt zugewiesen worden sind. Daher ist ua. nicht ersichtlich, ob die Tätigkeiten im Zusammenhang mit Pass- und Meldeangelegenheiten von den übrigen Tätigkeiten organisatorisch getrennt auszuüben sind und verschiedenen oder einem einheitlichen Arbeitsergebnis (zB einer umfassenden Bürgerberatung) dienen. Weiterhin erschließt sich anhand des Vortrags der Beklagten nicht, ob es sich bei den Tätigkeiten zu Nrn. 6 bis 8 um Zusammenhangstätigkeiten handelt und welchen Arbeitsvorgängen diese zuzuordnen wären. Allein durch die Zuordnung der Tätigkeiten nach Nrn. 7 und 8 zu dem durch die Beklagte zuletzt angenommenen, 40 vH der Arbeitszeit erfassenden Arbeitsvorgang „Bürgerberatung/Soziales/Wohngeld“ würde sich bereits ein Arbeitsvorgang mit 50 vH der Arbeitszeit ergeben. Das weitere Vorbringen der Beklagten zu Arbeitsvorgängen im Schriftsatz vom 8. April 2020 erschöpft sich in der Mitteilung von ihr angenommener Arbeitsergebnisse. Es fehlt auch an dieser Stelle an einer Darlegung der konkret anfallenden Tätigkeiten und deren Organisation. 53

(c) Selbst wenn die Annahme der Beklagten zur Aufteilung der Tätigkeiten in mehrere Arbeitsvorgänge zutreffend sein sollte, hätte diese nicht hinreichend dargelegt, dass die tarifliche Anforderung der selbstständigen Leistungen nicht im erforderlichen zeitlichen Ausmaß erfüllt wäre. Die Beklagte geht davon aus, von ihr angenommene Arbeitsvorgänge würden mit einem Zeitanteil von 40 vH der Gesamtarbeitszeit selbstständige Leistungen erfordern. Sie hat aber nicht nachvollziehbar vorgetragen, warum für die weiteren „Arbeitsvorgänge“ keine selbstständigen Leistungen benötigt werden. 54

(aa) Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Das Merkmal „selbstständige Leistungen“ darf nicht mit dem Begriff „selbstständig arbeiten“ verwechselt werden, worunter eine Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung zu verstehen ist. Eine selbstständige Leistung im Tarifsinn ist dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit erbracht wird, die im Rahmen der für die Entgeltgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung erfordert. Kennzeichnend für selbstständige Leistungen im tariflichen Sinn ist - ohne Bindung an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe - ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Es werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt werden. Dabei müssen für eine Entscheidung unterschiedliche Informationen verknüpft und untereinander abgewogen werden. Dass diese Abwägungsprozesse bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen können, steht nicht entgegen (*BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 284/18 - Rn. 33; 22. Februar 2017 - 4 AZR 514/16 - Rn. 19*).

55

(bb) Die Beklagte hat nicht hinreichend aufgezeigt, warum insbesondere für die von ihr angenommenen Arbeitsvorgänge Pass- und Meldeangelegenheiten und Essengeldbearbeitung keine selbstständigen Leistungen erforderlich sein sollten. Welche Normen die Klägerin in diesem Zusammenhang zu beachten und anzuwenden hat, ergibt sich weder aus der Stellenbeschreibung noch aus dem sonstigen Vortrag der Beklagten. Ebenso wenig ist ersichtlich, aus welchen Gründen es sich allein um „korrekten Normenvollzug, der bis in die einzelnen Details vorgegeben ist“ handeln soll. Eventuelle Vorgaben an die Klägerin werden nicht näher beschrieben. Der Hinweis auf Entscheidungen anderer Instanzgerichte kann den erforderlichen Sachvortrag nicht ersetzen.

56

4. Die Ansprüche der Klägerin sind nicht nach § 37 Abs. 1 TVöD/VKA verfallen. Der Höhergruppierungsantrag der Klägerin vom 22. Mai 2017 enthielt eine ausreichende Geltendmachung. 57
- a) Nach § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD/VKA verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden. Nach § 37 Abs. 1 Satz 2 TVöD/VKA reicht für denselben Sachverhalt die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen aus. 58
- b) Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die Anspruchsgegnerin soll sich auf die aus Sicht der Anspruchstellerin noch offene Forderung rechtzeitig einstellen, Beweise sichern und ggf. Rücklagen bilden können. Sie soll vor der Verfolgung von Ansprüchen, mit deren Geltendmachung sie nicht rechnet und auch nicht rechnen muss, geschützt werden (*BAG 11. April 2019 - 6 AZR 104/18 - Rn. 32, BAGE 166, 285; 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 50, BAGE 162, 81*). Ausgehend von ihrem Sinn und Zweck ist die Ausschlussfrist nur gewahrt, wenn die Anspruchstellerin unmissverständlich zum Ausdruck bringt, dass sie Inhaberin einer nach Grund und Höhe spezifizierten Forderung ist und auf der Erfüllung dieser Forderung besteht (*BAG 17. November 2021 - 4 AZR 77/21 - Rn. 34 mwN*). Einer ausdrücklichen Zahlungsaufforderung bedarf es zur Geltendmachung nicht. 59
- c) Die Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD/VKA wird für Ansprüche, die im Zusammenhang mit einer Überleitung in die neue Entgeltordnung nach § 29b TVÜ-VKA stehen, nicht von der in § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA genannten Ausschlussfrist als einer Spezialregelung verdrängt. Die Wirkung der Ausschlussfrist nach § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA ist vielmehr auf das Antragsrecht nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA beschränkt (*ausf. BAG 18. September 2019 - 4 AZR 42/19 - Rn. 26 ff., BAGE 168, 13*). Ob ein Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA zugleich eine - ausreichende - Geltendmachung iSv. § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD/VKA enthält, hängt von dessen Inhalt ab und ist deshalb in jedem 60

Einzelfall gesondert zu prüfen (*BAG 18. September 2019 - 4 AZR 42/19 - Rn. 32, aaO*).

d) Diesen Anforderungen genügt der Höhergruppierungsantrag. Die Klägerin verlangt nicht lediglich eine „Überprüfung“ oder „Neubewertung“ ihrer Tätigkeiten, sondern eine „Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a rückwirkend ab dem 01.01.2017“. Dadurch ist für die Beklagte hinreichend deutlich geworden, dass die Klägerin die Auffassung vertritt, einen Anspruch auf eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA ab dem 1. Januar 2017 zu haben. Für einen Höhergruppierungsantrag allein hätte es der Angabe der Entgeltgruppe nicht bedurft. Die Höhe der sich daraus ergebenden Differenzvergütung war für die Beklagte unschwer erkennbar. 61

III. Die Beklagte hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 62

Treber

M. Rennpferdt

Klug

P. Rupprecht

Dierßen