

# Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

## IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

§ 1 TVG; §§ 133, 157 BGB; TVöD

- 1. Eine Kodierfachkraft in einem Klinikum ist gem. § 29c TVÜ-VKA nach der Aufspaltung der Entgeltgruppe 9 TVöD mit Wirkung ab 01.01.2017 zutreffend in EG 9a TVöD übergeleitet worden.**
- 2. Nach dem Grundsatz der Spezialität geht im Tarifvertragsrecht zwischen einer allgemeinen und einer spezielleren Norm derselben Normregeber die Spezialregelung vor.**

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12.03.2020 Az. : 5 Sa 266/19

#### **Tenor:**

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein vom 5. Juni 2019, Az. 4 Ca 1213/18, abgeändert und die Klage abgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

#### **Tatbestand:**

1

Die Parteien streiten über die zutreffende tarifliche Eingruppierung der Klägerin im Zusammenhang mit der Aufspaltung der bisherigen Entgeltgruppe 9 in 9a, 9b und 9c TVöD.

2

Die 1963 geborene Klägerin ist seit September 1993 im beklagten Klinikum beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien war kraft einzelvertraglicher Vereinbarung ursprünglich der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) anwendbar; ab Oktober 2005 ist es der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-VKA). Die Klägerin war zunächst als Fachkrankenschwester für Intensiv- und Anästhesiemedizin tätig. Ab 01.01.2010 wird sie als Kodierfachkraft beschäftigt. Im Zuge der Umsetzung in die Kodierabteilung erfolgte eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) 8 und eine Zuordnung in Stufe 5 TVöD. Mit Wirkung ab 01.03.2011 wurde die Klägerin in EG 9 Stufe 4 TVöD höhergruppiert. Nach vier Jahren, ab 01.03.2015, wurde sie der Stufe 5 zugeordnet.

3

Die Höhergruppiierung in EG 9 Stufe 4 TVöD begründete die Beklagte gegenüber dem Betriebsrat mit Schreiben vom 14.01.2011 (Anlage K 3) wie folgt:

4

„[Die Klägerin] hat sich außergewöhnlich schnell eingearbeitet und bearbeitet die inhaltlich komplizierte Med. A.

EG 09 entspricht der üblichen Eingruppierung der Koder.“

5

In einem Schreiben der Beklagten an die Klägerin vom 24.01.2011 (Anlage K 4) heißt es auszugsweise:

6

„Sie sind als Kodierfachkraft im Klinikum der Stadt [...] beschäftigt. Inzwischen erfüllen Sie die tariflichen Voraussetzungen einer Höhergruppierung.

7

Wir freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass Sie ab 01.03.2011 in Entgeltgruppe 09 TVöD eingruppiert werden.“

8

In der Stellenbeschreibung vom 21.09.2011 heißt es auszugsweise:

9

„Ziel der Stelle:

Eigenverantwortliche Bestimmung des maximal möglichen Erlöses aller stationären Fälle anhand der medizinischen Primärdokumentation

Zuständigkeiten:

Medizinische Klinik A; Medizinische Intensivstation  
fachliche

Aufgabenstellungen:

75 % Durchsicht der ärztlichen und pflegerischen Primärdokumentation zur Erfassung aller abrechnungsrelevanten Daten unter Berücksichtigung der aktuell gültigen Kodierrichtlinien

Ermittlung von Zusatzentgelten

Errechnen von Beatmungszeiten

Abrechnung der stationären Fälle nach gültigen Abrechnungsregeln; Beachtung eventueller Fallzusammenführungen und Generierung von Zusatzentgelt

Berechnung von Medikamentendosierungen

Erfassen von Blutersatzpräparaten

Zusatzaufgaben:

5 % Ansprechpartner bei MDK-Prüfungen

Fallklärung gegenüber Patientenmanagement und Krankenkassen bei Unklarheiten  
Spezielle Aufgaben:

10 % Erfassung sämtlicher Dialyseverfahren aller Kliniken unseres Hauses

Erfassung nachstationärer Behandlungen

Sonstiges:

10 % Anforderung und Beschaffung fehlender Akten

Eingabe von Aufnahme Diagnosen

Rücksprache mit Mitarbeitern des Patientenmanagements bei Anfragen der Krankenkassen

Entsorgung von Datenschutzmaterial

Fortbildungen

Rücksprache mit Klinikärzten zwecks Optimierung der Kodierung“

10

Seit dem Jahr 2017 ist die Klägerin als Kodierfachkraft nicht mehr für den Bereich der Medizinischen Klinik A, sondern der Medizinischen Klinik C tätig. Die Gründe sind streitig.

11

Zum 01.01.2017 einigten sich die Tarifvertragsparteien im Bereich des TVöD auf eine neue Entgeltordnung, die eine Aufspaltung der EG 9 in 9a, 9b und 9c TVöD vorsieht. Die Klägerin wurde in EG 9a TVöD übergeleitet und ab 01.03.2017 der Stufe 6 zugeordnet. Das Tabellenentgelt betrug € 3.890,28 brutto. Mit Schreiben vom 05.07.2017 beantragte die Klägerin eine Überleitung in EG 9b TVöD. Die Beklagte lehnte dies ab. Eine nennenswerte Entgeltdifferenz zwischen dem Tabellenentgelt nach EG 9a Stufe 6 und EG 9b Stufe 5 TVöD bestand zunächst nicht. Da in EG 9b TVöD im Jahr 2020 für die Klägerin noch ein Aufstieg in Stufe 6 möglich wäre, betrüge die Differenz rund € 285,00 brutto monatlich.

12

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

13

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab dem 01.03.2017 eine Vergütung nach EG 9b Stufe 5 TVöD zu zahlen und etwaige Bruttonachzahlungsbeträge, beginnend mit dem 01.03.2017, ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz pro Jahr zu verzinsen.

14

Die Beklagte hat beantragt,

15

die Klage abzuweisen.

16

Von einer weitergehenden Darstellung des unstreitigen Tatbestandes und des erstinstanzlichen Parteivorbringens wird gem. § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen und auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein vom 05.06.2019 Bezug genommen.

17

Das Arbeitsgericht hat mit dem vorbezeichneten Urteil der Klage stattgegeben und zur Begründung - zusammengefasst - ausgeführt, die Klägerin sei aus der alten EG 9 TVöD ohne besondere Stufenregelungen (sog. „große“ EG 9) nach § 29c Abs. 2 TVÜ-VKA stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in EG 9b Stufe 5 TVöD übergeleitet worden. Die Überleitung nach § 29c TVÜ-VKA erfolge automatisch nach der bisherigen Stufe ohne erneute Prüfung der Tätigkeit. Dies ergebe die Auslegung der Regelungen des TVÜ-VKA. Für eine

automatische Überleitung spreche bereits der Wortlaut der Überleitungsvorschriften. Nach § 29a TVÜ-VKA erfolge die Überleitung grundsätzlich unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit; eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen finde aufgrund der Überleitung nicht statt. § 29c Abs. 2 und 3 TVÜ-VKA spreche von „Beschäftigten der Entgeltgruppe 9, für die keine besondere Stufenregelungen gelten“ bzw. von „Beschäftigten der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 16 (VKA) TVöD in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung die Stufe 5 die Endstufe ist“. Die Vorschrift stelle damit nicht auf die Tätigkeit ab, sondern auf die bisherige Eingruppierung bzw. auf die gezahlte Vergütung. Diese Überleitung sei im Rahmen des TVöD zwar in gewisser Weise systemwidrig, weil sich die Eingruppierung idR nach der zugewiesenen Tätigkeit richte. Sie sei aber nach dem Wortlaut der Überleitungsvorschriften gewollt. Auch Sinn und Zweck der Überleitungsregelungen, die neue Entgeltordnung mit möglichst geringem Aufwand für den Arbeitgeber und unter Wahrung der Besitzstände der Arbeitnehmer einzuführen, spreche für dieses Verständnis. Andernfalls müsse die zutreffende Eingruppierung vor der Überleitung geprüft werden. Eine solche Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung solle aber nach § 29a TVÜ-VKA aus Anlass der Überleitung gerade nicht stattfinden. Damit komme es vorliegend (nur) darauf an, in welcher EG 9 TVöD (regulärer oder verzögerter Stufenaufstieg mit Endstufe 5) sich die Klägerin im Zeitpunkt der Überleitung befunden habe. Nach den tatsächlichen und unstreitigen Umständen sei dies die EG 9 TVöD ohne besondere Stufenregelungen gewesen. Hierfür spreche jedenfalls als Indiz, dass im Jahr 2011 im Rahmen der Höhergruppierung in EG 9 TVöD keine Information der Klägerin (oder des Betriebsrats) über die Eingruppierung in EG 9 TVöD mit verzögertem Stufenaufstieg (mit Endstufe 5) erfolgt sei. Nach den Regelungen im Anhang zu § 16 TVöD handele es sich bei der EG 9 TVöD mit verzögertem Stufenaufstieg und Endstufe 5 um die Sonderregelung, um die, wie später auch § 29c TVÜ-VKA formuliere, „besonderen“ Stufenregelungen. Daher hätte es - auch ohne rechtliche Verpflichtung - nahegelegen, die Mitarbeiter, die von diesen Sonderregelungen betroffen sein sollen, darüber zu informieren und auch gegenüber dem Betriebsrat klarzustellen, dass die Eingruppierung in EG 9 TVöD mit Sonderregelungen vorgesehen sei. Weiter spreche maßgeblich für die Annahme der EG 9 TVöD mit regulärem Stufenaufstieg, dass die Klägerin auch tatsächlich den regulären und nicht den verzögerten Stufenaufstieg durchlaufen habe. Nach vier Jahren in Stufe 4 sei sie ab 01.03.2015 nach Stufe 5 vergütet worden. Bei einem verzögerten Stufenaufstieg in der „kleinen“ EG 9, in der sie sich nach der Argumentation der Beklagten hätte befinden müssen, hätte sie diese Endstufe nach Anhang zu § 16 TVöD I. (3) b) erst nach neun Jahren und damit erst im Jahr 2020 erreichen können bzw. dürfen. Hieran könne auch der Vortrag der Beklagten zu den der Eingruppierung ab März 2011 zugrundeliegenden Überlegungen - zu ihren Gunsten als zutreffend unterstellt - nichts ändern. Danach sei die „Höhergruppierung“ eine Anerkennung ihrer bisherigen Tätigkeit außerhalb des Tarifvertrags gewesen, obwohl im Schreiben der Beklagten vom 24.01.2011 davon die Rede sei, dass die Klägerin die tariflichen Voraussetzungen einer Höhergruppierung erfülle. Die Beklagte nehme insoweit Bezug auf die Regelungen des Bewährungsaufstiegs, von denen die Klägerin, anders als ggf. Kodierfachkräfte mit längerer Tätigkeit, wegen des Inkrafttretens des TVöD nicht mehr habe profitieren können. Auch unter Berücksichtigung dieses Umstands sei die „Höhergruppierung“ der Klägerin, wie die Beklagte sie schildere, tarifvertraglich nicht nachvollziehbar. Sie wäre allenfalls als „Nachvollzug“ des mit Inkrafttreten des TVöD nicht mehr vorgesehen Bewährungsaufstiegs annähernd tarifkonform erklärbar. Wenn die Klägerin tatsächlich ab 01.01.2010 zutreffend entsprechend VergGr. Vc Fallgr. 1b BAT mit ausstehendem Bewährungsaufstieg nach VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT eingruppiert gewesen wäre, wäre sie bei Weitergeltung des BAT im Wege des Bewährungsaufstiegs nach drei Jahren in die VergGr. Vb BAT, die der EG 9 TVöD

entsprochen habe, aufgestiegen. Dieser Aufstieg wäre - in diesem hypothetischen Szenario - aber erst nach drei Jahren zum 01.01.2013 erfolgt, nicht bereits nach 14 Monaten zum 01.03.2011. Dies spreche dagegen, die Höhergruppierung als „Nachvollzug“ des Bewährungsaufstiegs (aus Gründen der „Gleichbehandlung“ im Vergleich zu anderen Kodierfachkräften) zu deuten. Da die Klägerin bereits nach 14 Monaten in EG 9 Stufe 4 TVöD höhergruppiert und ab März 2015 nach weniger als neun Jahren in EG 9 Stufe 4 TVöD bereits nach Stufe 5 TVöD vergütet worden sei, sei davon auszugehen, dass die Beklagte ihr - nach ihrem Vortrag „außerhalb der tarifvertraglichen Regelungen“ - nicht nur die EG 9 mit verzögerten Stufenaufstieg, sondern die EG 9 TVöD ohne besondere Stufenregelungen gewährt habe. Hierbei bleibe es auch bei der Überleitung, bei der eine Prüfung der Eingruppierung nicht mehr erfolge. Auf die zwischen den Parteien streitige Frage, ob im Jahr 2011 eine „echte“ Höhergruppierung erfolgt sei, komme es daher nicht an. Wegen weiterer Einzelheiten der erstinstanzlichen Begründung wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils vom 05.06.2019 Bezug genommen.

18

Gegen das am 28.06.2019 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 17.07.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zum 30.09.2019 verlängerten Frist mit einem am 30.09.2019 eingegangenen Schriftsatz begründet.

19

Sie macht geltend, das Arbeitsgericht habe fehlerhaft angenommen, dass nach § 29a TVÜ-VKA eine automatische Überleitung ohne weitere Prüfung vorzunehmen sei. Die Klägerin sei zum 01.01.2010 in die Kodierabteilung versetzt und dort in EG 8 TVöD korrekt eingruppiert worden. Diese Eingruppierung habe zum damaligen Zeitpunkt der VergGr. Vc BAT mit ausstehendem Bewährungsaufstieg nach VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT nach der Anlage 1a zum BAT entsprochen, die gem. § 17 TVÜ-VKA mangels eigener Entgeltordnung des TVöD bis zum 31.12.2016 zur Anwendung gekommen sei. Die Klägerin sei zwar mit Wirkung zum 01.03.2011 in EG 9 Stufe 4 TVöD höhergruppiert worden, dies habe allerdings nicht mit der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder einem Bewährungsaufstieg im Sinne des früheren BAT zusammengehängt. Einzige Grundlage dieser „Höhergruppierung“ sei seinerzeit eine außertarifliche Leistung gewesen. Hätte der BAT weiter gegolten, wäre die Klägerin im Wege des Bewährungsaufstiegs nach drei Jahren in die VergGr. Vb BAT, die der EG 9 TVöD entspreche, aufgestiegen. Sie habe damals verhindern wollen, dass Kodierfachkräfte abwandern und sie deshalb höher vergütet, als dies der Tarifvertrag hergegeben habe. Gem. Anhang zu § 16 TVöD ergebe sich aus I (1) c), dass in EG 9 TVöD bei Tätigkeiten entsprechend der VergGr. Vb BAT ohne Aufstieg nach VergGr. IVb BAT bzw. nach Aufstieg aus VergGr. Vc BAT die Stufe 5 die Endstufe sei. Diese Voraussetzungen lägen bei der Klägerin vor, so dass sie in die sog. „kleine“ EG 9 TVöD mit einer besonderen Stufenregelung eingruppiert sei. Dies wiederum führe nach § 29c Abs. 3 TVÜ-VKA zu einer Überleitung in EG 9a und nicht EG 9b TVöD. Da die Klägerin eine Tätigkeit auszuüben habe, die der seinerzeitigen VergGr. Vb BAT ohne Aufstieg nach VergGr. IVb BAT bzw. nach Aufstieg aus VergGr. Vc BAT entspreche, habe dies nach den bisherigen tariflichen Bestimmungen zwingend zur Rechtsfolge gehabt, dass die Stufe 5 zugleich die Endstufe gewesen sei. Insofern richte sich die Überleitung nicht, wie das Arbeitsgericht angenommen habe, nach § 29a TVÜ-VKA ohne Überprüfung der Eingruppierung, sondern vielmehr nach der spezialgesetzlichen Regelung in § 29c Abs. 3 TVÜ-VKA (vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz 08.08.2019 - 5 Sa 367/18).

20

Die Beklagte beantragt zweitinstanzlich,

21

das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein vom 05.06.2019, Az. 4 Ca 1213/18, abzuändern und die Klage abzuweisen.

22

Die Klägerin beantragt,

23

die Berufung zurückzuweisen.

24

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags. Das Arbeitsgericht habe den Überleitungstarifvertrag fehlerfrei ausgelegt. In der Konsequenz sei entscheidungserheblich, ob sie sich im Zeitpunkt der Überleitung in EG 9 TVöD mit regulärem oder verzögertem Stufenaufstieg befunden habe. Es sei nicht entscheidend, ob sie am 01.01.2010 in EG 8 TVöD korrekt eingruppiert worden sei, weil die Beklagte zum 01.03.2011 eine neue Eingruppierungsentscheidung getroffen habe. Der Vortrag der Beklagten, eine Höhergruppierung zum 01.03.2011 sei als außertarifliche Leistung erfolgt, sei unzutreffend und konstruiert. Sie bestreite, dass es in der Belegschaft Abwanderungsbestrebungen gegeben habe. Die Höhergruppierungsmittelung der Beklagten vom 14.01.2011 (Anlage K 3) lasse nur den Schluss zu, dass ihre Tätigkeit als „besonders verantwortungsvoll“ iSd. VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT bewertet worden sei. Auch das als Anlage K 4 vorgelegte Schreiben der Beklagten vom 24.01.2011 spreche vom Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen einer Höhergruppierung. Dieser Wortlaut stehe einer freiwilligen und anerkennenden Entscheidung der Beklagten diametral entgegen. Insoweit sei auch die Behauptung der Beklagten unzutreffend, dass sie bei Weitergeltung des BAT im Wege des Bewährungsaufstiegs nach drei Jahren in VergGr. Vb BAT, die EG 9 TVöD entspreche, aufgestiegen wäre. Das Arbeitsgericht habe hierzu zutreffend festgestellt, dass der behauptete Bewährungsaufstieg tarifkonform nicht erklärbar sei. Auch die Tatsache, dass sie entsprechend dem regulären Stufenaufstieg bereits nach Ablauf von vier Jahren in Stufe 4 zum 01.03.2015 nach Stufe 5 vergütet worden sei, spreche gegen den Vortrag der Beklagten.

25

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

26

. Die nach § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist gem. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und ordnungsgemäß begründet worden. Sie erweist sich auch sonst als zulässig.

27

B. Die Berufung hat in der Sache Erfolg. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht stattgegeben. Die Klage ist zulässig, aber unbegründet. Die Klägerin wurde gem. § 29c TVÜ-VKA nach der Aufspaltung der Entgeltgruppe (EG) 9 TVöD mit Wirkung ab 01.01.2017 zutreffend in EG 9a TVöD übergeleitet.

28

I. Die allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage ist auch im Hinblick auf den Verzinsungsantrag zulässig (st. Rspr., sh. nur BAG 27.02.2019 - 4 AZR 562/17 - Rn. 14 mwN). Insbesondere besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Auch wenn die Klägerin unmittelbar ab März 2017 keine höhere Vergütung beanspruchen könnte, weil zwischen dem Tabellenentgelt nach EG 9a Stufe 6 und EG 9b Stufe 5 TVöD keine nennenswerte Entgelt Differenz besteht, ist die begehrte Feststellung geboten, um künftige Ansprüche zu sichern. Bei einer Überleitung in EG 9b TVöD wäre noch ein weiterer Stufenaufstieg in Stufe 6 möglich, was zu einer Entgeltsteigerung von monatlich rund € 285,00 brutto führte.

29

II. Die Feststellungsklage ist aber unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die Klägerin ab dem 01.03.2017 nach EG 9b Stufe 5 TVöD zu vergüten.

30

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der TVöD-VKA und der TVÜ-VKA vom 13.09.2005 idF des 10. Änderungsstarifvertrags vom 29.04.2016 Anwendung. Danach galten bis zum 31.12.2016 die §§ 22, 23 BAT einschließlich der Vergütungsordnung bis zum Inkrafttreten entsprechender Regelungen des TVöD-VKA weiter. Für die Eingruppierung nach dem 01.10.2005 wurden die Vergütungsgruppen der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) den Entgeltgruppen des TVöD-VKA zugeordnet (§ 17 Abs. 7 TVÜ-VKA in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung iVm. Anlage 3). Hiernach sind insbesondere folgende Regelungen maßgeblich:

31

Die Überleitungsregelungen im TVÜ-VKA vom 29.04.2016:

32

"§ 29 Grundsatz

33

(1) Für die in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten ..., deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Januar 2017 für Eingruppierungen § 12 (VKA) und § 13 (VKA) TVöD in Verbindung mit der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD. Diese Beschäftigten sind zum 1. Januar 2017 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) übergeleitet.

34

...

35

§ 29 a Besitzstandsregelungen

36

(2) Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung für den Bereich der VKA nicht statt.

37

...

38

§ 29 c Besondere Überleitungsregelungen

39

(1) ...

40

(2) Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.

41

(3) Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 16 (VKA) TVöD in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung die Stufe 5 die Endstufe ist, sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag der bisherigen Stufe entspricht. ..."

42

Die Regelung der Stufenlaufzeit im TVöD-VKA:

"§ 16

43

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

44

(2) ...

45

(3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

46

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

47

Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

48

..."

49

Der Anhang zu § 16 TVöD-VKA in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung:

50

"Anhang zu § 16

51

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

I.

52

(1) Abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe

53

a) ...

54

b) ...

55

c) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

56

- Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O ohne Aufstieg nach IVb,

- Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O nach Aufstieg aus Vc,

- Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O nach Aufstieg aus VIb (Lehrkräfte),

57

...

58

(3) Abweichend von § 16 Abs. 3 S.1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

59

a) ...

60

b) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 5 nach 9 Jahren in der Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O ohne Aufstieg nach IVb und der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O nach Aufstieg aus Vc erreicht.

61

Die für die Eingruppierung der Klägerin in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a zum BAT, die nach dem bisherigen Übergangsrecht bis zum 31.12.2016 galten:

62

"Vergütungsgruppe Vc

63

1 a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

64

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

65

Vergütungsgruppe Vb

66

1 a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

67

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Fallgruppen 1a der Vergütungsgruppe VII, VIb und Vc geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

68

1 b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.

69

1 c) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert, nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1a.

70

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

71

Vergütungsgruppe IVb

72

1 a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1a heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

73

1 b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1b.

74

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe Va oder Vb eingruppiert sind, nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Va oder Vb."

75

2. In Anwendung dieser tariflichen Regelungen kann die Klägerin von der Beklagten nach den besonderen Überleitungsregelungen in § 29c TVÜ-VKA keine Überleitung in EG 9b TVöD beanspruchen. Sie ist von der Beklagten zum 01.01.2017 tarifgerecht in EG 9a TVöD übergeleitet worden.

76

a) Die Tarifvertragsparteien haben mit Einführung des TVöD, der zum 01.10.2005 in Kraft getreten ist, Tätigkeiten der früheren VergGr. IVb BAT ohne Aufstieg nach VergGr. IVa BAT, VergGr. IVb BAT nach Aufstieg aus VergGr. Vb BAT, VergGr. Vb BAT mit ausstehendem Aufstieg nach VergGr. IVb BAT, VergGr. Vb BAT nach

Aufstieg aus VergGr. Vc BAT (Stufe 5 nach neun Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6) und VergGr. Vb BAT nach Aufstieg aus VergGr. VIb BAT (nur Lehrkräfte) der Entgeltgruppe 9 TVöD zugeordnet. Der EG 9 TVöD waren daher unterschiedlich bewertete Tätigkeiten des vergleichsweise mittleren Dienstes (bspw. VergGr. Vb BAT nach Aufstieg aus VergGr. Vc BAT) wie auch des gehobenen Dienstes (bspw. VergGr. Vb BAT mit Aufstieg nach VergGr. IVb BAT) zugeordnet. Die erforderliche Differenzierung zwischen diesen bereits nach dem BAT unterschiedlichen Wertigkeiten erfolgte innerhalb der EG 9 TVöD durch unterschiedliche Stufenregelungen. Gemäß dem Anhang zu § 16 TVöD-VKA folgte daraus die sog. "kleine" EG 9. Beschäftigte mit Angestellten-tätigkeiten bis VergGr. Vb BAT mussten neun Jahre statt regulär vier Jahre in Stufe 4 verbringen und erreichten mit der Stufe 5 ihre Endstufe. Demgegenüber blieb der Durchlauf in der sog. "großen" EG 9 bis zur Endstufe 6 mit den jeweils regulären Stufenverweildauern den Beschäftigten in Angestellten-tätigkeiten der VergGr. Vb BAT mit Aufstieg nach VergGr. IVb BAT vorbehalten.

77

b) Mit Einführung der neuen Entgeltordnung zum 01.01.2017 haben die Tarifvertragsparteien eine stärkere Differenzierung geschaffen. Dies haben sie dadurch umgesetzt, dass die bisherige EG 9 in die neuen Entgeltgruppen 9a bis 9c TVöD unterteilt worden ist. Die Überleitung der Beschäftigten in der sog. "kleinen" EG 9 erfolgt in die neue EG 9a TVöD. Beschäftigte der sog. "großen" EG 9, für die nach dem bisherigen Anhang zu § 16 TVöD-VKA keine besonderen Stufenregelungen galten, wurden mit Inkrafttreten der Entgeltordnung zum 01.01.2017 stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe jeweils zurückgelegten Stufenlaufzeit in die EG 9b TVöD übergeleitet.

78

c) Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts richtet sich die Überleitung der Klägerin nach den "Besonderen Überleitungsregelungen" des § 29c TVÜ-VKA und nicht nach den "Besitzstandsregelungen" in § 29a TVÜ-VKA. Dies ergibt die Auslegung der tariflichen Regelungen des Überleitungstarifvertrags (zu den Maßstäben etwa BAG 20.06.2018 - 4 AZR 339/17 - Rn. 19). Für die Aufspaltung der EG 9 in 9a, 9b und 9c TVöD zum 01.01.2017 haben die Tarifvertragsparteien eine spezielle Regelung getroffen. In derartigen Konstellationen sind nach dem Grundsatz der Spezialität, nach dem bei einer Konkurrenz zwischen einer allgemeinen und einer speziellen Norm derselben Normgeber die Spezialregelung vorgeht, allein die speziellen Tatbestände maßgeblich (vgl. BAG 28.01.2009 - 4 AZR 13/08 - Rn. 29). Danach ist im Streitfall allein aufgrund der "Besonderen Überleitungsregelungen" in § 29c TVÜ-VKA zu prüfen, ob Beschäftigte der EG 9 in EG 9a, 9b oder 9c TVöD überzuleiten sind. Die "Besitzstandsregelungen" in § 29a TVÜ-VKA sind für den Streitfall nicht einschlägig. § 29c TVÜ-VKA regelt nach der Tarifsystematik die Aufspaltung der EG 9 TVöD umfassend und abschließend (so auch LAG Rheinland-Pfalz 08.08.2019 - 5 Sa 367/18 - Rn. 71).

79

d) Die Klägerin erfüllt nicht die tariflichen Voraussetzungen für eine Überleitung in die EG 9b TVöD. Sie gehört zum Kreis der Beschäftigten der Entgeltgruppe 9 TVöD, für die gem. des Anhangs zu § 16 TVöD-VKA (in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung) die Stufe 5 die Endstufe war, so dass sie nach § 29c Abs. 3 TVÜ-VKA in EG 9a TVöD übergeleitet ist.

80

Voraussetzung für eine Überleitung in EG 9b TVöD wäre, dass die Klägerin nach der Anlage 1a zum BAT, die nach dem bisherigen Übergangsrecht bis zum 31.12.2016

galt, in die VergGr. IVb BAT ohne Aufstieg nach VergGr. IVa BAT oder VergGr. IVb BAT nach Aufstieg aus VergGr. Vb BAT oder VergGr. Vb BAT mit ausstehendem Aufstieg nach VergGr. IVb BAT eingruppiert gewesen wäre. Bei allen anderen Vergütungsgruppen, die der EG 9 TVöD zugeordnet worden sind, war gem. Anhang zu § 16 TVöD-VKA (in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung) die Stufe 5 die Endstufe.

81

aa) Entgegen der Ansicht der Klägerin führt der Umstand, dass sie am 01.03.2011 in die EG 9 TVöD (Stufe 4) ohne Hinweis auf die sog. "kleine" EG 9 TVöD höhergruppiert wurde, nicht dazu, dass sie zum 01.01.2017 in EG 9b TVöD überzuleiten gewesen wäre. Die Beklagte war zu einem solchen Hinweis nicht verpflichtet (vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz 08.08.2019 - 5 Sa 367/18 - Rn. 74). Dass die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend VergGr. Vb BAT ohne Aufstieg nach IVb BAT oder Vb BAT nach Aufstieg aus Vc BAT Endstufe ist, ergab sich unmittelbar aus den tariflichen Bestimmungen.

82

Auch die Tatsache, dass die Beklagte der Klägerin bereits nach der regulären Stufenlaufzeit von vier Jahren zum 01.03.2015 Entgelt nach Stufe 5 der EG 9 TVöD gewährte, obwohl nach den besonderen Stufenregelungen des Anhangs zu § 16 TVöD-VKA eine Stufenlaufzeit von neun Jahren zurückzulegen war, führt zu keinem Anspruch der Klägerin auf Überleitung in EG 9b TVöD. Im Streitfall geht es nicht um die Rücknahme einer fehlerhaften Stufenzuordnung, sondern um die ordnungsgemäße Überleitung der Klägerin nach § 29c TVÜ-VKA. Dafür ist die Frage entscheidend, ob die Stufe 5 gemäß des Anhangs zu § 16 TVöD-VKA (in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung) die Endstufe ist (vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz 08.08.2019 - 5 Sa 367/18 - Rn. 75).

83

bb) Die Klägerin erfüllt nicht die tariflichen Anforderungen für eine Vergütung nach VergGr. IVb BAT ohne Aufstieg nach VergGr. IVa BAT, so dass ihr kein Anspruch auf eine Überleitung in EG 9b TVöD zusteht. Nach den für die Eingruppierung maßgebenden Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT müsste die Tätigkeit der Klägerin als Kodierfachkraft gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern sowie sich dadurch aus der VergGr. Vb Fallgr. 1a BAT herausheben, dass sie "besonders verantwortungsvoll" ist. Hierfür hat die Klägerin die tatsächlichen Voraussetzungen nicht dargelegt.

84

cc) Die für die Eingruppierung der Klägerin maßgebenden Tätigkeitsmerkmale bauen aufeinander auf. Bei Aufbaufallgruppen ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der auch die Berufungskammer folgt, zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt werden. Anschließend ist zu klären, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppe vorliegen (vgl. BAG 21.01.2015 - 4 AZR 253/13 - Rn. 20 mwN).

85

dd) Es ist bereits nicht unstrittig, dass die Tätigkeit der Klägerin die Anforderungen der VergGr. Vb Fallgr. 1a BAT erfüllt, also gründliche, umfassende Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen erfordert. Dafür trägt die Klägerin die Darlegungs- und Beweislast.

86

(1) Es ist daher zunächst zu prüfen, ob die Tätigkeit der Klägerin als Kodierfachkraft nicht nur gründliche und vielseitige Fachkenntnisse (VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT),

sondern auch gründliche, umfassende Fachkenntnisse (VergGr. Vb Fallgr. 1a BAT) erfordert.

87

Nach der tariflichen Regelung bedeuten "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" gegenüber denen in der Fallgr. 1a der VergGr. Vc BAT geforderten "gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen" eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Damit ist der Begriff der „gründlichen“ Fachkenntnisse der ersten Fallgruppe der VergGr. Vc BAT, obwohl wortgleich, nicht identisch. In der VergGr. Vc BAT ist das Merkmal „gründlich“ ebenso wie in der VergGr. VIb BAT bezogen auf die vorausgesetzten „vielseitigen Fachkenntnisse“. Dabei bedeuten „gründliche“ Fachkenntnisse einen erforderlichen Grad der Vertiefung, der in der VergGr. VII BAT als „nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises“ umschrieben ist. Es sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art zu verlangen. Dies gilt ebenso für die auf VergGr. VII BAT aufbauenden VergGr. VIb und Vc BAT, bei denen das Merkmal „gründlich“ im Verhältnis mit dem den Umfang der Fachkenntnisse bezeichnenden Merkmal „vielseitig“ wiederkehrt. Vielseitige Fachkenntnisse erfordern eine Erweiterung des Fachwissens seinem Umfang nach. Dies kann sich beispielsweise aufgrund der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen oder der Verschiedenartigkeit der sich aus einem Fachgebiet zu stellenden Anforderungen ergeben. In der VergGr. Vb BAT dagegen sind die Anforderungen an die Gründlichkeit nicht mehr dieselben wie in den niedrigeren Vergütungsgruppen. Denn nunmehr wird nach dem erläuternden Klammerzusatz ausdrücklich eine Steigerung nicht nur der Breite, dh. dem Umfang nach, sondern nach der Tiefe der einzusetzenden Fachkenntnisse gefordert. Die Begriffe „gründlich“ und „umfassend“ sind also nicht getrennt zu beurteilen. Vielmehr ist das Tätigkeitsmerkmal „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ den „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ zusammenfassend gegenüberzustellen und einheitlich zu bewerten. Nur wenn dann eine entsprechende Steigerung nach Tiefe und Breite, also nach Qualität und Quantität, gegenüber dem Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ festgestellt werden kann, ist das Tätigkeitsmerkmal „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ erfüllt. Erforderlich ist danach ein Fachwissen, das sich nicht auf Tatbestände und deren Zusammenhänge beschränkt, sondern als Grundlage für analysierende, zur Entscheidung auch von Zweifelsfällen notwendiger Denkvorgänge dient (zum Ganzen vgl. BAG 05.07.2017 - 4 AZR 866/15 - Rn. 23, 24 mwN).

88

(2) Sodann ist zu prüfen, ob die Tätigkeit "selbständige Leistungen" erfordert. Im Sinne des Satzes 3 des Klammerzusatzes zu der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT und der VergGr. Vb Fallgr. 1a BAT erfordern selbständige Leistungen ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Dabei darf das Merkmal „selbständige Leistungen“ nicht mit dem Begriff „selbständig arbeiten“ verwechselt werden, worunter eine Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung zu verstehen ist. Eine selbständige Leistung im Tarifsinn ist dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit erbracht wird, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Wegs, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene Beurteilung und eine eigene Entschließung erfordert. Kennzeichnend für selbständige Leistungen im tariflichen Sinne 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, ist unerheblich (vgl. BAG 22.02.2017 - 4 AZR 514/16 - Rn. 19 mwN).

89

(3) Erst in einem dritten Schritt ist das Vorliegen des Heraushebungsmerkmals der "besonderen Verantwortung" iSd. Tätigkeitsmerkmals der VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT zu prüfen.

90

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Berufungskammer folgt, ist unter „Verantwortung“ iSd. zur Beurteilung stehenden Tarifmerkmals zunächst die Verpflichtung der Beschäftigten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass in dem ihr übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden (grundlegend BAG 29.01.1986 - 4 AZR 465/84). Im Anschluss an diese Bestimmung des Begriffes der „Normalverantwortung“ hat das Bundesarbeitsgericht beispielhaft eine Reihe von Kriterien entwickelt, die nach seiner Ansicht geeignet sein können, die tariflich geforderte herausgehobene besondere Verantwortung der Beschäftigten zu begründen. Je nach der Lage des Einzelfalles kann sie sich auf andere Mitarbeiter oder dritte Personen, Sachen, Arbeitsabläufe, zu gewinnende wissenschaftliche Resultate oder auf technische Zusammenhänge beziehen. Soweit es um Entscheidungen über Leistungen an Dritte geht, kann die besondere Verantwortung darin liegen, dass sie auf die betroffenen Antragsteller Auswirkungen von erheblicher Tragweite haben (vgl. BAG 21.01.2015 - 4 AZR 253/13 - Rn. 26 mwN).

91

ee) Ausgehend von diesen Maßstäben genügt der Vortrag der Klägerin nicht den Darlegungsanforderungen. Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die Tätigkeit der Klägerin jedenfalls den Anforderungen der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT entspricht. Diese Vergütungsgruppe, die die Beklagte als erfüllt ansieht, entspreche nach der Zuordnungs-Tabelle (Anlage 1 TVÜ-VKA in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung) nur der EG 8 TVöD. Nach dreijähriger Bewährung ist zwar für Beschäftigte, die bereits am 01.10.2005 eine Tätigkeit nach der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT ausübten, eine Höhergruppierung durch Bewährungsaufstieg in VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT möglich gewesen, wenn sie die erforderliche Zeit der Bewährung zur Hälfte erfüllt hatten. Zu diesem Personenkreis gehört die Klägerin jedoch nicht, weil sie am Stichtag 01.10.2005 noch keine Tätigkeit als Kodierfachkraft ausübte. Ihre Umsetzung in die Kodierabteilung erfolgte am 01.01.2010.

92

Die Klägerin hat die tariflichen Voraussetzungen für eine originäre Eingruppierung in VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT nicht hinreichend dargetan. Ihre Tätigkeit müsste "gründliche, umfassende" Fachkenntnisse sowie "selbständige Leistungen" erfordern und darüber hinaus "besonders verantwortungsvoll" sein. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist für die Eingruppierung unerheblich, dass die Beklagte ein Krankenhaus der Maximalversorgung betreibt. Ebenfalls unerheblich ist, dass die Klägerin für die Abrechnung der aus ihrer Sicht „sehr komplexen und schwierigen“ Medizinischen Klinik A zuständig war. Es kommt auch nicht darauf an, dass sie die Krankheitsbilder der Patienten als „außerordentlich anspruchsvoll“ beschreibt. Dass die Beklagte nach Einschätzung der Klägerin den Patienten „umfassende und hochkomplexe“ Diagnose- und Therapiemethoden anbietet, die ständig

weiterentwickelt werden, macht ihre Tätigkeit als Kodierfachkraft nicht „besonders verantwortungsvoll“ im Tarifsinne; selbst wenn sie angewiesen worden sein sollte, die Leistungen „kostenmaximierend“ abzurechnen. Die „Schwierigkeit und Komplexität“ der „Datenerfassung und Datenverarbeitung“ geht aus der Stellenbeschreibung vom 21.09.2011 entgegen der Ansicht der Klägerin nicht hervor. Der pauschale Vortrag, sie müsse als Kodierfachkraft „unter ständiger Beachtung der jeweils aktuellen Kodierrichtlinien“ und „unter ständiger Beachtung der Kostenmaximierung“ arbeiten, lässt nicht erkennen, dass die Klägerin über "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" iSd. VergGr. Vb Fallgr. 1a BAT verfügt. Überdies fehlt die Darlegung von Tatsachen, die den erforderlichen wertenden Vergleich zu den "gründlichen und vielseitigen" Fachkenntnissen iSd. VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT ermöglichen. Auch der Hinweis darauf, dass sie die Abrechnungen in eigener Verantwortung und ohne Nachkontrolle erstelle, so dass das Fehlen von Abrechnungspositionen unmittelbar zu einem Schaden der Beklagten führen könne, führt nicht zu einer „besonderen Verantwortung“ im Tarifsinne. Es fehlt bereits an der Darlegung von Tatsachen, die einen wertenden Vergleich zwischen einer „Normalverantwortung“ und einer gesteigerten Verantwortung ermöglichen. Schließlich müssen auch Beschäftigte, die ein Normalmaß an Verantwortung tragen, die ihnen übertragenen Arbeitsaufgaben sorgfältig und vorschriftsgemäß ausführen.

93

3. Ein Anspruch der Klägerin auf Überleitung in EG 9b TVöD folgt nicht aus den Erklärungen der Beklagten in den Schreiben vom 14.01.2011 an den Betriebsrat und vom 24.01.2011 an sie persönlich.

94

Gegenüber dem Betriebsrat hat die Beklagte ausgeführt: „EG 09 entspricht der üblichen Eingruppierung der Koder“; gegenüber der Klägerin: „Inzwischen erfüllen Sie die tariflichen Voraussetzungen einer Höhergruppierung. Wir freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass Sie ab 01.03.2011 in Entgeltgruppe 09 TVöD eingruppiert werden.“ Diese schriftlichen Erklärungen der Beklagten sind nach den Umständen des Streitfalls gem. §§ 133, 157 BGB so auszulegen, dass die Beklagte der Klägerin einen vertraglichen Anspruch auf Vergütung nach EG 9 TVöD zusagen wollte. Regelmäßig bringt der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes mit dem Hinweis auf die tariflichen Bestimmungen zwar nur zum Ausdruck, dass er die Vergütung gewähren wolle, die sich aus der Anwendung der tariflichen Bestimmungen ergibt. Die bloße Angabe einer Entgeltgruppe kann deshalb in der Regel nicht dahin ausgelegt werden, die angegebene Vergütung solle auch unabhängig von den tariflichen Bestimmungen, ggf. als übertarifliche Vergütung, gezahlt werden (vgl. BAG 20.03.2013 - 4 AZR 622/11 - Rn. 20 mwN). Im Streitfall konnte die Klägerin die Erklärungen jedoch redlicherweise dahin verstehen, dass ihr die Beklagte auch unabhängig von den einschlägigen tariflichen Voraussetzungen ein Entgelt nach EG 9 TVöD auf Dauer gewähren wollte. Die Beklagte hat erstinstanzlich selbst vorgetragen, dass sie die Klägerin zum 01.03.2011 - außerhalb der Regelungen des TVöD - höhergruppieren wollte, um zum einen ihre bisherigen Leistungen als Kodierfachkraft durch eine finanzielle Belohnung anzuerkennen. Zum anderen habe sie die Klägerin mit ihren Kolleginnen gleichstellen wollen, die sie nach EG 9 TVöD vergütet habe. Mit dieser übertariflichen Vergütung habe sie ein „Abwandern“ der Kodierfachkräfte vermeiden wollen. Die Klägerin bestreitet zwar diese Motive für das Vorgehen der Beklagten. Darauf kommt es aber nicht an, denn die Klägerin hat sich mit einem Entgelt nach EG 9 TVöD einverstanden erklärt. Dabei ist unerheblich, dass sie dieses Entgelt als tarifgerecht angesehen hat.

95

4. Auch aus dem Umstand, dass die Klägerin bereits nach einer zurückgelegten Stufenlaufzeit von vier Jahren (in Stufe 4) von der Beklagten zum 01.03.2015 der Stufe 5 der EG 9 TVöD zugeordnet worden ist, obwohl sie diese Stufe tariflich erst nach einer verlängerten Laufzeit von neun Jahren erreicht hätte, kann sie keinen Anspruch auf Überleitung in EG 9b TVöD herleiten. Ebenso ist unerheblich, dass ein Betriebsratsmitglied (Frau K.) nach dem Vortrag der Klägerin davon ausgegangen sein soll, dass sie die Stufe 6 der EG 9 TVöD noch erreichen könne. Nach § 29c Abs. 3 TVÜ-VKA kommt es für eine Überleitung in EG 9a TVöD darauf an, ob die Stufe 5 die Endstufe ist. Da die Klägerin - nach den obigen Ausführungen - eine Tätigkeit ausübt, die der seinerzeitigen VergGr. Vb BAT nach Aufstieg aus VergGr. Vc BAT entspricht, ist Stufe 5 die Endstufe. Eine Überleitung in EG 9b TVöD scheidet daher aus.

96

5. Der Beklagten ist es nicht verwehrt, der Klägerin entgegenzuhalten, ihre Vergütung sei übertariflich, so dass sie keine Überleitung in EG 9b TVöD beanspruchen könne. Zwar kann eine Rechtsausübung gemäß § 242 BGB unzulässig sein, wenn sich eine Partei damit in Widerspruch zu ihrem eigenen vorausgegangenen Verhalten setzt und für die andere Partei ein schützenswerter Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist oder wenn sonstige besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (vgl. zum Verbot widersprüchlichen Verhaltens im Fall einer korrigierende Rückgruppierung BAG 13.12.2017 - 4 AZR 576/16 - Rn. 21 mwN; im Fall der Überleitung in eine andere Vergütungsordnung BAG 20.03.2013 - 4 AZR 521/11 - Rn. 19 ff mwN).

97

Dies ist hier aber nicht der Fall. Zwar hat sich die Beklagte der Klägerin gegenüber widersprüchlich verhalten, weil sie ihr im Januar 2011 ausdrücklich erklärt hat, sie erfülle ab 01.03.2011 die tariflichen Voraussetzungen einer Höhergruppierung in EG 9 TVöD, und sie außerdem nach einer Stufenlaufzeit von nur vier (statt neun) Jahren ab 01.03.2015 der Stufe 5 der EG 9 TVöD zugeordnet hat. Es fehlt jedoch an einem schützenswerten Vertrauen der Klägerin, dass ihre Überleitung in EG 9a TVöD zum 01.01.2017 als rechtsmissbräuchlich erscheinen ließe. Die Aufspaltung der EG 9 TVöD ab 01.01.2017 in drei Entgeltgruppen, die 9a, 9b und 9c TVöD, war aus Sicht der Tarifvertragsparteien des TVöD-VKA notwendig geworden, um eine bessere Differenzierung zu schaffen. Der Grundsatz der Überleitung „eins zu eins“, der in § 29a Abs. 2 TVÜ-VKA normiert worden ist, wurde für die nach EG 9 TVöD vergüteten Beschäftigten durch besondere Regelungen in § 29c TVÜ-VKA modifiziert. Die Klägerin konnte deshalb nicht darauf vertrauen, dass die Überleitung nicht nach der unterschiedlichen tariflichen Wertigkeit erfolgt.

98

6. Die Klägerin kann einen Anspruch auf Überleitung in EG 9b TVöD nicht auf einen Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot nach § 7 EntgTranspG stützen. Sie hat hierzu erstinstanzlich vorgetragen, dass die Beklagte den männlichen Kollegen G. bei gleicher Tätigkeit und Verantwortlichkeit nach EG 9 Stufe 6 TVöD vergütete. Mit diesem von der Beklagten bestrittenen Vortrag hat die Klägerin eine unzulässige Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts bei der Überleitung zum 01.01.2017 weder schlüssig dargelegt noch bestehen unabhängig davon für eine solche greifbare Anhaltspunkte. Für ihre Behauptung, dass die Beklagte jeden Beschäftigten, der die Stufe 5 noch nicht erreicht habe, von „vornherein“ in EG 9b TVöD übergeleitet habe, fehlt jedweder Beweisantritt. Dagegen sprechen auch die Verfahren 5 Sa 367/18 und 5 Sa 199/19 von anderen Kodierfachkräften der Beklagten.

99

C. Die Klägerin hat nach § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

100

Die Zulassung der Revision war nicht veranlasst, weil hierfür die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 72 Abs. 2 ArbGG) nicht vorliegen.