

Die Korrektur der Eingruppierung – ein Hindernislauf

Wer sich mit der Eingruppierung eines Mitarbeiters nach einem Tarifwerk auseinandersetzt, muss zunächst einmal die eine oder andere hartnäckige Fehleinschätzung überwinden, die landläufig bis hin in den Sprachgebrauch auftritt. Ein Mitarbeiter „wird“ nicht eingruppiert, ein Mitarbeiter „ist“ eingruppiert. Diese Erkenntnis ist grundlegend für das Verständnis des vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Instituts des Tarifautomatismus (vgl. BAG 9.3.1993 AP Nr. 104 BetrVG 72 § 99 s.a. Erfurter-Kommentar – Koch 11.Aufl. 2011, § 46 ArbGG Rz.31 m.w.N.).

Die Tätigkeit des Mitarbeiters ist entweder im Arbeitsvertrag näher festgelegt oder gemäß § 106 Gewerbeordnung in das billige Ermessen des Arbeitgebers gestellt. Regelmäßig wird also zunächst einmal die Tätigkeit des betreffenden Mitarbeiters festgelegt sein. Und dadurch ist er bereits eingruppiert. Denn nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts definiert ausschließlich die tatsächliche und andauernde Tätigkeit eines Mitarbeiters dessen Eingruppierung. Der Arbeitgeber hat – außer der Zuweisung der entsprechenden Tätigkeit – keine weitere aktive Rolle. Er sucht die für die Tätigkeit zutreffende und unter die Merkmale der jeweiligen Vergütungsordnung subsummierbare Vergütungsgruppe, eine reine Frage der Rechtsanwendung ohne konstitutives Element (s. BAG aaO). Diese Suche kann nun aufwendig und weniger aufwendig gestaltet sein. Sie kann sich auf hochdifferenzierte Tätigkeitsbeschreibungen mit quantitativen Angaben zu den einzelnen Tätigkeitsschwerpunkten stützen, sie kann aber auch auf einer Kooperation zwischen Magengrube und dicken Daumen beruhen. Häufig steht dann das Ergebnis dieses Findungsprozesses auch im Arbeitsvertrag. Und in ganz speziellen Fällen, besonders im öffentlichen Dienst, steht nur die Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag, ansonsten ist dieses Vertragswerk schlank geraten und stützt sich weitestgehend auf den einschlägigen Tarifvertrag (TVöD oder TVL).

Was ist aber zu tun, wenn sich bei einer späteren Kontrolle, sei es durch einen anderen Magen und/oder anderer Daumendicke, sei es durch eine genauere Tätigkeitsbeschreibung oder auch eine geänderte Tätigkeit, herausstellt, dass die Eingruppierung, nach der die bisherige Vergütung erfolgte, nicht oder nicht mehr stimmt?

1. Vertragsauslegung

Zunächst einmal wird man in einem solchen Falle den vorliegenden Arbeitsvertrag auszulegen haben. Denn in bestimmten Bereichen wird mit der Eingruppierung nicht so umgegangen, wie es das Bundesarbeitsgericht definiert. In bestimmten Bereichen „wird“ der Arbeitnehmer eingruppiert, mehr oder weniger nach Gutdünken des Arbeitgebers und dementsprechend auch ohne größere Rücksicht auf die Voraussetzungen für die jeweilige Vergütungsgruppe. Die Vergütungsordnung aus einem Tarifvertrag wird in einem solchen Falle lediglich als Hilfsgerüst für eine an den Einschätzungen des Arbeitgebers und den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes ausgerichtete Vergütung herangezogen. Das steht jedem Arbeitgeber frei und selbstverständlich kann er einen Mitarbeiter auch ganz erheblich übertariflich vergüten. Selbst bei Tarifbindung auf beiden Seiten ist dies problemlos möglich. Eine untertarifliche Vergütung ist bei Tarifbindung auf beiden Seiten oder Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages nicht möglich. Sollte es gleichwohl einmal passiert sein, wird sich aber der Arbeitnehmer gegen eine entsprechende Höhergruppierung nicht zur Wehr setzen.

Das Problem ist vielmehr der Fall, in dem der Mitarbeiter zu hoch eingruppiert ist und dies abgeändert werden soll.

Bereits bei der Vertragsauslegung wird der Arbeitgeber im Streitfall darzulegen und nach Möglichkeit zu beweisen haben, dass er sich in Hinblick auf die im Vertrag angegebene Vergütungsgruppe geirrt und nicht bewusst eine höhere Vergütungsgruppe eingesetzt hat, um einen begehrten Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt für das Unternehmen zu gewinnen. Ausschließlich im öffentlichen Dienst und unter haushaltsrechtlichen Maßgaben geht die herrschende Rechtsprechung davon aus, dass die Angabe einer Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag nicht verbindlich ist, sondern lediglich den Wissensstand angibt, den beide Vertragsparteien bei Abschluss des Vertrages hatten. Ein vertraglicher Anspruch auf eine Vergütung entsprechend dieser Vergütungsgruppe wird nicht begründet, dem steht die Verpflichtung zur Sparsamkeit gemäß § 8 Bundeshaushaltsordnung

bzw. der entsprechenden Haushaltsordnungen der Länder entgegen (BAG vom 08.08.1996 Az: 6 AZR 1013/94).

Anders und schwieriger wird es bei all denen, die nicht unter der Fuchtel einer gesetzlichen Haushaltsordnung stehen und auf dem Arbeitsmarkt schon einmal besonders qualifizierte Mitarbeiter mit einer höheren Vergütungsgruppe zu ködern versuchen.

2. Ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag eine fest vereinbarte Vergütungsgruppe ohne genauere Definition einer Tätigkeit, so ist es an dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine solche Tätigkeit zu übertragen. Er hat sich letztendlich vertraglich dazu verpflichtet, wenn er nicht unter den Sonderfall des öffentlichen Dienstes zu rechnen ist. Will der Arbeitgeber in diesem Falle noch etwas ändern, wird ihm nichts anderes übrig bleiben, als eine Änderungskündigung auszusprechen. Eine solche Beendigungskündigung mit Angebot einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu anderen Konditionen (§ 2 KSchG) bedarf natürlich der Begründung. Dies gilt nicht nur für den Fall eines Kündigungsschutzverfahrens. Aber im Falle eines solchen Kündigungsschutzverfahrens gilt es verstärkt. Der Arbeitgeber hat die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Tätigkeit, die der Arbeitnehmer nunmehr ständig ausübt, der vom Arbeitgeber angestrebten Vergütungsgruppe entspricht. Dies setzt eine hochdifferenzierte Erfassung der Tätigkeit, die quantitative Erfassung und Einordnung der Tätigkeit in bestimmte Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe voraus. Hier handelt es sich um den Umfang einer Darlegungs- und Beweislast, wie er sonst dem Arbeitnehmer obliegt, der eine andere Eingruppierung gerichtlich durchsetzen will. Und so, wie es nur sehr selten einen Arbeitnehmer gelingt, hier die Darlegungs- und Beweislasten substantiiert zu schultern, sind die Chancen auch beim Arbeitgeber im Falle einer Änderungskündigung zur korrigierenden Rückgruppierung.

Das gleiche gilt letztendlich auch für den Arbeitgeber, der differenzierter die Tätigkeit beschreibt im Arbeitsvertrag, dann aber nicht den Beweis dafür führen kann, dass die Vergütungsgruppe nicht absichtlich höher eingetragen wurde.

3. Einfacher ist es für den Arbeitgeber im öffentlichen Dienst oder dort, wo im Arbeitsvertrag keine Vergütungsgruppe eingetragen ist oder ausdrücklich im Arbeitsvertrag aufgeführt ist, dass diese Vergütungsgruppe nur der derzeitigen, vorläufigen Einschätzung der Arbeitsvertragsparteien entspricht. Hier kann einseitig eine Neueingruppierung erfolgen, ohne eine Änderungskündigung auszusprechen. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, mit den entsprechenden Darlegungs- und Beweislasten, ggf. vor dem Arbeitsgericht die höhere Vergütungsgruppe durchzusetzen. Allerdings wird in diesem Falle der Arbeitgeber schon recht genau darlegen müssen, wie er auf die neue Vergütungsgruppe kommt und auf welcher Grundlage sich eine Änderung seiner Einschätzung ergeben hat. War es zunächst einmal der Magen und ein dicker Daumen, so wird jetzt eine genauere Tätigkeitsbeschreibung auch mit quantitativer Erfassung unumgänglich sein. Sie wird aber auch genügen, auf keinen Fall wird die Darlegungs- und Beweislast zu tragen sein, wie sie bei der Änderungskündigung droht.

Jenseits dieser verschiedenen Varianten wird selbstverständlich die Beteiligung eines Betriebsrates, eines Personalrates, einer Mitarbeitervertretung zu beachten sein. Bei einer Kündigung ohnehin, bei einer Umgruppierung aber ebenfalls. Und anders, als bei einer Kündigung, geht es bei einer Umgruppierung nicht um die Anhörung des Betriebsrates, sondern um seine Zustimmung, die ggf. gerichtlich zu ersetzen ist. Und da kann es dann durchaus auch wieder ganz erhebliche Darlegungs- und Beweislasten geben.

Abschließend noch ein Wort für die Praxis:

Wenn es ans Geld geht, geht es in den meisten Fällen direkt an die Motivation des Mitarbeiters. Eine Rückgruppierung erfordert daher nicht nur einen erheblichen sachlichen Begründungsaufwand, sondern mindestens in gleichem Umfang einen entsprechenden Kommunikationsaufwand gegenüber dem Mitarbeiter. Anderenfalls kann es sein, dass einem die Rückgruppierung gelingt, der Mitarbeiter aber nicht einmal mehr das verringerte Gehalt rechtfertigt, weil seine Motivation eingebrochen ist. Es wird also darauf ankommen, nach Möglichkeit eine solche schwierige Situation von vornherein

zu vermeiden. Wenn sie sich nicht vermeiden lässt, sollte man den notwendigen Aufwand nicht scheuen, um nicht nur dem Arbeitsgericht, sondern auch dem Mitarbeiter sachlich klar zu machen, dass eine Rückgruppierung berechtigt ist. Und noch besser ist es, wenn man diesen Aufwand gleich zu Anfang betreibt und von vornherein zu einer zutreffenden Eingruppierung gelangt – oder dazu steht, wenn man etwas höher ist die Tasten gegriffen hat.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht