

## Tarifvertragsrecht

### **415. Korrigierende Rückgruppierung, Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers, Irrtum bei der Eingruppierung**

Vergütungsgruppe BAT 1 a eingruppiert wurde. Mit Wirkung vom 01.06.1999 wurde dem Kläger eine besondere Funktion übertragen, die dieser auch annahm, ohne dass jedoch zwischen den Parteien über die Vergütung eine Regelung getroffen wurde. Der Kläger wurde weiterhin nach BAT 1a vergütet. Der Kläger ist tarifvertraglich ordentlich unkündbar.

Im Dezember 2000 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie im Rahmen einer Überprüfung der Vergütung festgestellt haben will, dass die derzeitige Vergütung des Klägers nicht den Eingruppierungsmerkmalen seiner Vergütungsgruppe entspreche. Offensichtlich sei die Vergütung bei dem Wechsel auf die jetzige Position nicht angepasst worden.

Mit der Klage begehrt der Kläger Feststellung, dass die Beklagte den Kläger weiterhin nach BAT 1a zu vergüten hat. Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte sei zur Änderung der Vergütungsgruppe ohne Änderungsvertrag oder Änderungskündigung nicht befugt. Weiterhin ist der Kläger der Ansicht, seine derzeitige Tätigkeit erfülle die Merkmale der Vergütungsgruppe BAT 1a.

Die Beklagte dagegen meint, dass die Vergütung nach der Vergütungsgruppe BAT 1a irrtümlich erfolgt sei. Zum einen habe man bei der Zuweisung der neuen Tätigkeit irrtümlich keine Anpassung vorgenommen. Zum anderen sei man einem Rechtsirrtum unterlegen. In Unkenntnis der maßgeblichen Rechtsprechung sei die Beklagte davon ausgegangen, sie sei zur Zahlung nach BAT 1a verpflichtet gewesen.

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main (Az.: 20 Ca 476/01) ist in seinem Urteil vom 10.07.2001 auf die Problematik, ob der Kläger mit seiner derzeitigen Tätigkeit die Merkmale der Vergütungsgruppe BAT 1a erfüllt oder nicht, nicht weiter eingegangen.

Die Klage ist dennoch begründet:

1. Mit der einseitigen Zuweisung einer Tätigkeit, die dem BAT unterliegt, behält der Arbeitnehmer seine bisherige Vergütung, sofern er sich nicht ausdrücklich oder stillschweigend mit der neuen Vergütung einverstanden erklärt.

2. Das Direktions- oder Weisungsrecht erlaubt es dem Arbeitgeber die Einzelheiten der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Leistungen einseitig zu bestimmen, sofern dem nicht eine anderweitige vertragliche Regelung entgegensteht. In dem Zusatzarbeitsvertrag von 1991 wurde die Eingruppierung des Klägers nach BAT 1 a vereinbart. Die Parteien haben einen im öffentlichen Dienst üblichen Formularvertrag geschlossen, wonach die Tätigkeit nicht näher bestimmt ist, sondern nur ein allgemein umschriebener Aufgabenbereich, der durch die Nennung der Vergütungsgruppe näher definiert ist. Das Gericht stellte fest, dass sich bei einer solchen Vertragsgestaltung das Direktionsrecht des Arbeitgebers auf alle Tätigkeiten erstreckt, die die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen. Eine Berechtigung des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst dem Arbeitnehmer im Wege des Direktionsrechts eine Tätigkeit zuzuweisen, die die Merkmale einer niedrigeren Vergütungsgruppe erfüllt, besteht nicht. Vielmehr stelle eine solche Zuweisung eine Überschreitung der Direktionsbefugnis des Arbeitgebers dar.

3. Soweit sich die Beklagte bei der Rückgruppierung auf die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der sog. korrigierenden Rückgruppierung beruft stellt das Gericht fest, dass dies schon dann nicht möglich sei, wenn die ursprüngliche Eingruppierung nach der zu verrichtenden Tätigkeit nicht mit Fehlern behaftet war. Der Arbeitgeber kann sich dann nicht auf einen Irrtum berufen, wenn er einem zunächst zutreffend eingruppierten Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit zuweist, die dann nicht die Merkmale der bisherigen Eingruppierung erfüllt. Der Arbeitgeber habe nur die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit zuzuweisen, die den Merkmalen der bisherigen Eingruppierung entspricht oder aber ihm unter Beibehaltung der Zuweisung eine Änderungskündigung auszusprechen. Wenn der Arbeitgeber von diesen Möglichkeiten keinen Gebrauch macht, ist er verpflichtet, den Arbeitnehmer nach der bisherigen, höheren Vergütungsgruppe zu vergüten. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitnehmer der niedrigeren Vergütung zustimmt.

Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Die Beklagte hat Berufung vor dem LAG Frankfurt am Main eingelegt (Az.: 12 Sa 1860/01). Sie trägt vor, das Arbeitsgericht habe die Prüfung unterlassen, ob die jetzige Tätigkeit des Klägers den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe BAT 1a entspricht. Die Nennung einer Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag sei lediglich deklaratorischer und nicht konstitutiver Art. Die Eingruppierung eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst richte sich nach der dem Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeit und nicht nach einem allgemein umschriebenen Aufgabenbereich, der lediglich durch die Nennung einer Vergütungsgruppe näher bezeichnet sei. Außerdem habe der Kläger die Darlegungs- und Beweislast für die höhere Vergütungsgruppe. Eine korrigierende Rückgruppierung des Klägers sei einem Arbeitgeber bei Feststellung einer nicht tarifgerechten Eingruppierung möglich.

Der Kläger trägt im Berufungsverfahren (12 Sa 1860/01) vorsorglich - vor, warum er seit 1991 zu Recht nach der Vergütungsgruppe BAT 1a vergütet wird und dass seine jetzige Tätigkeit mit der ihm seit 1999 neu zugewiesenen Tätigkeit ebenfalls die Merkmale der Vergütungsgruppe BAT 1 a erfüllt. Die Parteien führen Vergleichsverhandlungen. Das Landesarbeitsgericht hat daher auf Antrag der Parteien das Ruhen des Verfahrens im September 2002

angeordnet. Da die Vergleichsverhandlungen noch nicht zu einem Ergebnis geführt haben, ruht das Verfahren weiter fort (...).

■ Arbeitsgericht Frankfurt am Main vom 10. Juli 2001, 20 Ca 476/01 (Berufungsverfahren Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main, 12 Sa 1860/01)

eingereicht von Rechtsanwalt Nikolaus Jung, [www.ra-jung.de](http://www.ra-jung.de)