

Kostendruck: Entlastung durch korrigierende Rückgruppierung? Anmerkungen zu einem Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt a. M.

Nikolaus Jung, Rechtsanwalt

I.

Nach Auffassung der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi war der angekündigte Personalabbau bei den privaten Großbanken hektisch und überzogen und habe nur den Zweck gehabt, Aktionäre und Analysten zu befriedigen. Der Vorstandssprecher der Deutschen Bank, Rolf Breuer, erklärte dagegen, die bisherigen Stellenstreichungen seien nur eine erste Kostenentlastung, weitere Stellenstreichungen würden folgen, so stand es bereits vor mehr als zwei Jahren in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, F.A.Z. vom 9.01.2001.

Aber auch bei den Anstalten des öffentlichen Rechts macht der Kostendruck sich mehr und mehr bemerkbar. Die Gewährträger bringen angesichts klammer öffentlicher Kassen immer wieder einmal die Privatisierung der öffentlich-rechtlichen Geldinstitute ins Gespräch. Daher setzen sich auch die öffentlichen Institute das Ziel, die Ertragslage zu verbessern und die Kosten zu senken.

Die Landesbank Hessen-Thüringen zum Beispiel hat im letzten Geschäftsjahr ihr selbst gestecktes Ziel, den jährlichen Anstieg der Personal- und Sachkosten auf 5% zu begrenzen, verfehlt, F.A.Z. v. 10.02.2003. Wegen der Überschreitung der Zielmarken sieht der Vorstand nunmehr Handlungsbedarf. Neben der Entdeckung neuer Geschäftsfelder und des Angebots eines Verbundsystems, wonach die Helaba zum Dienstleister des Sparkassen- und Giroverbandes Hessen-Thüringen aufsteigen will, werden alle Kostenstrukturen, sprich auch die Personalkosten, systematisch überprüft.

Eine der Möglichkeiten des Arbeitgebers ist die der korrigierenden Rückgruppierung.

Diese ist jedoch gerade dann nicht gegeben, wenn Eingruppierungen korrigiert werden sollen, die zu Zeiten einer guten Ertragslage und fehlenden Kostendrucks vertraglich gewährt wurden und zum Zeitpunkt der Eingruppierung tarifgerecht waren. So jedenfalls das Arbeitsgericht Frankfurt am Main.

II.

Der Kläger ist seit 1970 bei einer Anstalt des öffentlichen Rechts beschäftigt. 1991 wurde zwischen den Parteien ein Zusatzarbeitsvertrag geschlossen, wonach der Kläger in die Vergütungsgruppe BAT I 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 I a 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 I a 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 I a.

Die Beklagte dagegen meint, dass die Vergütung nach der Vergütungsgruppe BAT I a irrtümlich erfolgt sei. Zum einen habe man bei der Zuweisung der neuen Tätigkeit irrtümlich keine Anpassung vorgenommen. Zum anderen sei man einem Rechtsirrtum unterlegen gewesen. In Unkenntnis der maßgeblichen Rechtsprechung sei die Beklagte davon ausgegangen, sie sei zur Zahlung nach BAT I a 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 I a 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 I 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 Ia entspricht. Die Nennung einer Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag sei lediglich deklaratorischer und nicht konstitutiver Art. Die Eingruppierung eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst richte sich nach 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 I a vergütet wird und dass seine jetzige Tätigkeit mit der ihm seit 1999 neu zugewiesenen Tätigkeit ebenfalls die Merkmale der Vergütungsgruppe BAT Ia erfüllt.

Die Parteien haben übereinstimmend wegen laufender Vergleichsverhandlungen das Ruhen des Verfahrens beantragt.

III.

Die Parteien stehen also jetzt genau da, wo sie auch ohne aufwändiges Gerichtsverfahren bereits vor einiger Zeit hätten stehen können. Bei entsprechender Würdigung der Sach- und Rechtslage wäre sicher beiden Parteien einiges erspart geblieben. Insbesondere ein Arbeitgeber muss sich in einer solchen Situation genau überlegen, welche Schritte er unternimmt, um seine Ziele zu erreichen. Das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main gibt hier eine ganze Reihe von Hinweisen.

Eine zu hohe Vergütung durch Rückgruppierung korrigieren zu können, ist nur unter der Voraussetzung möglich, dass die ursprüngliche Eingruppierung nach den zu verrichtenden Tätigkeiten mit Fehlern behaftet war. Hier hätte ein Irrtum bei der früheren Bewertung vorliegen müssen, um die Eingruppierung nachträglich rückgängig zu machen. Wird aber einem Arbeitnehmer nach einer zunächst zutreffenden Eingruppierung eine neue Tätigkeit zugewiesen, von der der Arbeitgeber nachträglich feststellt, dass diese niedriger zu vergüten ist, kann sich der Arbeitgeber nicht auf einen Irrtum berufen.

Sind die Voraussetzungen einer korrigierenden Rückgruppierung nicht gegeben und ist der Arbeitnehmer nicht mit einer geringeren Vergütung einverstanden, bleibt nur eine Änderungskündigung. Ist auch diese nicht möglich, wenn der Arbeitnehmer wie hier tariflich ordentlich unkündbar ist, bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer innerhalb der Vergütungsgruppe eine den Merkmalen entsprechende Tätigkeit zuzuweisen.

Erfahrungsgemäß sind über Mitarbeitergespräche regelmäßig gute Ergebnisse für beide Seiten zu erzielen. Motivationsverluste bei dem Arbeitnehmer sind vermeidbar und der Arbeitgeber wahrt seine Position, wenn er gerade nicht einen Prozess verliert, dessen Verlauf und Ergebnis im Unternehmen nicht unkommentiert bleibt. Solche Signalwirkungen haben sonst genau den gegenteiligen Effekt. Verloren ist nicht nur der Prozess, sondern auch die Chance, mit anderen Beschäftigten erfolgreich zu verhandeln. Sinnvoll ist es zielorientierte Mitarbeitergespräche zu führen. In einem Vergleich lässt sich oft ein für beide Seiten erträgliches Ergebnis finden.

Einmal gewährte - tarifgerechte - Wohltaten können jedenfalls nicht einseitig korrigierend rückgängig gemacht werden.

Rechtsanwalt Nikolaus Jung FA ArbR

email: n.jung@bluewin.ch
www.ra-jung.de