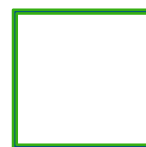
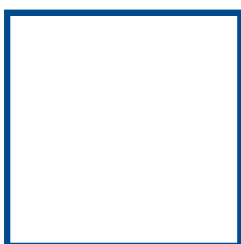


# Entgeltgruppen und Eingruppie- rungsgrundsätze

§§ 2,3 Entgelttarifvertrag iGZ



# Grundsätze der Eingruppierung

## A

Die Eingruppierung muss zwingend zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses vorgenommen werden. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Eingruppierung, da diese die Basis für die Entlohnung darstellt.

*Die in diesem Text verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.*

Folgende Punkte werden in diesem Merkblatt behandelt.

- Eingruppierung (Punkt A, ab S. 2)
- Stammentgeltgruppe (Punkt B, ab S. 3)
- Entgeltgruppen (Punkt D, ab S. 5)
- Änderung der EG (Punkt E, ab S. 9)

Die Entgeltgruppen des § 3 Entgelttarifvertrag iGZ enthalten abstrakte Tätigkeitsbeschreibungen sowie abstrakte berufliche Anforderungen und keine Zuordnung konkreter Berufe oder Tätigkeitsbeispiele zu bestimmten Entgeltgruppen. Deshalb ist die Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe nicht in jedem Fall mit „mathematischer Genauigkeit“ möglich. In Einzelfällen eröffnen sich geringe Spielräume, die allerdings nicht missbräuchlich verwendet werden dürfen.

Die korrekte Eingruppierung der Arbeitnehmer ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal für einen Personaldienstleister. Eine Häufung frag-

würdiger oder offensichtlich falscher (und ggf. missbräuchlicher) Eingruppierungen kann die Zuverlässigkeit des Personaldienstleisters (§ 3 Absatz 1 Nr. 1 AÜG) in Frage stellen und zu entsprechenden aufsichtsrechtlichen Maßnahmen, etwa der Erteilung einer Erlaubnis nur unter Auflagen, keiner Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis oder in extremen Fällen auch zum Entzug oder zur Nichtverlängerung einer Erlaubnis führen (§§ 4, 5 AÜG).

## I. Einsatzbezogene Eingruppierung

Die Eingruppierung ist kundenbezogen vorzunehmen. Maßgeblich ist die tatsächlich notwendige Qualifikation für die im Kundeneinsatz ausgeübte Tätigkeit (§ 2.1. Satz 2 Entgelttarifvertrag iGZ). Deshalb ist es beispielsweise arbeits- und tarifrechtlich unproblematisch möglich, einen Arbeitnehmer, der als Lagerhelfer überlassen werden soll, in die Entgeltgruppe 1 (Lagerhelfer) einzugruppieren, obwohl er gelernter Metallbauer ist. Dann muss auch im Arbeitsvertrag unter „*wird eingestellt als*“ die Bezeichnung „*Lagerhelfer*“ aufgeführt werden und nicht etwa sein Ausbildungsberuf „*Metallbauer*“.

Dies lässt sich dem Wortlaut des § 2.1. Sätze 3 und 4 Entgelttarifvertrag iGZ entnehmen:

*„Soweit die Merkmale einer Entgeltgruppe von einem bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ausgehen, der Arbeitnehmer einen solchen aber nicht durchlaufen hat, ist er dennoch in diese Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn seine Tätigkeiten die Anforderungen dieser Gruppe erfüllen. Er kann die Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf einem anderen Weg erworben haben.“*

Neben der Klarstellung, dass eine tätigkeitsbezogene Eingruppierung vorzunehmen und nicht allein die abgeschlossene Ausbildung oder andere notwendige Qualifikation des Arbeitnehmers für die Eingruppierung maßgeblich sind, ist auch der „umgekehrte Weg“ zu beachten. Ein geringer qualifizierter Arbeitnehmer soll im Kundenbetrieb eine Tätigkeit ausüben, welche die Merkmale einer höheren

Entgeltgruppe (EG) erfüllt. Denkbar sind solche Konstellationen, wenn sich ein Arbeitnehmer durch seine lange Einsatzdauer im Kundenbetrieb neben Kenntnissen und Fertigkeiten auch das Vertrauen des Kunden erworben hat, so dass dem Arbeitnehmer höherwertigere Tätigkeiten übertragen werden. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer trotz fehlender abgeschlossener Ausbildung oder anderer notwendiger Qualifikation in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert werden. Um ein etwaiges Auswahlverschulden auszuschließen, sollte der Personaldienstleister im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag dringend eine etwaige Abweichung zwischen der für die im Kundenbetrieb ausgeübte Tätigkeit erforderlichen Qualifikation und der tatsächlichen Qualifikation des Arbeitnehmers schriftlich festhalten. Insbesondere dann, wenn der Berufsabschluss für die Zulässigkeit der Tätigkeit erforderlich ist (z.B. Elektriker oder examinierte Pflegekräfte), sollte allerdings von einer Überlassung unbedingt abgesehen werden.

Nach allgemeinen Grundsätzen ist die Entgeltgruppe richtig, deren Tätigkeit mehr als die Hälfte der Arbeitszeit in Anspruch nimmt (sog. Überwiegensprinzip). Der Arbeitgeber muss also nicht bereits dann eine Höhergruppierung vornehmen, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seiner üblichen Tätigkeit gelegentlich auch höherwertige Tätigkeiten ausübt.

Allerdings kommt die Vergütung einer Zulage in Betracht, wenn zeitweise höherwertige Tätigkeiten ausgeübt werden, vgl. § 2.2. Entgelttarifvertrag iGZ (vgl. Punkt E IV.).

## Stamm- entgeltgruppe

# B

Durch die Eingruppierung wird die sogenannte Stamm-entgeltgruppe begründet. Weicht die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von der Eingruppierung durch den Arbeitgeber ab, begründet die Tätigkeit den Entgeltanspruch, nicht die Eingruppierung. In diesem Zusammenhang wird deshalb davon gesprochen, die Eingruppierung sei deklaratorisch, aber nicht konstitutiv (also nur erklärend, aber nicht rechtsbegründend).

Das bedeutet allerdings nicht, dass der Arbeitgeber berechtigt wäre, einen Arbeitnehmer durch einfache Erklärung herunter zu gruppieren, wenn der Arbeitnehmer – aus welchen Gründen auch immer – eine geringwertigere Tätigkeit ausübt. Denn die vereinbarte Tätigkeit, die zu der Entgeltgruppe führte, ist Vertragsbestandteil geworden. Die Korrektur einer Entgeltgruppe „nach unten“ ist ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nur durch Änderungskündigung möglich (zu den Möglichkeiten einer einvernehmlichen Vertragsänderung vgl. Punkt E).

Ist der Arbeitnehmer der Meinung, er sei zu niedrig eingruppiert worden, muss er eine „Eingruppierungsklage“ vor Gericht erfolgreich erheben, um das höhere Entgelt durchsetzen zu können. Das ist erfahrungsgemäß ein schwieriges Unterfangen, da der Arbeitnehmer für die Erfüllung der Voraussetzungen der höheren Entgeltgruppe beweispflichtig ist.

Eine andere rechtliche Situation entsteht, wenn die vereinbarte Tätigkeit (z.B. Metallbauer oder kaufmännischer Angestellter) unverändert bleibt, die Entgeltgruppen und deren Merkmale aber infolge eines Tarifabschlusses geändert werden. In diesem Fall wird deutlich, dass die Eingruppierung eine lediglich erklärende, aber keine rechtsbegründende Bedeutung hat. Die Heruntergruppierung kann in diesem Fall allein durch Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer erfolgen. Es bedarf keiner Zustimmung des Arbeitnehmers, und damit auch keiner Änderungskündigung oder einverständlichen Vertragsänderung. Die Arbeitnehmer, deren Tätigkeit die Entgeltgruppenmerkmale einer niedrigeren Entgeltgruppe erfüllen, können also in diese niedrigere Entgeltgruppe umgruppiert werden.

## Rückblick: Änderungen 2020



An den Eingruppierungsgrundsätzen an sich hat sich durch die Tarifierung zum 01.07.2020 nichts geändert. Im Zuge dieser Tarifierung wurde allerdings die EG 2 aufgeteilt in die EG 2a und EG 2b, wobei sich die bisherigen einzelnen Merkmale der EG 2 nicht geändert haben.

Zudem wurde der automatische Höhergruppierungsmechanismus von der EG 3 in die EG 4 gestrichen. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr in der EG 3 werden nicht mehr wie bis zum 31.06.2020 automatisch von der EG 3 in die EG 4 hochgruppiert.

# Beschreibung der Entgeltgruppen

# D

§ 3 Entgelttarifvertrag iGZ enthält zehn Entgeltgruppen.

## I. Entgeltgruppe 1

Die EG 1 ist die richtige Entgeltgruppe für *„Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern.“*

Die EG 1 ist die niedrigste Entgeltgruppe. Sie ist die klassische Helfer-Entgeltgruppe. Die EG 1 erfordert eine betriebliche Einweisung. Was ist hierunter zu verstehen?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 25.09.1991 – 4 AZR 87/91) hat sich in einer Entscheidung mit dieser Begrifflichkeit befasst und ihn unter Rückgriff auf den „Duden“ wie folgt definiert: *„Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch wird von ‚einweisen‘ dann gesprochen, wenn jemand in eine neue Tätigkeit eingeführt wird, indem man ihm Instruktionen über die zu verrichtende Arbeit gibt.“*

Diese Beschreibung macht deutlich, dass es bei der Einweisung schwerpunktmäßig nicht um das Erlernen von Fähigkeiten geht, sondern um die Erläuterung von Rahmenbedingungen (z.B. Ort der Arbeitserbringung), die für die Erbringung der Tätigkeit erforderlich sind. Allerdings schließt die „Einweisung“ kurze Anlernphasen nicht aus.

So hat das BAG (Urteil vom 20.05.2009 – 4 AZR 315/08) kurze Anlernphasen mit einer Einweisung gleichgesetzt: *„Selbst eine einfachste Tätigkeit bedarf zumindest einer kurzen Anlernphase im Sinne einer Einweisung und einer ebensolchen Einarbeitungszeit.“*

Diese Entscheidungen sind zu dem Eingruppierungsmerkmal „einfachste Tätigkeit“ in Tarifverträgen des TVöD ergangen. Dauere die Einarbeitungszeit mehr als ein, maximal zwei Tage, dann sei nicht mehr von einer „einfachsten Tätigkeit“ auszugehen, wenn diese längere Einarbeitungszeit für die Beherrschung der Tätigkeit erforderlich sei. Eine längere Einarbeitungszeit stehe aber dann dieser Eingruppierung nicht entgegen, wenn sie dazu diene, die für den Arbeitsalltag erforderliche Routine zu erwerben.

Auch wenn das BAG über die Entgeltgruppen anderer Tarifverträge entschieden hat, zeigen sich einzelne Parallelen. In Einzelfällen kann bei Kundenbetrieben mit komplizierteren Strukturen die „betriebliche Einweisung“ länger als 1-2 Tage dauern, ohne möglicherweise die Entgeltgruppe 2a auszulösen. Ist aber die Tätigkeit an sich so schwierig und erfordert sie deshalb eine längere Anlernphase, geht die Tätigkeit über die Anforderungen der EG 1 hinaus und macht eine Eingruppierung in die EG 2a erforderlich.

## II. Entgeltgruppen 2a und 2b

Arbeitnehmer mussten bis zum 30.06.2020 in die EG 2 eingruppiert werden für Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erforderten oder für die fachbezogene Berufserfahrung oder fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation erforderlich waren.

### Aufteilung der Entgeltgruppe 2

Die EG 2 wurde zum 01.07.2020 in eine EG 2a und eine EG 2b aufgeteilt. Die bisherigen einzelnen Merkmale der EG 2 haben sich allerdings nicht geändert.

Die EG 2a ist die richtige Entgeltgruppe für *„Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung oder fachspezifische Kenntnisse erforderlich sind.“*

Die EG 2b ist die richtige Entgeltgruppe für *„Tätigkeiten, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist.“*

## Entgeltgruppe 2a

Die EG 2a erfordert in der ersten Variante eine Anlernzeit. Was ist hierunter zu verstehen?

Das BAG (Urteil vom 25.09.1991 – 4 AZR 87/91) hat das Anlernen und damit auch die Anlernzeit wie folgt beschrieben:

*„Von einem Anlernen kann nur dann gesprochen werden, wenn ein Arbeitnehmer bestimmte Fähigkeiten manueller, geistiger oder technischer Art erlernen muss, um seine Arbeit verrichten zu können. Lernen bedeutet, sich mit einer nicht ganz leichten geistigen Tätigkeit Kenntnisse und Wissen anzueignen und einprägen. Die Zeitspanne, in der die berufliche Tätigkeit erlernt wird, darf nicht ganz unerheblich sein.“*

Das Anlernen setzt also das Erlernen von Fähigkeiten unterhalb einer Ausbildung voraus. Das BAG spricht von einer „nicht ganz unerheblichen Zeitspanne“, woraus sich auch die Abgrenzung zur EG 1 ergibt: Kurze Anlernphasen fallen unter die EG 1, längere Anlernphasen unter die EG 2a.

Bei der Entgeltgruppe 2a müssen die Merkmale „fachbezogene Berufserfahrung“ und „fachspezifische Kenntnisse“ nur alternativ gegeben sein.

## Entgeltgruppe 2b

Merkmale einer fachspezifischen Qualifikation im Sinne der EG 2b sind unter anderem Kenntnisse, die im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme durch einen anerkannten Bildungsträger (z.B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, DEKRA, TÜV) oder durch eine zur Wissens- und Weiterbildung befähigte Person vermittelt werden. Hierbei kann es sich auch um eine Person im Kundenbetrieb handeln (z.B. Ausbilder, Teamleiter, Trainer). Weiter kann eine fachspezifische Qualifikation vorliegen, wenn es eine Vorschrift gibt, die Qualifizierungsinhalte standardisiert und allgemeingültig vorgibt (z.B. Vorschriften der DGUV).

Anders als bei den fachspezifischen Kenntnissen (EG 2a) muss der erfolgreiche Abschluss einer solchen Qualifizierungsmaßnahme durch Vorlage eines Zeugnisses, eines Zertifikats oder einer entsprechenden Bescheinigung erfolgen.

Auch in der Zeitarbeitsbranche finden sich unter anderem häufig die folgenden fachspezifischen Qualifikationen:

- Gabelstaplerfahrer (Flurförderschein)
- Maschinenführer (Ausbildung an speziellen Fertigungsmaschinen oder Fertigungslinien)
- Schweißer (Schweißerschein, z.B. TÜV)
- Kranführer (Kranschein)
- Kraftfahrer (LKW-Führerschein)
- Pflegehilfskraft (einjährige Ausbildung, z.B. bei der DEKRA)

Ein Arbeitnehmer muss aufgrund seiner fachspezifischen Qualifikation nur dann in die EG 2b eingruppiert werden, wenn diese nach § 2.1. Satz 2 Entgelttarifvertrag iGZ für die im Kundeneinsatz ausgeübte Tätigkeit tatsächlich maßgeblich ist (vgl. oben unter Punkt A zu den Eingruppierungsgrundsätzen).

Die Qualifikation muss außerdem fachspezifisch sein, also an die konkret auszuübende Tätigkeit anknüpfen. Keine fachspezifischen Qualifikationen sind beispielsweise Belehrungen im Sinne des Infektionsschutzgesetzes, da sie keine einschlägigen Qualifikationen in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit (z.B. Helfer in der Gastronomie) selbst darstellen. Andere Beispiele sind Erste-Hilfe-Kurse oder ein Führerschein der Klasse B eines Arbeitnehmers, der für die Tätigkeiten im Kundenbetrieb nicht erforderlich ist.

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist, sind in die EG 2b einzugruppieren, wenn sie zusätzlich über eine mehrjährige aktuelle Berufserfahrung verfügen.

## III. Entgeltgruppe 3

Die EG 3 ist die richtige Entgeltgruppe für *„Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlos-*

*sene mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.“*

Zur Abgrenzung der Tätigkeiten, für die es eine Berufsausbildung gibt, kann auf die im Berufsbildungsgesetz definierten Abschlüsse zurückgegriffen werden, insbesondere auf die dort definierten Ausbildungsberufe. Das Berufsbildungsgesetz wird durch die Ausbildungsordnung konkretisiert. Auf der Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung ([Link](#)) findet sich ein Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe.

Zu beachten ist, dass für die Eingruppierung die übliche, allgemein vorgesehene Ausbildungsdauer maßgeblich ist. Daher gilt auch eine auf zwei Jahre verkürzte dreijährige Ausbildung aufgrund guter Ausbildungsleistungen oder entsprechender Vorausbildung weiterhin als dreijährige Ausbildung im Sinne der EG 4. Dies ist nicht zu verwechseln mit der beruflichen Weiterbildung, die berufsbegleitend angeboten wird. Hierbei handelt es sich um eine fachspezifische Qualifikation im Sinne der EG 2b.

#### IV. Entgeltgruppe 4

Die EG 4 ist die richtige Entgeltgruppe für die *„Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.“*

Für die EG 4 sind Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Zur Abgrenzung der Tätigkeiten, für die es eine Berufsausbildung gibt, kann auf die im Berufsbildungsgesetz definierten Abschlüsse zurückgegriffen werden, insbesondere auf die dort definierten Ausbildungsberufe. Das Berufsbildungsgesetz wird durch die Ausbildungsordnung konkretisiert. Auf der Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung ([Link](#)) findet sich ein Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe.

Zu beachten ist, dass für die Eingruppierung die übliche und allgemein vorgesehene Ausbil-

dungsdauer maßgeblich ist. Daher gilt auch eine auf zwei Jahre verkürzte dreijährige Ausbildung aufgrund guter Ausbildungsleistungen oder entsprechender Vorausbildung weiterhin als dreijährige Ausbildung im Sinne der EG 4 gilt.

Dies ist nicht zu verwechseln mit der beruflichen Weiterbildung, die berufsbegleitend angeboten wird. Hierbei handelt es sich um eine fachspezifische Qualifikation im Sinne der EG 2b.

#### V. Entgeltgruppe 5

Die EG 5 ist die richtige Entgeltgruppe für *„selbstständige Ausführungen von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie Spezialkenntnisse erforderlich sind, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden.“*

Die EG 5 unterscheidet sich von der EG 4 in drei Punkten:

Sie setzt aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten voraus. Die Tarifvertragsparteien haben keinen festen Zeitraum dafür vereinbart, wann Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten nicht mehr „aktuell“ sind, so dass eine Einzelfallbetrachtung zulässig und geboten ist. Je nach Art des Berufes und Grad des technischen Fortschritts in dem Bereich kann die Verwertbarkeit von Arbeitskenntnissen unterschiedlich schnell verloren gehen. Jedenfalls wird man spätestens dann die Aktualität verneinen müssen, wenn der Arbeitnehmer vier Jahre nicht mehr in seinem Ausbildungsberuf gearbeitet hat (Wertung aus Regelung zur staatlichen Förderung der beruflichen Förderung).

Eine weitere Unterscheidung besteht darin, dass die Tätigkeit in der EG 5 eine nicht nur mehrjährige, sondern fachspezifische Berufserfahrung voraussetzt. Deshalb wäre eine Eingruppierung noch möglich, wenn die Tätigkeit nur allgemein eine Berufserfahrung verlangt, aber nicht zwingend eine solche, die die konkret vorgesehene Tätigkeit betrifft.



Der letzte und wesentliche Unterschied besteht darin, dass die Tätigkeiten der EG 5 Spezialkenntnisse voraussetzen, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden. Die Spezialkenntnisse der Zusatzausbildung müssen entweder bestehende Ausbildungsinhalte sinnvoll vertiefen oder diese ergänzen. Ferner muss die Zusatzausbildung in einer Ausbildungs-/Prüfungsordnung im Sinne einer kodifizierten Zusatzqualifikation festgehalten sein.

## VI. Entgeltgruppe 6

Die EG 6 ist die richtige Entgeltgruppe für die *„selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen wie Meister- oder Techniker Ausbildung erforderlich sind.“*

Hier gelten die Ausführungen zur EG 5.

Zusätzlich erforderlich ist noch eine spezielle Qualifikationsmaßnahme wie eine Meister- oder Techniker Ausbildung.

## VII. Entgeltgruppe 7

Die EG 7 ist die richtige Entgeltgruppe für die *„Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben oder selbstständig komplexe Aufgabenstellungen bewältigen müssen.“*

Die EG 7 erweitert damit die Ausbildungsanforderung um eine Fachschulausbildung. Die wesentliche Ergänzung wird aber in der Art und Weise der Tätigkeitsausübung vorgenommen. Die Tätigkeiten sind entweder mit dem Tragen von *„Verantwortung für Personal und Sachwerten“* oder mit dem *„Bewältigen komplexer Aufgabenstellungen“* verbunden.

## VIII. Entgeltgruppe 8

Die „Einsteiger“-Entgeltgruppe für akademische Tätigkeiten ist die EG 8. Sie ist die richtige Entgeltgruppe für die *„Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium erforderlich ist, bei denen selbstständig komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind.“*

Sie umfasst Tätigkeiten, die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium umfassen und bei denen komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind. Die Formulierung der Entgeltgruppe („spezielle Tätigkeiten“, „komplexe Aufgabenstellungen“) verdeutlicht, dass damit keine Sachbearbeiterpositionen erfasst sind.

Das ist wichtig vor dem Hintergrund, dass insbesondere bei Bachelor-Absolventen die Einstiegspositionen nach dem Studium nicht selten unterhalb der eigentlichen akademischen Tätigkeit liegen. Die Eingruppierung richtet sich aber auch hier nach der Tätigkeit und nicht nach dem Ausbildungsstand.

## IX. Entgeltgruppe 9

Die EG 9 ist die richtige Entgeltgruppe für die *„selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erforderlich ist.“*

Der EG 9 werden im Falle eines Fachhochschulstudiums nur solche Tätigkeiten zugeordnet, für die eine mehrjährige Berufserfahrung erforderlich ist.

Die Anforderungen der EG 8 sind zusätzlich erforderlich.

Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich ist, werden auch ohne dass Berufserfahrung notwendig ist, in die EG 9 eingruppiert. Aber auch hier gilt, dass die Eingruppierung in die EG 9 nur solche Tätigkeiten erfasst, die auch wirklich einen typisch akademischen Inhalt haben.



# Entgeltgruppen- änderung

# E

Im Nachfolgenden werden allgemein rechtliche Möglichkeiten einer Entgeltgruppenänderung erläutert.

## I. Änderungskündigung

Das Arbeitsrecht kennt das Instrument der Änderungskündigung, wenn der Arbeitsvertrag verändert werden soll, ohne dass das Arbeitsverhältnis – wie bei einer Beendigungskündigung – enden soll. Dem Arbeitnehmer wird die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen angeboten. Die geänderte Bedingung wäre hier die Änderung der Stammengeltgruppe.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, vor Gericht die Rechtmäßigkeit einer Änderungskündigung überprüfen zu lassen. Für den Arbeitgeber ist es meist schwierig, einen solchen Prozess zu gewinnen. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber die Änderungskündigung aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen hat (zu hohe Stundenvergütung bei zu niedrigen Verrechnungssätzen). Eine Änderungskündigung mit dem Ziel der Verringerung der Vergütung des Arbeitnehmers hat nach der sehr strengen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn das Unternehmen kurz vor der Insolvenz steht und nachweist, dass die Einsparungen im Zusammenhang mit einem Sanierungsplan zur Rettung des Unternehmens führen können. Davon ist der Arbeitgeber weit entfernt, wenn

die ungünstige Kostensituation nur einmal vorliegt. Bessere Chancen bestehen dann, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seinem körperlichen oder geistigen Zustand liegen, nicht in der Lage ist, die vertraglich vereinbarte Tätigkeit auszuüben.

Insofern gilt die Änderungskündigung als ein nur selten erfolgreiches Instrument.

## II. Änderungsvereinbarung

Vorrangig sollte aufgrund der oben beschriebenen Problematik der Weg der einvernehmlichen Vertragsänderung gesucht werden. Im Rahmen der Vertragsfreiheit ist es jederzeit möglich, einen Arbeitsvertrag abzuändern, wenn sich beide Parteien darüber einig sind. Auf diese Weise kann z.B. die Entgeltgruppe geändert werden. Die Änderung kann mit sofortiger Wirkung vereinbart werden, eine Kündigungsfrist muss nicht eingehalten werden.

Eine **Änderungsvereinbarung** könnte etwa wie folgt lauten:

*„Änderung des Arbeitsvertrages vom ...*

*Die Parteien vereinbaren, dass der Mitarbeiter mit Wirkung zum 1. Juli ... in die Entgeltgruppe x eingruppiert wird und ein tarifliches Stundenentgelt von derzeit ... Euro erhält.*

*Der Mitarbeiter arbeitet fortan als ... [z.B. Produktionshelfer] und übernimmt folgende Tätigkeiten: x. [Evtl.: „Zuzüglich erhält er eine übertarifliche Zulage in Höhe von ... Für diese Zulage gilt der Anrechnungsvorbehalt gemäß Ziffer y des Arbeitsvertrages.“]*

Insbesondere sollte besonderer Wert auf die Freiwilligkeit der Vereinbarung gelegt werden. Das gilt gerade für solche Vereinbarungen, die die Rechtsposition des Arbeitnehmers verschlechtern. Das Gespräch sollte ergebnisoffen und entsprechender Atmosphäre geführt werden. Es ist das gute Recht des Arbeitnehmers, auf den Fortbestand der vertraglichen Vereinbarungen zu bestehen. Die Änderungsvereinbarung sollte erst angefertigt werden, wenn der Arbeitnehmer einverstanden ist. Es sollte unter Beachtung des Gebots des fairen Ver-

handelns kein Druck auf den Arbeitnehmer ausgeübt werden, da dieser ansonsten die Einigungsvereinbarung wegen „widerrechtlicher Drohung“ angreifen (Anfechtung, § 123 BGB) und damit im schlimmsten Fall rechtsunwirksam machen könnte.

Außerdem könnte die Agentur für Arbeit als Aufsichtsbehörde das Vorgehen beanstanden. Insgesamt sollte also sorgsam mit solchen einverständlichen Vertragsänderungen umgegangen werden. Erst wenn die einverständliche Vertragsänderung scheitert, weil der Arbeitnehmer der Änderung nicht zustimmt, sollten der Ausspruch einer Änderungskündigung oder die nachfolgend dargestellten tariflichen Möglichkeiten abgewogen werden.

### III. Geringwertigere Tätigkeit

Der Grundsatz besteht darin, dass eine Tätigkeit, die geringwertiger ist als die, die der Stammgeltgruppe entspricht, nicht zu einer anderen Eingruppierung und Vergütung führt. Der Arbeitgeber ist an die von ihm vorgenommene Eingruppierung vertraglich gebunden. Das bedeutet, dass er im Grundsatz nicht berechtigt ist, die Eingruppierung einseitig abzuändern. Die Entgeltgruppe verringert sich also nicht schon dann „automatisch“, wenn der Arbeitnehmer eine geringwertigere Tätigkeit ausübt. Dieser Grundsatz kann für den Arbeitgeber ein wirtschaftliches Risiko bedeuten, wenn er den Arbeitnehmer nur unterhalb der vereinbarten Entgeltgruppe einsetzen und deshalb geringere Verrechnungssätze berechnen kann als dies aufgrund der Eingruppierung kalkuliert wurde.

**Beispiel:** Der Arbeitnehmer ist als Schlosser eingestellt und in EG 4 eingruppiert worden. Der Kunde meldet den Arbeitnehmer ab. Es besteht eine Einsatzmöglichkeit in einem anderen Kundenbetrieb als Lagerhelfer (EG 1).

Aufgrund der arbeitsvertraglichen Bindung des Arbeitgebers ändert sich die Vergütung dadurch nicht. Der Arbeitgeber ist nach wie vor vertraglich an die vorgenommene Eingruppierung in EG 4 gebunden. Der Verrechnungssatz

wird jedoch (deutlich) geringer sein als beim vorangegangenen Facharbeitereinsatz.

#### Erste Ausnahme

Eine Ausnahme davon bildet § 2.3. Entgelttarifvertrag iGZ:

*„Übt der Arbeitnehmer vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu sechs Wochen eine geringwertigere Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf die Bezahlung in seiner Stammgeltgruppe. Wird dem Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraums eine Tätigkeit angeboten, die seiner Stammgeltgruppe entspricht und lehnt er diese ab, wird nach sechs Wochen die Entlohnung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit angepasst. Wird dem Arbeitnehmer eine solche Tätigkeit nicht angeboten, bleibt es bei der Entlohnung in der Stammgeltgruppe“.*

**Beispiel:** Wie oben, nur ist es dem Personaldisponenten nach vier Wochen gelungen, einen neuen Auftrag zu akquirieren. Der Arbeitnehmer kann als Schlosser in einem Kundenbetrieb eingesetzt werden, der ca. 50 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt ist. Der Arbeitnehmer lehnt den Einsatz ab, obwohl die Zuweisung des Personaldisponenten im Rahmen seines Direktionsrechts zulässig wäre.

Der Arbeitnehmer kann entsprechend seiner tatsächlichen Tätigkeit entlohnt werden (EG 1). Das geht aber nicht sofort, sondern erst nach Ablauf von sechs Wochen nach Beginn seiner geringwertigeren Tätigkeit.

§ 2.3. Entgelttarifvertrag iGZ spricht nicht von einer geänderten Eingruppierung, sondern einer geänderten „Entlohnung“. Dennoch erscheint es hier zulässig und geboten, eine neue Eingruppierung vorzunehmen. Ansonsten irritiert der Widerspruch zwischen Entlohnung und Eingruppierung, was auch im Falle einer Überprüfung einen erhöhten Erklärungsbedarf verursachen könnte.

Der Arbeitgeber ist beweispflichtig für die Umstände, die eine geringere Entlohnung rechtfertigen. Deshalb sollte sowohl das Angebot für die Arbeit in der Stammgeltgruppe als auch die Ablehnung durch den Arbeitnehmer auf-

grund von Zeugen oder schriftlichen Dokumenten beweisbar sein.

In dieser tariflichen Regelung geht es nur um Entgeltfragen, nicht um disziplinarische Fragen. Natürlich kann, wenn der Arbeitnehmer eine zumutbare Arbeit nicht antritt, eine Abmahnung und – bei fortwährender Weigerung – eine Kündigung ausgesprochen werden.

### Zweite Ausnahme

In den Fällen einer unterdurchschnittlichen Arbeitsleistung enthält § 2.3. Absatz 2 Entgelttarifvertrag iGZ eine zweite Möglichkeit, einseitig durch den Arbeitgeber die Entgeltgruppe und damit die Vergütung zu reduzieren.

Wird der Arbeitnehmer länger als sechs Wochen den Anforderungen seiner Stamm-entgeltgruppe nicht gerecht, so kann auf Verlangen des Arbeitgebers eine neue Eingruppierung erfolgen. Die Gründe, warum der Arbeitnehmer diese Anforderungen nicht erfüllt, werden nicht genannt.

Es können also sowohl solche Gründe sein, die in der Person begründet sind (gesundheitliche Gründe) als auch Probleme im Verhaltensbereich (der Arbeitnehmer könnte mehr leisten, verweigert dies jedoch). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für Kündigungen wegen Minderleistung muss eine deutliche Minderleistung bestehen, die sich fortgesetzt zeigt und etwa ein Drittel unter dem Durchschnitt liegen sollte. Auch wenn diese Rechtsprechung auf die Vorschrift nicht direkt übertragbar ist, so muss doch damit gerechnet werden, dass an die Nichterfüllung der Anforderungen hohe Maßstäbe angelegt werden. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber für die unterdurchschnittliche Arbeitsleistung beweispflichtig ist.

Im Falle eines Gerichtsverfahrens könnte die Notwendigkeit bestehen, einen Vertreter des Kunden als Zeugen benennen zu müssen. Zudem kann die neue Eingruppierung erst nach sechs Wochen vorgenommen werden. Der Kunde wird aber bei deutlicher Minderleistung in der Regel eine solche Geduld nicht auf-

bringen. Der jeweils absehbar kurze Einsatz bei anderen Kunden könnte Kundenbeziehungen strapazieren, weswegen ein Zeitraum von sechs Wochen in der Zeitarbeitspraxis als recht lang angesehen werden muss.

## IV. Höherwertige Tätigkeit

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf eine Eingruppierung, die seiner tatsächlichen Tätigkeit im Kundenbetrieb entspricht. Davon macht § 2.2. Entgelttarifvertrag iGZ eine Ausnahme. Bei einer zeitweise höherwertigen Tätigkeit des Arbeitnehmers muss keine Höhergruppierung vorgenommen werden. Der Arbeitgeber zahlt aber die Differenz zwischen der Entgeltgruppe, die seiner höherwertigen zeitweisen Tätigkeit entspricht und der Entgeltgruppe, die im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

**Beispiel:** Der Arbeitnehmer ist als Fachhelfer in die EG 2a eingruppiert. In einem Kundenbetrieb soll der gelernte Schlosser vorübergehend in seinem Ausbildungsberuf eingesetzt werden. Gemäß § 2.2. Entgelttarifvertrag iGZ bleibt der Arbeitnehmer in der EG 2a. Er erhält aber eine tarifliche Zulage in Höhe der Differenz von EG 4 und EG 2a.

Es handelt sich um eine tarifliche Zulage und nicht um eine übertarifliche Zulage. Der Arbeitnehmer hat einen tariflichen Anspruch auf Zahlung dieser Zulage.

Der Vorteil dieser Regelung besteht darin, dass die Zulage erlischt, wenn der höherwertige Einsatz beendet wird. Damit verringert sich das Vergütungsrisiko für den Arbeitgeber sowohl bei anderweitigen Einsätzen als auch in verleihefreien Zeiten. Denn in beiden Fällen besteht der Vergütungsanspruch nur auf Grundlage dessen, was im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist.

Der Begriff „zeitweise“ verdeutlicht, dass die Verwendung dieses Instruments nicht zeitlich unbegrenzt möglich ist. Die entscheidende Frage ist, wie lange der Arbeitnehmer in der niedrigeren Entgeltgruppe trotz höherwertiger

Tätigkeit belassen werden darf. Der Tarifvertrag verwendet den unbestimmten Begriff „zeitweise“. Es ist nicht möglich, einen exakten Zeitraum zu benennen.

Auch eine Verlängerung des erstmalig vom Kunden befristeten Einsatzes wird für zulässig erachtet. Ein Kriterium für eine notwendige Höhergruppierung kann aber sein, wenn der Einsatz beim Kunden bereits mehrmals verlängert wurde und der Kunde damit zum Ausdruck bringt, dass er die (höherwertige) Arbeitsleistung des Arbeitnehmers akzeptiert. Auch sollte auf den Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses geblückt werden; der sollte regelmäßig durch Tätigkeiten begründet werden, die der (niedrigeren) Stammentgeltgruppe entsprechen.

Im Ergebnis geht es um eine Prognoseentscheidung. Kann anhand der bisherigen Beschäftigungsstruktur bejaht werden, dass der Arbeitnehmer eigentlich in der niedrigeren Entgeltgruppe einzugruppiert ist und der höherwertigere Einsatz die Ausnahme darstellt, ist ein Ausgleich über § 2.2. Entgelttarifvertrag möglich. Ist hingegen prognostisch der Arbeitnehmer in der höheren Entgeltgruppe tätig, so wäre eine Umgruppierung zwingend notwendig.