LAG zur Eingruppierung und Eingruppierungsautomatik bei konstitutiver Vereinbarung im Arbeitsvertrag

29.06.2020

Landesarbeitsgericht BW, Urteil vom 29.06.2020, Az. 9 Sa 21/20. Schlagworte: Eingruppierung, Höhergruppierung, Arbeitsvertrag, Tarif, TV-L. Achtung Revision, Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 2. Juni 2021 – 4 AZR 387/20!

Leitsätze:

1. Wird im Geltungsbereich des TV-L im Arbeitsvertrag eines Arbeitsnehmers vereinbart, dass "der Arbeitnehmer für Tätigkeiten der Entgeltgruppe xx TV-L eingestellt wird" und nicht, dass "der Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe xx eingruppiert ist", handelt es sich um eine konstitutive Vereinbarung der Vergütung nach der benannten Entgeltgruppe mit der Folge, dass sich der Arbeitnehmer nicht auf die "Eingruppierungsautomatik" des § 12 TV-L berufen kann (Im Anschluss an BAG 24.3.2018, 4 AZR 151/15 und BAG 18.10.2018, 6 AZR 246/17).

2. Dem stehen auch nicht die Regeln der AGB - Kontrolle nach §§ 305 ff BGB entgegen.

3. Bei einem "Hereinwachsen" in eine höhere Vergütungsgruppe durch Erfahrungszuwachs hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütungsnachzahlung, sondern auf Vertragsänderung.

Hinweis: Den Interessierten werden insb. die Randnummern 103 ff. empfohlen.

Zum Sachverhalt: Der Arbeitnehmer hatte einen Arbeitsvertrag für Tätigkeiten nach EG 11 TV-L geschlossen. Durch ein Zusatzstudium begehrte der Kläger nun eine Höhergruppierung nach EG 12 bzw. EG 13. Das Gericht rekurriert strikt auf den Text des Arbeitsvertrags und führt in RN7 aus: „Die Auslegung des Arbeitsvertrages ergibt, dass es sich hierbei um eine konstitutive Vereinbarung der Vergütung nach der Entgeltgruppe 11 und eine Einschränkung des Weisungsrechtes des beklagten Landes dahingehend, dass dem Kläger auch nur Tätigkeiten, die nach der Entgeltgruppe 11 vergütet werden zugewiesen werden können.“ – Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen aufpassen, so führt RN118 aus: „Ein Anspruch auf eine Vergütung nach der EG 12 für den streitgegenständlichen Zeitraum wäre daher allenfalls denkbar, wenn die Parteien den Arbeitsvertrag zumindest stillschweigend geändert hätten, indem dem Kläger von einer personalverantwortlichen Stelle eine Tätigkeit zugewiesen worden wäre, die in der EG 12 richtig eingruppiert wäre.“

Zum Thema „Erfahrungszuwachs“, siehe ergänzend RN121 (in Kurzform, Erfahrung alleine reicht nicht aus, die Qualität der Tätigkeit ist entscheidend).

Externer Link:

- Landesarbeitsgericht BW, Urteil im Volltext

BAG befasst sich mit dem Urteil des LAG BW

Die Revision des Klägers beim BAG war teilweise erfolgreich, Teile des LAG BW-Urteils wurden aufgehoben.

siehe BAG-Entscheidung im Volltext und Besprechung auf Rechtslupe

Schlagwörter
Baden-Württemberg Recht
diesen Inhalt herunterladen: PDF