

LAG Köln: Beweislast und Gleichbehandlungsgrundsatz bei Eingruppierungsfeststellungsklage

TVöD § 12 I 1, II

1. Mit einer Eingruppierungsfeststellungsklage sind vom Kläger diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, die beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale seien unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen im geforderten zeitlichen Umfang erfüllt. Für einen schlüssigen Vortrag genügt dabei eine genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit nicht, wenn ein Heraushebungsmerkmal in Anspruch genommen wird.
2. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers nur dort ein, wo der Arbeitgeber durch eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk oder eine eigene Ordnung schafft, nicht aber bei bloßem - auch vermeintlichem - Normvortrag. (red. Leitsätze)

LAG Köln, Urteil vom 30.11.2016 – 11 Sa 507/15
(ArbG Bonn 25.3.2015 – 4 Ca 81/15), BeckRS 2016, 122222

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Vergütung und um einen Vergütungsanspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Kläger ist ausgebildeter Elektroinstallateur und seit dem 1.7.1993 bei der Beklagten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag war die Anwendung des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes (MTB II) vereinbart. Der Kläger wurde in die Lohngruppe 6 MTB II eingereiht. Am 23.4.1997 erfolgte die Eingruppierung in die Lohngruppe 7 MTB II und am 30.6.2000 in die Lohngruppe 7 a MTB II. Mit Inkrafttreten des TVöD zum 1.10.2005 wurde der Kläger in die Entgeltgruppe (EG) 7 TVöD-Bund übergeleitet. Ab dem Jahre 2010 war der Kläger in der IT-Verwaltung tätig. Seine Arbeitskollegen, die zum Teil gleiche Aufgaben wie er verrichteten, wurden nach EG 8 bzw. EG 9 TVöD-Bund vergütet. Der Kläger erhob Eingruppierungsfeststellungsklage, mit der er eine Vergütung nach EG 9 TVöD-Bund oder hilfsweise nach EG 8 TVöD-Bund begehrte.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen mit der Begründung, der Kläger habe nicht dargetan, dass er selbstständige Leistungen im Tarifsinne des Teils I Anlage 1 TV EntgO Bund erbringe. Dagegen wandte sich der Kläger im Wege der Berufung.

Entscheidung

Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Das LAG wies die Klage vollständig ab.

Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den Kläger nach der EG 9 TVöD-Bund oder hilfsweise nach der EG 8 TVöD-Bund zu vergüten.

Nach § 12 I 1 TVöD-Bund richtet sich die Eingruppierung nach dem TV EntgO Bund. Entscheidend ist die auszuübende Tätigkeit nach Maßgabe des § 12 II TVöD-Bund. Es sei dem Kläger nicht gelungen, schlüssig aufzuzeigen, dass er zumindest zu einem Drittel selbständige Leistungen im Sinne der Protokollerklärung Nr. 4 zum Teil I der Anlage 1 TV EntgO Bund erbringe. Sein Vorbringen ließe nicht konkret erkennen, welche Fachkenntnisse zur ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung vorausgesetzt werden. Ferner bleibe offen, welche geistige Initiative er bei welcher Tätigkeit in welchem Maße zu entwickeln hätte.

Zur Erfüllung des Tarifmerkmals der selbständigen Leistung genüge es nicht, dass ein Beurteilungsspielraum als solcher besteht, vielmehr sei bei Ausfüllen dieses Spielraums die Abwägung unterschiedlicher Informationen erforderlich. Der Kläger beschränke sich jedoch auf schlagwortartige Umschreibungen und unterließe die gebotene Abgrenzung zur leichten geistigen Arbeit, die die Anforderung der selbstständigen Leistung nicht erfüllt.

Der Kläger könne nicht nachweisen, dass er über zusätzliche Fachkenntnisse verfüge, die eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe rechtfertigen. Er könne sich auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen, denn dieser gelte im Bereich der Vergütung nur eingeschränkt.

Praxishinweis

Das Urteil macht deutlich, dass bei Eingruppierungsfeststellungsklagen die Beweislast beim Arbeitnehmer liegt. Das LAG geht nachvollziehbar davon aus, dass der Arbeitnehmer darlegen muss, welche Voraussetzungen einer höheren Entgeltgruppe er erfüllt. Ein solcher Vortrag des Arbeitnehmers hat nicht schon dann Erfolg, wenn er nur aufzeigt, dass andere Arbeitnehmer, die vergleichbare Aufgaben verrichten, in eine höhere Entgeltgruppe eingegliedert wurden und er sich deshalb auf den Gleichbehandlungsgrundsatz beruft. Vielmehr gilt vorrangig der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuell ausgehandelte Vergütungen. Bei bloßem Normvortrag liegt keine verteilende Entscheidung des Arbeitgebers vor. Für den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz besteht in diesem Fall kein Raum. Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes muss aber beachten, dass er sich in den Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes begibt, wenn er entweder ein eigenes Regelwerk schafft oder in Kenntnis einer fehlenden Rechtsgrundlage Leistungen (weiterhin) erbringt.

RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak,
Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg