

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 11. Juli 2018  
- 4 AZR 488/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:110718.U.4AZR488.17.0

I. Arbeitsgericht Iserlohn

Urteil vom 18. Oktober 2016  
- 2 Ca 488/16 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 24. Mai 2017  
- 4 Sa 1400/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - korrigierende Rückgruppierung - Darlegungslast

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 488/17  
4 Sa 1400/16  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
11. Juli 2018

## URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Moschko für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Mai 2017 - 4 Sa 1400/16 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Parteien streiten über die zutreffende tarifliche Eingruppierung des Klägers. 1
- Die Beklagte ist ein Unternehmen der Metallindustrie. Sie ist auf dem Gebiet der Entwicklung, Herstellung, Lieferung und Reparatur von Zylinderkopfsystemen und anderen Komponenten für große Verbrennungsmotoren, wie sie in Schiffen, Lokomotiven, Kraftstationen oder Öl- und Gasanlagen eingesetzt werden, tätig. 2
- Der Kläger ist gelernter Werkzeugmacher und seit dem 1. Juni 2004 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen Anwendung. 3
- Der Kläger wird von der Beklagten im Betriebsbereich MOT4 (Reparatur von Körben, Zylinderköpfen und Zweitaktkomponenten) eingesetzt und ist dort für den Wareneingang und Warenausgang zuständig. Er erhielt seit dem 1. Juli 2010 Vergütung nach der Entgeltgruppe 10 des Entgeltrahmenabkommens in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 18. Dezember 2003 (im Folgenden TV ERA NRW). Die Beklagte teilte dem Kläger die Eingruppierung mit der „Beschreibung und Bewertung von Arbeits- 4

aufgaben“ mit, die mit Zustimmung des Betriebsrats am 3. November 2010 freigegeben wurde, in der es ua. heißt:

„**Aufgabenbeschreibungs-Nr.: 111503**“

<b><u>5. Aufgabenbeschreibung (Arbeitsablauf / Einzelaufgaben)</u></b>		
<b>Teilaufgaben</b>	<b>Ausführliche Beschreibung der Tätigkeit</b>	
Vorbereitung der Prüfung (Reparatur- und Neuteile)	Erfassung der eingehenden Teile zur Wareneingangsprüfung. Auspacken der angelieferten Teile. Ggf. demontieren und säubern der angelieferten Teile. Prüfvorrichtungen ggf. nach Teileart und Ausführung einstellen.	
Wareneingang, (Reparaturteile)	Bestimmung von Teiletyp und Ausführung ( angelerntes Know How ) von Körben und Zylinderköpfen. Erfassung der Teile- und Lieferungsdaten in RUBI und Excel-Liste. Materialbestimmung mittels Sortiermeter Festlegung bzw. Vorschlag für zusätzlichen Reparaturumfang aufgrund visueller Prüfung ( nicht im RUBI-Schadenskatalog aufgeführt). Teile mit IK-Nr. kennzeichnen. RUBI-Schadenskatalog durchführen Festlegung des Reparaturumfanges durch RUBI, ggf. unter Mitwirkung von Fachabteilung. Falls erforderlich/möglich die Funktion überprüfen, z.B. bei Baugruppen wie Drehvorrichtungen. Prüfdokumentation erstellen. Selbständiges Durchführen von Farbeindringprüfungen	
Durchführung der Prüfung (Neuteile)	Mengenmässige, massliche und visuelle Kontrolle nach Bestellung, Zeichnung und/oder Prüfplan durchführen.	

<p>Nachbereitung der Prüfungen ( Reparatur und Neuteile )</p>	<p>Falls erforderlich/möglich die Funktion überprüfen, z.B. bei Baugruppen wie Drehvorrichtungen. Prüfdokumentation erstellen.</p> <p>Teile nach reparaturfähig und Ausschuss sortiert abstellen. Teile oder Palette mit WE-Nr. beschriften und bis zur Fertigungsfreigabe oder Verschrottung einlagern. Erfassung der durchgeführten Wareneingangsprüfung. Säuberung der eingesetzten Messmittel und Vorrichtungen. Mitwirkung/Anstoss bei/zu der Anpassung/Neuanlage des RUBI-Schadenskataloges.</p>	
<p>Nachbereitung der Prüfung (Neuteile)</p>	<p>Teile nach Gut, Nacharbeit, Ausschuss sortiert abstellen. Teile ggf. kennzeichnen, konservieren. Teile einlagern und Lagerort ggf. beschriften. WE-Buchung veranlassen.</p>	
<p>Warenausgang ( Reparaturteile )</p>	<p>Anhand der Rubi-Vorgabe durchführen</p>	

...

**Aufgabenbeschreibungs-Nr.: 111503**

<b><u>7. Bewertungsbegründungen</u></b>			
<b>Anforderungsmerkmal</b>	<b>Begründung</b>	<b>Stufe</b>	<b>Punkte</b>
<p><b>7.1.1 Arbeitskenntnisse</b></p>	<p>Keine</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p><b>7.1.2 Fachkenntnisse</b></p>	<p>Arbeitsaufgabe mit einem Können, dass i. d. R. durch eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens dreieinhalbjähriger</p>	<p>8</p>	<p>58</p>

	Ausbildungsdauer erworben wird.		
<b>7.1.3 Berufserfahrungen</b>	Arbeitsaufgabe mit einem Können, das zu den geforderten Fachkenntnissen zusätzliche Berufserfahrung von mindestens 1 Jahr bis 3 Jahren erfordert.	1	6
<b>7.2 Handlungs- und Entscheidungsspielraum</b>	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist teilweise vorgegeben.	3	18
<b>7.3 Kooperation</b>	Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmässige Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung.	4	15
<b>7.4 Führung</b>	Kein Führen erforderlich.	1	0
		<b>Gesamtpunkte</b>	<b>97</b>
		<b>Entgeltgruppe</b>	<b>10“</b>

Im Jahr 2012 wurde der Betriebsbereich MOT2 (Produktion von Neukörpern) umstrukturiert und in den Betriebsbereich MOT4 integriert. Durch die Kombination der Ventilgehäusefertigungen beider Bereiche ergaben sich verschiedene Synergieeffekte. Vor diesem Hintergrund bewertete die Beklagte die Aufgaben der betroffenen Mitarbeiter im Jahr 2015 neu und passte die Aufgabenbeschreibungen entsprechend den zwischenzeitlich veränderten technischen Rahmenbedingungen an bzw. konzipierte sie neu. Der Arbeitsplatz des Klägers blieb unverändert.

5

Mit Schreiben vom 25. November 2015 teilte die Beklagte dem Kläger mit, ihm werde ab dem 1. November 2015 eine neue Aufgabe mit der Aufgabenbeschreibung 111571 übertragen. Damit richte sich gemäß § 2 Tarifvertrag

6

zur Entgeltsicherung in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 18. Dezember 2003 (im Folgenden TV EGS) ab dem 1. Juni 2016 sein Entgelt nach Entgeltgruppe 9 TV ERA NRW. Die Beschreibung und Bewertung seiner Aufgaben, die mit Zustimmung des Betriebsrats am 21. Juli 2015 abgeschlossen wurde, lautet hinsichtlich der Aufgabenbeschreibung und Bewertungsbegründungen nunmehr wie folgt:

„ <b>Aufgabenbeschreibungs-Nr.:</b> 111571
--

<b><u>5. Aufgabenbeschreibung (Arbeitsablauf / Einzelaufgaben)</u></b>	
--	--

<b>Teilaufgaben</b>	<b>Ausführliche Beschreibung der Tätigkeit</b>
Maschinen einrichten und freigeben	Maschinen einrichten und Fertigungsfreigabe unter Berücksichtigung der Spezifikationen erteilen.
Routineprüfungen durchführen	Artikelbezogenes Vorbereiten/Einstellen der Mess- und Prüfmittel. Überprüfen der Messmittel z.B. aktuelle Prüfplakette.  Erfassung der eingehenden Teile zur Wareneingangsprüfung. Angelieferte Baugruppen/Einheiten für die RUBI-Wareneingangsprüfung demontieren, reinigen bzw. strahlen.  RUBI-Schadenskatalog durchführen, Ergebnisse feststellen und dokumentieren.  Wirtschaftlichen Einsatz von Werkzeugen und Betriebsmitteln beachten.  Festlegung des Reparaturumfanges unter Berücksichtigung der Spezifikation. Abdrücken, Farbeindring- und Durchflussmengenprüfung aller Bauteile nach Spezifikation durchführen.  Nach Qualitätsanforderungen, Beschaffenheit, Maßhaltigkeit und Vollständigkeit prüfen. Ergebnisse dokumentieren. Fehlerhafte Teile ggf.

Wartungsarbeiten durchführen	<p>nachbereiten oder die Nacharbeit veranlassen.</p> <p>Prüfdokumentation erstellen.</p> <p>Kontrollnummern dokumentieren. Teile konservieren, verpacken und dem Versand zuführen.</p> <p>Teile mit IK-Nr./Serialnummern kennzeichnen.</p> <p>Einfache Vorrichtungen zur Demontage / Montage anfertigen. Mitwirken bei grösseren Konstruktionen.</p> <p>Entnahme der Einzelteile nach Stückliste und Zusammenbau der Einzelteile.</p> <p>Mitwirken bei Instandsetzung der Zylinderköpfe</p> <p>Montage nach Vorgabe durchführen. Falls erforderlich, einzelne Montageschritte im Prüfplan dokumentieren.</p> <p>Termingerechte Abarbeitung der Betriebsaufträge nach z. B. RDLZ.</p> <p>Betriebsaufträge im BDE System anmelden und abmelden.</p> <p>Nach Inspektionsplan Wartungsarbeiten durchführen und kleine Störungen beheben.</p> <p>In Abstimmung mit den Schichtverantwortlichen / der Instandhaltung beheben lassen.</p>
------------------------------	--

...

<b>Aufgabenbeschreibungs-Nr.: 111571</b>
--

<b><u>7. Bewertungsbegründungen</u></b>			
<b>Anforderungsmerkmal</b>	<b>Begründung</b>	<b>Stufe</b>	<b>Punkte</b>
<b>7.1.1 Arbeitskenntnisse</b>	Keine, da Fachkenntnisse erforderlich	-	-



<b>7.1.2 Fach- kenntnisse</b>	Arbeitsaufgaben mit einem Können, dass i.d.R. durch eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens 3jähriger Regelausbildungsdauer erworben wird.	8	58
<b>7.1.3 Berufs- erfahrungen</b>	Arbeitsaufgaben, die zusätzlich zu den Fachkenntnissen Berufserfahrungen von mindestens 1 Jahr bis zu 3 Jahren erfordern.	1	6
<b>7.2 Handlungs- und Entschei- dungsspielraum</b>	Die Erfüllung der Arbeitsaufgabe ist teilweise vorgegeben.	3	18
<b>7.3 Kooperation</b>	Die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erfordert regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit.	2	4
<b>7.4 Führung</b>	Die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erfordert kein Führen.	1	0
		<b>Gesamtpunkte</b>	<b>86</b>
		<b>Entgeltgruppe</b>	<b>9“</b>

Mit Schreiben vom 10. Dezember 2015 forderte der Kläger die Beklagte vergeblich auf, ihre Umgruppierungsentscheidung zu revidieren. 7

Mit seiner Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihm auch nach dem 1. Juni 2016 eine Vergütung nach Entgeltgruppe 10 TV ERA NRW zzgl. der persönlichen Leistungszulage zu zahlen. Hierzu hat er die Auffassung vertreten, der Beklagten sei eine Neubewer- 8

tung seiner Tätigkeit versagt. Das sei aus § 4 TV ERA NRW zu schließen. Sein Tätigkeitsbereich und die Anforderungen an seine Tätigkeit hätten sich seit der Freigabe der Aufgabenbeschreibung vom 3. November 2010 nicht geändert. Hinsichtlich des Anforderungsmerkmals „Kooperation“ bedürfe es zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben der regelmäßigen Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung mit anderen Mitarbeitern der Beklagten, so dass für das Anforderungsmerkmal weiterhin die Stufe 4 und der Punktwert 15 nach Anlage 1a zum TV ERA NRW in Ansatz zu bringen sei. Bei der Anlieferung und der Freigabe von zu reparierenden Motorteilen sei eine Kooperation und entsprechende Abstimmung mit den für die Arbeitsvorbereitung zuständigen Mitarbeitern erforderlich. Ferner müsse er sich ständig mit Vertriebsmitarbeitern abstimmen und mit diesen kooperieren, insbesondere bei Anlieferungen, die vom PC-System nicht erfasst seien. Wenn ein Teil, zB ein Ventil oder Zylinderkopf angeliefert werde, das nicht mehr reparabel sei, müsse er sich mit der Qualitätssicherung und der Arbeitsvorbereitung abstimmen. Er führe auch die anfallenden Prüfungen nicht lediglich anhand einer Checkliste durch, da immer wieder Schäden an ungewöhnlichen Stellen aufträten, weshalb Abstimmungen mit den Mitarbeitern in der Qualitätssicherung und in der Arbeitsvorbereitung erforderlich seien. Auch bei der Demontage neuer Werkzeuge und Vorrichtungen sei hinsichtlich der Vorgehensweise eine Absprache mit der Abteilung Technologie erforderlich. Bei der Kommunikation und Kooperation mit der Arbeitsvorbereitung, mit der Qualitätssicherung und dem Geschäftsbereichsleiter werde - auch auf der Grundlage seines Erfahrungswissens - diskutiert, was mit einem bestimmten Teil geschehen und ob und wie es repariert werden solle. Dies habe Auswirkungen auf die eigene Arbeitsausführung, aber auch auf die Aufgabenerfüllung anderer Mitarbeiter. Es gebe kein vordefiniertes Entscheidungsraster. Die betriebsweite Einführung des ProAlpha-Systems im Juli 2010 habe zu keiner Änderung der erforderlichen Abstimmungen und Kommunikation zwischen den Abteilungen geführt. Das Anforderungsmerkmal „Kooperation“ sei auch nach Einführung des Systems und der erfolgten Aufgabenbeschreibung und -bewertung vom 3. November 2010 mit Stufe 4 und dem Punktwert 15 berücksichtigt worden. Schließlich erfordere die Aufgabenerfüllung aufgrund der Vielfältig-

keit der unterschiedlichen Komponenten auch eine Berufserfahrung von mehr als drei Jahren.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt 9

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn auch ab dem 1. Juni 2016 Vergütung nach ERA-Monatsgrundentgeltgruppe EG 10 zzgl. der persönlichen Leistungszulage zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat ausgeführt, 10  
aufgrund der Einführung des ProAlpha-Systems im Jahr 2011 habe sich der frühere Kommunikationsaufwand deutlich verringert. Deshalb sei die Tätigkeit des Klägers niedriger zu bewerten, was eine Verringerung seiner Vergütung nach § 3 TV EGS zur Folge habe. Aufwendige Abstimmungen zwischen den Abteilungen seien nicht mehr erforderlich. Vor der Einführung seien Wareneingänge auf Zuruf bearbeitet worden. Der Kläger habe dann mit Vertriebsmitarbeitern die Reihenfolge der eingegangenen Artikel abgestimmt. Mit der Einführung des ProAlpha-Systems seien diese Abstimmungen weggefallen. Seien Ventile oder Zylinderköpfe nicht mehr reparabel, werde dies im System erfasst; einer abteilungsübergreifenden Besprechung bedürfe es nicht mehr. Er müsse auch bei der Zerlegung der angelieferten Motorenteile und der Analyse der Schäden keinen Kontakt mehr zu Geschäftsbereichsleitern, der Fertigungsplanung und -steuerung oder der Qualitätssicherung aufnehmen, da der Reparaturvorgang systemseitig durch das RUBI- und durch das ProAlpha-System begleitet würde. Auch bei der Reparatur von neuen Produkten sei ein über das normale Maß an Kommunikation hinausgehender Austausch mit anderen Abteilungen nicht erforderlich. Die in der Aufgabenbeschreibung vom 21. Juli 2015 beschriebene Abstimmung bei Durchführung von Wartungsarbeiten erfordere allenfalls Absprachen mit dem Schichtverantwortlichen als fachlich Verantwortlichem. Die fragliche Teilaufgabe sei dahin zu verstehen, dass es zu den grundsätzlichen Aufgaben des Klägers gehöre, nach Inspektionsplan Wartungsarbeiten durchzuführen und kleinere Störungen zu beheben. Könne er das Problem oder die vorliegende Störung nicht eigenständig beheben, sei lediglich diese Information an den Schichtverantwortlichen weiterzugeben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im noch streitigen Umfang stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 11

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist begründet. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist nicht frei von Rechtsfehlern. Mit der vom Landesarbeitsgericht erfolgten Begründung konnte die Klage nicht abgewiesen werden. Da es für eine abschließende Entscheidung des Senats an Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts fehlt, ist die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 12

I. Die Feststellungsklage ist zulässig. Mit seinem zuletzt gestellten Antrag begehrt der Kläger die Feststellung, dass er auch weiterhin in die Entgeltgruppe 10 TV ERA NRW eingruppiert ist und die Beklagte ihn danach zu vergüten hat. Dabei handelt es sich um einen - leicht modifizierten - Eingruppierungsfeststellungsantrag (*BAG 11. Oktober 2006 - 4 AZR 534/05 - Rn. 13*), der auch gegenüber der Beklagten als einem privatwirtschaftlichen Unternehmen zulässig ist (*st. Rspr., siehe nur BAG 27. September 2017 - 4 AZR 76/15 - Rn. 13*). 13

II. Mit der vom Berufungsgericht gewählten Begründung durfte die Klage nicht abgewiesen werden. Ob die Klage begründet ist, kann der Senat auf Grundlage der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen nicht abschließend entscheiden. 14

1. Aufgrund der einzelvertraglichen Vereinbarung richten sich das Arbeitsverhältnis und damit auch die Eingruppierung des Klägers nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens. Die maßgeblichen 15

tariflichen Bestimmungen haben - soweit für das vorliegende Verfahren von Interesse - folgenden Wortlaut:

**„Entgeltrahmenabkommen**

**(ERA)**

...

**§ 2 Allgemeine Bestimmungen zur Eingruppierung**

1. ...
2. Der Beschäftigte hat Anspruch auf Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert wurde.
3. Grundlage der Eingruppierung des Beschäftigten ist die Einstufung der übertragenen und auszuführenden Arbeitsaufgabe. Die Arbeitsaufgabe kann eine Einzelaufgabe beinhalten oder einen Aufgabenbereich umfassen.

Bei der Einstufung der Arbeitsaufgabe nach dem in § 3 bestimmten Punktbewertungsverfahren erfolgt eine ganzheitliche Bewertung der Arbeitsaufgabe, die alle übertragenen und auszuführenden Tätigkeiten umfasst, unabhängig davon, wie oft und wie lange diese ausgeführt werden.

Bei dieser Bewertung ist bei dem Anforderungsmerkmal ‚Können‘ das höchste für die Arbeitsaufgabe erforderliche Könnensniveau für die Einstufung der übertragenen Arbeitsaufgabe entscheidend. Bei den Anforderungsmerkmalen ‚Handlungs- und Entscheidungsspielraum‘, ‚Kooperation‘ und ‚Mitarbeiterführung‘ ist eine Gewichtung danach vorzunehmen, ob und inwieweit die Tätigkeiten die Arbeitsaufgabe insgesamt prägen.

...

5. Übt ein Beschäftigter außerhalb einer Arbeitsaufgabe (z.B. in Aushilfe oder Stellvertretung) vorübergehend eine Tätigkeit aus, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, so erwirbt er keinen Anspruch auf höhere Entgeltbezüge. Dauert diese Tätigkeit zusammenhängend mehr als vier Wochen, so entsteht der Anspruch auf höhere Entgeltbezüge vom ersten Tag der höherwertigen Tätigkeit an. Dies gilt auch für eine Entgeltgruppenzulage.

Dauert die höherwertige Tätigkeit länger als sechs Monate, hat eine Neueingruppierung zu erfolgen.

- 6. Übt ein Beschäftigter vorübergehend eine niedriger bewertete Tätigkeit aus, vermindern sich seine Entgeltbezüge nicht.

Eine dauerhafte Ausübung einer niedriger bewerteten Tätigkeit über sechs Monate hinaus setzt eine Änderungskündigung oder Änderungsvereinbarung (§ 2 Nr. 1 EMTV) voraus und führt zu einer Neueingruppierung des Beschäftigten.

Die Bestimmungen des Tarifvertrags zur Entgeltsicherung bleiben unberührt.

...

**§ 3 Punktbewertungsverfahren**

- 1. Grundlage der Einstufung einer Arbeitsaufgabe sind folgende Anforderungsmerkmale:

- 1. Können (Arbeitskenntnisse sowie Fachkenntnisse und Berufserfahrungen)
- 2. Handlungs- und Entscheidungsspielraum
- 3. Kooperation
- 4. Mitarbeiterführung.

Für jedes Anforderungsmerkmal werden Bewertungsstufen gebildet, diesen Bewertungsstufen Punktwerte zugeordnet und damit eine Gewichtung zueinander festgelegt.

Die Begriffsbestimmungen und Bewertungsstufen der Anforderungsmerkmale ergeben sich aus Anlage 1a dieses Tarifvertrags.

- 2. Es werden 14 Entgeltgruppen gebildet und diesen Gesamtpunktspannen wie folgt zugeordnet.

Entgeltgruppe (EG)	Gesamtpunktspanne
1	10 - 15
...	... ..
9	78 - 88
10	89 - 101
...	... ..

...

**§ 4 Reklamation der Eingruppierung**

1. Der Beschäftigte kann seine Eingruppierung innerhalb von vier Wochen ab Kenntnis der mitgeteilten Eingruppierung beanstanden. Die Beanstandung ist durch den Arbeitgeber zu prüfen. Ist der Beschäftigte mit dem Ergebnis der Prüfung nicht einverstanden, kann er beantragen, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat in einer paritätisch besetzten Kommission mit der Angelegenheit befassen. Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Beschäftigten mitzuteilen.

Unabhängig davon steht der Rechtsweg offen.

2. Beschäftigter und Betriebsrat können eine Prüfung der Eingruppierung durch den Arbeitgeber beantragen, wenn sich die der Einstufung zugrunde gelegten Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe maßgeblich geändert haben oder weitere Aufgaben übertragen worden sind und sich hieraus Auswirkungen auf die Eingruppierung des Beschäftigten ergeben können.

...

**ERA - Anlage 1a**

**Begriffsbestimmungen und Bewertungsstufen der Anforderungsmerkmale des tariflichen Punktbewertungsverfahrens nach § 3 ERA**

...

***Bewertungsstufen***

**1 Können<sup>1)</sup>**

...

**1.3 Berufserfahrungen**

<b>Stufe</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Punkte</b>
1	Arbeitsaufgaben, die zusätzlich zu den Fachkenntnissen Berufserfahrungen von mindestens einem Jahr bis zu drei Jahren erfordern.	6
2	Arbeitsaufgaben, die zusätzlich zu den Fachkenntnissen Berufserfahrungen von mehr als drei Jahren erfordern.	12

...

### **3. Anforderungsmerkmal ‚Kooperation‘**

Mit dem Anforderungsmerkmal ‚Kooperation‘ werden die im Rahmen der übertragenen und auszuführenden Arbeitsaufgabe vom Beschäftigten geforderten Voraussetzungen beschrieben, zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe mit anderen sachgerecht zu kommunizieren, zusammenzuarbeiten und/oder im vorgegebenen Rahmen die Arbeit mit der Arbeit anderer abzustimmen.

Dabei sind die erforderliche Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung im Rahmen der Arbeitsorganisation (z. B. bei Gruppenarbeit) zu berücksichtigen. Sie umfassen quantitative (z. B. regel- und nicht regelmäßige auftretende) und qualitative (z. B. komplex auftretende) Kooperationserfordernisse.

Der Grad der Kooperation ergibt sich aus der erforderlichen Häufigkeit und Intensität der Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung.

#### ***Bewertungsstufen***

<b>3 Kooperation</b>		
<b>Stufe</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Punkte</b>
1	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert kaum Kommunikation und Zusammenarbeit.	2
2	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit.	4
3	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit sowie gelegentliche Abstimmung.	10
4	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmäßige Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung.	15
5	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert in hohem Maße Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung.	20“



**„Tarifvertrag zur Entgeltsicherung  
(TV EGS)**

...

**§ 2**

Wird einem Beschäftigten aus dringenden betrieblichen Gründen ein geringer bezahlter Arbeitsplatz zugewiesen, so hat der Beschäftigte Anspruch auf Weiterzahlung seines bisherigen Entgelts für die Dauer von 7 Monaten. ...

**§ 3**

Ändern sich die Anforderungen an einem Arbeitsplatz durch technische und / oder organisatorische Änderungen auf Dauer und verringert sich dadurch das Entgelt, so hat der Beschäftigte Anspruch auf Weiterzahlung seines bisherigen Entgelts für die Dauer von 12 Monaten.“

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Feststellungsantrag als unbegründet abgewiesen. Es sei nicht festzustellen, dass der Kläger unter Beachtung der tariflichen Anforderungsmerkmale in die Entgeltgruppe 10 gemäß § 2 Nr. 2 TV ERA NRW eingruppiert sei. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fänden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die tariflichen Bestimmungen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung und damit auch das Entgeltrahmenabkommen vom 18. Dezember 2003. Nach § 2 Nr. 3 TV ERA NRW sei Grundlage der Eingruppierung des Beschäftigten die Einstufung der übertragenen und auszuführenden Arbeitsaufgabe. Dies geschehe anhand des Punktbewertungsverfahrens gemäß § 3 TV ERA NRW nach den dort benannten Anforderungsmerkmalen. 16

Der Kläger habe auf der Grundlage dieses Punktbewertungsverfahrens zum einen keine Tatsachen vorgetragen, die einen Schluss darauf zugelassen hätten, dass er für die ihm übertragene Arbeitsaufgabe Berufserfahrungen von mehr als drei Jahren benötige, so dass für das Anforderungsmerkmal 1 „Können“ gemäß § 3 Nr. 1 iVm. Ziffer 1.3 der Anlage 1a TV ERA NRW Stufe 2 in Ansatz zu bringen sei. Zum anderen habe die Kammer ebenfalls nicht feststellen vermocht, dass der Kläger zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgabe sich zumindest gelegentlich mit anderen Stellen im tariflichen Sinne abstimmen 17

müsse und das Anforderungsmerkmal 3 „Kooperation“ gemäß § 3 Nr. 1 iVm. Ziffer 3 der Anlage 1a TV ERA NRW zumindest mit Stufe 3 und somit zehn Wertpunkten zu berücksichtigen sei. Die vom Kläger hierzu vorgetragene(n) Tatsachen hätten vielmehr den Schluss zugelassen, die Aufgabenerfüllung sei nicht über die formale Weitergabe oder Entgegennahme von Informationen oder Absprachen hinausgegangen.

Schließlich könne die Beklagte die korrigierende Eingruppierung auch im Jahr 2015 zeitlich nach Einführung des ProAlpha-Systems vornehmen. Gemäß § 2 Nr. 6 TV ERA NRW könne eine Neueingruppierung des Beschäftigten zum einen dann erfolgen, wenn der Beschäftigte dauerhaft eine niedriger bewertete Tätigkeit über sechs Monate hinaus ausübe. Diese Bestimmung verweise im Übrigen auf den Tarifvertrag zur Entgeltsicherung vom 18. Dezember 2003, woraus sich ergebe, dass der Arbeitgeber zum anderen in den dort beschriebenen Fällen seinerseits eine Korrektur der tariflichen Eingruppierung vornehmen könne. Nach dem Vortrag der Beklagten hätten sich durch die Einführung des ProAlpha-Systems die Anforderungen hinsichtlich des Merkmals „Kooperation“ in Bezug auf das Erfordernis der regelmäßigen oder zumindest gelegentlichen Abstimmung dauerhaft verändert. Diesem Vortrag sei der Kläger nicht hinreichend entgegengetreten. Unabhängig davon, ob diese Änderung als technische oder organisatorische Änderung zu begreifen sei, seien die Voraussetzungen des § 3 TV EGS erfüllt. Mit Ablauf des 12-Monatszeitraums der Entgeltsicherung sei der Kläger nicht (mehr) nach der Entgeltgruppe 10 TV ERA NRW zu vergüten.

18

3. Diese Auffassung ist nicht frei von Rechtsfehlern. Das Landesarbeitsgericht hat schon die maßgebende Darlegungslast verkannt. Das führt zur Aufhebung des Berufungsurteils.

19

a) Bei einer Eingruppierungsfeststellungsklage, mit der der klagende Arbeitnehmer feststellen lassen will, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihn nach einer höheren Entgeltgruppe zu vergüten als ihm nach Auffassung des Arbeitgebers zusteht, richtet sich die Darlegungslast nach folgenden Grundsätzen.

20

- aa) Übt der Arbeitnehmer eine bestimmte Tätigkeit aus und wird nach einer bestimmten tariflichen Entgeltgruppe vergütet, vertritt er aber die Auffassung, dass seine Tätigkeit die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals einer höheren Entgeltgruppe erfüllt, obliegt es ihm, die tatsächlichen Voraussetzungen hierfür darzulegen (*st. Rspr., grdl. BAG 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 - BAGE 34, 158*). 21
- bb) Anderes gilt bei einer sog. korrigierenden Rückgruppierung. Verrichtet ein Arbeitnehmer eine bestimmte Tätigkeit und hält der Arbeitgeber, der ihn nach einer - zunächst - für zutreffend gehaltenen Eingruppierung vergütet hat, aufgrund einer Überprüfung diese Entgeltgruppe für fehlerhaft zu hoch, kann er eine korrigierende Rückgruppierung vornehmen. Für die objektive Fehlerhaftigkeit der bisherigen und die tatsächlichen Voraussetzungen der Richtigkeit der „neuen“ niedrigeren Eingruppierung bei unveränderter Tätigkeit ist dann der Arbeitgeber darlegungsbelastet (*zB BAG 20. März 2013 - 4 AZR 521/11 - Rn. 18 mwN*). 22
- cc) Wird dem Arbeitnehmer dagegen eine neue - abweichend zu bewertende - Tätigkeit zugewiesen und vom Arbeitgeber mit einer bestimmten Entgeltgruppe tariflich bewertet, ist wiederum der Arbeitnehmer darlegungspflichtig, wenn er meint, diese Eingruppierung sei zu niedrig und eine höhere Entgeltgruppe sei zutreffend. 23
- b) Das Landesarbeitsgericht hat die Darlegungslast für die Richtigkeit der von ihm begehrten Entgeltgruppe 10 TV ERA NRW dem Kläger zugewiesen und seine Abweisung der Klage letztlich damit begründet, dass er dieser Darlegungslast nicht nachgekommen sei. Voraussetzung hierfür wäre aber gewesen, dass keine korrigierende Rückgruppierung vorliegt, sondern der Kläger gegenüber der ursprünglichen Eingruppierung bei unveränderter Tätigkeit eine höhere Entgeltgruppe verlangt oder dass ihm eine neue Tätigkeit zugewiesen worden ist, die die Beklagte niedriger bewertet als der Kläger. Dies hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt; im Gegenteil ist es selbst von einer „korrigierenden Eingruppierung“ und „Neubewertung“ (*UA S. 16*) ausgegangen und hat die Revision gegen sein Urteil auf die „höchstrichterlich noch nicht geklärte Frage, 24

unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber nach ERA berechtigt ist, eine korrigierende Rückgruppierung vorzunehmen“ (UA S. 17), gestützt. Dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung des Berufungsurteils.

4. Ob die Klage begründet ist, kann der Senat aufgrund der tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht selbst entscheiden. Die Sache war deshalb zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. 25

a) Es steht nicht fest, ob der Kläger dieselbe Tätigkeit im tariflichen Sinne ausübt wie zur Zeit der vorangegangenen Eingruppierungsentscheidung, auf deren Grundlage er bis zum 31. Mai 2016 vergütet wurde. Die Parteien sind sich zwar darüber einig, dass die Bewertung der Tätigkeit des Klägers auf der Grundlage der „Beschreibung und Bewertung von Arbeitsaufgaben“ vorgenommen wurde, die mit Zustimmung des Betriebsrats am 3. November 2010 freigegeben wurde und mit der Zuordnung zur Entgeltgruppe 10 TV ERA NRW endete. Anlass für die von der Beklagten mit Schreiben vom 25. November 2015 mitgeteilte Eingruppierung in der Entgeltgruppe 9 TV ERA NRW muss daher entweder eine zwischenzeitliche Änderung der tariflich zu bewertenden Tätigkeit und deren Zuordnung zu einer geringerwertigen Entgeltgruppe oder eine Neubewertung der bisherigen Tätigkeit des Klägers sein. Ob eine und ggf. welche dieser Konstellationen vorliegt, kann nach den Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilt werden. 26

aa) Es könnte eine Änderung der Tätigkeit mit erforderlicher Neueingruppierung vorliegen. 27

(1) Von Bedeutung für die Eingruppierung ist die Änderung einer Tätigkeit dann, wenn sie die tarifliche Bewertung berührt. Grundlage der Eingruppierung des Beschäftigten ist die Einstufung der ihm übertragenen und von ihm auszuführenden Arbeitsaufgabe (§ 2 Nr. 3 TV ERA NRW). Bei der vorübergehenden Ausübung höherwertiger Tätigkeiten steht dem Arbeitnehmer nach vier Wochen ein höheres Entgelt zu; nach sechs Monaten muss eine Neueingruppierung erfolgen (§ 2 Nr. 5 TV ERA NRW). Wird dem Arbeitnehmer dagegen eine niedri- 28

ger bewertete Tätigkeit übertragen, vermindert sich sein Entgelt nicht. Eine Ausübung dieser niedriger bewerteten Tätigkeit über mehr als sechs Monate setzt allerdings eine Vertragsänderung durch Vereinbarung oder Änderungskündigung voraus und führt zu einer Neueingruppierung (§ 2 Nr. 6 TV ERA NRW).

(2) Damit definiert der Tarifvertrag jede Änderung des Arbeitsablaufs - durch welche Umstände auch immer bedingt -, die mit einer Änderung der Wertigkeit der Arbeitsaufgabe verbunden ist und im Ergebnis zu einer niedrigeren tariflichen Bewertung führt, als „Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit“ im Tarifsinne. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist es daher tariflich nicht möglich, eine Neueingruppierung „nach unten“ vorzunehmen, wenn sich aufgrund technischer Neuerungen die Anforderungen an die Durchführung der bisherigen Arbeitsaufgabe ändern und sich diese als geringerwertig im tariflichen Sinne erweisen, ohne dass das in § 2 Nr. 6 TV ERA NRW vorgesehene Verfahren einer Vertragsänderung nach spätestens sechs Monaten eingehalten wird. Daher können auch vergleichsweise geringe Änderungen im Arbeitsablauf eine solche Vertragsänderung erforderlich machen, wenn gerade durch sie eines der in § 3 Nr. 1 TV ERA NRW genannten Anforderungsmerkmale so verändert wird, dass sich dies beim Punktbewertungsverfahren nach § 3 TV ERA NRW im Ergebnis in einer Zuordnung zu einer niedrigeren Entgeltgruppe auswirkt.

29

(3) Dies könnte vorliegend der Fall sein. Wenn der Kläger die in der „Aufgabenbeschreibung“ vom 21. Juli 2015 angegebenen Tätigkeiten tatsächlich ausübt und die hierzu vorgenommene tarifliche Bewertung durch das Landesarbeitsgericht zutreffend sein sollte, handelte es sich um eine niedriger bewertete Tätigkeit. Dies setzte aber die Vertragsänderung durch eine Vereinbarung oder eine Änderungskündigung voraus (§ 2 Nr. 6 TV ERA NRW). Hierzu gibt es keine Feststellungen des Landesarbeitsgerichts.

30

(4) Dem steht - anders als die Beklagte meint - § 3 TV EGS nicht entgegen. Die §§ 2 und 3 TV EGS regeln spezielle Rechtsfolgen für den Fall einer Entgeltverringerung. § 2 TV EGS behandelt die Konstellation der Zuweisung eines geringer bezahlten „Arbeitsplatzes“, § 3 TV EGS die Verringerung des Entgelts als Folge einer Änderung der Anforderungen an einem Arbeitsplatz aufgrund technischer oder organisatorischer Maßnahmen. Liegen die Voraussetzungen einer solchen Entgeltverringerung nach erfolgter Herabgruppierung vor, gelten für den betroffenen Arbeitnehmer besondere Besitzstandsbestimmungen, die in §§ 2 und 3 TV EGS geregelt sind. Die Herabgruppierung bzw. die dieser folgende Entgeltverringerung ist daher Tatbestandsmerkmal der Regelungen, nicht deren Rechtsfolge. Sie ist ihrer Anwendung vorausgesetzt. Ihre Zulässigkeit im Einzelnen bestimmt sich ausschließlich nach § 2 Nr. 6 TV ERA NRW (vgl. dazu oben II 4 a aa (1) und (2)). Ob dessen Voraussetzungen vorliegend gegeben sind, ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt.

31

bb) Grundsätzlich wäre auch eine „Neubewertung“ der bisherigen Tätigkeit und eine daraus resultierende korrigierende Rückgruppierung möglich, wenn die tarifliche Bewertung des Klägers bereits im Jahre 2010 fehlerhaft gewesen wäre. Dagegen spricht allerdings, dass die Beklagte sich nicht hinreichend klar gegen die Richtigkeit der ursprünglichen Bewertung der Tätigkeit zum Stichtag 3. November 2010 gewandt, sondern sich auf die Einführung der neuen Software „ProAlpha“ und die betriebliche Umstrukturierung berufen hat. Dabei ist das genaue Datum der Einführung von „ProAlpha“ nicht festgestellt. Wäre diese erst nach dem 3. November 2010 erfolgt, wären die möglichen Auswirkungen in eingruppierungsrechtlicher Hinsicht einer neuen Tätigkeit zuzuordnen. Aber auch bei Einführung vor dem 3. November 2010 wäre zu prüfen, ob der diesbezügliche Klägervortrag zutreffend ist, wonach sie schon der damaligen Bewertung zugrunde gelegen hat. Dies spräche für eine korrigierende Rückgruppierung mit der Folge der Übertragung der Darlegungslast auf die Beklagte. Soweit sich diese allerdings auf die Integration des Betriebsbereichs MOT2, in dem der

32

Kläger tätig war, in den Betriebsbereich MOT4 beruft, ist aufgrund der Bezugnahme im Tatbestand des Berufungsurteils davon auszugehen, dass dieser Vorgang erst im Jahr 2012 stattgefunden hat, was wiederum im Ergebnis für eine neue Tätigkeit des Klägers spräche.

b) Demgemäß wird das Landesarbeitsgericht zunächst festzustellen haben, ob der Kläger ab Juni 2016 dieselbe Tätigkeit im tariflichen Sinne ausübt wie seit November 2010 und ob und ggf. wann Veränderungen eingetreten sind. Sollte es sich um eine Änderung der Tätigkeit mit einer erforderlichen - niedrigeren - Neueingruppierung handeln, wird es prüfen müssen, ob die Parteien eine Änderungsvereinbarung geschlossen haben oder die Beklagte eine Änderungskündigung erklärt hat. 33

Es ist aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und seiner Begründung zur Revisionszulassung auch nicht auszuschließen, dass ein Fall der sog. korrigierenden Rückgruppierung vorliegt, zu dem dann die Beklagte noch näher vorzutragen hätte. Allerdings müsste die Beklagte in diesem Zusammenhang auch die Zweifel ausräumen, die aufgrund ihrer bisherigen Einlassungen entstanden sein könnten, weil sie sich bisher nicht gegen die ursprüngliche Bewertung der Tätigkeit zum Stichtag 3. November 2010 gewandt, sondern sich vor allem auf die Einführung des neuen Softwaresystems „ProAlpha“, dessen Einführungsdatum bzw. -zeitraum auch nicht genau feststeht, und die betriebliche Umstrukturierung in dem Betriebsbereich MOT2 und MOT4 aus dem Jahr 2012 berufen hat. Wäre auch die - technische - Veränderung erst nach dem 3. November 2010 erfolgt, spräche alles für eine in eingruppierungsrechtlicher Hinsicht neue, veränderte Tätigkeit mit den og. Konsequenzen. Sollte hingegen die Einführung der technischen Veränderungen und Umstrukturierungen bereits vor dem 3. November 2010 erfolgt sein, wäre der Vortrag des Klägers näher zu prüfen, dass bei der Bewertung seiner Tätigkeit diese „Neuerungen“ zugrunde gelegt worden seien, was ggf. für eine „korrigierende Rückgruppierung“ sprechen könnte. Dann müsste der Beklagten unter 34

dem Gesichtspunkt der Gewährung rechtlichen Gehörs (*Art. 103 Abs. 1 GG*) Gelegenheit gegeben werden, die ihr danach obliegende Darlegungslast zu erfüllen.

Eylert

Rinck

Creutzfeldt

Kiefer

Moschko