

AZ 25.00 Nr. 638/6

An die  
Evang. Dekanatämter  
- Dekane und Schuldekane -,  
landeskirchlichen Dienststellen,  
großen Kirchenpflegen sowie an die  
Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

---

### Korrektur falscher Eingruppierungen

Im Rahmen der Rechnungsprüfung bzw. der Visakontrolle werden immer wieder, vor allem bei Neuanstellungen falsche Eingruppierungen festgestellt, die entweder durch eine falsche Grundeingruppierung wegen falscher Auslegung der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppenpläne der KAO zu einer übertariflichen Eingruppierung oder durch falsch berechnete Bewährungsaufstiege – Nichtbeachtung des § 18 KAO – zu falschen, oft vorzeitigen Höhergruppierungen führen. In diesem Zusammenhang stellt sich immer wieder die Frage, ob und auf welche Weise solche Falscheingruppierungen korrigiert werden können und inwieweit für die Betroffenen „Vertrauensschutz“ besteht.

Zur Vermeidung von Auseinandersetzungen oder Rechtsstreitigkeiten zwischen den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder den Mitarbeitervertretungen einerseits und den kirchlichen Dienststellenleitungen andererseits wird deshalb auf folgendes hingewiesen:

1. Nach § 2 des Dienstvertrags für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „gelten für das Dienstverhältnis die Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) in der jeweils geltenden Fassung. Im übrigen gelten die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evang. Landeskirche in Württemberg.“

Daraus folgt, „daß der Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn **zeitlich mindestens zur Hälfte** Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen“ (§ 22 BAT). Maßgebend sind hierbei die Tätigkeiten, die in der Aufgaben- bzw. Stellenbeschreibung aufgeführt und dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin zur dauernden Ausführung übertragen worden sind (Siehe Rundschreiben des OKR vom 24. September 1996 AZ 25.00 Nr. 532/6).

2. Zwar verweist § 2 des Dienstvertrags auf die Bestimmungen der KAO und damit bezüglich der Eingruppierung/Vergütung auf die jeweils zu erfüllenden Tätigkeitsmerkmale. Dies führt dazu, daß die Vergütung nur in der Höhe gewährt werden kann, wie dies die Bestimmungen der KAO und ihre Vergütungsgruppenpläne vorsehen. Jedoch ist auch hier der Grundsatz des „Vertrauensschutzes“ zu beachten. Daraus

folgt, daß „falsche“ Zusagen durch Vertreter des Anstellungsträgers nicht **ohne weiteres** einfach wieder durch den kirchlichen Dienstgeber korrigiert werden können. So können beispielsweise **verbindlich mündlich in Aussicht gestellte oder schriftlich zugesagte „falsche Vergütungen oder Eingruppierungen“**, auch wenn sich später herausstellt, daß sie nicht den Bestimmungen der KAO entsprechen, **nur im Wege der Änderungskündigung, unter Beachtung der Kündigungsfristen, geändert werden.**

3. Dies schließt jedoch eine einfachere **Korrektur falscher Eingruppierungen nicht aus.**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 18. Februar 1998 Grundsätze zur Anwendung der §§ 22 und 23 BAT bei der Korrektur falscher Eingruppierungen festgeschrieben, die auch bei Anstellungsverhältnissen nach der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) eine Rolle spielen können:

- Die in den Arbeitsverträgen üblicherweise verwendete Formulierung – „das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich ... jeweils geltenden Fassung“ ... – **kann grundsätzlich nicht dahin ausgelegt werden, daß dem Arbeitnehmer ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine bestimmte Vergütung zustehen soll.**

Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Angabe der Vergütungsgruppe in seinem Arbeitsvertrag schon deshalb keine solche Bedeutung entnehmen, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung, sondern nur grundsätzlich das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zustehe.

- Die Korrektur einer falschen Eingruppierung bedürfe keiner Änderungskündigung, da eine solche nur zur Änderung arbeitsvertraglicher Ansprüche erforderlich sei. Gerade dies sei aber bei falschen Eingruppierungen nicht der Fall. Die rechtsgrundlose Bezahlung einer zu hohen Vergütung könne deshalb einseitig vom Arbeitgeber eingestellt werden. Auch ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes könne sich von einer rechtsfehlerhaften Tarifierstellung, die nicht zur Entstehung vertraglicher Rechtsansprüche geführt hat, einseitig lossagen.
- Die begehrte Eingruppierung in einer bestimmten Vergütungsgruppe setze voraus, daß die Tätigkeit zeitlich im tariflich geforderten Umfang aus Arbeitsvorgängen bestehe, die den Tätigkeitsmerkmalen der beanspruchten Vergütungsgruppe entsprechen.

Nach den vom BAG entwickelten Grundsätzen für die „**korrigierende Rückgruppierung**“ **ist der Arbeitgeber zwar grundsätzlich berechtigt, eine irrtümlich zu hohe Eingruppierung zu beseitigen, in dem er den Arbeitnehmer in die zutreffende niedrigere Vergütungsgruppe korrigierend zurückgruppiert. Im Streitfall muß er dabei jedoch zunächst darlegen, inwieweit ihm ein Irrtum bei der ursprünglich vorgenommenen Eingruppierung unterlaufen ist. Er muß dafür entweder einen Rechtsirrtum dartun, oder im einzelnen die Tatsachen vortragen,**

**die die fehlerhafte Eingruppierung begründet haben.** Dies ist z. B. bei einer oberflächlichen oder fehlerhaften Arbeitsplatzbewertung oder bei der Zugrundelegung falscher oder unvollständiger Angaben über die Ausbildung, die Zahl der unterstellten Mitarbeiter o. ä. der Fall.

Nach dem Urteil des BAG widerspricht es in aller Regel nicht dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB), wenn sich der Arbeitgeber aus Anlaß der möglichen Teilnahme eines Angestellten am Bewährungsaufstieg darauf beruft, die bisherige Bewertung der Tätigkeit sei unzutreffend; er erfülle nicht oder nicht mehr die Voraussetzungen der Ausgangsvergütungsgruppe. Etwas anderes könne aber dann gelten, wenn dem Arbeitnehmer mehrfach bestätigt werde, er sei zutreffend in eine bestimmte Vergütungsgruppe grundeingruppiert und dies erst im Zuge eines Bewährungsaufstiegs geleugnet werde.

Dasselbe gilt in der Regel auch, wenn durch den Arbeitgeber bereits ein Bewährungsaufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe durchgeführt wurde, es sei denn, die Tätigkeitsmerkmale haben sich nach dem erfolgten Bewährungsaufstieg tatsächlich verändert.

4. Wie bereits dargestellt, entsprechen die Bestimmungen der KAO und die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppenpläne im wesentlichen den Bestimmungen des öffentlichen Dienstes, so daß die vorstehenden Ausführungen des BAG auch für Arbeitsverhältnisse, die unter die KAO fallen, entsprechend anzuwenden sind.

Bei der Anwendung dieser Entscheidung des BAG ist jedoch **zu beachten, daß** zwischen BAT und KAO ein wesentlicher Unterschied darin besteht, daß in den **KAO – Dienstverträgen ( KAO § 9 ) die jeweilige Fallgruppe des zutreffenden Vergütungsgruppenplans anzugeben ist.**

**Deshalb kann das vorstehend genannte Urteil des BAG vom 18. Februar 1998 nur teilweise angewandt werden.**

Grundsätzlich besteht, wie bereits dargestellt, nur für bereits erfolgte Bewährungsaufstiege Vertrauensschutz für die Betroffenen. Für noch bevorstehende Bewährungsaufstiege hat der Dienstgeber die Möglichkeit, falsche Eingruppierungen und Fehler bei der Berechnung der anzurechnenden Bewährungszeit zu korrigieren.

**Ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis ausdrücklich nur unter der Voraussetzung eingegangen, daß die Vergütung bzw. die Eingruppierung oder die Bewährungsaufstiege wie verbindlich (schriftlich) zugesagt, auch erfolgt, ist grundsätzlich von einem Vertrauenstatbestand auszugehen.**

Die Frage, ob sich die Betroffenen bezüglich eines anstehenden Bewährungsaufstiegs auf Vertrauensschutz berufen können, entscheidet sich u. a. daran, ob und ggf. wann der Dienstgeber den Bewährungsaufstieg schriftlich zugesagt oder mitgeteilt hat. Erfolgt diese Mitteilung längere Zeit vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt des Bewährungsaufstiegs (mindestens 6 Monate vorher), hindert „**die Berufung auf Vertrauensschutz**“ nicht die „**Korrektur**“ und damit den **Verzicht auf den Vollzug des unkorrekt mitgeteilten Bewährungsaufstiegs.**

Es wird gebeten, die vorstehenden Ausführungen zu beachten.

Die Dekanatämter werden gebeten, dies den Pfarrämtern und Kirchengemeinderäten zur Kenntnisnahme und weiteren Veranlassung ggf. im Benehmen mit den Kirchenpflegen, Geschäftsführungen der Diakonie-/Sozialstationen bzw. den Kirchlichen Verwaltungsstellen mitzuteilen.

Dr. Spengler  
Oberkirchenrat

**Anlagen**  
Mehrfertigungen für die Pfarrämter