

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Unbewusste Falschein группierung
3. Anpassung an geänderte Umstände
4. Bewusste Falschein группierung
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Aufbaufallgruppen
 - 5.2 Darlegungs- und Beweislast - 1
 - 5.3 Darlegungs- und Beweislast - 2
 - 5.4 Darlegungs- und Beweislast - 3
 - 5.5 Darlegungs- und Beweislast - 4
 - 5.6 Darlegungs- und Beweislast - 5
 - 5.7 Darlegungs- und Beweislast - 6
 - 5.8 Ermessensentscheidung
 - 5.9 Herabgruppierung - stellvertretende Schulleiterin
 - 5.10 Korrektur TVöD
 - 5.11 Mehrfache Rückgruppierung
 - 5.12 Mehrstufigkeit
 - 5.13 Treu und Glauben - 1
 - 5.14 Treu und Glauben - 2
 - 5.15 Treu und Glauben - 3
 - 5.16 Treu und Glauben - 4
 - 5.17 Vertragliche Regelung
 - 5.18 Wissentlichkeit

Information

1. Allgemeines

Der **Eingruppierungsakt** kann als Rechtsanwendung richtig oder falsch sein. Die angenommene Vergütungsgruppe mag **zutreffen oder nicht**. Das Einreihen eines Mitarbeiters in eine bestimmte Lohn- oder Gehaltsstaffel läuft unbewusst oder bewusst verkehrt. Doch in allen Fällen muss der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, seinen **Fehler** wieder zu **neutralisieren**: Bei bloßen Irrtümern kommt eine korrigierende Rückgruppierung in Betracht - in anderen Fällen nur eine Änderungskündigung.

Eine **Umgruppierung** ist sowohl

- **vertikal** (höhere oder niedrigere Vergütungsgruppe) als auch
- **horizontal** (innerhalb der gleichen Vergütungsgruppe bei veränderten Tätigkeitsmerkmalen aber gleich bleibender Vergütung)

möglich. Sie ist nicht zwingend mit einer geringeren Vergütung verbunden.

2. Unbewusste Falschein группierung

Tarifliche **Vergütungsordnungen** sind für die Betroffenen oft kaum durchschaubar. Die von den Tarifvertragsparteien gewählten Formulierungen sind vielfach **schwer verständlich**; das vorgegebene

Vergütungssystem ist nicht zu erschließen. **Fehler in der Rechtsanwendung** sind dann **vorprogrammiert**.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag sieht für Gesellen, die den Meister bei der Ausbildung unterstützen, in der Lohngruppe II, Lohnstaffel c), einen Stundenlohn von 14 EUR vor. Gesellen, die keine Ausbilderfunktion haben, sind in die Lohngruppe II, Lohnstaffel b), mit einem Stundenlohn von 13,25 EUR eingruppiert. Arbeitgeber A kommt bei flüchtigem Lesen des Tarifvertrags zu dem Ergebnis, dass sein neuer Geselle G in die Lohngruppe II Lohnstaffel c) des Entgelttarifvertrags gehört. A bildet allerdings überhaupt keine Auszubildenden aus - er hat G der falschen Entgeltgruppe zugeordnet.

Beruhet die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe auf einem **Irrtum**, wird die Vergütung ohne Rechtsgrund gezahlt. In diesem Fall darf der Arbeitgeber die **Zahlung einseitig einstellen** und seinem Mitarbeiter das Entgelt nach der zutreffenden Entgeltgruppe zahlen (BAG, 18.02.1998 - 4 AZR 581/96 - mit Hinweis auf BAG, 23.04.1986 - 4 AZR 90/85) . Er kann sich **ohne Änderungskündigung** einseitig von der rechtsfehlerhaften Tarifierung lossagen. Die irrtümlich erfolgte Eingruppierung lässt **keine vertraglichen Rechtsansprüche** entstehen. Der Arbeitgeber trägt im Streitfall die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der Vergütungsgruppe (BAG, 26.01.2005 - 4 AZR 487/03) . Diese Fehlerhaftigkeit ist zu bejahen, wenn eine tarifliche Voraussetzung für die irrtümlich erfolgte Eingruppierung fehlt (BAG, 17.05.2000 - 4 AZR 232/99) .

3. Anpassung an geänderte Umstände

Vergütungsordnungen enthalten eine Vielzahl **Tatbestands- und Tätigkeitsmerkmale**. Im Lauf einer Beschäftigung ist es nicht ungewöhnlich, dass sich bestimmte tatsächliche Merkmale ändern. Dabei stellte sich die Frage, welche **Reaktion auf Änderungen** dieser Art angesagt ist.

Beispiel:

Der Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen unterteilt die Gehaltsgruppe für Verkaufsstellenleiter in drei Gehaltsstaffeln. Nach Staffel a) sind Verkaufsstellenleiter mit bis zu 4 Unterstellten, nach Staffel b) mit bis zu 8 Unterstellten und nach Staffel c) Verkaufsstellenleiter mit mehr als 8 Unterstellten zu vergüten. Entscheidend ist die Anzahl in der in der Regel Beschäftigten. Verkaufsstellenleiter V wird zu einem Zeitpunkt eingestellt, als in der Verkaufsstelle seines Arbeitgebers noch 16 Mitarbeiter tätig waren. Durch Rationalisierungsmaßnahmen wurde die Mitarbeiterzahl dauerhaft auf 7 reduziert. Rutscht V nun automatisch eine Gehaltsstaffel tiefer oder muss Arbeitgeber A aktiv werden?

Die Anzahl regelmäßig Beschäftigter richtet sich nicht nach einer zufälligen, tatsächlichen Beschäftigtenzahl im jeweils maßgeblichen Zeitpunkt, sondern nach der normalen Beschäftigtenzahl. Entscheidend ist die Personalstärke, die im Allgemeinen für den Betrieb kennzeichnend ist. Eine nur vorübergehende Erhöhung oder Verminderung der Beschäftigtenzahl reicht nicht. Ist die Veränderung aber selbst kennzeichnend für den weiteren Mitarbeiterbedarf, kommt der Arbeitnehmer mit dem **Wegfall von Unterstellten** automatisch in die niedrigere Gehaltsstaffel (BAG, 07.11.2001 - 4 AZR 724/00 - hier: § 3 B Gehaltsgruppe IV Gehaltsstaffel b) u. c) des Gehaltstarifvertrags für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 29.06.1998 u. 07.08.1999).

Die gleiche **Automatik** gilt auch für den öffentlichen Dienst, wenn sich die Vergütung einer stellvertretenden **Schulleiterin** nach der **Zahl der Schüler** richtet, diese Zahl dann aber absinkt (BAG, 05.09.2002 - 8 AZR 620/01) . Die einem Angestellten des öffentlichen Dienstes nach § 24 III BAT zustehende **Zulage** wird nicht dadurch erhöht, dass wegen einer vertretungsweise ausgeübten Tätigkeit ein hypothetischer Bewährungsaufstieg zu berücksichtigen ist (BAG, 21.02.2001 - 4 AZR 37/00) .

4. Bewusste Falscheinruppierung

Die Eingruppierung ist **Rechtsanwendung**, das Ergebnis der Eingruppierung nur **deklaratorisch**. Etwas anderes gilt, wenn die Vertragspartner **bewusst eine falsche Vergütungsgruppe vereinbart** haben.

Beispiel:

Arbeitgeber A sucht dringend eine neue Vorzimmerdame. Sie soll neben dem Empfang auch Sachbearbeitung machen. Die einschlägige Vergütungsordnung sieht für Vorzimmerdamen drei Vergütungsgruppen vor: In die unterste Stufe (2.000 EUR Gehalt) fallen Arbeitnehmer, die ausschließlich das Telefon bedienen und keine Sachbearbeitung leisten, die zweite Gruppe (2.300 EUR Gehalt) umfasst Mitarbeiter mit Sachbearbeitung, die dritte (2.600 EUR) Mitarbeiter mit Sachbearbeitung und selbstständiger Organisation betrieblicher und überbetrieblicher Veranstaltungen. A entscheidet sich für Bewerberin B, der die 2.300 EUR aus der zweiten Gehaltsstufe allerdings zu wenig sind. Obwohl B keine Veranstaltungen zu organisieren hat, vereinbart A mit ihr eine Vergütung nach der 3. Entgeltstufe: 2.600 EUR. B hätte den Arbeitsvertrag sonst nicht unterschrieben.

In Fällen, in den die Vertragspartner **bewusst eine falsche Vergütungsgruppe** vereinbaren, wird diese falsche Vergütungsgruppe **Vertragsgegenstand**. Die Eingruppierung ist hier kein Akt bloßer Rechtsanwendung mit deklaratorischem Charakter. Hier hat die falsche Eingruppierung **konstitutive Wirkung**: Der Arbeitnehmer soll einen eigenständigen, von den tariflichen Bestimmungen unabhängigen Vergütungsanspruch bekommen.

Beispiel:

A und B haben sich im vorausgehenden Beispiel ganz gezielt für die falsche Vergütungsstufe entschieden. B wollte eine höhere Vergütung, als die einschlägige Gehaltsgruppe vorsah. A wollte B diese Vergütung zahlen, weil B sie verlangt hat und mit ihm sonst keinen Arbeitsvertrag geschlossen hätte. Weder A noch B haben sich über die korrekte Eingruppierung und die anzuwendende Gehaltsgruppe geirrt. Sie haben die falsche Gehaltsgruppe bewusst vereinbart und zum Bestandteil ihres Arbeitsvertrags gemacht.

Bei einer bewussten Falscheingruppierung sind die Regeln der korrigierenden Rückgruppierung unanwendbar. Hier kommt nur eine **Änderungskündigung** oder - was weniger wahrscheinlich ist - ein **Änderungsvertrag** - in Betracht. Der Arbeitgeber kann sich nicht mehr einseitig lösen (BAG, 15.03.1991 - 2 AZR 591/90) .

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Eingruppierung - Rückgruppierung in alphabetischer Reihenfolge **nach Stichwörtern geordnet** hinterlegt:

5.1 Aufbaufallgruppen

Wenn sich die Eingruppierung eines Arbeitnehmers nach Aufbaufallgruppen bestimmt, muss bei seiner korrigierenden Rückgruppierung **über mehrere Vergütungsgruppen** hinweg die Prüfung der Rückgruppierung für alle Vergütungsgruppen oberhalb der jetzt vom Arbeitgeber für richtig gehaltenen vorgenommen werden. Dabei muss der Arbeitnehmer die **Erfüllung der herausgehobenen Merkmale** darlegen, der Arbeitgeber deren Nichterfüllung. Auf Letzteres kann verzichtet werden, wenn die von ihm korrigierte Eingruppierung schon nach dem eigenen Vortrag des Arbeitnehmers fehlerhaft war (BAG, 15.02.2006 - 4 AZR 634/04) .

5.2 Darlegungs- und Beweislast - 1

Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Voraussetzungen einer korrigierenden Rückgruppierung. Das gilt auch für den Fall, dass er einen **Zeit- oder Bewährungsaufstieg** verweigert, soweit die Mitteilung des Arbeitgebers über die Eingruppierung die für den Zeit- bzw. Bewährungsaufstieg maßgebliche Vergütungs- oder Fallgruppe bezeichnet. Man muss dabei allerdings berücksichtigen, dass die vertragliche Vereinbarung einer tariflich eigentlich nicht geschuldeten - insoweit also "übertariflichen" Leistung - nicht zwingend auch die vertragliche **Zusicherung** eines Zeit- oder Bewährungsaufstiegs in dieser Vergütungsgruppe beinhaltet (BAG, 26.04.2000 - 4 AZR 157/99) .

5.3 Darlegungs- und Beweislast - 2

Der Arbeitgeber muss als **Mindesttatsache** darlegen und beweisen, dass wenigstens eine der tariflichen Voraussetzungen der seinerzeit mitgeteilten Vergütungsgruppe objektiv nicht vorgelegen hat (BAG, 17.05.2000 - 4 AZR 232/99) . Daneben reicht es aus, wenn er die **neue tarifliche Bewertung** der bisherigen Eingruppierung begründet (BAG, 25.09.2002 - 4 AZR 339/01 - und Bestätigung von BAG, 16.02.2000 - 4 AZR 62/99) .

5.4 Darlegungs- und Beweislast - 3

Im Rechtsstreit ist der Arbeitgeber verpflichtet, die **objektive Fehlerhaftigkeit** einer dem Arbeitnehmer mitgeteilten Eingruppierung darzulegen und unter Beweis zu stellen. Ist ihm das gelungen, trifft die **weitere Darlegungs- und Beweislast** für die Tatsachen, die eine höhere Vergütung rechtfertigen sollen, den Arbeitnehmer (BAG, 25.09.2003 - 8 AZR 472/02) .

5.5 Darlegungs- und Beweislast - 4

Die vom BAG entwickelten Grundsätze zur Darlegungs- und Beweislast bei einer korrigierenden Rückgruppierung sind auch dann anzuwenden, wenn es um einen **Bewährungs- und Zeitaufstieg** geht und eine Mitteilung des Arbeitgebers über die Eingruppierung eine für den Bewährungs- oder Zeitaufstieg maßgebliche Vergütungs- oder Fallgruppe bezeichnet (BAG, 08.06.2005 - 4 AZR 417/04) .

5.6 Darlegungs- und Beweislast - 5

Der Arbeitgeber muss bei einer korrigierenden Rückgruppierung darlegen, inwieweit ihm bei der ursprünglichen Eingruppierung ein Fehler unterlaufen ist. Die **Fehlerhaftigkeit der ursprünglichen Eingruppierung** kann bereits bejaht werden, wenn eine der tariflichen Voraussetzungen für die Eingruppierung in die dem Arbeitnehmer mitgeteilte Vergütungsgruppe fehlt (BAG, 09.11.2005 - 4 AZR 444/04) .

5.7 Darlegungs- und Beweislast - 6

*"Im Fall einer sog. korrigierenden Rückgruppierung, d.h. bei einer beabsichtigten **Einstufung** in eine niedrigere als die bisher als zutreffend angenommene Vergütungsgruppe, muss der Arbeitgeber, wenn sich der Arbeitnehmer auf die ihm vom Arbeitgeber zuvor als maßgebend mitgeteilte und der Vergütung zugrunde gelegte Vergütungsgruppe beruft, die **objektive Fehlerhaftigkeit** dieser bisher gewährten Vergütung darlegen und beweisen."*

*"Im öffentlichen Dienst hat der Arbeitgeber die **tarifliche Bewertung** nach § 22 Abs. 2 BAT /BAT-O, wenn er dies für geboten hält, **neu vorzunehmen**. Ihn trifft die Darlegungs- und ggf. Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der zunächst mitgeteilten und umgesetzten und nunmehr nach seiner Auffassung zu korrigierenden Eingruppierung. Zu einer **Änderung der mitgeteilten Vergütungsgruppe** ist er nur berechtigt, wenn die bisherige tarifliche Bewertung, die er dem Arbeitnehmer gegenüber nachgewiesen hatte, fehlerhaft war" (BAG, 20.03.2013 - 4 AZR 521/11 - mit dem Hinweis, dass diese Grundsätze auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse - hier: Stationsgehilfin in einem konfessionellen Krankenhaus - gelten).*

5.8 Ermessensentscheidung

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder - TV-L - sieht in § 16 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 bestimmte Regelungen zur **Stufenzuordnung bei Neueinstellungen** vor. In Satz 4 des § 16 Abs. 2 TV-L heißt es: "Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs **Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit** ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit erforderlich ist." § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L eröffnet einen **Raum für Rechtsgestaltung** - und das bedeutet: "Beruht die Stufenzuordnung auf einer zulässigen Ermessensentscheidung, kann insoweit keine einseitige 'korrigierende' Rückstufung erfolgen" (BAG, 05.06.2014 - 6 AZR 1008/12 - Leitsatz).

5.9 Herabgruppierung - stellvertretende Schulleiterin

§ 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L bestimmt: "Bei einer **Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe** ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen." Das kann einer stellvertretenden Schulleiterin passieren, wenn die **Schülerzahlen**, von der die Eingruppierung abhängt, **sinken**. § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L enthält zwar keine ausdrückliche Regelung für den Fall einer individuell vereinbarten Eingruppierung. Trotzdem gilt: "Nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L ist die oder der Beschäftigte auch im Fall der Herabgruppierung aus einer individuellen Endstufe höchstens der Endstufe der niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen" (BAG, 03.07.2014 – 6 AZR 753/12 – Leitsatz).

5.10 Korrektur TVöD

Ist ein Mitarbeiter falsch eingruppiert, stellt sich die Frage, ob er sich dennoch auf einen schutzwürdigen **Besitzstand** berufen kann, wenn dem Arbeitgeber die falsche Eingruppierung irgendwann auffällt. Für den öffentlichen Dienst meint das BAG: "Die **Überleitung in die neue Entgeltordnung zum TVöD (VKA)** erfolgte aus der Entgeltgruppe, in die der Beschäftigte am Stichtag 31. Dezember 2016 nach dem im Entgeltsystem der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes geltenden **Grundsatz der Tarifautomatik** tarifmäßig eingruppiert war. Wurde der Beschäftigte an diesem Stichtag aus einer anderen Entgeltgruppe oder wegen der Missachtung einer Stufenbegrenzung aus einer zu hohen Stufe übergeleitet, kann der Arbeitgeber dies korrigieren" (BAG, 22.10.2020 – 6 AZR 74/19 – Leitsatz).

5.11 Mehrfache Rückgruppierung

Wenn ein Arbeitgeber korrigierend rückgruppiert, stellt sich das für den Mitarbeiter so dar, dass sein Arbeitgeber die bisherige Eingruppierung mit besonderer **Sorgfalt** überprüft hat und dabei zu einem Ergebnis mit höherer **Richtigkeitsgewähr** gekommen ist als bei der nun als fehlerhaft erkannten Ersteingruppierung. Der Arbeitgeber braucht nach einer Rückgruppierung allerdings nicht damit zu rechnen, dass sein Arbeitgeber das Ergebnis der Korrektur erneut in Frage stellt, ohne dass sich die arbeitsvertragliche Tätigkeit oder die tarifliche Rechtslage geändert haben. Insoweit ist eine wiederholte korrigierende Rückgruppierung des Arbeitnehmers **bei unveränderter Tätigkeit und Tarifrechtslage** regelmäßig unzulässig (BAG, 23.08.2006 - 4 AZR 417/05) .

5.12 Mehrstufigkeit

Sieht ein Tarifvertrag vor, dass die Eingruppierung eines Arbeitnehmers nach **Aufbaufallgruppen** erfolgt, ist bei einer korrigierenden Rückgruppierung über mehrere Vergütungsgruppen hinweg die Prüfung dieser Rückgruppierung für alle Vergütungsgruppen oberhalb der nun vom Arbeitgeber als richtig angesehenen Entgeltstufe erforderlich (BAG, 15.02.2006 - 4 AZR 634/04) .

5.13 Treu und Glauben - 1

Im Einzelfall kann es gegen das **Verbot widersprüchlichen Verhaltens** - § 242 BGB , Treu und Glauben - verstoßen, wenn sich der Arbeitgeber auf die Fehlerhaftigkeit der bisherigen tariflichen Bewertung beruft. Das ist insbesondere der Fall, wenn durch sein Verhalten für den Arbeitnehmer ein **schützenswertes Vertrauen** entstanden ist - dass sich auch aus Umständen ergeben kann, die erst nach der Eingruppierung eingetreten sind (BAG, 14.09.2005 - 4 AZR 524/04) .

5.14 Treu und Glauben - 2

Nimmt ein Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer **wiederholt eine Rückgruppierung** vor, obwohl sich Tätigkeit und Tarifvertrag nicht ändern, ist das eine gegen Treu und Glauben verstoßende und damit rechtlich ausgeschlossene Handlung. Vollzieht der Arbeitgeber eine korrigierende Rückgruppierung, beinhaltet das sein Einverständnis darin, dass er sich bei der vorherigen tariflichen **Bewertung der Tätigkeit** geirrt hat. Dabei darf der betroffene Arbeitnehmer erwarten, dass der Arbeitgeber die "zweite" Eingruppierung **mit besonderer Sorgfalt überprüft** hat. *"Er muss daher nicht damit rechnen, der Arbeitgeber werde die nunmehrige, die Beseitigung eines - angeblichen - Eingruppierungsfehlers beinhaltende Korrektur selbst erneut in Frage stellen"* (BAG, 23.09.2009 - 4 AZR 220/08) .

5.15 Treu und Glauben - 3

"Die Nennung der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag mit einem öffentlichen Arbeitgeber ist im Regelfall als Willenserklärung und nicht als Willenserklärung anzusehen. Die Angabe bezeichnet lediglich diejenige Vergütungsgruppe, die nach den vereinbarten tariflichen Eingruppierungsregelungen zutreffend ist. Diese Angabe hindert ebenso wenig eine spätere Auffassung der Arbeitgeberin Berufung des Arbeitnehmers auf eine höhere Vergütungsgruppe wie eine des Arbeitgebers auf eine niedrigere Vergütungsgruppe und die Durchführung einer korrigierenden Rückgruppierung". Insoweit kann nach dem Grundsatz von Treu und Glauben auch nicht von einer Verwirkung ausgegangen werden (BAG, 15.06.2011 - 4 AZR 737/09).

5.16 Treu und Glauben - 4

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A hatte Mitarbeiter M zunächst in die BAT-Vergütungsgruppe Vb eingruppiert, nach einem **Bewährungsaufstieg** in die IVb. In der Folgezeit erfolgte eine Eingruppierung in die IVa. Nach Inkrafttreten des TVöD erhielt M eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 10 Stufe 5 TV-L. A meinte, die Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 Stufe 4 sei richtig. "Eine sog. **korrigierende Rückgruppierung** kann wegen eines Verstoßes gegen das **Verbot widersprüchlichen Verhaltens** ("venire contra factum proprium") auch dann i.S.v. § 242 BGB treuwidrig sein, wenn eine vorangegangene erneute Überprüfung der Eingruppierung - bei unveränderter Tätigkeit - zu einer Höhergruppierung geführt hatte" (BAG, 13.12.2017 - 4 AZR 576/16 - mit dem Ergebnis, dass M's Klage erfolgreich war).

5.17 Vertragliche Regelung

Die Bezeichnung einer **Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag** oder in einer Eingruppierungsmitteilung ist grundsätzlich nicht dahin gehend auszulegen, dass dem Arbeitnehmer damit gleich ein eigenständiger - von den tariflichen Regelungen unabhängiger - Anspruch auf die bezeichnete Vergütung zustehen soll. Will man ein anderes Ergebnis annehmen, müssen **weitere Umstände** hinzutreten. Im öffentlichen Dienst kann schon deswegen keine rechtsgeschäftliche Bedeutung der Angabe der Vergütungsgruppe angenommen werden, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung zahlt, sondern dem Arbeitnehmer nur das zukommen lassen will, was ihm tarifrechtlich zusteht (BAG, 26.01.2005 - 4 AZR 487/03) .

5.18 Wissentlichkeit

Die Eingruppierung ist kein rechtsgestaltender Akt. Sie ist keine Willenserklärung des Arbeitgebers. Eingruppierung ist die **Subsumtion** einer ausgeübten Tätigkeit in eine tarifliche Vergütungsgruppe. Von dieser "Automatik" ist die wissentliche **Zubilligung** einer tarifvertraglich nicht geschuldeten Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe zu unterscheiden. Wer das als Arbeitgeber tut, kann danach keine "korrigierende Rückgruppierung" mehr vornehmen (BAG, 16.02.2000 - 4 AZR 62/99 - hier: § 22 Abs. 2 BAT - bestätigt und fortgeführt durch BAG, 16.10.2002 - 4 AZR 521/01 - mit dem Hinweis, dass allein die Mitteilung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers über die Eingruppierung keinen vertraglichen Anspruch auf die die Vergütung gibt).