



vom 15.4.2010

Eingruppierungsmängel

Jede dritte tarifliche Eingruppierung ist falsch. Das zumindest behauptet das HR-Beratungsunternehmen Baumgartner & Partner.

Dabei stützt es sich auf die Analyse der Eingruppierung von 14.000 Mitarbeitern in 20 Unternehmen in verschiedene Tarifwerke. Doch wie kommt es zu diesen Fehlern? Hierfür hat das Beratungsunternehmen verschiedene Gründe ausgemacht. Einer davon sei eine lange Betriebszugehörigkeit. So gruppierten Unternehmen gute Mitarbeiter trotz gleicher Stelle über die Jahre immer höher ein, auch wenn die Anforderungen an den Arbeitsplatz dies gar nicht hergeben.

Außerdem entlohnten viele Betriebe übertarifliche Leistungen nicht, indem sie den Mitarbeiter richtig eingruppieren und zusätzlich eine Zulage zahlen. Vielmehr stufen sie ihn einfach höher ein. Die Tendenz, Beschäftigte zu hoch einzuordnen, werde außerdem durch die fehlende Budgetverantwortung der Führungskräfte begünstigt. Zudem seien die Tarifgruppenbeschreibungen oft zu unpräzise. Das führe dazu, dass die Eingruppierungspraxis in den Unternehmen stark variiere. Auch schreckten viele Betriebe davor zurück, Arbeitnehmer, deren Stellenanforderungen deutlich gesunken sind, in eine niedrigere Gruppe zu transferieren.

Die ungerechtfertigten Höhergruppierungen führten laut Baumgartner & Partner dazu, dass das Geld fehle, um besondere Verdienste von Leistungsträgern zu honorieren. Es habe sich auch gezeigt, dass Unternehmen selbst bei Tarifwerken, in denen Leistungsstufen die Senioritätsstufen ersetzen, diese Flexibilisierungsmöglichkeit nur ungenügend nutzen. Es fehle an einem Leistungsmanagement. Unter dem Strich entstünden dadurch erhebliche Kostennachteile im Tarifbereich, die die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Unternehmen schwäche.