

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Das gesetzliche Leitbild
3. Abweichung vom gesetzlichen Leitbild
4. Begriffsbestimmungen
 - 4.1 Aufbaufallgruppe
 - 4.2 Auffanggruppe
 - 4.3 Ausgangsfallgruppe
 - 4.4 Außertarifliche Mitarbeiter
 - 4.5 Außertarifliche Zulage
 - 4.6 Eingruppierung
 - 4.7 Eingruppierungsakt
 - 4.8 "Eingruppierungserklärung"
 - 4.9 Eingruppierungsklage
 - 4.10 Eingruppierungsmerkmal
 - 4.11 Einstiegsgruppe
 - 4.12 Entgeltdifferenzierung
 - 4.13 Entgeltgruppe
 - 4.14 Entgelt-Rahmentarifvertrag
 - 4.15 Entgeltsystem
 - 4.16 Entgelttarifvertrag
 - 4.17 Ersteingruppierung
 - 4.18 Gehaltsgruppe
 - 4.19 Grundvergütung
 - 4.20 Herabgruppierung
 - 4.21 Heraushebungsmerkmal
 - 4.22 Hilfsmerkmal
 - 4.23 Höhergruppierung
 - 4.24 Leistungsentgelt
 - 4.25 Lohngruppe
 - 4.26 Mischstätigkeit
 - 4.27 Oberbegriff
 - 4.28 Obersatz
 - 4.29 Richtbeispiel
 - 4.30 Rückgruppierung
 - 4.31 Tarifstufe
 - 4.32 Tarifvertrag
 - 4.33 Tätigkeitsbeispiel
 - 4.34 Tätigkeitsmerkmal
 - 4.35 Übertarifliche Bezahlung
 - 4.36 Übertragene Aufgaben
 - 4.37 Überwiegend ausgeübte Tätigkeit
 - 4.38 Umgruppierung
 - 4.39 Untertarifliche Bezahlung

- 4.40 Vergütungsgruppe
- 4.41 Vergütungsordnung
- 4.42 Versetzung
- 4.43 Zeitentgelt

- 5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Abgesenkte Gehälter bei Neueinstellung
 - 5.2 Abgrenzung Arbeiter/Angestellter
 - 5.3 Abgrenzung: Ein-/Umgruppierung
 - 5.4 AGG-widrige Vergütung
 - 5.5 Altersdiskriminierung - 1
 - 5.6 Altersdiskriminierung - 2
 - 5.7 Altersstufen - 1
 - 5.8 Altersstufen - 2
 - 5.9 Altersstufen - 3
 - 5.10 Altersstufen - 4
 - 5.11 Altersstufen - 5
 - 5.12 Anderweitige Ausbildung
 - 5.13 Anforderungsprofil
 - 5.14 Anrechnung von Dienstzeiten - 1
 - 5.15 Anrechnung von Dienstzeiten - 2
 - 5.16 Arbeitnehmerfreizügigkeit
 - 5.17 Arbeitsergebnis
 - 5.18 Arbeitsvertragliche Bezugnahme
 - 5.19 AT-Angestellte
 - 5.20 Aufbaufallgruppen
 - 5.21 Auffanglohngruppe
 - 5.22 "Aufstieg - ohne"
 - 5.23 Ausschlussfrist
 - 5.24 BAT-Anlehnung
 - 5.25 Berufserfahrung
 - 5.26 Bestimmung eines Arbeitsvorgangs
 - 5.27 Besitzstandszulage - Entgeltfortzahlung
 - 5.28 Bewährungszeiten
 - 5.29 Einstellung
 - 5.30 Elternzeit
 - 5.31 Entgeltabrechnung
 - 5.32 "Entsprechende" Tätigkeit
 - 5.33 Fallgruppenaufstieg
 - 5.34 Hervorhebungsmerkmal
 - 5.35 Höhergruppierung
 - 5.36 Inländerdiskriminierung
 - 5.37 Jobsharing
 - 5.38 Konkurrentenklage
 - 5.39 Lebensaltersstufen
 - 5.40 Leistungsbeurteilung
 - 5.41 Mindestlohn

- 5.42 "Neueingruppierung"
- 5.43 Notlagentarifvertrag
- 5.44 Richtbeispiele
- 5.45 Sittenwidrige Vereinbarung
- 5.46 Stellenbeschreibung - 1
- 5.47 Stellenbeschreibung - 2
- 5.48 Stellenbeschreibung - 3
- 5.49 Stichtagsregelung
- 5.50 Stufenaufstieg - 1
- 5.51 Stufenaufstieg - 2
- 5.52 Stufenaufstieg - 3
- 5.53 Stufenlaufzeiten - 1
- 5.54 Stufenlaufzeiten - 2
- 5.55 Stufenzuordnung
- 5.56 Stufenzuordnung (TVöD/VKA)
- 5.57 Tarifauslegung
- 5.58 Tariflicher Spielraum - 1
- 5.59 Tariflicher Spielraum - 2
- 5.60 Tarifliche Vergütungsordnung
- 5.61 Tariflücke
- 5.62 Tariföffnungsklausel
- 5.63 Teilzeitbeschäftigte
- 5.64 Übertragung - 1
- 5.65 Übertragung - 2
- 5.66 Vergütungszulage
- 5.67 Verknüpfung mit Entgeltgruppe
- 5.68 Vorarbeiterzulage
- 5.69 Vordienstzeiten - 1
- 5.70 Vordienstzeiten - 2
- 5.71 Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten - 1
- 5.72 Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten - 2
- 5.73 Zulagenverringerung
- 5.74 Zwingendes Recht

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitsvertrag begründet ein **Austauschverhältnis** von Arbeit gegen Geld. Die grundlegenden Bestimmungen dazu gibt es in den §§ 611 ff. BGB . Das gesetzliche **Leitbild** ist der zivilrechtliche Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer: zwei Vertragspartner, die privatautonom und frei von Einmischung Dritter festlegen, welchen **Preis** die vereinbarte und geschuldete Arbeit hat. Die Geschichte zeigt indes, dass das nicht immer funktioniert hat - und auch heute nicht funktionieren würde, gäbe es keine verbindlichen Vergütungsordnungen wie **Tarifverträge mit Mindestentgelten** und ausgeklügelten Lohn- und Gehaltsgruppen.

Wichtig:

Der Begriff "*Eingruppierung*" - um gleich von Anfang einen wesentlichen **Irrtum** auszuräumen - führt oft zu der falschen Annahme, der Arbeitgeber müsse bei der Eingruppierung etwas tun - nämlich "*eingruppiert*". Das stimmt nicht: Arbeitnehmer *sind* im Regelfall in ein Vergütungsschema eingruppiert, sie werden es nicht (BAG, 03.05.1994 - 1 ABR 53/93) . Ihre "*Eingruppierung*" ist in der Regel nur deklaratorisch (Ausnahmen dieses Grundsatzes werden im Stichwort Eingruppierung - Rückgruppierung besprochen).

2. Das gesetzliche Leitbild

Der Arbeitsvertrag verpflichtet denjenigen, der sich von einem anderen eine **Arbeitsleistung** versprechen lässt, das vereinbarte **Arbeitsentgelt** zu zahlen (§ 611 Abs. 1 BGB - Arbeitsentgelt).

Beispiel:

Arbeitgeber A vereinbart mit seinem Sachbearbeiter S, dass er ihm ein Gehalt von 2.300 EUR zahlt. Raumpflegerin R soll einen Stundenlohn von 6 EUR bekommen. Vertriebsleiter V wird mit einem Fixum von 4.000 EUR pro Monat und einer Erfolgsbeteiligung von 0,1 Prozent des Umsatzes eingestellt.

Wenn die Vertragspartner nichts vereinbaren, gilt eine Vergütung nach § 612 Abs. 1 BGB als stillschweigend vereinbart, "wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist."

Ist die Vergütungshöhe **nicht bestimmt**, ist beim Bestehen einer Taxe die **taxmäßige Vergütung**, beim Fehlen einer Taxe die **übliche Vergütung** als vereinbart anzusehen (§ 612 Abs. 2 BGB). "*Übliche Vergütung*" ist die Vergütung,

- die im Betrieb für eine vergleichbare Tätigkeit oder - beim Fehlen einer vergleichbaren Tätigkeit -
- im gleichen Gewerbe am selben Ort für vergleichbare Tätigkeiten

gewährt wird. In der Regel wird man davon ausgehen können, dass eine **tarifliche Vergütung** die i.S.d. § 612 Abs. 2 BGB "übliche" ist. Es sei denn, in der betroffenen Branche und Region werden in größerem Umfang höhere oder niedrigere Vergütungen gezahlt, als es ein Tarifvertrag vorsieht.

Seit dem 01.01.2015 gibt es in der Bundesrepublik einen gesetzlichen Mindestlohn. Er betrug bis zum 31.12.2016 8,50 EUR, bis zum 31.12.2018 8,84 EUR, bis zum 31.12.2019 9,19 EUR und ab dem 01.01.2020 9,35 EUR).

3. Abweichung vom gesetzlichen Leitbild

Im Lauf der Jahrzehnte hat sich in der Bundesrepublik eine **Tarifkultur** entwickelt. Das Arbeitsentgelt wird in vielen Wirtschaftszweigen nicht mehr frei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Dritte - **Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften** - machen aus, was in einer Branche zu zahlen ist (Tarifvertrag - Tariflohn ; Tarifvertrag - Firmentarifvertrag ; Tarifvertrag - Tarifflicht: Allgemeines).

Beispiel:

Arbeitgeber A betreibt ein Unternehmen der Gebäudereinigung. Der allgemeinverbindliche Mindestlohn-Tarifvertrag sieht für die Lohngruppe 1 - Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten - ab dem 01.01.2020 einen Stundenlohn von 10,80 EUR vor. Stellt A eine neue Reinigungskraft ein, braucht er diesen Lohn nicht mit ihr zu verhandeln. A schuldet die 10,80 EUR aufgrund des allgemeinverbindlichen Lohntarifvertrags.

Ihr Recht, Entgelttarifverträge mit **Wirkung für und gegen Dritte** abzuschließen, nehmen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG . Natürlich stehen nicht alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinter den Tarifverträgen: Mitarbeitern gehen die tariflichen Ansprüche oft nicht weit genug, Arbeitgeber sprechen vom "*Tarifkorsett*", das ihnen die unternehmerische Luft nehme. Zur **Tarifbindung** sagt

§ 3 Abs. 1 TVG : *"Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist."* Zudem gibt es die Tarifbindung kraft Allgemeinverbindlichkeit (§ 5 TVG , Tarifvertrag - Allgemeinverbindl. Tarifverträge)."

Beispiel:

Arbeitgeber B ist kein Mitglied des Arbeitgeberverbands für das Bewachungsgewerbe, Mitarbeiter M nicht in der Gewerkschaft. Der Entgelttarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Bundesland B. (fiktiv) ist allgemeinverbindlich und sieht die Eingruppierung von Kaufhausdetektiven in die Entgeltgruppe 3., 3.4, 3.4.2 vor. Arbeitgeber B muss M als Kaufhausdetektiv auch ohne Organisationszugehörigkeit in die Entgeltgruppe 3., 3.4, 3.4.2 des allgemeinverbindlichen Entgelttarifvertrags einordnen.

Tarifentgelte sind Mindestentgelte. Abweichende Abmachungen sind nach § 4 Abs. 3 TVG nur zulässig, *"soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten."*

Beispiel:

Arbeitgeber A aus dem ersten Beispiel dieses Gliederungspunkts vereinbart mit seiner neuen Reinigungskraft einen Stundenlohn von 7,50 EUR. Diese Abmachung verstößt gegen § 4 Abs. 3 TVG und ist unwirksam (abgesehen davon liegt auch ein MiLoG-Verstoß vor). Zahlt A seiner neuen Mitarbeiterin 11,53 EUR pro Stunde, wäre das eine wirksame Abmachung *"zugunsten des Arbeitnehmers"*.

Entgelttarifverträge geben ein **Tarif- oder Tarifgruppenschema** vor. Auch hier sind keine Abweichungen gestattet, die § 4 Abs. 3 TVG zuwiderlaufen.

Beispiel:

Der - fiktive - Tarifvertrag für die Gebäudereinigung sieht vor, dass Vorarbeiterinnen in der Innen- und Unterhaltsreinigung in die Lohngruppe 4 eingruppiert sind. A stellt eine neue Arbeitnehmerin als Vorarbeiterin für die Innen- und Unterhaltsreinigung ein. Der Stundenlohn beträgt in der Lohngruppe 4 ab dem 01.01.2020 - fiktive - 15,67 EUR. Das ist A zu hoch. Er sagt seiner Mitarbeiterin, dass er sie nach der Lohngruppe 3 bezahlen werde. Das geht nicht. Die Lohngruppe 3 betrifft nicht Vorarbeiterinnen in der Innen- und Unterhaltsreinigung, sondern Tätigkeiten, die auf weniger Verantwortung ausgelegt sind.

Auch das umgekehrte Beispiel wäre falsch: Meint ein Arbeitgeber, seinem Mitarbeiter **mehr Lohn oder Gehalt** zahlen zu müssen, als der einschlägige Tarif für seine Beschäftigung vorsieht, darf er diesen Mitarbeiter nicht in eine höhere - im Ergebnis aber falsche - Entgeltgruppe packen. Er kann ihm eine **außertarifliche Zulage** zahlen (Außertarifliche Zulagen - Allgemeines). Ansonsten gilt: Der Tarifvertrag bestimmt die **Gegenleistung** des Arbeitgebers für die zu leistende Arbeit i. S. einer **Tarifautomatik** unmittelbar.

Wichtig: Seit dem 01.01.2015 greift in der Bundesrepublik das **Mindestlohngesetz** - MiLoG. Danach haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser gesetzliche Mindestlohn beträgt ab dem 01.01.2020 9,35 EUR.

4. Begriffsbestimmungen

Eingruppierung ist im Allgemeinen ein **Vorgang**, bei dem eine bestimmte Tätigkeit über eine **gedankliche Wertung** in ein abstraktes Vergütungsschema eingeordnet wird (s. dazu BAG, 16.03.2016 - 4 ABR 32/14). Dabei werden

- die in dem **Vergütungsschema** zu einzelnen Entgeltgruppen
- aufgestellten abstrakten **Merkmale**

- mit den Anforderungen verglichen,
- die die zu bewertende **Tätigkeit**
- an den sie ausführenden Arbeitnehmer stellt (so: BAG, 16.03.2016 - 4 ABR 32/14).

Bei der Eingruppierung ist die **konkrete Arbeitseinheit** zu bestimmen, auf die das Vergütungsschema angewendet werden soll. Die Arbeitseinheit wird regelmäßig ohne Rückgriff auf die anzuwendenden abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung bestimmt - die stehen nämlich zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht fest. Es ist ja noch gar nicht erkennbar, welche Arbeitseinheit **tariflich bewertet** werden soll. Ist die Arbeitseinheit bestimmt, muss die zu bewertende Tätigkeit den im tariflichen **Tätigkeitsmerkmal** genannten Anforderungen **entsprechen**. Dabei müssen in der Regel sämtliche tariflichen Anforderungen erfüllt sein. Wenn auch nur ein Tatbestandsmerkmal nicht erfüllt ist, scheidet eine Eingruppierung in die herangezogene Entgeltgruppe aus (BAG, 16.03.2016 - 4 ABR 32/14) .

Um die **Eingruppierungsproblematik** und die nachfolgenden Stichwörter zum Thema Eingruppierung besser verstehen zu können, ist es sinnvoll, die wichtigsten **Begriffe des Eingruppierungsrechts** zu kennen. Dabei hilft die nachfolgende Aufzählung:

4.1 Aufbaufallgruppe

Aufbaufallgruppe ist eine Vergütungsgruppe, in die Arbeitnehmer nach Absolvieren der zugrunde liegenden Ausgangsfallgruppe **bei Vorliegen weiterer Tätigkeitsmerkmale** eingruppiert sind.

4.2 Auffanggruppe

Auffanggruppe ist eine Vergütungsgruppe, in die Arbeitnehmer **ohne spezielle tarifliche Tätigkeitsmerkmale** eingruppiert sind. Diese Arbeitnehmer lassen sich in der Regel aufgrund ihrer Tätigkeit oder Qualifikation keiner Vergütungsgruppe zuordnen.

4.3 Ausgangsfallgruppe

Ausgangsfallgruppe ist die **erste Vergütungsgruppe** für den sogenannten Bewährungsaufstieg, bei dem nach Erfüllen weiterer Voraussetzungen ein Aufstieg in höhere Vergütungsgruppen erfolgt.

4.4 Außertarifliche Mitarbeiter

Außertarifliche Mitarbeiter sind Arbeitnehmer, die nach ihrer **Tätigkeit in keine Vergütungsgruppe** eingestuft werden können.

4.5 Außertarifliche Zulage

Außertarifliche Zulage ist ein Vergütungsbestandteil, der einem Arbeitnehmer **zusätzlich zum Tarifgehalt** gezahlt wird, ohne dass darauf ein tariflicher Anspruch besteht (s. dazu die Stichwörter Außertarifliche Zulagen - Allgemeines ff.).

4.6 Eingruppierung

Eingruppierung ist die **Zuordnung eines Arbeitnehmers** in eine vorgegebene Vergütungsordnung (Synonyme: Einreihung, Einstufung, Gruppenzuordnung - zur Eingruppierung in einen Tarifvertrag: BAG, 17.03.2005 - 8 ABR 8/04) .

4.7 Eingruppierungsakt

Eingruppierungsakt ist **keine Rechtshandlung**, sondern die vom Arbeitgeber für ein konkretes Arbeitsverhältnis vorzunehmende **Festlegung der Vergütungsgruppe**. Diese Festlegung hat nur deklaratorischen Charakter, sie ist **bloße Rechtsanwendung**. Der Tarifvertrag bestimmt die Gegenleistung für die geschuldete Arbeit selbst und unmittelbar. Das Erfüllen der einschlägigen Tätigkeitsmerkmale führt direkt in die passende Vergütungsgruppe. Eingruppierung ist kein rechtsgestaltender Akt.

Merke: Ein Arbeitnehmer wird nicht eingruppiert, er ist eingruppiert (BAG, 03.05.1994 - 1 ABR 53/93) .

4.8 "Eingruppierungserklärung"

Die **Einstufung** eines Arbeitnehmers in eine Ausgangsstufe und das Aufrücken in eine höhere Stufe derselben Vergütungsgruppe sind nicht an einen Einordnungsakt oder eine "Eingruppierungserklärung" des Arbeitgebers gebunden. Sie erfolgen **automatisch** und allein durch die tarifliche Einordnung. Wird das Arbeitsverhältnis praktisch entgegen der tariflichen Einordnung durchgeführt, kann das die Zuordnung des Arbeitnehmers zur maßgeblichen Tarifstufe und damit den tariflichen **Vergütungsanspruch** nicht beeinträchtigen (BAG, 25.01.2006 - 4 AZR 613/04 - zu § 27 BAT-O /VKA für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände).

4.9 Eingruppierungsklage

Eingruppierungsklage ist der **Rechtsbehelf**, mit dem ein Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht die seiner Ansicht nach richtige Eingruppierung durchsetzen will (Eingruppierung - Durchsetzung).

4.10 Eingruppierungsmerkmal

Eingruppierungsmerkmal ist das Kennzeichen einer Vergütungsgruppe, das der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit eines Mitarbeiters ihre **Bestimmung** gibt.

4.11 Einstiegsgruppe

Einstiegsgruppe ist eine **niedrige Vergütungsgruppe** mit dem Zweck, den Arbeitgeber nicht bereits zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses mit höheren Entgeltkosten zu belasten. Nach einer gewissen Bewährungszeit folgt in der Regel eine Zuordnung in das reguläre Entgeltsystem.

4.12 Entgeltdifferenzierung

Entgeltdifferenzierung ist das **Unterscheidungssystem** einer Vergütungsordnung nach unterschiedlichen Vergütungsgruppen, -stufen, -beispielen und -merkmalen. Höherwertige und schwierige Tätigkeiten werden dabei in der Regel höher vergütet als leichte und geringwertige.

4.13 Entgeltgruppe

Entgeltgruppe ist die **Stufe einer Vergütungsordnung**, in die ein Mitarbeiter seiner tatsächlich ausgeübten Tätigkeit entsprechend funktional, räumlich und persönlich eingruppiert ist.

4.14 Entgelt-Rahmentarifvertrag

Entgelt-Rahmentarifvertrag ist ein Tarifvertrag, der in der Regel nicht die Höhe tariflicher Vergütung, sondern die **Umstände der Vergütung**, das heißt Vergütungsgruppen-, -voraussetzungen, -beispiele und -merkmale festlegt. Zusätzlich kann er weitere Regelungen, z.B. über Aufstieg, Ausschlussfristen, Bewährungszeiten, Öffnungsklauseln, Zahlungsmodalitäten etc., enthalten. Von der Bezeichnung her wird in vielen Fällen immer noch zwischen Lohn- und Gehalts-Rahmentarifverträgen differenziert.

4.15 Entgeltsystem

Entgeltsystem ist das vom Arbeitgeber vorgegebene oder von den Betriebspartnern oder Tarifvertragsparteien vereinbarte **Vergütungsschema**, nach dem die Arbeitnehmer ihrer tatsächlichen Tätigkeit entsprechend zu vergüten sind (Vergütungsordnung).

4.16 Entgelttarifvertrag

Entgelttarifvertrag im weitesten Sinn ist ein Tarifvertrag, der umfassend die Voraussetzungen für die Zahlungen des Tarifentgelts festsetzt. Es wird begrifflich zwischen **Gehalts- und Lohn**tarifverträgen unterschieden. Im engeren Sinn legt ein Entgelttarifvertrag nur die Höhe der Entgelte - Lohn und Gehalt - fest,

während die Voraussetzungen dafür und alles Weitere in einem gesonderten Entgelt-Rahmentarifvertrag festgelegt sind.

4.17 Ersteingruppierung

Ersteingruppierung ist die **erstmalige Zuordnung** eines Arbeitnehmers in das Entgeltgefüge des einschlägigen Tarifvertrags oder der sonstigen Vergütungsordnung.

4.18 Gehaltsgruppe

Gehaltsgruppe ist die Entgeltgruppe für die Gehalts-Empfänger **Angestellte**.

4.19 Grundvergütung

Grundvergütung ist das Entgelt, das eine Vergütungsordnung grundsätzlich für eine bestimmte Tätigkeit vorsieht. Die Grundvergütung kann durch tarifliche oder außertarifliche Zulagen aufgebessert werden oder sich durch ein System auf sich aufbauender Entgeltstufen nach oben hin entwickeln.

4.20 Herabgruppierung

Herabgruppierung ist die Umgruppierung eines Mitarbeiters von einer höheren in eine **niedrigere Vergütungsgruppe**.

4.21 Heraushebungsmerkmal

Heraushebungsmerkmal ist ein Tätigkeitsmerkmal, das erfüllt sein muss, damit eine Tätigkeit, die ansonsten in einer bestimmten Vergütungsgruppe geregelt ist, bei sonst gleich bleibender **Tätigkeit höher bewertet** werden kann (was zum Beispiel bei einer besonderen Verantwortung der Fall ist - BAG, 19.03.1986 - 4 AZR 642/84).

4.22 Hilfsmerkmal

Hilfsmerkmal ist ein Kennzeichen, mit dem eine Tätigkeit, die sich nicht direkt in ein Vergütungsschema unterbringen lässt, den bestimmenden Tätigkeitsmerkmalen der **Vergütungsordnung angenähert** werden kann.

4.23 Höhergruppierung

Höhergruppierung ist die Umgruppierung eines Mitarbeiters von einer niedrigeren in eine **höhere Vergütungsgruppe**.

4.24 Leistungsentgelt

Leistungsentgelt ist die nach **Art und Menge der Arbeitsleistung** festgesetzte Vergütung des Arbeitnehmers (z.B. Akkord-, Prämien- und Stücklohn).

4.25 Lohngruppe

Lohngruppe ist die Entgeltgruppe für die Lohn-Empfänger **Arbeiter**.

4.26 Mischstätigkeit

Mischstätigkeit ist eine Tätigkeit, die gleichzeitig die **Voraussetzungen mehrerer Vergütungsgruppen** erfüllt. In der Regel erfolgt die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe, die der überwiegend ausgeübten Tätigkeit entspricht (das heißt mehr als 50 Prozent ausmacht).

4.27 Oberbegriff

Oberbegriff ist ein vom Arbeitgeber, den Betriebspartnern oder den Tarifvertragsparteien vorgegebenes **abstraktes Ordnungsmerkmal**, das eine bestimmte Vergütungsgruppe oder -stufe schlagwortartig charakterisieren soll.

4.28 Obersatz

Obersatz ist eine vom Arbeitgeber, den Betriebspartnern oder den Tarifvertragsparteien vorgegebene **abstrakte Ordnungsformulierung**, die eine bestimmte Vergütungsgruppe oder -stufe charakterisieren soll.

4.29 Richtbeispiel

Richtbeispiel ist ein **Tätigkeitsbeispiel**, das erfüllt sein muss, um in eine bestimmte Vergütungsgruppe zu kommen. Führt ein Arbeitnehmer die einem Richtbeispiel entsprechende Tätigkeit aus, sind die Erfordernisse der dazu gehörigen Tätigkeitsmerkmale regelmäßig als erfüllt anzusehen (BAG, 19.08.2004 - 8 AZR 375/03 - mit dem Hinweis, dass hier nur dann auf die allgemeinen Merkmale zurückzugreifen wäre, wenn die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfasst wird).

4.30 Rückgruppierung

Rückgruppierung ist die nach einer Tätigkeitsänderung oder Feststellung falscher Eingruppierung anstehende Umgruppierung eines Arbeitnehmers in eine niedrigere Vergütungsgruppe. Stellt der Arbeitgeber fest, dass die Eingruppierung irrtümlich falsch erfolgte, kann er diesen Fehler unter bestimmten Umständen über eine **korrigierende Rückgruppierung** neutralisieren. Ansonsten kommt nur eine Änderungskündigung in Betracht (s. dazu auch Eingruppierung - Rückgruppierung).

4.31 Tarifstufe

Tarifstufe ist die **Ebene einer Vergütungsgruppe**, in die der Mitarbeiter seiner tatsächlich ausgeübten Tätigkeit entsprechend eingruppiert ist.

4.32 Tarifvertrag

Tarifvertrag ist ein von den Tarifvertragsparteien schriftlich geschlossener privatrechtlicher Vertrag, der Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien regelt, z.B. die Eingruppierung, sowie **Rechtsnormen** enthält, die u.a. den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ordnen (§ 1 Abs. 1 TVG).

4.33 Tätigkeitsbeispiel

Tätigkeitsbeispiel ist ein von den Tarifvertragsparteien für die Vergütungsordnung vereinbartes **Zuordnungskriterium** für eine bestimmte Tätigkeit von Mitarbeitern. Es ist **vorrangig** bei einer Eingruppierung heranzuziehen (BAG, 22.06.2005 - 10 ABR 34/04).

4.34 Tätigkeitsmerkmal

Tätigkeitsmerkmal ist das prägende **Kennzeichen** der Vergütungsgruppe, das der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit eines Mitarbeiters ihre Bestimmung gibt.

4.35 Übertarifliche Bezahlung

Übertarifliche Bezahlung liegt vor, wenn ein tarifgebundener Arbeitgeber seinen Mitarbeiter **höher vergütet**, als es die einschlägige tarifliche Vergütungsgruppe vorsieht.

4.36 Übertragene Aufgaben

Die Übertragung von Aufgaben setzt unter anderem voraus, dass die nach dem Arbeitsvertrag auszuübende Tätigkeit in einer vom Arbeitgeber nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen - zum Beispiel über eine Anscheins- oder Duldungsvollmacht - zuzurechnenden **Art und Weise** übertragen worden ist. Dabei ist die **bloße Verleihung eines Titels** oder Status für die tarifliche Bewertung einer Tätigkeit in der Regel

bedeutungslos (BAG, 09.12.2009 - 4 AZR 495/08).

4.37 Überwiegend ausgeübte Tätigkeit

Sieht ein Tarifvertrag vor, dass sich die Eingruppierung nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit richtet, ist das die Tätigkeit, die **mehr als die Hälfte** der Gesamtarbeitszeit in Anspruch nimmt - auf die übrigen Tätigkeiten ist nicht abzustellen. Sie scheiden für eine Höhergruppierung völlig aus (BAG, 27.08.2008 - 4 AZR 534/07).

4.38 Umgruppierung

Umgruppierung ist die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine andere Vergütungsgruppe, wenn seine tatsächlich ausgeübte Tätigkeit nicht mehr den Tätigkeitsmerkmalen der bisherigen Vergütungsgruppe entspricht. Die Umgruppierung kann eine **Höher- oder Herabgruppierung** sein. Sie kann aber auch horizontal erfolgen, wenn die Vergütung bei geändertem Aufgabengebiet betragsmäßig gleich bleibt. Eine Umgruppierung ist auch nötig, wenn sich die Vergütungsordnung ändert.

4.39 Untertarifliche Bezahlung

Untertarifliche Bezahlung liegt vor, wenn ein tarifgebundener Arbeitgeber seinen Mitarbeiter **geringer vergütet**, als es die einschlägige tarifliche Vergütungsgruppe vorsieht.

4.40 Vergütungsgruppe

Vergütungsgruppe ist die nach Tätigkeitsmerkmalen festgelegte **Entgeltklasse**, in die ein Mitarbeiter seiner tatsächlichen Tätigkeit entsprechend eingruppiert ist.

4.41 Vergütungsordnung

Vergütungsordnung ist ein **Regelwerk**, das die für die Vergütung von Arbeitnehmern anzuwendenden Bestimmungen enthält. Die Vergütungsordnung kann einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben, individualrechtlich mit dem Arbeitnehmer oder kollektivrechtlich im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden oder sich aus einer betrieblichen Übung ergeben. Der wichtigste Fall einer Vergütungsordnung sind die zwischen Tarifpartnern geschlossenen Entgelttarifverträge .

4.42 Versetzung

Versetzung ist die vom Arbeitgeber im Wege seines Direktionsrechts vorgenommene **Veränderung** des Arbeitsorts, des Aufgabenbereichs oder der Beschäftigungsart eines Mitarbeiters (Versetzung). Eine Versetzung ist nicht zwingend mit einer Umgruppierung verbunden. Eine Um-, Höher- oder Herabgruppierung ist nur dann vorzunehmen, wenn die neue Tätigkeit die Voraussetzungen einer anderen Entgeltgruppe erfüllt.

4.43 Zeitentgelt

Zeitentgelt ist die nach **Dauer der Arbeitszeit** festgesetzte Vergütung des Arbeitnehmers (Stundenlohn).

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Eingruppierung - Allgemeines **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Abgesenkte Gehälter bei Neueinstellung

"Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der **Gleichbehandlung** in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die vorsieht, dass bei der Einstellung neuer Lehrkräfte **ab einem bestimmten Zeitpunkt** eine ungünstigere Entgeltskala und

Einstufung zur Anwendung kommen als die, die gemäß den vor dieser Maßnahme geltenden Vorschriften bei vor diesem Zeitpunkt eingestellten Lehrkräften zur Anwendung gekommen sind, keine mittelbare **Diskriminierung wegen des Alters** im Sinne dieser Bestimmung darstellt" (EuGH, 14.02.2019 - C-154/18 - Leitsatz - Irland).

5.2 Abgrenzung Arbeiter/Angestellter

"Verrichtet der Arbeitnehmer teils die Tätigkeit eines gewerblichen Arbeitnehmers, teils die eines Angestellten, so ist für die Bestimmung dieser gemischten Tätigkeit entscheidend, welche der Tätigkeiten dem Arbeitsverhältnis in seiner Gesamtheit das Gepräge gibt. Dabei kommt es nicht auf den Zeitaufwand der Einzelarbeiten, sondern auf eine umfassende Betrachtung an. Die Zeitdauer, die der Arbeitnehmer bei einer gemischten Tätigkeit für die eine oder andere Tätigkeitsart aufwendet, steht nicht als eigener Gesichtspunkt neben der Bedeutung der einen oder anderen Tätigkeitsart. Sie kann nur als eines von verschiedenen Merkmalen dafür herangezogen werden, welche der beiden Tätigkeitsarten die Hauptbedeutung hat und somit der gesamten Tätigkeit das Gepräge gibt" (BAG 25.08.2010 - 4 ABR 104/08 - mit dem Hinweis, dass zur Abgrenzung Arbeiter/Angestellter auch auf die BSG-Rechtsprechung zur gesetzlichen Rentenversicherung zurückgegriffen werden kann).

5.3 Abgrenzung: Ein-/Umgruppierung

"Eingruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die - **erstmalige oder erneute - Einreihung** eines Arbeitnehmers in eine betriebliche Vergütungsordnung. Eine Umgruppierung ist jede **Änderung dieser Einreihung**. Über eine solche muss der Arbeitgeber nicht nur beim Wechsel der einem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben, sondern auch dann befinden, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit die betriebliche Vergütungsordnung ändert und infolge dieser Änderung eine Entscheidung über eine 'Neueingruppierung' des Arbeitnehmers erforderlich wird" (BAG, 14.04.2015 - 1 ABR 66/13 - mit Hinweis auf BAG 30.09.2014 -1 ABR 32/13).

5.4 AGG-widrige Vergütung

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmerin N bekam ein **Arbeitsentgelt**, das sich nach den anzuwendenden tariflichen Bestimmungen **aus mehreren Bestandteilen** - u.a. Grundvergütung und Zuschläge für Sonn- wie Feiertagsarbeit - zusammensetzte. Die Tarifbestimmungen sahen zudem vor, dass sich die **Grundvergütung jeweils nach dem Lebensalter** richtete und sich mit fortlaufendem Lebensalter nach Erreichen vorgegebener Altersstufen erhöhte. N hielt diese Regelung für AGG-widrig und klagte Differenzlohnansprüche ein: Grundvergütung, Sonntags- und Feiertagszuschläge, Vergütungszulage, Weihnachtsgeld und Mehrarbeit - insgesamt 1.478,22 Euro brutto plus Zinsen .

Dazu das BAG: "Der Klägerin stehen nach §§ 1 , 3 Abs. 1 i.V.m. § 7 Abs. 1 und Abs. 2 AGG für den Streitzeitraum Grundvergütung, Sonntags- und Feiertagszuschläge, Vergütungszulage und Weihnachtsgeld sowie Vergütung für Mehrarbeit berechnet nach Vergütungsgruppe Vb Stufe 10 abzüglich der von der Beklagten unter Zugrundelegung der Vergütungsgruppe Vb Stufe 8 und seit März 2012 Stufe 9 geleisteten Zahlungen zu. Die Beibehaltung der in § 6 RTV i.V.m. Anlage 1 VTV 2001 geregelten **Altersstufen als Basis für die Berechnung der Grundvergütung**, der Sonntags- und Feiertagszuschläge, der Vergütungszulage und des Weihnachtsgelds sowie der Vergütung für geleistete Mehrarbeit verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (§ 7 Abs. 1 AGG i.V.m. § 1 AGG). Die aufgrund betrieblicher Übung Vertragsinhalt gewordene Vergütungsregelung ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, soweit sie **jüngere Arbeitnehmer diskriminiert** ... [es folgt ein Hinweis auf BAG, 10.11. 2011 - 6 AZR 148/09] . Die Ungleichbehandlung kann nur durch eine Anpassung der Vergütung nach oben beseitigt werden" (BAG, 25.03.2015 - 5 AZR 458/13 - mit dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmerin der eingeklagte Betrag zugesprochen wurde).

5.5 Altersdiskriminierung - 1

"1. Das Unionsrecht - insbesondere Art. 2 und Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG ... für die Verwirklichung der **Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** - ist dahin auszulegen, dass es einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die zur Beseitigung einer Altersdiskriminierung die vor dem vollendeten 18. Lebensjahr zurückgelegten **Vordienstzeiten** berücksichtigt, aber zugleich eine tatsächlich nur für Bedienstete, die Opfer dieser Diskriminierung sind, geltende Bestimmung enthält, die den

für die Vorrückung in den jeweils ersten drei Gehaltsstufen erforderlichen Zeitraum um jeweils ein Jahr verlängert und damit eine Ungleichbehandlung wegen des Alters berücksichtigt. (...). 3. Das Unionsrecht - insbesondere Art. 16 der Richtlinie 2000/78 - ist dahin auszulegen, dass es den nationalen Gesetzgeber nicht daran hindert, für die Berücksichtigung der vor der Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Vordienstzeiten eine **Mitwirkungsobliegenheit** zu begründen, aufgrund derer der Bedienstete diese Zeiten gegenüber seinem Arbeitgeber nachzuweisen hat. Es stellt indessen keinen Rechtsmissbrauch dar, wenn ein Bediensteter die Mitwirkung bei der Anwendung einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden verweigert, die eine gegen die Richtlinie 2000/78 verstoßende Diskriminierung wegen des Alters beinhaltet, und wenn er auf Zahlung eines Geldbetrags zur Herstellung der Gleichbehandlung mit den Bediensteten klagt, die nach der Vollendung des 18. Lebensjahres eine gleichartige Berufserfahrung in vergleichbarem zeitlichen Umfang erworben haben" (EuGH, 28.01.2015 - C-417/13 Leitsätze 1. und 4. - Österreich).

5.6 Altersdiskriminierung - 2

"Art. 45 AEUV sowie die Art. 2 , 6 und 16 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der **Gleichbehandlung** in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht entgegenstehen, durch die zur Beseitigung einer Diskriminierung wegen des Alters, die in Anwendung einer nationalen Regelung entstanden ist, wonach bei der Einstufung von Arbeitnehmern eines Unternehmens in das Gehaltsschema nur die **nach Vollendung des 18. Lebensjahrs** erworbenen Dienstzeiten berücksichtigt werden, diese Altersgrenze rückwirkend und für alle diese Arbeitnehmer aufgehoben wird, wobei aber nur die Anrechnung der bei Unternehmen, die **im selben Wirtschaftssektor** tätig sind, erworbenen Erfahrung zulässig ist" (EuGH, 14.03.2018 - C-482/16 - Leitsatz - Österreich).

5.7 Altersstufen - 1

"Die Staffelung der Grundvergütung nach Lebensaltersstufen gemäß § 27 Abs. 1 BAT i.V.m. dem Anwendungstarifvertrag des Landes Berlin vom 31.07.2003 und dem Vergütungstarifvertrag Nr. 35 stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S.d. §§ 1 , 3 AGG dar. Diese unmittelbare Benachteiligung ist nicht nach den §§ 10 , 5 , 8 AGG gerechtfertigt. Die tarifvertragliche Staffelung der Grundvergütung ist gem. § 7 Abs. 2 AGG insoweit unwirksam, als sie lediglich wegen des Lebensalters eine geringere Vergütung bei vergleichbarer Tätigkeit ausweist als die höchste Lebensaltersstufe" (LAG Berlin-Brandenburg, 11.09.2008 - 20 Sa 2244/07 1. Leitsatz).

5.8 Altersstufen - 2

Eine tarifliche Regelung, die die Höhe der Grundvergütung nach Lebensaltersstufen staffelt, ist wegen unmittelbarer **Benachteiligung** wegen des AGG -Merkmals "Alter" i.S.d. §§ 1 , 3 AGG unwirksam. Die dadurch eintretende Benachteiligung von Arbeitnehmern wird durch das AGG nicht gerechtfertigt. Das führt dazu, dass die leistungsgewährenden, nicht benachteiligenden Tarifvertragsbestimmungen auch auf diejenigen Personen zu erstrecken sind, die entgegen den Benachteiligungsverboten **von den tariflichen Leistungen ausgeschlossen** wurden (LAG Hessen, 22.04.2009 - 2 Sa 1689/08).

5.9 Altersstufen - 3

Der mögliche Verstoß der in den einzelnen BAT -Vergütungsgruppen vorgesehenen Vergütung nach Lebensaltersstufen kann sich mit Überleitung des BAT in den TVöD unter Wahrung des Besitzstands der Angestellten im neuen Tarifrecht möglicherweise fortsetzen und AGG-widrig sein. Dazu hat das BAG dem EuGH folgende Frage zur Entscheidung vorgelegt: "Verstößt eine tarifliche Entgeltregelung für die Angestellten im öffentlichen Dienst, die wie § 27 Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT die Grundvergütungen in den einzelnen Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen bemisst, auch unter Berücksichtigung des primärrechtlich gewährleisteten Rechts der Tarifvertragsparteien auf Kollektivverhandlungen (jetzt Art. 28 GRC) gegen das primärrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen Alters (jetzt Art. 21 Abs. 1 GRC) in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG?" (BAG, 20.05.2010 - 6 AZR 148/09 (A)).

Hinweis:

Der Vorlagebeschluss des BAG betrifft zwar nur den BAT , die Entscheidung des EuGH wird aber auch Auswirkungen auf privatrechtliche Tarifverträge mit Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen haben.

5.10 Altersstufen - 4

Nachdem der EuGH zumindest teilweise entschieden hatte (EuGH, 08.09.2011 - C-297/10 und C-298/10), gilt: "1. Die in § 27 Abschn. A BAT angeordnete Bemessung der Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen des BAT nach Lebensaltersstufen verstieß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkte außerhalb der Überleitung in den TV-L nach dem TVÜ-Länder die Unwirksamkeit der Stufenzuordnung, soweit Angestellte nicht der höchsten Lebensaltersstufe ihrer Vergütungsgruppe zugeordnet waren. 2. Die Anwendung des BAT durch das Land Berlin bis zum 31. März 2010 führt dazu, dass grundsätzlich allen Angestellten des Landes Berlin bis zu diesem Zeitpunkt das Grundgehalt der höchsten Lebensaltersstufe ihrer Vergütungsgruppe zusteht, sofern sie ihre weitergehenden Vergütungsansprüche innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist formgerecht geltend gemacht haben" (BAG, 10.11.2011 - 6 AZR 148/09 Leitsätze).

5.11 Altersstufen - 5

"1. Auch wenn § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund , TVöD bei der Zuordnung der in den übergeleiteten Beschäftigungen zu den regulären Stufen des TVöD noch an die altersbezogene Grundvergütung im BAT anknüpft, die gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt, verletzt diese Bestimmung das Verbot der Altersdiskriminierung nicht. Für die Zuordnung zu einer regulären Stufe infolge einer Höhergruppierung nach dem Inkrafttreten des AGG und vor dem 1. Oktober 2007 gemäß § 6 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund gilt nichts Anderes. 2. Die Pflicht des Arbeitgebers, durch das lebensaltersstufenbezogene Grundvergütungssystem des BAT diskriminierten jüngeren Arbeitnehmern eine Vergütung aus der höchsten Lebensaltersstufe ihrer Vergütungsgruppe zu zahlen, endet mit der Ablösung durch ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem. Als Anknüpfungspunkt für die Eingliederung in das diskriminierungsfreie Entgeltsystem des TVöD kann eine Vergütung aus der höchsten Lebensaltersstufe der jeweiligen Vergütungsgruppe des BAT deshalb nicht dienen" (BAG, 08.12.2011 - 6 AZR 319/09 Leitsätze).

5.12 Anderweitige Ausbildung

Sieht ein **Eingruppierungserlass** - hier: Eingruppierungserlass für Lehrer im Saarland - vor, dass eine *"anderweitige Ausbildung"* zu berücksichtigen ist, kann es sich bei dieser anderweitigen Ausbildung nur um eine einschlägige anderweitige Ausbildung handeln. *"Mit dem Merkmal 'anderweitige Ausbildung' nach Eingruppierungsrichtlinien und -erlassen für Lehrkräfte ist nach Wortlaut, Zusammenhang und Regelungsinteresse nur eine auf den Lehrerberuf bezogene oder zur Ausübung der Lehrtätigkeit befähigende fachliche Ausbildung bezeichnet, wobei es jedoch nicht auf einen formellen Abschluss ankommt"*. Erfasst werden auch Fälle, in denen zur Abhilfe eines Fachlehrermangels *"solche mit anderweitiger Ausbildung eingestellt worden sind"* (BAG, 25.08.2010 - 4 AZR 165/09).

5.13 Anforderungsprofil

Die Entscheidung betrifft zwar nur ein **Stellenbesetzungsverfahren** im öffentlichen Dienst, zeigt aber einige Punkte auf, die auch für die Eingruppierung Bedeutung haben können: Bestimmt der (öffentliche) Arbeitgeber für die zu besetzende Stelle ein Anforderungsprofil, legt er damit im Voraus die **Kriterien** fest, die Bewerber erfüllen müssen. Das Anforderungsprofil stellt die Verbindung zwischen dem Charakter der Stelle [und der Eingruppierung, Anm. d. Verf.] und den für die Bewerbung zu erfüllenden Voraussetzungen her. Insoweit müssen **die leistungsbezogenen Auswahlkriterien** im Anforderungsprofil mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle in einem engen inhaltlichen Zusammenhang stehen. Sinn und Zweck des Anforderungsprofils ist es, ungeeignete Bewerber gleich aus dem engeren Auswahlverfahren auszuschließen (= Steuerung und Einengung des Bewerberfelds). "Fehler im Anforderungsprofil führen grundsätzlich zur Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens, weil die Auswahlerwägungen dann auf sachfremden, nicht am Leistungsgrundsatz orientierten Gesichtspunkten beruhen" (BAG, 10.02.2015 - 9 AZR 554/13) .

5.14 Anrechnung von Dienstzeiten - 1

"Die Art. 45 AEUV und 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der die von den Dienstnehmer/-innen einer Gebietskörperschaft ununterbrochen bei ihr zurückgelegten Dienstzeiten bei der Ermittlung des Stichtags für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen in vollem Ausmaß, alle anderen Dienstzeiten dagegen nur teilweise berücksichtigt werden" (EuGH, 05.12.2013 - C-514/12 Leitsatz Österreich).

5.15 Anrechnung von Dienstzeiten - 2

"Paragraf 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB UNICE CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die vorsieht, dass **zum Zweck der Einstufung** eines Arbeitnehmers in eine Vergütungsgruppe bei seiner **Einstellung als Berufsbeamter** auf der **Grundlage von Befähigungsnachweisen** die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegten Dienstzeiten bis zu vier Jahren vollständig und darüber hinaus teilweise - zu zwei Dritteln - angerechnet werden, grundsätzlich nicht entgegensteht" (EuGH, 20.09.2018 - C-466/17 - Leitsatz - Italien).

5.16 Arbeitnehmerfreizügigkeit

§ 16 Abs. 2 TV-L unterscheidet bei der Eingruppierung zwischen einer **Berufserfahrung**, die beim selben Arbeitgeber gemacht worden ist, und einer Berufserfahrung, die **über einen fremden Arbeitgeber erworben** wurde. Erstere hat den großen Vorteil, dass zurückgelegte Zeiten bei der Eingruppierung angerechnet werden. Das hielt eine Arbeitnehmerin für EU-widrig, weil gegen den Grundsatz der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV i.V.m. Art. 7 VO 492/11 EU) verstoßend. Die klagende Arbeitnehmerin war jedoch **nur in der Bundesrepublik beschäftigt**, sodass vom BAG in diesem Fall kein hinreichender Auslandsbezug des § 16 Abs. 2 TV-L bejaht wurde. War ein Arbeitnehmer nicht im EU-Ausland tätig und hat er in einem anderen EU-Mitgliedsstaat keine Qualifikation erworben, lässt sich der sachliche Anwendungsbereich der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit gar nicht öffnen (BAG, 23.02.2017 - 6 AZR 843/15).

5.17 Arbeitsergebnis

Die Bestimmung eines eingruppierungsrelevanten Arbeitsvorgangs erfolgt über das Arbeitsergebnis (s. dazu BAG, 21.03.2012 - 4 AZR 266/10 - und BAG, 25.08.2010 - 4 AZR 5/09). So kann es sein, dass die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit nur **in einem einzigen Arbeitsvorgang** besteht. Können einzelne Tätigkeiten von unterschiedlicher Wertigkeit abgetrennt werden, ist es zulässig, sie nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen. Anders herum können gleichartige und gleichwertige, immer wiederkehrende Arbeitsvorgänge schon zusammengefasst werden. Bei Tätigkeiten, "die tariflich **unterschiedlich zu bewerten** sind, sofern die unterschiedlich wertigen Arbeitsleistungen von vorneherein - sei es aufgrund der Schwierigkeit oder anderer Umstände - **auseinandergehalten** werden", scheidet dagegen eine Zusammenfassung aus. Aber: Die bloß theoretische Möglichkeit, verwaltungsrechnerisch einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben isoliert auf andere Mitarbeiter übertragen zu können", genügt dazu nicht, wenn diese Tätigkeiten einem Arbeitnehmer als einheitliche Aufgabe übertragen sind. "Tatsächlich getrennt sind Arbeitsschritte nicht, wenn sich erst im Laufe der Bearbeitung herausstellt, welchen tariflich erheblichen Schwierigkeitsgrad der einzelne Fall aufweist" (BAG, 27.09.2018 - 4 AZR 666/14 - mit Hinweis auf seine ständige Rechtsprechung, u. a. in BAG, 19.10.2016 - 4 AZR 727/14 - und BAG, 23.09.2009 - 4 AZR 308/08).

5.18 Arbeitsvertragliche Bezugnahme

Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehen sich im Arbeitsvertrag häufig **auf eine bestimmte tarifliche Entgeltgruppe**. Die Inbezugnahme einer tariflichen Entgeltgruppe kann **anspruchsbegründend** sein - oder nur klarstellend. "*Kann im Zeitpunkt eines Vertragsschlusses die im Arbeitsvertrag angegebene Entgeltgruppe für die vereinbarte Tätigkeit nicht anhand der dort in Bezug genommenen Eingruppierungsregelungen zutreffend ermittelt werden, ist für den Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger grundsätzlich nicht mehr von einer lediglich 'deklaratorischen' Angabe in Form einer sog. Wissenserklärung, sondern von einer 'konstitutiven' vertraglichen Entgeltregelung auszugehen*" (BAG, 21.08.2013 - 4 AZR 656/11 Leitsatz).

5.19 AT-Angestellte

Die Entscheidungen des 5. BAG-Senats zur konstitutiven Ernennung zum außertariflichen Angestellten (s. dazu BAG, 03.09.2014 - 5 AZR 1020/12 - und BAG, 03.09.2014 - 5 AZR 240/13) beruhen nicht auf der Tatsache beiderseitiger Tarifgebundenheit, sondern auf der **Auslegung** der zu beurteilenden Arbeitsverträge. AT-Mitarbeiter sind regelmäßig Arbeitnehmer, deren Vergütung gerade nicht durch Tarifvertrag geregelt wird. Ihre Tätigkeit ist höher zu bewerten als die Tätigkeit in der obersten Tarifgruppe. AT-Mitarbeiter beziehen eine **über die höchste Tarifvergütung hinaus** gehende. "Sinn und Zweck eines AT-Vertrags besteht gerade darin, das Arbeitsverhältnis auf eine vom Tarifvertrag **losgelöste Grundlage** zu stellen" (s. dazu BAG, 21.06.2000 - 4 AZR 793/98). AT-Angestellte sind Angestellte, "die nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrags fallen" (BAG, 25.04.2018 - 5 AZR 84/17) .

5.20 Aufbaufallgruppen

Es gibt tarifliche Entgeltregelungen, die nach dem so genannten **Fallgruppensystem** aufeinander aufbauen. Das heißt: Es muss auf der ersten Stufe zunächst geprüft werden, ob die Anforderungen der **Ausgangsfallgruppe** erfüllt sind. Im Anschluss daran erfolgt die Prüfung, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppe vorliegen. Das kann wiederum - je nach Ausgestaltung der Tarifnorm - dazu führen, dass der klagende Mitarbeiter im Eingruppierungsrechtsstreit darlegen und unter Beweis stellen muss, dass er die tatbestandlichen Voraussetzungen der gesamten **Merkmale der Aufbaukette** erfüllt und am Ende auch noch die von dem Tarifvertrag in den jeweiligen Fallgruppen geforderten Mindesttätigkeitszeiten zurückgelegt haben muss (BAG, 19.05.2010 - 4 AZR 912/08 - zu den Vergütungsgruppen des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT - Sachbearbeiterin im Integrationsamt).

5.21 Auffanglohngruppe

Auffanglohngruppen sind Lohngruppen, in die Arbeitnehmer eingruppiert sind, die **sonst in keiner anderen Lohngruppe** untergebracht werden können. Die Lohngruppe 1 des TV Mindestlohn gewerbliche Arbeitnehmer in der **Gebäudereinigung** im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland sieht **bestimmte Tätigkeitsmerkmale** vor, u.a. "*Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, ..., Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen*". Die im Streitfall arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit "*Arbeitskraft für die Müllentsorgung/Müllpresse*" ist dort nicht aufgeführt.

Zur **Auslegung** der Lohngruppe 1 sagt das BAG: "*Die Lohngruppe 1 der Tarifverträge zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland - 'Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten' - kommt nicht die Funktion einer sog. Auffanglohngruppe zu, die unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit einen Mindestlohnanspruch für alle vom betrieblichen Geltungsbereich erfassten Arbeitsverhältnisse bestimmt*" (BAG, 23.10.2013 - 4 AZR 431/12 - mit dem Ergebnis, dass klagende Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe 1 hatte).

5.22 "Aufstieg - ohne"

Die neue Entgeltstruktur im öffentlichen Dienst bedeutet für viele Arbeitnehmer Entgelteinbußen. Die Tarifvertragsparteien haben daher für so genannte "Expektanzverluste" einen Strukturausgleich vereinbart. Obwohl sich die Bedeutung des Tarifmerkmals "Aufstieg - ohne" nach Sinn, Zweck, Systematik und Entstehungsgeschichte nicht eindeutig feststellen lässt: "Bei Heranziehung des Grundsatzes der objektiven Auslegung und des Gebots der Normenklarheit ist der Normbefehl des Merkmals 'Aufstieg - ohne' jedoch dahin zu verstehen, dass der Anspruch auf Strukturausgleich schon dann besteht, wenn die für die Vergütung des Angestellten im Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVÜ maßgebliche Vergütungsgruppe keinen (weiteren) Aufstieg zuließ" (BAG, 18.10.2012 - 6 AZR 261/11 Pressemitteilung).

5.23 Ausschlussfrist

§ 9 Abs. 5 des Manteltarifvertrags für den bayrischen Einzelhandel sagt: "*Der Einspruch gegen die Eingruppierung ist innerhalb einer Frist von drei Monaten zu erheben. Ist ein Einspruch nicht rechtzeitig erfolgt, kann ein Anspruch für einen weiter als drei Monate zurückliegenden Zeitraum nicht geltend gemacht*"

werden." Zusammen mit § 23 Nr. 2 Satz 3 des Manteltarifvertrags enthält er eine Ausschlussfrist, deren **Nichteinhaltung** zum Untergang der sich aus einer unrichtigen Eingruppierung ergebenden Differenzlohnansprüche führt. Aber: Bereits die **Wahl einer zu niedrigen Tarifstufe** der richtigen Tarifgruppe fällt nicht unter diese Ausschlussfrist und das Zugrundelegen eines Stundenlohns, der keiner Tarifgruppe und keiner Tarifstufe entspricht schon gar nicht (BAG, 11.02.2009 - 5 AZR 169/08).

5.24 BAT-Anlehnung

"1. Eine **Vergütungsabrede**, mit der eine Vergütung 'nach' einer bestimmten Vergütungsgruppe des BAT oder 'in Anlehnung' an eine solche vereinbart wurde, ist durch die **Tarifsukzession** im öffentlichen Dienst [dem BAT folgte der TVöD] lückenhaft geworden. 2. Die **nachträgliche Regelungslücke** ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zum Zeitpunkt der Tarifsukzession zu schließen. Das danach ermittelte Entgelt mindert sich allein wegen der späteren Verlängerung der Regelarbeitszeit im öffentlichen Dienst nicht" (BAG, 25.02.2015 - 5 AZR 481/13 - mit dem Ergebnis, dass sich die Vergütung nun nach dem TVöD und den dazu vorliegenden Entgelttarifverträgen richtet, hier: TVÜ-VKA).

5.25 Berufserfahrung

"Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass er einer Bestimmung eines Kollektivvertrags nicht entgegensteht, nach der bei der Einstufung in die kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen und damit für die Höhe des Entgelts nur die als Flugbegleiter bei einer bestimmten Luftlinie erworbene Berufserfahrung berücksichtigt wird, nicht aber die inhaltlich identische Erfahrung, die bei einer anderen konzerninternen Luftlinie erworben wurde" (EuGH, 07.06.2012 - C-132/11 Österreich).

5.26 Bestimmung eines Arbeitsvorgangs

Soll ein Arbeitsvorgang beurteilt werden, steht dabei zunächst das **Arbeitsergebnis im Vordergrund**. Gleichartige und wiederkehrende Tätigkeiten können bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden. Eine **Zusammenfassung von Einzelstätigkeiten** ist jedoch ausgeschlossen, "wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein organisatorisch voneinander getrennt sind." Dazu reicht allerdings keine bloß theoretische Möglichkeit. Es kommt schon darauf an, ob die einzelnen Arbeitsschritte "nach der tatsächlichen Arbeitsorganisation des Arbeitgebers als **einheitliche Arbeitsaufgabe einer Person** real übertragen sind" (s. dazu BAG, 13.05.2015 - 4 AZR 355/13 - und BAG, 23.09.2009 - 4 AZR 308/08). Erst wenn der Arbeitsvorgang bestimmt ist, kann seine Bewertung anhand tariflicher Tätigkeitsmerkmale erfolgen (BAG, 16.03.2016 - 4 AZR 502/14) .

5.27 Besitzstandszulage - Entgeltfortzahlung

Der vereinfachte Fall: Das Arbeitsverhältnis von Mitarbeiter M wird inhaltlich u.a. durch einen **Überleitungstarifvertrag** (ÜTV) bestimmt. Dieser Überleitungstarifvertrag sieht eine Besitzstandsregelung vor. Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt vor Inkrafttreten des neuen Vergütungstarifvertrags höher war, haben zur **Entgeltsicherung** nach dem ÜTV Anspruch auf eine Besitzstandszulage. Arbeitgeber A weigerte sich mit Hinweis auf eine Regelung im Manteltarifvertrag zur **Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts** (Monatsgrundentgelt + zu versteuernde Zuschläge), M diese Besitzstandszulage für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen.

Hat ein Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 EFZG Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütung im Krankheitsfall , muss der Arbeitgeber ihm nach § 4 Abs. 1 EFZG das "bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt" fortzahlen . § 4 Abs. 4 EFZG gibt Tarifvertragsparteien zwar die Möglichkeit , von § 4 Abs. 1 , Abs. 1a und Abs. 3 EFZG abweichende Bemessungsgrundlagen für das fortzuzahlende Arbeitsentgelt zu vereinbaren. In M's Fall gilt jedoch: "**Über- oder außertarifliche Vergütung** kann durch eine tarifliche Regelung nach § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG nicht von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgenommen werden" (BAG, 27.04.2016 - 5 AZR 229/15 - Leitsatz).

5.28 Bewährungszeiten

Ein durch eine **Konzernmuttergesellschaft** abgeschlossener Tarifvertrag gilt für eine Konzerntochtergesellschaft nur dann, wenn sie erkennbar und dem Schriftlichkeitsgebot ausreichend Rechnung tragend den Tarifvertrag als Partei mit abgeschlossen hat. Dabei kann sie grundsätzlich auch durch die Konzernmuttergesellschaft vertreten werden. Sieht ein tarifliches Tätigkeitsmerkmal eine Bewährung in einer bestimmten Fallgruppe einer niedrigeren Vergütungsgruppe vor, so kann für die **Berechnung der Bewährungszeit** nur ein Zeitraum herangezogen werden, während dessen der Tarifvertrag galt. Ob und gegebenenfalls welche früheren Beschäftigungszeiten für einen anderen Arbeitnehmer bei der **Berechnung tariflicher Leistungen**, die von Beschäftigungszeiten abhängen, herangezogen werden, können die Tarifvertragsparteien selbst bestimmen (BAG, 17.10.2007 - 4 AZR 1055/06).

5.29 Einstellung

Einstellung (hier i.S.d. § 16 Abs. 2 TV-L) ist **nicht nur die erste Aufnahme der Beschäftigung** beim Vertragsarbeitgeber. Eine Einstellung erfolgt auch in Fällen, in denen die Parteien ein befristetes Arbeitsverhältnis aufheben und ein neues befristetes Arbeitsverhältnis mit einem anderen Befristungsgrund schließen. Das Gleiche gilt auch in anderen Fällen, wenn ein **Arbeitsverhältnis beendet** und **unmittelbar danach beim selben Arbeitgeber ein neues Arbeitsverhältnis** begründet wird. *"Mit 'Einstellung' bzw. dem Verb 'einstellen' wird lediglich zum Ausdruck gebracht, dass ein Arbeitnehmer angestellt oder in ein Arbeitsverhältnis genommen wird (...). Auch die wiederholte Begründung eines Arbeitsverhältnisses wird von diesem Bedeutungsgehalt umfasst"* (BAG, 21.02.2013 - 6 AZR 524/11 - mit dem Hinweis, dass es im Einzelfall auch darauf ankommen kann, welche Bedeutung die Tarifvertragsparteien diesem Begriff in dem jeweiligen Regelungszusammenhang geben wollen).

5.30 Elternzeit

Regelt eine tarifvertragliche Bestimmung eine **besondere Leistung**, die ein zusätzliches Entgelt darstellt und den Zweck hat, einen Zuwachs an Erfahrungswissen zu belohnen, darf diese Regelung Zeiten der Elternzeit unberücksichtigt lassen. Eine unzulässige **mittelbare Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts wäre hier nur dann zu bejahen, wenn die streitige Maßnahme nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt wäre, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun haben. Der **Rückgriff auf das Dienstal**ter ist in der Regel zur Erreichung des legitimen Ziels geeignet, die Berufserfahrung zu honorieren, die den Mitarbeiter in die Lage versetzt, seine Arbeit besser zu verrichten (BAG, 21.05.2008 - 5 AZR 187/07 - mit dem Hinweis, dass der Arbeitgeber in diesem Fall nicht besonders darzulegen hat, dass der Rückgriff auf dieses Kriterium zur Erreichung des genannten Ziels in Bezug auf einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist).

5.31 Entgeltabrechnung

Arbeitnehmer können allein aus ihrer Entgeltabrechnung **keinen verbindlichen Anspruch auf Eingruppierung** in eine bestimmte Vergütungsgruppe herleiten. Eine Lohnabrechnung ist in der Regel **kein Anerkenntnis**. Da eine Entgeltabrechnung nicht dem gesetzlichen Schriftformerfordernis des § 126 BGB entspricht, scheidet die Annahme eines konstitutiven Schuldversprechens (§ 780 BGB) oder eines Schuldanerkenntnisses (§ 781 BGB) ebenfalls aus. Eine Entgeltabrechnung kann auch nicht als "formlos wirksames deklaratorisches Schuldanerkenntnis" angesehen werden. Sie hat nicht den **Zweck**, "streitig gewordene Ansprüche endgültig festzulegen." Der Arbeitgeber kann eine einmal erteilte Entgeltabrechnung später widerrufen, Gegenansprüche geltend machen oder die Zahlung aus anderen Gründen verweigern. Erst dann, wenn "besondere Anhaltspunkte vorliegen, kann davon ausgegangen werden, dass ein Arbeitgeber mit der Abrechnung auf alle Einwendungen verzichten will" (BAG, 27.02.2014 - 6 AZR 931/12).

5.32 "Entsprechende" Tätigkeit

Eine im **Tarifsinn** "entsprechende" Tätigkeit kann nach der BAG-Rechtsprechung angenommen werden, "wenn sich die auszuübende Tätigkeit auf die **konkrete Fachrichtung** der jeweils erforderlichen Ausbildung bezieht und sie die durch die Ausbildung erworbenen Fähigkeiten gerade erfordert." Dabei genügt es nicht, wenn "entsprechende" Kenntnisse des Arbeitnehmers für den ihm übertragenen Aufgabenbereich bloß erwünscht oder nützlich sind. Die "entsprechenden" Kenntnisse müssen "zur Ausübung der Tätigkeit **erforderlich, dh. notwendig** sein" (s. dazu BAG, 18.04.2012 - 4 AZR 441/10 - und BAG, 21.10.1998 - 4 AZR 629/97). Wenn der maßgebliche Tarifvertrag es nicht anders will, ist allein die Tätigkeit in einem bestimmten

Arbeitsbereich - hier: in einer heilpädagogischen Gruppe - nicht maßgebend für das Tarifmerkmal "entsprechende" Tätigkeit (BAG, 27.09.2017 - 4 AZR 666/14).

5.33 Fallgruppenaufstieg

§ 11 Abs. 1 des Tarifvertrags für die Ärztinnen und Ärzte an den hessischen Universitätskliniken (**TV-Ärzte Hessen**) vom 30.11.2006 sagt: "Sehen Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Entgeltordnung einen Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe nach einer bestimmten **Zeit einer Tätigkeit** vor, ist der Arzt nach Erfüllung der vorgeschriebenen Zeit höhergruppiert. Für die Erfüllung der vorgeschriebenen Zeit gelten die Absätze 2 bis 4." Und § 11 Abs. 2 Satz 1 TV-Ärzte Hessen schließt mit "Die vorgeschriebene Zeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein" an. Das bedeutet bei der Einstellung: Zeiten ärztlicher Tätigkeit, die **bei einem anderen Arbeitgeber zurückgelegt** worden sind, sind uneingeschränkt zu berücksichtigen. § 11 TV-Ärzte Hessen ist nämlich bei einer Einstellung nicht anzuwenden. Hier sind die §§ 10 Abs. 8 und § 14 Abs. 2 TV-Ärzte Hessen maßgeblich - und die sehen keine schädlichen Unterbrechungen vor (BAG, 21.12.2017 - 6 AZR 863/16) .

5.34 Hervorhebungsmerkmal

Wer als Arbeitnehmer in einem Bereich eine Höhergruppierung verlangt, in dem Richtbeispiele mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen aufeinander aufbauen, muss nicht für die Schlüssigkeit seines Vortrags nicht bloß seine eigene Tätigkeit darstellen. Allein daraus lässt sich nämlich noch nicht der Schluss ziehen, ob sich die Tätigkeit nach den tariflichen Qualifizierungsmerkmalen von denen der Tätigkeit aus anderen Entgeltgruppe hervorhebt. "Diese Wertung erfordert einen Vergleich mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten, also den 'Normaltätigkeiten', und setzt einen entsprechenden Tatsachenvortrag voraus. Dieser muss erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit hervorhebt. und einen wertenden Vergleich mit diesen nicht unter das Hervorhebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten erlauben" (BAG, 23.10.2012 - 4 AZR 48/11).

5.35 Höhergruppierung

Auch wenn Arbeitnehmer gerne möchten, dass mit ihrer Höhergruppierung eine **Entgeltsteigerung** verbunden ist: Ein allgemeiner Grundsatz, nach dem eine Höhergruppierung auch immer zu einem **Vergütungsvorteil** führen muss, gibt es nicht. Tarifautonomie bedeutet auch, dass die Tarifpartner Entgeltregelungen vereinbaren können, die schon außenstehenden Dritten nicht zwingend als sachgerecht erscheinen und die auch von den betroffenen Mitarbeitern als ungerecht empfunden werden. Das schließt Fälle ein, in denen sich die Tätigkeit des Beschäftigten vor und nach der Höhergruppierung nicht unterscheidet und trotzdem ein **zeitweiliger Einkommensverlust** eintritt (03.07.2014 - 6 AZR 1067/12 - mit dem Hinweis, dass dieser kurzfristige Einkommensverlust langfristig durch den weiteren Aufstieg in der höheren Entgeltgruppe aufgefangen wird).

5.36 Inländerdiskriminierung

Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der EU-Freizügigkeitsverordnung sind nicht verletzt, wenn bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TVöD-AT (Bund) a. F. eine bei anderen Arbeitgebern als dem Bund erworbene einschlägige Berufserfahrung **bei rein innerstaatlichen Sachverhalten** nicht berücksichtigt wird. Art. 7 Abs. 4 EU-Freizügigkeitsverordnung kann die Unwirksamkeit einer nationalen Regelung in Fällen **ohne Auslandsbezug** nicht anordnen. "Bei der Einstellung von Beschäftigten mit einer im Gebiet der Europäischen Union erworbenen einschlägigen Berufserfahrung ('Wanderarbeitnehmer') und der von sog. Inländern ohne **auslandsbezogene Berufserfahrung** handelt es sich nicht um vergleichbare Sachverhalte, die nach Art. 3 Abs. 1 GG hinsichtlich der tariflichen Stufenzuordnung gleich behandelt werden müssten" (BAG, 25.01.2018 - 6 AZR 791/16 - Leitsatz).

5.37 Jobsharing

Oberärzte in kommunalen Krankenhäusern sind nach dem einschlägigen TV-Ärzte/VKA in die Entgeltgruppe III eingruppiert. Oberarzt ist nach der Protokollerklärung zur **Entgeltgruppe III** ein Arzt, *"dem die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist"*. Ein Jobsharing zwischen zwei Oberärzten steht der Eingruppierung nicht entgegen. Vorausgesetzt, es wird "eine alternierende, sich in den Zeiträumen jeweils nicht überschneidende

Verantwortung ausgeübt" (BAG, 22.02.2012 - 4 AZR 199/10).

5.38 Konkurrentenklage

"1. Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes hat im Konkurrentenklageverfahren sachlich nachvollziehbar darzulegen, dass seine **Festlegung des Anforderungsprofils** den Anforderungen der zu besetzenden Stelle entspricht und den gestellten Anforderungen **keine sachfremden Erwägungen** zugrunde liegen. 2. Der Arbeitgeber genügt seiner **Darlegungslast** zum gestellten Anforderungsprofil nicht dadurch, dass er auf die in der Ausschreibung genannte Vergütungs-/Entgeltgruppe verweist. Allein aus der angestrebten Eingruppierung kann nicht der Schluss gezogen werden, die zu besetzende Stelle erfordere tatsächlich sämtliche für die angestrebte Eingruppierung notwendigen Merkmale" (BAG, 06.05.2014 - 9 AZR 724/12 Leitsätze).

5.39 Lebensaltersstufen

"1. Das Verbot der Diskriminierung wegen Alters, das in Art. 21" der Grundrechtscharta der EU "verankert und durch die Richtlinie 2000/78/EG ... konkretisiert worden ist, insbesondere in Art. 2 und 6 Abs. 1 dieser Richtlinie sind dahin auszulegen, dass sie einer in einem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahme wie der in den Ausgangsverfahren streitigen entgegenstehen, wonach sich innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe die Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei dessen Einstellung nach dessen Alter bemisst. Insoweit beeinträchtigt die Tatsache, dass das Unionsrecht der betreffenden Maßnahme entgegensteht und dass diese in einem Tarifvertrag enthalten ist, nicht das in Art. 28 der " Grundrechtscharta " anerkannte Recht, Tarifverträge auszuhandeln und zu schließen. 2. Die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sowie Art. 28 der " Grundrechtscharta " sind so auszulegen, dass sie einer in einem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahme wie der im Ausgangsverfahren in der Rechtssache C-297/10 streitigen nicht entgegenstehen, mit der ein Vergütungssystem, das zu einer Diskriminierung wegen Alters führt, durch ein auf objektive Kriterien gestütztes Vergütungssystem ersetzt wird und zugleich für einen befristeten Übergangszeitraum einige der diskriminierenden Auswirkungen des erstgenannten Systems bestehen bleiben, um für die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Angestellten den Übergang zu einem neuen System ohne Einkommensverluste zu gewährleisten" (EuGH, 08.09.2011 - C-297/10 Deutschland).

5.40 Leistungsbeurteilung

"1. In Tarifverträgen können betriebliche Einrichtungen, wie paritätische Kommissionen, oder andere Stellen geschaffen werden, denen die **Aufgabe eines Schiedsgutachters** bei der Leistungsbeurteilung von Arbeitnehmern zukommt. Die Entscheidung einer paritätischen Kommission ist im arbeitsgerichtlichen Verfahren in entsprechender Anwendung der §§ 317 , 319 BGB nur **eingeschränkt überprüfbar**. 2. Die gerichtliche Überprüfung einer solchen Entscheidung richtet sich zunächst darauf, ob diese im tariflich vorgesehenen Verfahren ergangen ist und die zugrunde liegenden **Verfahrensvorschriften eingehalten** wurden. Verfahrensfehler sind beachtlich, wenn sie sich auf das Ergebnis ausgewirkt haben können. In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob die wertende und beurteilende Entscheidung der Kommission entsprechend § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB grob unrichtig ist. Ist die Entscheidung einer paritätischen Kommission unverbindlich, ist in entsprechender Anwendung des § 319 Abs. 1 Satz 2 BGB die Leistungsbeurteilung durch das Gericht vorzunehmen" (BAG, 18.05.2016 - 10 AZR 183/15 Leitsätze).

5.41 Mindestlohn

"Art. 3 Abs. 1 und 7 der Richtlinie 96/71 ist im Licht der Art. 56 AEUV und 57 AEUV dahin auszulegen, dass .. [a] er einer Berechnung des Mindeststundenlohns und/oder Mindestakkordlohns auf der Grundlage der **Einteilung der Arbeitnehmer in Lohngruppen**, wie sie nach den maßgeblichen Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedsstaats vorgesehen ist, nicht entgegensteht, sofern diese Berechnung und diese Einteilung **nach zwingenden und transparenten Vorschriften** vorgenommen werden, was zu prüfen Aufgabe des nationalen Gerichts ist; .. [b] ein **Tagegeld** wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unter den gleichen Bedingungen als Bestandteil des Mindestlohns anzusehen ist, wie sie für seine Einbeziehung in den Mindestlohn gelten, der einheimischen Arbeitnehmern bei ihrer Entsendung innerhalb des betreffenden Mitgliedsstaats gezahlt wird" (EuGH, 12.02.2015 - C-396/13 2. Leitsatz Finnland/Polen).

5.42 "Neueingruppierung"

"Eingruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die - **erstmalige** oder erneute - **Einreihung eines Arbeitnehmers** in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Eine Umgruppierung ist jede **Änderung dieser Einreihung**. Über eine solche muss der Arbeitgeber nicht nur beim Wechsel der einem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben, sondern auch dann befinden, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit die betriebliche Vergütungsordnung ändert und infolge dieser Änderung eine 'Neueingruppierung' des Arbeitnehmers erforderlich wird" (BAG, 30.09.2014 - 1 ABR 32/13) .

5.43 Notlagentarifvertrag

Der vereinfachte Fall: Der CeBeeF - ein gemeinnütziger Verein - hatte mit der Gewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag geschlossen. In der Folgezeit zahlte der CeBeeF seinen Mitarbeitern den Tariflohn trotzdem nicht. Er behauptete eine **existenzgefährdende Notlage** und forderte ver.di auf, mit ihm einen Notlagentarifvertrag zu schließen. Etliche Arbeitnehmer klagten ihre **tarifliche Vergütung** ein - und bekamen Recht. Auch wenn sich die Gewerkschaft bereits 2012 verpflichtet habe, mit dem CeBeeF über einen Notlagentarifvertrag zu verhandeln, darf der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht so behandeln, als gäbe es diesen Notlagentarifvertrag bereits. Er muss weiterhin den vereinbarten Tariflohn zahlen (LAG Hessen, 28.08.2015 - 3 Sa 295/14) .

5.44 Richtbeispiele

"Ordnen die Tarifvertragsparteien den abstrakten Anforderungen **einzelner Entgeltgruppen** bestimmte, hinreichend klar abgegrenzte konkrete Tätigkeiten zu (sog. Regel- oder Richtbeispiele), bringen sie damit zum Ausdruck, dass Beschäftigte, die diese **konkrete Tätigkeit** verrichten, in der entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert sind. Insoweit ist eine **abweichende Wertung** durch die Gerichte für Arbeitsachen nicht möglich, weil sie den übereinstimmenden Willen der Tarifvertragsparteien ignorieren würden" (BAG, 16.03.2016 - 4 ABR 32/14 - mit Hinweis auf BAG, 28.01.2009 - 4 ABR 92/07)."

5.45 Sittenwidrige Vereinbarung

Vereinbart der Arbeitgeber mit "**Hartz IV**"-Empfängern einen **Stundenlohn von 2,00 EUR**, ist diese Vereinbarung regelmäßig sittenwidrig und damit nach § 138 BGB unwirksam, wenn sie um mehr als 50 % hinter der üblichen Vergütung zurückbleibt. In diesen Fällen liegt ein **grobes Missverhältnis** zwischen der Leistung Arbeit und der Gegenleistung Arbeitsentgelt vor, das den Rückschluss auf die verwerfliche Gesinnung des Arbeitgebers erlaubt. Der Wille, einem SGB II-Leistungsempfänger die Möglichkeit zu geben, etwas neben dem ALG II hinzuzuverdienen, rechtfertigt es nicht, den Stundenlohn gering zu halten (LAG Berlin-Brandenburg, 07.11.2014 - 6 Sa 1148/14) .

5.46 Stellenbeschreibung - 1

Die **Angaben** in einer Stellenbeschreibung können - auch wenn der Arbeitgeber die Beschreibung selbst erstellt hat und nicht ihr Inhalt, sondern nur ihre **rechtliche Bewertung** im Prozess streitig ist - grundsätzlich nicht mit tariflichen Vorgaben gleichgesetzt werden. Ob **tarifliche Vorgaben** erfüllt sind, ist eine Rechtsfrage. *"Die Antwort darauf kann von den Parteien des Rechtsstreits nicht unstreitig gestellt werden und sie kann auch nicht ohne jegliche Subsumtion einer Stellenbeschreibung entnommen werden"* (BAG, 21.03.2012 - 4 AZR 266/10) .

5.47 Stellenbeschreibung - 2

"Eine Stellenbeschreibung dient lediglich der Dokumentation der Tätigkeit des Stelleninhabers. Als Grundlage für eine Tätigkeitsbeschreibung kommt sie allenfalls dann in Betracht, wenn sie die tatsächlich auszuübende Tätigkeit sowie die Gesamt- oder Teiltätigkeiten ausreichend wiedergibt (...). Grundsätzlich kann sie auch nicht ohne weiteres mit den tarifvertraglichen Vorgaben gleichgesetzt und hieraus ohne entsprechende weitere tatsächliche Feststellungen der Arbeitsvorgang im tariflichen Sinne ermittelt werden. Eine Stellenbeschreibung kann also die notwendige rechtliche Bewertung zur Bestimmung von Arbeitsvorgängen entsprechend den tariflichen Vorgaben durch die Gerichte nicht ersetzen" (BAG, 13.11.2013 - 4 AZR 53/12) .

5.48 Stellenbeschreibung - 3

Die abstrakte Beschreibung einer Stelle durch den Arbeitgeber ist **tarifrechtlich in der Regel irrelevant**. Die Zuordnung zu einer tariflichen Vergütungsgruppe erfolgt grundsätzlich über die vom Arbeitnehmer **tatsächlich ausgeübte Tätigkeit**. "Der bloße Verweis auf eine vom Arbeitgeber verfasste Stellenbeschreibung und die dort genannten, auszuübenden Tätigkeiten ersetzt die von den Gerichten für Arbeitssachen vorzunehmenden Feststellungen selbst dann nicht, wenn die Angaben von den Parteien im Verlauf des Rechtsstreits nicht in Frage gestellt werden." Der Zweck einer Stellenbeschreibung liegt lediglich darin, die Tätigkeit des Stelleninhabers zu dokumentieren. "Als **Grundlage** für eine Tätigkeitsbeschreibung kommt sie allenfalls dann in Betracht, wenn sie die tatsächlich auszuübende Tätigkeit sowie die Gesamt- oder Teiltätigkeiten ausreichend wiedergibt" (BAG, 24.08.2016 - 4 AZR 251/15 - mit Hinweis auf BAG, 18.11.2015 - 4 AZR 534/13 - und BAG, 13.11.2013 - 4 AZR 53/12).

5.49 Stichtagsregelung

Stichtagsregelungen sind "Typisierungen in der Zeit" als Ausdruck einer pauschalierenden Betrachtung, die eine Umstellung von Vergütungssystemen erst durchführbar macht. "Solche Regelungen sind aus Gründen der Praktikabilität - ungeachtet damit eventuell verbundener Härten - zur Abgrenzung der begünstigten Personenkreise sachlich gerechtfertigt, wenn sich die Wahl des Stichtags an gegebenen Sachverhalt orientiert [es folgen Rechtsprechungshinweise, u.a. auf BAG 15.09.2009 - 9 AZR 685/08] . Insbesondere bei der Einführung einer neuen Entgeltordnung wie der des TVöD [hier: TVÜ-Bund] müssen die Tarifvertragsparteien notwendigerweise generalisieren, pauschalieren und typisieren, ohne dabei jeder Besonderheit gerecht werden zu können" (BAG, 17.04.2013 - 4 AZR 770/11 - hier: Begrenzung der Besitzstandsregelung für einen Bewährungsaufstieg).

5.50 Stufenaufstieg - 1

Für die Vergütung von Arbeitnehmern **im öffentlichen Dienst** ist die Entgeltgruppe maßgebend, in die sie eingruppiert sind. Die Höhe der Vergütung orientiert sich in der jeweiligen **Entgeltgruppe** nach der Entgeltstufe, der der Arbeitnehmer zugeordnet ist. Bei Arbeitern ist die bisherige Beschäftigungszeit nach § 7 Abs. 1 TVÜ-VKA nur bei ihrer erstmaligen Zuordnung zu einer Entgeltstufe des neuen TVöD -Entgeltsystems zu berücksichtigen. Ein weiterer Aufstieg in die nächst höhere Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe kommt erst dann in Betracht, wenn sie nach dem 01.10.2005 in vollem Umfang die jetzt nach dem TVöD erforderliche Stufenlaufzeit zurückgelegt haben (BAG, 13.08.2009 - 6 AZR 177/08).

5.51 Stufenaufstieg - 2

Übt ein Arbeitnehmer während seiner **Elternzeit** seine Arbeit nicht aus, ruht sein Arbeitsverhältnis. Ein **ruhendes Arbeitsverhältnis** kann nicht mit einem aktiven gleichgestellt werden. Daher darf Elternzeit bei Vergütungsbestandteilen, die auf ein aktives Arbeitsverhältnis abstellen, **anspruchsmindernd** berücksichtigt werden. Ein Stufenaufstieg - hier im TVöD - knüpft nämlich in der Regel in zulässiger Weise daran, dass Erfahrungswissen aus einem aktiven Beschäftigungsverhältnis gewonnen wird. Die Stufenlaufzeit ist damit für die Dauer der Elternzeit gehemmt. Ein anderes Ergebnis ließe sich nur dann rechtfertigen, wenn es für eine Gleichstellung passiver Mitarbeiter mit den aktiven besondere Regelungen geben würde (BAG, 27.01.2011 - 6 AZR 526/09 - mit dem Hinweis, dass hier keine unzulässige Diskriminierung bejaht werden kann).

5.52 Stufenaufstieg - 3

Der Manteltarifvertrag der Deutschen Telekom AG sieht in § 10 Abs. 5 vor, dass "*Zeiten einer Freistellung ohne Fortzahlung des Entgelts*" bis zur Dauer eines Monats auf die Zeit der Betriebszugehörigkeit (= "*in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Beschäftigungszeit*") angerechnet werden. § 11 des Telekom-Entgelttarifvertrags sieht **Gruppenstufen** vor, die sich nach der Beschäftigungszeit der Mitarbeiter richten. Was passiert mit Arbeitnehmern, die Elternzeit nehmen? Steigen sie mit der Elternzeit - die das Arbeitsverhältnis ja nicht beendet - in den Stufen höher? Die Antwort: "Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit unter Suspendierung der beiderseitigen Hauptpflichten ruht", sind "nur in dem ausdrücklich in § 10 Abs. 5 MTV geregelten Umfang auf die Gruppenzugehörigkeit anzurechnen. Für den Stufenaufstieg kommt es grundsätzlich auf den Erwerb beruflicher Erfahrung in einer Leistungsbeziehung und damit - wenn die Tarifvertragsparteien nicht wie vorliegend in § 10 Abs. 5 MTV abweichende Regelungen treffen - auf ein tatsächlich vollzogenes Arbeitsverhältnis an (...). Während der Elternzeit wird keine Berufserfahrung erworben (...). Die Elternzeit ist

deshalb nur im tariflich vorgesehenen Umfang, also mit einem Monat, als Beschäftigungszeit zu berücksichtigen" (BAG, 21.11.2013 - 6 AZR 89/12).

5.53 Stufenlaufzeiten - 1

Der TVöD gibt vor, dass Beschäftigte bei **Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe** derjenigen Stufe zugeordnet werden, in der sie **mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt** erhalten, mindestens jedoch "Stufe 2". Zudem wird bei näher festgelegten Differenzbeträgen zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Entgelt der neuen Stufe ein **Garantiebtrag** gesichert. Dazu gilt: "1. Die vor einer Höhergruppierung zurückgelegten Zeiten werden auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe auch dann nicht angerechnet, wenn zuvor dieselbe Tätigkeit als höherwertige Tätigkeit i.S.v. § 14 TVöD-AT ... vorübergehend verrichtet wurde. 2. Vor der Höhergruppierung geleistete Zulagen finden bei der Stufenzuordnung nach § 17Abs. 4 Satz 1 TVöD-AT keine Berücksichtigung" (BAG, 03.07.2014 - 6 AZR 1067/12 Leitsätze).

5.54 Stufenlaufzeiten - 2

§ 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD (VKA) sieht vor: "Die Beschäftigten erreichen - von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe **in Abhängigkeit von ihrer Leistung** gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):" - und dann folgt eine Aufzählung. Was bedeutet das für Arbeitnehmer, die zurückgestuft wurden? "Im Tarifbereich der VKA beginnt nach einer **Herabgruppierung** die Stufenlaufzeit **neu**" (BAG, 01.06.2017 - 6 AZR 741/15 - Leitsatz).

5.55 Stufenzuordnung

Mitarbeiter werden nach § 16 TV-L Hochschule bestimmten Entgeltstufen zugeordnet. Der Tarifvertrag spricht in der Regel "*Beschäftigte*" an und verlangt eine "*einschlägige Berufserfahrung*". Nun können bestimmte Tätigkeiten in einer Beschäftigung, aber auch im Rahmen eines Werk- oder freien Dienstvertrags ausgeübt werden. Hier stellt sich dann die Frage, ob die Stufenzuordnung auch die vorangegangenen **Tätigkeiten aus Werk- und freien Dienstverträgen** berücksichtigen muss. Das BAG meint nein: "Ein Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von den Rechtsverhältnissen eines Werkunternehmers oder selbstständig Dienstleistenden entscheidend durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit". Tätigkeiten im Rahmen eines Werk- oder freien Dienstvertrags werden daher bei der Stufenzuordnung nicht angerechnet (BAG, 21.11.2013 - 6 AZR 23/12).

5.56 Stufenzuordnung (TVöD/VKA)

Zeiten einschlägiger **Berufserfahrung** aus vorausgehenden befristeten Arbeitsverhältnissen **mit demselben Arbeitgeber** sind bei der Stufenzuordnung nach Begründung des Arbeitsverhältnisses, auf das der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der für kommunale Arbeitgeber geltenden Fassung (VKA) anzuwenden ist, unter zwei Bedingungen **zu berücksichtigen**: "1. Die Wiedereinstellung erfolgt auf einer gleichwertigen oder gleichartigen Tätigkeit. 2. Die Unterbrechung der Arbeitsverhältnisse hat nicht länger als sechs Monate gedauert (BAG, 06.09.2018 - 6 AZR 836/16 - zu § 16 TVöD /VKA mit Hinweis auf das Benachteiligungsverbot in § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG).

5.57 Tarifauslegung

Wenn der **Wortlaut** einer Tarifbestimmung nicht eindeutig ist, muss sie ausgelegt werden. Bei der Auslegung eines Tätigkeitsmerkmals sind dann die **Verhältnisse zum Zeitpunkt der Einführung dieses Tätigkeitsmerkmals** maßgebend - die Tarifpartner konnten ja nur diese bei ihrer Formulierung berücksichtigen (hier: modernes CT-Gerät als "Spezialgerät" i.S. einer 71er Tarifregelung?). Tarifnormen dürfen von den Arbeitsgerichten daher **nicht wegen technischer Neuerungen einengend oder ausdehnend ausgelegt** werden, wenn der Wortlaut und der Gesamtzusammenhang der Tarifregelung dazu nichts hergeben. Sie würden sonst in unzulässiger Weise in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie eingreifen. Hatte der Begriff, um dessen Auslegung es geht, bei Vereinbarung der tariflichen Regelung keine eigenständige Bedeutung, kann ihm heute "kein selbstständiger Anforderungsgehalt beigemessen werden" (BAG, 16.03.2016 - 4 AZR 502/14).

5.58 Tariflicher Spielraum - 1

Die **Höhe einer tariflichen Vergütung** hängt vielfach von der **Dauer bestimmter Beschäftigungszeiten** in bestimmten Vergütungsgruppen oder -staffeln ab. Die Modalitäten, wie diese Beschäftigungszeiten tariflich zu berücksichtigen sind, kann in Tarifverträgen recht unterschiedlich geregelt sein. Das kann von allgemeinen bis hin zu qualifizierten Anforderungen gehen. Dabei ist es den Tarifvertragsparteien grundsätzlich freigestellt, zu bestimmen, "welche Zeiten welcher Tätigkeit sie tariflich in welcher Form berücksichtigen wollen" (BAG, 13.11.2013 - 4 AZR 100/12 - mit Hinweis auf BAG, 17.10.2007 - 4 AZR 1005/06).

5.59 Tariflicher Spielraum - 2

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften dürfen frei bestimmen, "welche **Zeiten welcher Tätigkeiten** sie tariflich in welcher Form berücksichtigen wollen" (s. dazu BAG, 03.07.2014 - 6 AZR 1067/12 - und BAG, 14.09.2016 - 4 AZR 456/14). Die Tarifpartner sind zwar bei ihrer tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Arbeitsgerichte sind jedoch wegen der **Schutzfunktion der Grundrechte** verpflichtet, tariflichen Regelungen die Durchsetzung zu verweigern, "die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen" (s. dazu BAG, 22.03.2017 - 4 ABR 54/14 - und BAG, 15.12.2015 - 9 AZR 611/14). Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind als Tarifpartner selbstständige Grundrechtsträger. Und Art. 9 Abs. 3 GG gibt ihnen über die Tarifautonomie einen weiten Gestaltungsspielraum. Dabei entscheiden die **Differenzierungsmerkmale** im Einzelfall, wie weit dieser Spielraum reicht (BAG, 25.01.2018 - 6 AZR 791/16) .

5.60 Tarifliche Vergütungsordnung

In Betrieben tarifgebundener Arbeitgeber ist eine im einschlägigen Tarifvertrag enthaltene Vergütungsordnung das im Arbeitgeberbetrieb **geltende Vergütungssystem**. Tarifliche Vergütungsregelungen sind zwar keine - unabhängig von der Arbeitnehmer-Tarifbindung geltenden - Betriebsnormen i.S.d. § 3 Abs. 2 TVG , sondern - eigentlich nur unmittelbar und zwingend im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den tarifgebundenen Arbeitnehmern geltende (s. dazu §§ 3 Abs. 1 , 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) - Inhaltsnormen (s. dazu BAG, 23.08.2016 - 1 ABR 15/14 ; BAG, 18.10.2011 - 1 ABR 25/10 ; BAG, 04.05.2011 - 7 ABR 10/10 - und BAG, 18.03.2008 - 1 ABR 81/06). Trotzdem sind tarifgebundene Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtlich verpflichtet, "die tarifliche Vergütungsordnung **ungeachtet der Tarifbindung** der Arbeitnehmer im Betrieb **anzuwenden**, soweit deren Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen." Die Funktion des Tarifvorbehalts in § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG und der Normzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG geben dieses Verständnis vor (BAG, 21.03.2018 - 7 ABR 38/16 - mit Hinweis auf BAG, 23.08.2016 - 1 ABR 15/14 - und BAG, 18.10.2011 - 1 ABR 25/10).

5.61 Tariflücke

Erfüllt die Tätigkeit eines Arbeitnehmers im Geltungsbereich eines Tarifvertrags keines der in der tariflichen Vergütungsordnung niedergelegten **Tätigkeitsmerkmale**, handelt es sich um eine Tariflücke. Diese Tariflücke kann von den Arbeitsgerichten nur unter gewissen Voraussetzungen geschlossen werden. Zum einen darf es sich nicht um eine **bewusste Tariflücke** handeln, zum anderen kann auch nicht jede **unbewusste Lücke** durch die Arbeitsgerichtsbarkeit geschlossen werden: die Tätigkeitsmerkmale der vereinbarten Vergütungsordnung müssen in ihrer Bewertung eindeutige Hinweise darauf ergeben, wie die Tarifpartner die nicht berücksichtigte Tätigkeit bewertet hätten (BAG, 24.09.2008 - 4 AZR 642/07 - hier: Eingruppierung eines Erziehers in den Manteltarifvertrag "Pro Seniore AG").

5.62 Tariföffnungsklausel

§ 18 Abs. 6 TVöD (VKA) sieht vor, dass die in § 18 TVöD (VKA) angesprochenen Leistungsentgelte "betrieblich vereinbart" werden. Die Protokollerklärung der Tarifpartner zu § 18 Abs. 4 TVöD (VKA) - zusätzliches Leistungsentgelt - sieht vor, dass für Fälle, in denen bis zum 30.09.2007 keine **betriebliche Regelung** zu Stande kommt, "die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 % des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts" erhalten. Sollen aller Mitarbeiter nach einer Dienstvereinbarung **undifferenziert 12 %** des Tabellenentgelts als Leistungsentgelt für 2012 bekommen, wird so eine Regelung nicht von der tariflichen Öffnungsklausel gedeckt. Die Protokollerklärung Nr. 1 zu Abs. 4 des § 18 TVöD (VKA) lässt nur einen 6-prozentigen Anspruch zu (ArbG Brandenburg,

5.63 Teilzeitbeschäftigte

"Eine **schlechtere Behandlung** von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nicht schon deshalb iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt, weil sie in einem Tarifvertrag vorgesehen ist. Für die in § 6 Nr. 4 Abs. 2 des zwischen dem Handelsverband Niedersachsen-Bremen e.V. und ver.di geschlossenen Manteltarifvertrags für den Einzelhandel Niedersachsen vom 24. Februar 2014 vorgesehene schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten mit einer **Arbeitszeit von weniger als 19 Wochenstunden** bei der Berechnung der Berufsjahre für einen Stufenaufstieg innerhalb einer Gehaltsgruppe fehlt es an dem erforderlichen sachlichen Grund. Auch unter Berücksichtigung des von den Tarifvertragsparteien festgelegten Zwecks - die gewonnene **Berufserfahrung** zu honorieren - ist die Regelung sachlich nicht gerechtfertigt, da sie weder einem echten Bedarf entspricht noch zur Erreichung des Zwecks geeignet und erforderlich ist. Der Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG führt nach § 134 BGB zur Nichtigkeit der Tarifbestimmung" (BAG, 29.01.2020 - 4 ABR 26/19 - Leitsätze)

5.64 Übertragung - 1

Überlässt ein Klinikträger als Arbeitgeber seinem Chefarzt die nähere **Ausgestaltung der Klinikorganisation** und die personelle Zuweisung von Aufgaben, *"ist der Arbeitgeber an die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen gebunden"*. Die **Zuweisung von Tätigkeiten** an einen Arzt ist dabei in der Regel durch dessen Arbeitsvertrag gedeckt - womit dann die Tarifautomatik greift. Dass die medizinische **Verantwortung** nach dem maßgeblichen Tarifvertrag vom Arbeitgeber *"ausdrücklich übertragen"* sein muss, heißt nicht, dass hier ein rechtsgeschäftliches Vertretungsverbot besteht: *"Der Arbeitgeber ist an die von seinem Chefarzt vorgenommenen Zuweisung von Tätigkeiten, die die vertragliche Arbeitspflicht des Arbeitnehmers betreffen, gebunden als hätte er sie selbst angeordnet"* (BAG, 15.12.2010 - 4 AZR 170/09).

5.65 Übertragung - 2

Sieht ein Tarifvertrag vor, dass einem Facharzt für eine Höhergruppierung die Leitung seines Funktionsbereichs "durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers ... übertragen worden" sein muss, heißt das nicht, dass allein der Träger des Krankenhauses als juristische Person "persönlich" für eine Übertragung der Leitungsfunktion zuständig ist. Bei dieser Tarifregelung handelt es sich lediglich um eine Klarstellung der Tarifpartner über die zivilrechtliche Zurechenbarkeit der maßgeblichen Aufgabenzuweisung. Diese Präzisierung stellt keine von allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen abweichende besondere Anforderungen an die Wirksamkeit von Willenserklärungen oder rechtsgeschäftlichen Handlungen auf (BAG, 26.01.2011 - 4 AZR 340/09 - mit dem Ergebnis, dass auch eine besondere Stellung nach dem Organigramm des Arbeitgebers zu einem Vergütungsanspruch der höheren Vergütungsgruppe führen kann, wenn darin eine konkludente Übertragung zu sehen ist).

5.66 Vergütungszulage

"Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB UNICE CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen entgegensteht, wonach **Lehrkräften**, die im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses als **Beamte** eingestellt wurden, nicht aber insbesondere Lehrkräften, die als **Vertragsbedienstete** in der Verwaltung befristet eingestellt wurden, eine Vergütungszulage gewährt wird, sofern die einzige Voraussetzung für die Gewährung der Zulage darin besteht, dass eine bestimmte Dienstzeit zurückgelegt wurde" (EuGH, 20.06.2019 - C-72/18 - Leitsatz - Spanien).

5.67 Verknüpfung mit Entgeltgruppe

Wenn der Arbeitgeber in seinen vorformulierten Arbeitsvertragsformularen das darin genannte Arbeitsentgelt mit einer konkreten tariflichen Entgeltgruppe verknüpft, bringt er damit als Klauselverwender zum Ausdruck, dass er seine Mitarbeiter **entsprechend den einschlägigen tariflichen Entgeltbestimmungen** vergütet. "Der durchschnittliche Arbeitnehmer darf bei einer derartigen Verknüpfung von einem festen Entgeltbetrag und dessen Zuordnung zu einer tariflichen Vergütungsgruppe redlicherweise davon ausgehen, der in der

Klausel festgehaltene Betrag werde für die Dauer des Arbeitsverhältnisses **nicht statisch** sein, sondern solle sich entsprechend den tariflichen Entwicklungen des genannten Gehaltstarifvertrags entwickeln" (s. dazu BAG, 13.05.2015 - 4 AZR 244/14). Eine pauschale Bezugnahme ohne Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags kann in der Regel nur als **dynamisch** verstanden werden. Von dieser Auslegungsregel kann nur abgewichen werden, wenn es eindeutige Hinweise für eine statische Bezugnahme gibt (BAG, 11.04.2018 - 4 AZR 265/17 - mit Hinweis auf BAG, 07.12.2016 - 4 AZR 414/14 - und BAG, 25.02.2015 - 5 AZR 481/13).

5.68 Vorarbeiterzulage

Vorarbeiter haben nach dem niedersächsischen Bezirkstarifvertrag über ein Lohngruppenverzeichnis (BZTV LoGrVerz) im Bereich des BMT-G II Anspruch auf eine Vorarbeiterzulage, wenn sie "zu Vorarbeitern von Arbeitern der Lohngruppen 1 bis 3a (...) bestellt worden sind". Arbeiter sind nach § 67 BMT-G II "männliche und weibliche Personen, die auf Grund privatrechtlicher Verpflichtung ein arbeiterrentenversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eingegangen sind". Ein-Euro-Jobber, erwerbsfähige Hilfebedürftiger in einer Arbeitsgelegenheit, sind keine Arbeiter i.S.d. § 67 BMT-G II. Das heißt: Arbeiter, denen Ein-Euro-Jobbern zugeordnet sind, haben keinen Anspruch auf die Vorarbeiterzulage des BZTV LoGrVerz - die Ein-Euro-Jobber sind keine Arbeiter i.S.d. Tarifvertrags (BAG, 19.11.2008 - 10 AZR 658/07).

5.69 Vordienstzeiten - 1

"Art. 45 Abs. 1 AEUV ist dahin auszulegen, dass er einer **Regelung einer Universität** eines Mitgliedstaats wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, nach der, wenn es um die Festlegung der **Gehaltseinstufung** eines Arbeitnehmers als Senior Lecturer/Postdoc an dieser Universität geht, dessen in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegte Vordienstzeiten nur im Ausmaß von insgesamt höchstens vier Jahren angerechnet werden, entgegensteht, wenn die betreffende Betätigung gleichwertig oder gar identisch mit derjenigen war, zu der der Arbeitnehmer im Rahmen dieser **Tätigkeit als Senior Lecturer/Postdoc** gehalten ist" (EuGH, 10.10.2019 - C-703/17 - 1. Leitsatz - Österreich).

5.70 Vordienstzeiten - 2

"Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union sind dahin auszulegen, dass sie einer solchen **Regelung** nicht entgegenstehen, wenn die **frühere Betätigung** in diesem anderen Mitgliedstaat **nicht gleichwertig** war, sondern für die Ausübung der fraglichen Tätigkeit eines Senior Lecturers/Postdocs schlicht nützlich ist" (EuGH, 10.10.2019 - C-703/17 - 2. Leitsatz - Österreich).

5.71 Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten - 1

§ 14 Abs. 1 TVöD-AT in der vom 01.01.2011 bis zum 28.02.2014 geltenden Fassung des Änderungs-TV Nr. 6 vom 08.12.2010 sah vor: "Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat er/sie diese **mindestens einen Monat** ausgeübt, erhält er/sie für die **Dauer der Ausübung** eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit." § 14 Abs. 3 TVöD-AT bestimmt die Höhe dieser **Zulage**, soweit hier von Interesse "aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung ... ergeben hätte."

Die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist **keine Höhergruppierung**. Der Mitarbeiter, dem die höherwertigen Tätigkeiten übertragen wurde, **bleibt in "seiner" Entgeltgruppe**. Die besonderen arbeitsmäßigen Schwierigkeiten, die mit der höherwertigen Tätigkeit verbunden sind, sollen durch die Zulage ausgeglichen werden. Eine andere Tätigkeit wird nicht übertragen, wenn der Mitarbeiter **arbeitsvertraglich zum ständigen Vertreter des Dienstposteninhabers bestellt** ist. Dabei umfasst die ständige Vertretung die Gesamtheit der Dienstaufgaben des Vertretenen - und das während seiner An- und Abwesenheit. So gehört die Vertretung im Urlaub oder bei sonstiger Abwesenheit auf Dauer zu den arbeitsvertraglich auszuübenden Tätigkeiten eines ständigen Vertreters - und sind daher in die tarifliche Bewertung seiner Tätigkeit bei der Eingruppierung einzubeziehen (BAG, 16.04.2015 - 6 AZR 242/14 - mit dem Ergebnis, dass hier keine Zulage anfiel, weil die Vertretung bereits zu den arbeitsvertraglich übernommenen Pflichten gehörte).

5.72 Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten - 2

Die Überprüfung der Wirksamkeit einer vorübergehenden Übertragung von höher bewerteten Tätigkeiten i.S.v. §§ 24 , 22 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT-O sowie § 14 TVöD /VKA ist nach ständiger BAG-Rechtsprechung mit den Regeln vorzunehmen, "die der Arbeitgeber bei der Ausübung seines arbeitsvertraglichen Leistungsbestimmungsrechts (Direktionsrechts) entsprechend § 106 GewO einzuhalten hat" (s. dazu BAG, 16.04.2015 - 6 AZR 242/14 und BAG, 04.07.2012 - 4 AZR 759/10). Dabei findet eine so genannte "**doppelte Billigkeitsprüfung**" statt.

Beim **ersten Schritt** der doppelten Billigkeitsprüfung ist festzustellen, ob die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit auf den Mitarbeiter überhaupt billigem Ermessen entspricht. Beim **zweiten Schritt** dieser Prüfung ist festzustellen, "ob es billigem Ermessen entspricht, diese Tätigkeit nur vorübergehend zu übertragen." Unter Beachtung aller Umstände des Einzelfalls ist beim zweiten Prüfungsschritt abzuwägen, "ob das **Interesse des Arbeitgebers** an einer nur vorübergehenden Übertragung oder das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der höherwertigen Tätigkeit und ggf. einer höheren Vergütung überwiegt" (dazu: BAG, 04.07.2012 - 4 AZR 759/10 und BAG, 17.04.2002 - 4 AZR 174/01). "Die lediglich vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit stellt eine Ausnahme vom Grundsatz der Tarifautomatik dar. Sie entspricht nur dann billigem Ermessen, wenn für sie ein hinreichender Grund besteht" (BAG, 27.01.2016 - 4 AZR 468/14 Leitsatz).

5.73 Zulagenverringerung

§ 6 Abs. 3 des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18.07.2001 (TV UmBw) sieht für die automatische Verringerung einer Zulage u.a. folgende Regelung vor: "Die Verringerung unterbleibt in den Fällen, in denen die/der Beschäftigte a) das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt hat, b) eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren zurückgelegt hat oder c) zum Zeitpunkt der Maßnahme nach § 1 Abs. 1 bereits auf Grund einer früheren Personalmaßnahme nach diesem Tarifvertrag, ... eine Vergütungs-Lohn- und Entgeltsicherung erhalten hat." Diese dynamische, altersabhängige tarifliche Regelung ist nicht AGG-konform: "Die Regelungen zur Verringerung der persönlichen Zulage in § 6 Abs. 3 TV UmBw verstoßen gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG , soweit bei einer Beschäftigungszeit von weniger als 25 Jahren nach der Vollendung des 55. Lebensjahres differenziert wird" (BAG, 18.02.2016 - 6 AZR 700/14 - mit umfassenden Erläuterungen zur Altersdiskriminierung).

5.74 Zwingendes Recht

§ 2 der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) vom 15.07.2010 ist so auszulegen, dass das danach zu zahlende Mindestentgelt nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu zahlen ist. § 2 PflegeArbbV legt das Mindestentgelt "je Stunde" fest, ohne dabei zu differenzieren, mit welcher Tätigkeit diese Stunde gefüllt wird. Auch wenn für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst grundsätzlich eine geringere Vergütung gezahlt werden darf: Der Verordnungsgeber hat davon in PflegeArbbV - obwohl er diese Möglichkeit kannte - keinen Gebrauch gemacht. Insoweit sind Absprachen in Arbeitsverträgen, die eine geringere als die in § 2 PflegeArbbV vorgesehene Mindestvergütung vorsehen, unwirksam (BAG, 19.11.2014 - 5 AZR 1101/12).