

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Außergerichtliches Geltendmachen
3. Gerichtliches Geltendmachen
  - 3.1 Darlegungs- und Beweislast
  - 3.2 Feststellungsklage
  - 3.3 Leistungsklage
4. Falle: Ausschlussfristen und Verjährung
5. Rechtsprechungs-ABC
  - 5.1 Darlegungspflicht
  - 5.2 Eingruppierungsfeststellungsklage - 1
  - 5.3 Eingruppierungsfeststellungsklage - 2
  - 5.4 Gehaltsdifferenzierung
  - 5.5 Gleichbehandlung
  - 5.6 Maßregelungsverbot
  - 5.7 Neuberechnung
  - 5.8 Schlichtungsverfahren
  - 5.9 Stellenbeschreibung - 1
  - 5.10 Stellenbeschreibung - 2
  - 5.11 Verfallfristen
  - 5.12 Zustimmungsersetzungsverfahren

### Information

#### 1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer ist nach ganz herrschender Meinung **eingruppiert**, er wird es nicht ( BAG, 03.05.1994 - 1 ABR 53/93 ). Die Folgen einer nicht oder nicht richtig vorgenommenen Einreihung in ein Vergütungsgruppensystem treten dagegen weniger automatisch ein. Das Arbeitsrecht gibt dem Arbeitnehmer ein breit gefächertes Instrumentarium an die Hand, mit dem er seine **Rechte durchsetzen** kann. Angefangen vom bloßen Forderungsschreiben bis hin zur arbeitsgerichtlichen Klage stehen ihm viele Wege offen. Oft entscheiden am Ende allerdings **Tätigkeit und Qualifikation**, ob der Wunsch nach Vergütung aus einer höheren Lohn- oder Gehaltsstaffel tatsächlich gerechtfertigt ist.

#### 2. Außergerichtliches Geltendmachen

Wenn ein Arbeitnehmer meint, er sei nicht in die **richtige Vergütungsgruppe** eingestuft, muss er seinen - wenn auch nur vermeintlichen - **Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber** geltend machen. Der erste Schritt wäre vielleicht: einfach darüber reden. Dabei wird selbstverständlich immer vorausgesetzt, dass die anzuwendende Vergütungsordnung überhaupt die Möglichkeit einer höheren oder anderen Vergütung vorsieht. Wunschdenken allein reicht nicht.

#### **Beispiel:**

Mitarbeiter M ist darüber unzufrieden, dass er mehr arbeitet als seine Kollegen, aber dennoch die gleiche Vergütung bekommt. Er fragt Arbeitgeber A, ob er ihn nicht höherstufen könne. Die einschlägige Vergütungsordnung sieht für Ms Tätigkeit nur eine Vergütungsgruppe mit einer Lohnstaffel vor, deren

Endstufe M bereits erreicht hat. M hat keinen Anspruch auf das Entgelt einer höheren Vergütungsgruppe - sie ist nicht einschlägig. A könnte M mit einer - freiwilligen - außertariflichen Zulage belohnen. Die einschlägige Vergütungsordnung hilft hier nicht weiter.

Sieht die anzuwendende Vergütungsordnung tatsächlich einen **Ansatzpunkt** vor, hängt es vom Verhandlungsgeschick und vom Ergebnis des Gesprächs ab, ob weitere **Schritte** einzuleiten sind.

### **Beispiel:**

Arbeitnehmer N sagt Arbeitgeber A, dass er ihn in das falsche Berufsjahr eingestuft habe. Er gehöre seiner Ansicht nach in die zweite Gehaltsstaffel (4. bis 6. Berufsjahr), nicht in die erste (1. bis 3. Berufsjahr). A meint, es käme nur auf die in seinem Betrieb angefallenen Berufsjahre an, nicht auf die in fremden Unternehmen zurückgelegten. A lehnt Ns Wunsch nach Höhergruppierung ab.

Wenn ein Arbeitnehmer mit seiner - wenn auch nur vermeintlichen - Forderung beim Arbeitgeber nicht durchkommt, hat er die Möglichkeit, jemanden mit seiner **Interessenwahrnehmung** zu beauftragen:

- **Rechtsanwalt**
- **Gewerkschaft**

Die Beauftragung eines Dritten muss nicht immer erfolgreich sein. Entscheidend bleibt auch in diesen Fällen, ob die tatbestandlichen **Voraussetzungen der Vergütungsordnung** wirklich erfüllt sind. Das abschließend zu beurteilen, ist letztlich Sache der Arbeitsgerichte.

### **Praxistipp:**

Eingruppierungsfragen sind oft schwierig zu lösende Rechtsprobleme. Arbeitgeber können hier von der Mitgliedschaft in ihrem Branchenverband profitieren. Dort gibt es meistens Juristen, die sich dank jahrelanger Erfahrung hervorragend auf dem jeweiligen Rechtsgebiet auskennen.

Bei allen Mitbestimmungsrechten des BetrVG darf eins nicht vergessen werden: Der **Betriebsrat** ist nicht dazu da, **individualrechtliche Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer** gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen und durchzusetzen ( LAG Köln, 01.12.2003 - 4 TaBV 35/03 - mit Hinweis auf BAG, 17.10.1989 - 1 ABR 75/88 ). Er hat "nur" die im BetrVG hinterlegten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte ( Eingruppierung - Mitbestimmung ; Eingruppierung - Zustimmungsverfahren ).

## **3. Gerichtliches Geltendmachen**

Können sich die Vertragspartner trotz Einschaltung Dritter nicht einigen, müssen sie **staatliche Hilfe** in Anspruch nehmen. Dafür bieten sich grundsätzlich zwei Möglichkeiten an: entweder eine **Feststellungsoder** eine **Leistungsklage**. Entscheidend dabei ist, welches **Ziel** erreicht werden soll - und selbstverständlich auch erreicht werden kann.

### **3.1 Darlegungs- und Beweislast**

Gleich für welchen **Weg** sich der Arbeitnehmer entscheidet: Er trägt im **Arbeitsgerichtsprozess** die Darlegungs- und Beweislast für den behaupteten Anspruch auf Höhergruppierung.

### **Beispiel:**

Mitarbeiter M wird von Arbeitgeber A nach der Vergütungsgruppe C, Vergütungsstaffel 1.2, bezahlt. M meint, ihm stünde eine Bezahlung nach der Vergütungsgruppe C, Vergütungsstaffel 1.4, zu, weil er die erforderliche Fortbildung absolviert und eine größere Verantwortung habe sowie das Tätigkeitsmerkmal "*allein schwierige Sachverhalte bearbeitet*" erfülle. Bestreitet Arbeitgeber A das Vorliegen dieser

Eingruppierungskriterien, muss M sie darlegen und im Streifall beweisen.

Eine **Erleichterung der Darlegungs- und Beweislast** kommt nur in Betracht, wenn ein bestimmter Sachverhalt feststeht, der nach allgemeiner Lebenserfahrung auf eine bestimmte Ursache oder einen bestimmten Ablauf als maßgeblich für ein Geschehen hinweist ( BAG, 15.03.2006 - 4 AZR 73/05 ). Erst bei derart **typischen Geschehensabläufen** kann von einer feststehenden Ursache auf einen bestimmten Erfolg oder umgekehrt von einem feststehenden Erfolg auf eine bestimmte Ursache geschlossen werden ( BAG, 15.03.2006 - 4 AZR 73/05 mit dem Hinweis, dass es - zumindest in diesem Fall - keinen **Ursachenzusammenhang** zwischen der Ausweisung einer Stelle in Stellenplänen und der für die Vergütung maßgeblichen tariflichen Wertigkeit dieser Tätigkeit gibt). Seit Einführung des NachwG treffen den Arbeitgeber allerdings **Beweis-Nachteile**, wenn er keine Dokumentation des wesentlichen Vertragsbedingungen erstellt hat und das Gericht zu einer Non-liquet-Situation kommt ( LAG Niedersachsen, 21.02.2003 - 10 Sa 1683/02 ; s. dazu auch die Stichwörter Arbeitsverhältnis - Nachweis und Arbeitsvertragsnachweis ).

Kommt der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- und Beweislast nicht nach, verliert er den Prozess. Das Gericht wird seine Klage abweisen.

### 3.2 Feststellungsklage

Eine Eingruppierungsfeststellungsklage ist zulässig, wenn ein **Feststellungsinteresse** ( § 256 ZPO ) besteht und der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, die Vergütungsdifferenzen für die Zukunft zu beziffern und deswegen keine Leistungsklage erheben kann ( BAG, 28.09.2005 - 10 AZR 34/05 ; zur Zulässigkeit einer Eingruppierungsfeststellungsklage im öffentlichen Dienst: BAG, 06.07.2005 - 4 AZR 54/04 ).

#### **Praxistipp:**

Der richtige Antrag bei einer Feststellungsklage wäre: *"Wir beantragen festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem <genaues Datum> eine Vergütung nach der <genaue Bezeichnung der einschlägigen Vergütungsgruppe/Vergütungsstaffel etc.> der <genaue Bezeichnung der Vergütungsordnung> zu zahlen."*

Mit einer **Eingruppierungsfeststellungsklage** wird nur eine Entscheidung darüber herbeigeführt, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, eine Vergütung nach der vom Arbeitnehmer gewünschten Einstufung zu zahlen. Einem **Feststellungsurteil** fehlt insoweit ein vollstreckungsfähiger Inhalt - die **Zwangsvollstreckung** scheidet aus. Der Arbeitnehmer kommt nicht an sein Geld. Lässt der Arbeitgeber die Entscheidung unbeachtet, muss der Mitarbeiter seine Ansprüche im Wege der Leistungsklage weiter einklagen. Dann bekommt er einen vollstreckbaren Titel, den er bei Weigerung des Arbeitgebers mit den Mitteln der Zwangsvollstreckung durchsetzen kann. Will der Arbeitnehmer nur festgestellt wissen, dass er in ein anderes Fallgruppenbeispiel derselben Vergütungsgruppe gehört, ist das Feststellungsinteresse dafür problematisch ( BAG, 02.04.1980 - 4 AZR 306/78 ).

#### **Praxistipp:**

Vor Erhebung einer Feststellungsklage sollte in jedem Fall geprüft werden, ob nicht bereits eine Leistungsklage möglich ist. Sie erspart eine weitere Klage und hat einen vollstreckbaren Inhalt, der vom Arbeitnehmer notfalls mithilfe der staatlichen Vollstreckungsorgane realisiert werden kann.

Neben dem Arbeitnehmer hat auch der **Arbeitgeber** die Möglichkeit, eine Feststellungsklage zu erheben. Gemeint ist die sogenannten **negative Feststellungsklage**. Der Klageantrag lautet: *"Wir beantragen festzustellen, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, dem Beklagten eine Vergütung nach der <genaue Bezeichnung der einschlägigen Vergütungsgruppe/Vergütungsstaffel etc.> der <genaue Bezeichnung der Vergütungsordnung> zu zahlen."* Selbstverständlich hat diese negative Feststellungsklage nur dann Erfolg, wenn das dafür erforderliche **Feststellungsinteresse** vorliegt.

### 3.3 Leistungsklage

In den meisten Fällen ist die Leistungsklage **der richtige Rechtsbehelf** bei einem Eingruppierungsstreit.

#### **Beispiel:**

Arbeitgeber A und Mitarbeiter M streiten sich bereits seit fünf Monaten über die richtige tarifliche Vergütung. M meint, er sei in der Lohngruppe 4, Staffel f.), eingruppiert. Arbeitgeber A hält die Lohngruppe 4, Staffel c.), für richtig. Der Unterschied zwischen beiden Lohnstapeln beträgt 256 EUR. Es bringt M hier nichts, eine Feststellungsklage zu erheben. Er sollte gleich auf Leistung klagen.

Bei einer Leistungsklage fasst man **die bereits fälligen Unterschiedsbeträge** zusammen und klagt sie - mit Verzugszinsen - ein.

#### **Praxistipp:**

Der richtige Klageantrag im voraufgehenden Beispiel könnte beispielsweise so lauten: "Wir beantragen, den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 1.280 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB aus jeweils 256 EUR seit dem 01.02.2006, 01.03.2006, 01.04.2006, 01.05.2006 und 01.06.2006 zu zahlen." Eine kombinierte Klage mit einem Zahlungsantrag für die Differenzbeträge aus der Vergangenheit und die Feststellung der richtigen Vergütungsgruppe für die Zukunft ist nicht zu empfehlen. Das Arbeitsgericht muss die Eingruppierungsfrage ohnehin prüfen und beantworten. Den richtigen Weg gibt die Prozesstaktik und die verfolgte Strategie vor.

Das **Arbeitsgericht** stellt in diesem Verfahren fest, ob der geltend gemachte Anspruch zu Recht besteht. Das heißt: Es prüft, ob die **Eingruppierung richtig oder falsch** ist. Ist sie in Ordnung, verliert der Arbeitnehmer den Prozess. Ist sie falsch, gewinnt er.

### 4. Falle: Ausschlussfristen und Verjährung

Tarifliche Rechte können **verfallen und verjähren** (s. dazu das Stichwort Verjährung ). Die meisten Tarifverträge sehen dafür besondere **Verfallklauseln und Ausschlussfristen** vor. Sie sind in der Regel kürzer als die gesetzliche **3-jährige Verjährungsfrist** des § 195 BGB .

#### **Beispiel:**

Verkäuferin V arbeitet im nordrhein-westfälischen Einzelhandel. Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in NRW sieht in § 24 Abs. 1 lit. c) vor: "*Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen wie folgt: (...) c) 6 Monate nach Fälligkeit: alle übrigen aus Tarifvertrag und Arbeitsverhältnis entstandenen finanziellen Ansprüche.*" V wurde zum 01.12.2005 von Arbeitgeber A eingestellt. Sie ist als Verkäuferin in das 6. Berufsjahr der Gehaltsgruppe I des Gehaltstarifvertrags des Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen - GTV Einzelhandel in NW - eingruppiert und müsste ein Gehalt von 2.006 EUR bekommen. A zahlt nur 1.800 EUR. V macht ihre Ansprüche im Oktober 2006 geltend. A meint, das sei zu spät, V hätte ihren "Eingruppierungsanspruch" spätestens am 01.06.2006 geltend machen müssen. Nach § 195 BGB , der von § 24 Abs. 1 lit. c) MTV Einzelhandel abgelöst wird, hätte sie dagegen noch bis zum 31.12.2008 Zeit gehabt.

Man muss bei der Eingruppierung sauber zwischen

- der **Einstufung** an sich und
- den **Folgen der Einstufung**

differenzieren. Verjähren oder verfallen können nur die **Ansprüche auf laufendes Entgelt**, nicht der "Eingruppierungsanspruch". Arbeitnehmer sind eingruppiert, sie werden es nicht ( BAG, 03.05.1994 - 1 ABR

### **Beispiel:**

V ist im vorausgehenden Beispiel in das 6. Berufsjahr der Gehaltsgruppe I GTV Einzelhandel NW eingestuft. Diese Einstufung verjährt nicht. A schuldet weiterhin eine Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe. Aber: Im Zeitpunkt der ersten Geltendmachung war A mit 10 Differenzbeträgen zwischen tatsächlich gezahlter und nach dem Tarifvertrag geschuldeter Vergütung in Rückstand. Von diesen 10 Differenzbeträgen sind nach der Verfallklausel in § 24 Abs. 1 lit. c) MTV Einzelhandel NW allerdings vier - nämlich die Unterschiedsbeträge der Monate 12/2005 bis 03/2006 - bereits verfallen. V kann nur noch für die Zeit ab 04/2006 nachfordern.

Im Übrigen ist die Eingruppierung **kein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis**. Würde die Eingruppierung von einem **Eingruppierungsakt** des Arbeitgebers abhängen, würden die tariflichen Vergütungssysteme leer laufen.

## **5. Rechtsprechungs-ABC**

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

### **5.1 Darlegungspflicht**

Es gibt Tarifverträge, die **Tätigkeitsmerkmale** enthalten, die **aufeinander aufbauen**. Dazu gehören beispielsweise Regelungen, die in der **Grundstufe** gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen erfordern, in der nächsthöheren Vergütungsgruppe zusätzlich eine besondere Verantwortung voraussetzen und schließlich in der daran anschließenden Gruppe zusätzlich Tätigkeiten mit besonderen Schwierigkeiten und Bedeutung verlangen.

Es genügt in diesen Fällen nicht, dass der Arbeitnehmer, der in einem Eingruppierungsrechtsstreit seine **Höhergruppierung** verlangt, lediglich vorträgt, wie seine eigene Tätigkeit aussieht. Soll das Gericht feststellen, dass sich die geschilderte Tätigkeit tatsächlich von den anderen Tätigkeiten heraushebt, ist ein **Vergleich** der geschilderten Arbeitnehmertätigkeit mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten anzustellen. *"Dies setzt einen entsprechenden **Tatsachenvortrag** voraus, der einen wertenden Vergleich erlaubt"* ( BAG, 16.05.2013 - 4 AZR 445/11 ).

### **5.2 Eingruppierungsfeststellungsklage - 1**

Eine Feststellungsklage, die darauf zielt, die Vergütung nach einer bestimmten **Fallgruppe** einer Vergütungsgruppe festzustellen, ist unzulässig. Das Gleiche gilt für den Fall, dass ein Arbeitnehmer, der im Wege des Bewährungsaufstiegs bereits die höhere Vergütung bekommt, die Feststellung begehrt, er sei originär in dieser Vergütungsgruppe einzugruppieren. Zulässig ist eine Eingruppierungsfeststellungsklage, wenn der Arbeitnehmer, der nach einer niedrigeren **Vergütungsgruppe** bezahlt wird, die Verpflichtung des Arbeitgebers festgestellt wissen will, dass er ihm die Vergütung nach einer anderen, höheren Tarifgruppe zahlen muss ( BAG, 22.01.2003 - 4 AZR 700/01 ).

### **5.3 Eingruppierungsfeststellungsklage - 2**

**An Stelle einer Leistungsklage** kann in einem Eingruppierungsrechtsstreit auch eine Feststellungsklage in Frage kommen. Mit ihr wird nach § 256 Abs. 1 ZPO die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt. Die Feststellungsklage setzt allerdings ein **besonderes Feststellungsinteresse** voraus. Dieses Feststellungsinteresse kann bejaht werden, wenn der klagende Arbeitnehmer ein Interesse daran hat, dass das zwischen ihm und seinem Arbeitgeber streitige Rechtsverhältnis alsbald durch richterliche Entscheidung festgestellt wird. Dabei kann sich die Feststellungsklage "auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken - sog. Elementenfeststellungsklage. Auch die **Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifvertrags** oder Tarifwerks auf

ein Arbeitsverhältnis kann Gegenstand einer Feststellungsklage sein" ( BAG, 27.08.2014 - 4 AZR 518/12 - mit dem Hinweis, dass ein Feststellungsinteresse "nur dann gegeben" sein kann, "wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann").

#### 5.4 Gehaltsdifferenzierung

Meint ein Arbeitgeber, auf Arbeitnehmer mit einer in einem rechtsstaatlichen und marktwirtschaftlichen System erlangten **Qualifikation** angewiesen zu sein, rechtfertigt das spätestens seit 1996 nicht mehr, Arbeitnehmer, die am 02.10.1990 ihren **Wohnsitz in der damaligen DDR** hatten, gegenüber ihren "BRD-Kollegen" ein niedrigeres Gehalt zu zahlen. Werden Arbeitnehmer durch die vorgenommene Gehaltsdifferenzierung benachteiligt, können sie für die abgelaufenen Zeiträume eine Gleichstellung mit den Begünstigten verlangen ( BAG, 15.05.2001 - 1 AZR 672/00 ).

#### 5.5 Gleichbehandlung

Arbeitgeber versuchen häufig, nach ihrem **Austritt aus dem Arbeitgeberverband** oder dem Wechsel von der Verbandsmitgliedschaft mit Tarifbindung in eine so genannte **OT-Mitgliedschaft** die Vergütung ihrer Mitarbeiter zu ändern. Das kann unter anderem über eigene, vom Arbeitgeber festgelegte Entgeltgruppen geschehen. Macht ein - angeblich - benachteiligter Arbeitnehmer dann unter Berufung auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz einen **Anspruch auf Entgelterhöhung** geltend, ist zu beachten: "Ob eine Entgelterhöhung nachteilige Arbeitsbedingungen der begünstigten Arbeitnehmer nicht nur ausgeglichen, sondern überkompensiert hat, bemisst sich nach einem Gesamtvergleich: Gegenüberzustellen ist das Arbeitsentgelt, das der auf Gleichbehandlung klagende Arbeitnehmer im maßgeblichen Zeitraum aufgrund der für ihn geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen tatsächlich verdient hat, und dasjenige Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn er zu den Konditionen der begünstigten Arbeitnehmer gearbeitet hätte" ( BAG, 03.09.2014 - 5 AZR 6/13 ).

#### 5.6 Maßregelungsverbot

Gruppiert ein Arbeitgeber alle Arbeitnehmer höher, die **keine Eingruppierungsklage** erhoben oder sie wieder zurückgenommen haben, verstößt so eine Maßnahme gegen das Maßregelungsverbot in § 612a BGB und führt im Ergebnis dazu, dass auch die gemäßregelten Arbeitnehmer einen **Anspruch auf die höhere Vergütung** haben ( BAG, 23.02.2000 - 10 AZR 1/99 ).

#### 5.7 Neuberechnung

Richtet sich die Zahlung einer **persönlichen Zulage für "übergeleitete" Arbeitnehmer** (PZÜ) nach einer bestimmten Entgeltgruppe, so ist ein bei der **Ersteingruppierung** unterlaufener Fehler in der Weise zu korrigieren, dass die "PZÜ" unter Zugrundelegung der richtigen Vergütungsgruppe rückwirkend neu berechnet wird ( BAG, 10.08.2000 - 6 AZR 133/99 - hier u.a.: §§ 3 u. 5 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Sicherung der Einkommen und Arbeitsbedingungen der zur Deutschen Bahn AG übergeleiteten Arbeitnehmer).

#### 5.8 Schlichtungsverfahren

"1. Sieht ein **Tarifvertrag** vor, dass eine vom Arbeitnehmer beanstandete Leistungsbeurteilung durch paritätische Gremien auf betrieblicher und tariflicher Ebene überprüft werden muss, handelt es sich regelmäßig um die **Vereinbarung eines Schiedsgutachtens** im engeren Sinn. Mit ihr ist eine **Stillhalteabrede** verbunden, ein sog. pactum de non petendo. 2. Die Vereinbarung eines solchen Schiedsgutachtens führt in der Regel dazu, dass eine Klage auf ein höheres Leistungsentgelt, die vor Abschluss des außergerichtlichen Verfahrens erhoben wurde, verfrüht ist und als zurzeit unbegründet abzuweisen ist" (BAG, 19.02.2020 – 10 AZR 19/19) .

#### 5.9 Stellenbeschreibung - 1

Ein Arbeitnehmer kann seine **Forderung nach Höhergruppierung** nicht allein auf seine Stellenbeschreibung stützen. Diese Beschreibung hat neben ihrer organisatorischen und arbeitsrechtlichen Bedeutung im Einzelfall zwar auch **Relevanz für eine tarifliche Eingruppierung**, sie muss die tatsächlich auszuübenden Tätigkeiten

sowie die Gesamt- oder Teiltätigkeiten aber ausreichend wiedergeben. *"Sofern die Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungs- oder Entgeltordnung etwa bestimmte Fachkenntnisse und Fertigkeiten fordern, ist eine Stellenbeschreibung nur dann bedeutsam, wenn sie sich auf das tarifliche Tätigkeitsmerkmal oder auf einzelne Tatbestandsmerkmale hieraus bezieht. Es muss im Rahmen der Stellenbeschreibung erkennbar auf die tariflichen Merkmale abgestellt werden"* ( BAG, 16.11.2011 - 4 AZR 773/09 ).

## 5.10 Stellenbeschreibung - 2

Auch wenn es in diesem BAG-Fall um eine Konkurrentenklage ging, liefert die Entscheidung doch **wichtige Grundsätze**: Der Arbeitgeber (hier: öffentlicher Dienst) legt mit der Bestimmung des Anforderungsprofils für eine Stelle (hier: Dienstposten) schon im Voraus die **Auswahlkriterien** für die Bewerberauswahl fest. Dabei müssen die im Anforderungsprofil aufgeführten leistungsbezogenen Auswahlkriterien in einem engen inhaltlichen **Zusammenhang mit den Stellenanforderungen** stehen. Mit dem vom Arbeitgeber verlangten Anforderungsprofil sollen ungeeignete Bewerber gleich aus dem Kreis der Interessenten ausgeschlossen werden, die als Bewerber in die engere Auswahl kommen. Das Bewerberfeld wird mit dem Anforderungsprofil gesteuert und eingeeengt. Aber: "Fehler im Anforderungsprofil führen grundsätzlich zur Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens, weil die Auswählerwägungen dann auf sachfremden, nicht am Leistungsgrundsatz orientierten Gesichtspunkten beruhen" ( BAG, 06.05.2014 - 9 AZR 724/12 ) .

## 5.11 Verfallfristen

Wer von seinem Arbeitgeber Bezahlung nach einer höheren Vergütungsgruppe fordert, muss dabei auf tarifliche Ausschlussfristen achten. Verlangt ein Arbeitnehmer ausschließlich die Vergütung nach einer bestimmten höheren Vergütungsgruppe, ist darin nicht gleichzeitig die **Vergütung nach einer niedrigeren Entgeltgruppe eingeschlossen**. Ansprüche daraus verfallen innerhalb der tariflichen Fristen selbstständig. Zu einem anderen Ergebnis käme man nur, wenn in der gewünschten höheren Vergütungsgruppe die niedrigere denkbare als Aufbaufallgruppe enthalten ist ( BAG, 03.08.2005 - 10 AZR 559/04 ) .

## 5.12 Zustimmungsersetzungsverfahren

Soll der Arbeitgeber durch ein gerichtliches Verfahren zur **Durchführung** des Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG angehalten werden, muss der Betriebsrat im Fall des Bestreitens die Voraussetzungen für eine **wirksame Beschlussfassung** über die Verweigerung seiner Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten personellen Einzelmaßnahme darlegen. Dafür reicht es zunächst, wenn der Betriebsrat vorträgt, dass er **in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung** einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst hat. Dabei hat sein Sitzungsprotokoll einen hohen Beweiswert für die darin protokollierte Beschlussfassung. ( BAG, 30.09.2014 - 1 ABR 32/13 - mit dem Hinweis, dass nur ein Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften zur Unwirksamkeit des Betriebsratsbeschlusses führe).