

Checkliste

Eingruppierung / Höhergruppierung / Rückgruppierung

Fallsituation

Der Dienstgeber unterrichtet die MAV mit Schreiben vom ..., der MAV zugegangen am ..., dass er beabsichtige, zum 1. Februar des Jahres die 29-jährige Erzieherin E im Umfang von 35 Stunden pro Woche für zwei Jahre befristet im Kindergarten A in der Gruppe G als Gruppenleiterin einzustellen. Nähere Angaben zur Person sowie zur Tätigkeit sind in dem Schreiben enthalten. Er beantragt die Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppierung.

■ Wie hat die MAV vorzugehen?

- | | | |
|----|--|--|
| 1 | Wurden der MAV die kompletten Tätigkeitsmerkmale und die vorgesehene Stufe der Entgelt- oder Vergütungsgruppe mitgeteilt?
(Entgeltgruppe/Vergütungsgruppe/Lohngruppe/Fallgruppe/Nummer/Ziffer/Teil/Abschnitt/Unterabschnitt/Anlage/Lohngruppenverzeichnis) (→ S. 18) | ☐ ja ☐ nein |
| 2 | Handelt es sich um eine tarifgerechte Eingruppierung (TVöD/TV-L) bzw. eine Eingruppierung nach kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien/Arbeitsvertragsordnungen? | ☐ ja ☐ nein |
| 3 | Entsprechen die vom Dienstgeber vorgegebenen Tätigkeitsmerkmale i.S.d. Frage 1 der angegebenen (auszuübenden) Tätigkeit? (→ S. 18) | ☐ ja ☐ nein |
| 4 | Sind neben der Haupttätigkeit besondere, qualifizierende Merkmale erfüllt, die zur Erfüllung weiterer, über die Grundeingruppierung hinausgehende, Tätigkeitsmerkmale führen? | ☐ ja ☐ nein |
| 5 | Bei Höhergruppierung im bereits bestehenden Dienstverhältnis:
Haben sich im Lauf des bereits bestehenden Dienstverhältnisses Veränderungen der Tätigkeit ergeben, die zu einem Anspruch auf Höhergruppierung führen? Wenn ja, weiter mit Frage 16 | ☐ ja ☐ nein |
| 6 | Bei Rückgruppierung im bereits bestehenden Dienstverhältnis:
Haben sich im Lauf des bereits bestehenden Dienstverhältnisses Veränderungen der Tätigkeit ergeben, die den Dienstgeber berechtigen, eine Rückgruppierung vorzunehmen?
Wenn ja, weiter mit Frage 27 | ☐ ja ☐ nein |
| 7 | Bei Bejahung der Frage 4: Wurde das Hälfteprinzip richtig angewandt? (→ S. 18) | ☐ ja ☐ nein |
| 8 | Handelt es sich um eine übertarifliche Eingruppierung? (→ S. 19) | ☐ ja ☐ nein |
| 9 | Handelt es sich um eine außertarifliche Eingruppierung? (→ S. 19) | ☐ ja ☐ nein |
| 10 | Ist die übertarifliche bzw. außertarifliche Eingruppierung gerechtfertigt, weil
a) zur Gewinnung des neuen Mitarbeiters
auf eine höhere Eingruppierung nicht verzichtet werden konnte?
b) die Tätigkeit tatsächlich weder im Tarifvertrag noch in den kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien bzw. der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung beschrieben ist? | ☐ ja ☐ nein

☐ ja ☐ nein |
| 11 | Wird der Mitarbeiter als „sonstiger Angestellter, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt“, eingestellt? (→ S. 19) | ☐ ja ☐ nein |
| 12 | Ist bei der Stufenzuordnung die bisherige Berufstätigkeit des Mitarbeiters berücksichtigt (allgemeine Berufserfahrung, Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten innerhalb oder außerhalb des kirchlichen Dienstes)? | ☐ ja ☐ nein |
| 13 | Kann die MAV der Eingruppierung die Zustimmung verweigern, weil (→ S. 20)
a) die Eingruppierung gegen TVöD/TV-L, AVR-Caritas, AVR-Diakonie, KAVO, ABD oder eine andere anzuwendende kirchliche Arbeitsvertragsordnung verstößt? | ☐ ja ☐ nein |

Dies geschieht auf der Grundlage konkreter, in den jeweiligen Vergütungsordnungen aufgeführter Beschreibungen der Tätigkeit aufgrund der Tätigkeitsmerkmale.

In den Überleitungstarifverträgen zu TVöD und TV-L sind für bestimmte Personengruppen Bewährungs-, Fallgruppenbewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege (sogenannte **unechte Höhergruppierungen**) vorgesehen. Im Bereich der AVR-Caritas findet für Mitarbeiter der Anlagen 2 und 2d (letztere nur, soweit sie nach wissenschaftlicher Hochschulausbildung eingruppiert sind) weiterhin ein Bewährungsaufstieg statt. Ausgenommen sind Mitarbeiter der unteren Vergütungsgruppen 9, 10, 11 und 12. Bei Neueinstellungen sehen weder TVöD noch TV-L Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege vor, das heißt die Überleitungstarifverträge finden für diese Personengruppen keine Anwendung. Neu eingestellte Mitarbeiter werden aber nach wie vor dann höhergruppiert, wenn sie eine höherwertige Tätigkeit auf Dauer ausüben (**echte Höhergruppierung**).

Diese Checkliste findet deshalb Anwendung auf unechte und echte Höhergruppierungen, wie sie derzeit tagtäglich im Bereich des öffentlichen und kirchlichen Dienstes stattfinden.

Zu 1. Mitteilung der kompletten Tätigkeitsmerkmale

Mit dem Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung hat der Dienstgeber der MAV die vollständigen Tätigkeitsmerkmale mitzuteilen.

Nach dem 5. Änderungsgesetz zum MVG-EKD erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung auch auf die Festsetzung der Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe (KGH.EKD, Beschluss vom 14.1.2008 – I-0124/N33-07, ZMV 4/2008, S. 203 ff.).

Für den katholischen Bereich gilt: Nach der inzwischen gefestigten Rechtsprechung des KAGH (Urteil vom 20.3.2010 – M 16/09 zur Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung; Urteil vom 31.8.2012 – M 08/12 zur Richtigkeitskontrolle Überleitung 2011; Urteil vom 31.8.2012 – M 03/12 zur Zuordnungstabelle Anlage 33/Überleitung 2011) ist für die Eingruppierungen im Beteiligungsverfahren nicht nur die vorgesehene Vergütungsgruppe, sondern auch die Vergütungs- bzw. Entgeltstufe mitzuteilen. Allerdings muss die Stufenzuordnung hierbei im Zusammenhang mit der Festlegung der Vergütungs- oder Entgeltgruppe stehen. Die Stufenzuordnung stellt demnach isoliert keinen Mitbestimmungstatbestand dar.

Die MAV benötigt außerdem Angaben über die vorgesehene Tätigkeit sowie Angaben und Nachweise,

dass die einzugruppierende Person die Voraussetzungen für die vorgesehene Eingruppierung erfüllt.

Der MAV sind die erforderlichen Informationen im Zustimmungsverfahren vorzulegen.

Beispiel

Es wird eine Krankenschwester (offizielle Berufsbezeichnung: Gesundheits- und Krankenpflegerin) ohne Zusatzausbildung eingestellt. Die Mitarbeiterin soll im Stationsdienst in einem Krankenhaus in der Krankenpflege als Vollzeitkraft beschäftigt und davon bis zu 10 Stunden wöchentlich als Praxisanleiterin eingesetzt werden. Bei Beschäftigung in der Grund- und Behandlungspflege nach dreijähriger Berufsausbildung kommen die Entgeltgruppen P 7, P 8 oder P 9 der Anlage 31 AVR-Caritas in Frage.

Wird die Mitarbeiterin in einem Spezialbereich (Weiterbildung nach Empfehlung der DKG erforderlich) oder im Zusammenhang mit besonderen pflegerischen Aufgaben (Wundmanager, Gefäßassistent, Breastnurse, Painnurse oder im case- oder care-Management) eingesetzt, erfüllt sie die Voraussetzungen einer „besonderen Schwierigkeit“ der Tätigkeit und wäre in P 8 oder P 9 (Fachweiterbildung 720 Stunden oder Hygienefachkraft) einzugruppieren.

Zu 3. Tätigkeitsmerkmale und auszuübende Tätigkeit

Hier ist zu prüfen, ob die Tätigkeit, für die der Mitarbeiter eingestellt werden soll, mit den im TVöD/TV-L bzw. in den AVR-Caritas/AVR-Diakonie/KAVO oder in einer anderen anzuwendenden kirchlichen Arbeitsvertragsordnung beschriebenen Merkmalen im Einklang steht.

Die kirchlichen Bestimmungen sowie der TVöD/TV-L enthalten das Prinzip der „Tarifautomatik“. Entscheidend sind danach für die Eingruppierung die dem Mitarbeiter übertragenen Arbeitsvorgänge, die mindestens die Hälfte der Gesamttätigkeit ausmachen. Für die Frage, welche Tätigkeiten übertragen sind, kommt es auf die Stellenbeschreibung und den Dienst- oder Arbeitsvertrag an.

Zu 7. Hälfteprinzip

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (TVöD/TV-L), aber auch die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-Caritas, AVR-Diakonie) sehen die Eingruppierung nach dem so genannten „Hälfteprinzip“ vor. Falls in einer Einrichtung eine andere kirchliche Arbeitsvertragsordnung Anwendung findet, enthält diese in der Regel eine vergleichbare Regelung. Nach dem Hälfteprinzip sind alle Arbeitsvorgänge einer Überprüfung zu unterziehen, welcher Vergütungsgruppe sie im Einzelnen zuzuordnen sind.

Beispiel

Eine Verwaltungsmitarbeiterin mit dreijähriger Fachausbildung hat

- a) einfache Arbeitsvorgänge (Öffnen der Post, Zuordnen zum jeweiligen Vorgang, Vorlage an den Sachbearbeiter = Arbeitsvorgang, der keine besondere Ausbildung erfordert), >> Entgeltgruppe 3 Tätigkeiten, die eine Einarbeitung erfordern
- b) durchschnittlich anspruchsvolle Arbeitsvorgänge (Erstellung von Korrespondenz, Schreiben von Protokollen und Berichten, einfache Buchungsvorgänge = Arbeitsvorgang, der eine mindestens dreijährige Ausbildung erfordert) >> EG 5 Tätigkeiten, die eine dreijährige Fachausbildung erfordern
- c) anspruchsvolle Arbeitsvorgänge (Verhandlungen mit Kunden führen, Einkauf, Buchungsabschlüsse erstellen = besondere Schwierigkeit durch selbständige Leistungen. >> Selbständige Tätigkeiten im Rahmen eines Ausbildungsberufes EG 7 bis EG 9)

zu erfüllen.

Hier kommt es darauf an, welche der Tätigkeiten den größten zeitlichen Umfang ausmachen. Wenn die Tätigkeiten nach Ziffer a) mehr als 50 % (Hälfteprinzip) ausmachen, ist das unschädlich, weil die Mitarbeiterin wegen der dienstvertraglichen Vereinbarung Anspruch auf die mindestens für eine dreijährige Ausbildung vorgesehene Eingruppierung nach EG 5 hat. Leistet sie regelmäßig Arbeitsvorgänge, die die Voraussetzungen nach Ziffer c) (Selbständige Tätigkeiten) erfüllen, erreicht sie aufgrund der Tarifautomatik bei 20% die EG7, bei 1/3 die EG 8 und bei 50% die EG 9a (Besonderheit in den Entgeltordnungen die vom Hälfteprinzip abweicht).

Der Anspruch ist unabhängig von der Änderung des Dienstvertrages, sondern entsteht automatisch mit dem Nachweis der Veränderung der Tätigkeit. Genau das ist das Wesen der Tarifautomatik.

Es sind die Tätigkeitsmerkmale maßgebend, die Hauptbestandteile der auszuübenden Tätigkeit sind, ihr „das Gepräge geben“. Tätigkeitsmerkmale, die gelegentlich ausgeübt werden oder die zu der Haupttätigkeit hinzukommen, bleiben bei der Eingruppierung unberücksichtigt.

Das Hälfteprinzip gilt unabhängig von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit! Es gilt also nicht nur bei Vollbeschäftigung (38,5 bzw. 39 oder 40 Stunden), sondern auch bei Teilzeitbeschäftigung (z.B. 15 Stunden).

Zu 8. Übertarifliche Eingruppierung

Von einer übertariflichen Eingruppierung spricht man, wenn der Mitarbeiter in eine höhere Vergütungsgruppe/Entgeltgruppe eingruppiert ist, als dies im Tarifvertrag vorgesehen ist (entsprechende Anwendung auf die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien).

Beispiel

Der Leiter eines Altenpflegeheims mit mehr als 40 Plätzen ist nach Anlage 2 AVR-Caritas in die VG 4b Ziffer 14a einzugruppieren. Da der Bewerber keine anrechenbaren Vordienstzeiten aufweisen kann, wäre er in Stufe 1 der Tabelle zu Anlage 3 (ab 1.1.2019 = 3.160,73 €) eingruppiert. Der Träger der Einrichtung findet im Rahmen dieser Vergütung keinen geeigneten Bewerber und nimmt eine Einstellung in VG 3 Ziffer 21, also als „Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vereinbar ist.“ (ab 1.1.2019 = 3.620,05 €) vor.

Zu 9. Außertarifliche Eingruppierung

Von einer außertariflichen Eingruppierung spricht man, wenn für die Tätigkeit des Mitarbeiters keine Tätigkeitsbeschreibung in den Tarifverträgen oder Arbeitsvertragsrichtlinien bzw. in der anzuwendenden kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vorliegt und der Mitarbeiter also außerhalb dieser Normen eingruppiert werden muss.

Dies betrifft Mitarbeiter, die eine Vergütung oder ein Entgelt erhalten sollen, das über die höchste Vergütungs- oder Entgeltgruppe der Vergütungsordnung hinausgeht. Das sind im Wesentlichen die Leitungen sehr großer Einrichtungen und Chefärzte in Krankenhäusern. Eine reguläre Eingruppierung findet hier nicht statt, die Beteiligung der MAV läuft deshalb ins Leere.

Der Grundsatz „Gleiches wird gleich behandelt, Unterschiedliches seiner Besonderheit entsprechend verschieden“ ist natürlich auch bei der Eingruppierung zu beachten. Damit kommt eine übertarifliche Eingruppierung nur in Frage, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Die Gewinnung besonders qualifizierter Mitarbeiter oder die Bindung dieser Mitarbeiter kann einen sachlichen Grund für eine übertarifliche Eingruppierung darstellen. Gleiches gilt entsprechend für eine außertarifliche Eingruppierung.

Zu 11. Eingruppierung als „sonstiger Angestellter“

Verfügt der Mitarbeiter nicht über eine im Tarifvertrag, in den AVR oder sonst anzuwendenden kirchli-

chen Arbeitsvertragsordnung geforderte Vorbildung oder Ausbildung, so kann er trotzdem als „sonstiger Angestellter, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt“ eingruppiert werden, wenn dieses Tätigkeitsmerkmal so ausformuliert ist. Hier muss geprüft werden, ob Fähigkeiten und Erfahrungen einer Ausbildung gleichgestellt werden können.

Nach § 12 Abs. 3 AVR-Diakonie kommt es für die Eingruppierung nicht auf den formalen Abschluss einer Ausbildung an, sondern allein auf die tatsächlichen Fähigkeiten und Kenntnisse. In den Entgeltgruppen ist beschrieben, welches Wissensniveau für die Tätigkeit notwendig ist, nicht aber auf welche Weise dieses erworben wurde. Davon unabhängig müssen staatliche und gesetzliche Voraussetzungen zur Ausübung einer Tätigkeit, z.B. Gesundheits- und Krankenpflegerin, beachtet werden. Aus der Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes haben die Kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen insoweit den Mitarbeiter „in der Tätigkeit von“ (ohne entsprechende Ausbildung und mit einer um eine Entgeltgruppe reduzierten Eingruppierung) und den Mitarbeiter, der „aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt“ (ohne entsprechende Ausbildung mit gleicher Eingruppierung) übernommen.

Die Eingruppierung als „sonstiger Beschäftigter“ verlangt vom Mitarbeiter insbesondere:

- Er muss gleichwertige Fähigkeiten eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten haben.
- Er muss über gleiche Erfahrungen verfügen und
- er muss eine Tätigkeit ausüben, die der eines entsprechend Ausgebildeten entspricht (BAG, Urteil vom 25.1.2017 – 4 AZR 379/15).

Beansprucht der Mitarbeiter für sich die Eigenschaft als „sonstiger Angestellter“ (sonstiger Beschäftigter), trifft ihn hinsichtlich aller Tatsachen die Darlegungs- und Beweislast.

Zu 13. Zustimmungsverweigerung

Gemäß § 41 Abs. 1 Buchst. b MVG-EKD kann die Zustimmung zur Eingruppierung zusätzlich verweigert werden, wenn die Besorgnis besteht, dass die von der Eingruppierung betroffene Person oder andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.

Im Bereich der MAVO kann die Zustimmung zusätzlich verweigert werden, wenn der Verdacht besteht, dass durch die Eingruppierung die betroffene Person ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt wird (§ 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO).

Lösung zum Fallbeispiel

■ Eingruppierung entsprechend Anlage 31, Anhang D Ia AVR-Caritas

Die Mitarbeiterin ist in Entgeltgruppe P 7 Ziffer 1 (Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit) eingruppiert. Soweit sie Berufsanfängerin ist, erfolgt eine Einstufung in Stufe 2 (Stufe 1 ist nicht besetzt), nach mindestens dreijähriger vorheriger Berufstätigkeit in Stufe 3. Bei unmittelbarem Wechsel aus dem Bereich der evangelischen oder katholischen Kirche wird die in der Vortätigkeit erreichte Stufe übernommen.

Im Ausgangsfall kommt eine Eingruppierung in P 8 wegen der Praxisanleitung nicht in Betracht. Auch hier gilt das Hälfteprinzip, da die Vergütungsordnung insoweit keinen abgesenkten Prozentsatz vorsieht. (Anders im Beispielsfall Verwaltungsmitarbeiterin S. 19 in Bezug auf die „selbstständige Tätigkeit“)

■ Beteiligung der MAV

Nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bedarf die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der MAV. Hierbei ist Folgendes zu beachten:

Als Eingruppierung ist zunächst die Zuordnung der Tätigkeiten von Mitarbeitern in eine Vergütungs- oder Entgeltordnung zu sehen. Für das vorliegende Fallbeispiel ist die Anlage 31 zu den AVR-Caritas einschlägig.

Die MAV hat also – genauso wie der Dienstgeber – zu prüfen, ob die auszuübende Tätigkeit als Krankenschwester einem bestimmten Tätigkeitsmerkmal entsprechend dem Vergütungsverlauf und der Zuordnung zur entsprechenden Entgeltgruppe entspricht. Insoweit übt sie also eine Richtigkeitskontrolle bei der Eingruppierung aus. Die MAV prüft, ob der Vergütungsverlauf entsprechend des Anhangs D zu den AVR-Caritas zutreffend ist und ob die Zuordnung entsprechend des Anhangs B der