

3.2.5 Stufenweise Prüfung der Tätigkeitsmerkmale

Gleiche Tätigkeitsfelder kommen oft in unterschiedlichen Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen vor. In diesem Fall ist von unten beginnend stufenweise zu prüfen, welches Tätigkeitsmerkmal noch erfüllt ist. Die Stelle ist dem gerade noch erfüllten Tätigkeitsmerkmal zugeordnet.

235

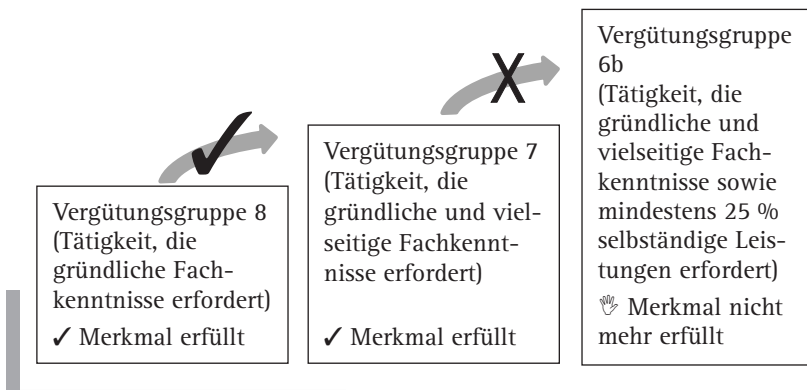


BEISPIEL

Eine Sekretariatsstelle ist zu bewerten. Für die Tätigkeit sind gründliche Fachkenntnisse erforderlich, wie sie durch eine Ausbildung zur Bürokauffrau erworben werden. Die Fachkenntnisse sind nicht nur in einem schmalen Bereich erforderlich, vielmehr werden gründliche Fachkenntnisse in unterschiedlichen Feldern benötigt. „Selbständige Leistungen“ im tariflichen Sinn sind nur in Arbeitsvorgängen mit einem Anteil von insgesamt 10 % zu erbringen.

240

Ablauf der Prüfung:



3.2.6 Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe

Die AVR verwenden für die Beschreibung der Anforderungen nahezu durchgängig die in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes vorkommenden Begriffe. So hängt die Eingruppierung von Verwaltungsangestellten wesentlich vom Anteil der „selbständigen Leistungen“ ab, die Bewertung von bestimmten gehobenen Tätigkeiten davon, ob die Tätigkeiten „besonders verantwortungsvoll“ sind. Hierbei handelt es sich um sogenannte unbestimmte Rechtsbegriffe.

245

E 1 Eingruppierung – Teil I

Die Prinzipien der Eingruppierung

- 250 Unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten einen **Beurteilungsspielraum**. Werden in der Beschreibung von Tätigkeitsmerkmalen solche verwendet, sind diese auszulegen. Bei der **Auslegung** helfen die Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen in den jeweiligen Anlagen der AVR. Anmerkungen sind Teil der AVR und zwingend anzuwendendes Recht. Sie haben die Funktion der Protokollnotizen bzw. Protokollerklärungen zu den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes.¹



BEISPIEL

- 255 Anlage 2 Anmerkung 123 zum Begriff „selbständige Leistungen“:
„Selbständige Leistungen erfordern insgesamt eine eigene Initiative, die nach Art und Umfang eine eigene geistige Beurteilung und Gedankenarbeit im Rahmen der geforderten Fachkenntnisse für das übertragene Aufgabengebiet sowie eine eigene Entschliebung hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses verlangen. Die Letztverantwortung ist nicht erforderlich.“
- 260 Fehlt es an solchen Erläuterungen oder sind auch diese nicht eindeutig, erfolgt die Auslegung nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entsprechend den **allgemeinen Regeln für die Auslegung von Gesetzen**: Auszugehen ist vom Wortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, ist der **Wille** der Arbeitsrechtlichen Kommission zu berücksichtigen, sofern dieser offenliegt oder sich Anhaltspunkte für deren Willen ergeben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Arbeitsrechtlichen Kommission liefert und nur so der **Sinn und Zweck der Norm** ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Arbeitsgerichte im Streitfall ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die **Entstehungsgeschichte** der Regelung, gegebenenfalls auch die praktische Übung ergänzend hinzuziehen. Auch die **Praktikabilität** denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.²

3.2.7 Regelungslücken

- 265 Erfüllt die Tätigkeit eines Mitarbeitenden keines der vorgegebenen Tätigkeitsmerkmale, liegt eine Regelungslücke vor.

1 BAG Urteil vom 29.9.2010, 10 AZR 630/09

2 BAG, Urteil vom 19.5.2009, 9 AZR 505/08

Hat die Arbeitsrechtliche Kommission ein regelungsbedürftiges Problem **bewusst ungeregelt** gelassen und diese Absicht in einer entsprechenden Erklärung niedergelegt oder ergeben sich sonstige Anhaltspunkte für eine bewusste Nichtregelung, dann kann diese Lücke nicht durch Dritte ausgefüllt werden. Es ist in diesen Fällen auch den Arbeitsgerichten verwehrt, die Lücke durch Auslegung zu schließen.¹ Denn Gerichte sind nicht befugt, gegen den Willen der Tarifvertragsparteien ergänzende tarifliche Regelungen zu schaffen oder eine schlechte Verhandlungsführung einer Tarifvertragspartei dadurch zu prämiieren, dass ihr Vertragshilfe geleistet wird.² In solchen Fällen kann und muss die Eingruppierung bzw. das Entgelt einzelvertraglich vereinbart werden. Ist die Regelungslücke ungewollt, können zur Lückenschließung entsprechende vergleichbare Tätigkeitsmerkmale herangezogen werden, wenn hinreichende Anhaltspunkte bestehen, dass die Lücke bei objektiver Betrachtung der wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge durch die Arbeitsrechtliche Kommission in bestimmter Weise geschlossen worden wäre.³

270

Keine Lücke liegt vor, wenn die Vergütungsordnung für eine bestimmte Berufsgruppe nur einen bestimmten Vergütungsbereich vorsieht.⁴ Es gilt hier der Spezialitätsgrundsatz: Ist ein Tätigkeitsfeld, eine Funktion oder ein Beruf in bestimmten Vergütungs- oder Entgeltgruppen ausdrücklich aufgeführt, dann ist eine Eingruppierung auch nur gemäß der speziellen Tätigkeitsmerkmale möglich.

275

WICHTIG

Tätigkeiten, die nicht in den Bereich einer speziellen Anlage fallen, unterliegen in den AVR der Anlage 2 (allgemeine Tätigkeitsmerkmale). In Anlage 2 ist es vom Grundsatz her möglich, praktisch jedwede Tätigkeit einer Vergütungsgruppe zuzuordnen, da diese Anlage entsprechende Auffangregelungen enthält. Sind diese anwendbar, dann liegt keine Regelungslücke vor. Das im öffentlichen Dienst geltende Prinzip der „eingeschränkten Auffangfunktion“ der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale findet keine Anwendung, da die AVR keine entsprechende Einschränkung enthalten.

280

- 1 BAG, Urteile vom 25.2.2009, 4 AZR 19/08 und vom 12.12.2013, 8 AZR 942/12
- 2 BAG, Beschluss vom 25.8.2010, 4 ABR 104/08
- 3 BAG, Urteile vom 18.5.1988, 4 AZR 775/87 und vom 21.6.2000, 4 AZR 931/98 und vom 12.12.2013, 8 AZR 942/12
- 4 BAG, Urteil vom 5.7.2006, 4 AZR 555/05