

Gliederung

Teil I	Grundlagen der Eingruppierung und Anlage 1	1
Teil II	Anlage 2 bis 2e, Zeit- und Bewährungsaufstiege	33
Teil III	Anlage 21 (Lehrkräfte) und Anlage 21a (Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen)	67
Teil IV	Anlage 22 (Alltagsbegleiter/Zusatzkräfte), Anlage 23 (Fahrdienste) und Anlage 30 (Ärzte)	77
Teil V	Anlage 31 und Anlage 32 (Pflegedienste)	87
Teil VI	Anlage 33 (Sozial- und Erziehungsdienste)	97

Teil I – Grundlagen der Eingruppierung und Anlage 1

Gliederung

1.	Das Konzept der Eingruppierung – Wertebene und Erfahrung	3
2.	Die Quellen – BAT und TVöD	4
3.	Grundlegende Begriffe und Gesichtspunkte	5
3.1	Tätigkeitsmerkmal und Fallziffer/Fallgruppe	5
3.2	Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe	8
3.3	Regelungslücken - wenn kein Merkmal passt	9
3.4	Eingruppierungsautomatik	10
3.4.1	Gesamte Tätigkeit ist zu betrachten	10
3.4.2	Mischtätigkeit aus verschiedenen Anlagen	10.1
3.4.3	Keine Aufspaltung der Eingruppierung	10.1
3.4.4	Nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit	10.2
3.5	Unmaßgebliche Gesichtspunkte: Einarbeitungszeit, Qualität und Quantität der Leistung	13
3.6	Anforderungen an die Person des Mitarbeiters	14
3.6.1	Eingruppierung bei nicht erfüllten Voraussetzungen	15
3.6.2	Eingruppierung bei Übererfüllung der Voraussetzungen	16
4.	Höhergruppierung	16.1
4.1	Dauerhafte Übertragung höherwertiger Tätigkeit	16.1

E 1 Eingruppierung – Teil I

4.2	Hineinwachsen in eine höhere Eingruppierung	16.1
4.3	Korrigierende Höhergruppierung	16.2
5.	Automatische Höher- und Herabgruppierung – Schwellenwerte	16.6
6.	Herabgruppierung	16.6
6.1	Zuweisung nur nach Vertragsänderung	17
6.2	Korrigierende Rückgruppierung	17
6.2.1	Bindung an eine vereinbarte Vergütung	18
6.2.2	Rückgruppierung bei fehlender Bindung an eine vereinbarte Vergütung	18
7.	Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit	20
7.1	Übertragung durch Weisungsrecht des Dienstgebers	20
7.2	Vorübergehende Übertragung durch befristeten Vertrag	21
7.3	Höherwertige Tätigkeit auf unbesetzter Stelle	21
7.4	Vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	24.1
7.5	Höhe der persönlichen Zulage	25
7.6	Anrechnung auf Tätigkeits- und Bewährungszeiten	27
7.7	Beendigung der Übertragung	27
8.	Zustimmung der Mitarbeitervertretung erforderlich	28
8.1	Mitbeurteilung der Richtigkeit	28
8.2	Ablauf des Zustimmungsverfahrens	29
8.3	Vorzulegende Unterlagen	29
8.4	Erstmalige Eingruppierung	30.1
8.5	Um-, Höher- und Rückgruppierungen	30.1
9.	Schlichtungsverfahren und Eingruppierungsklage	31

E 1 Eingruppierung – Teil I

Die Quellen – BAT und TVöD

oder Vergütungsgruppe ist der erste Schritt bei der Eingruppierung eines Mitarbeiters.

- 40 Die Spalten aller AVR-Tabellen spiegeln die zunehmende Erfahrung in der jeweiligen Tätigkeit wider. Berufsanfänger beginnen regelmäßig in der Stufe 1 der jeweiligen Tabelle und rücken nach Ablauf bestimmter Zeiten in die nächste Spalte vor. Die Verweildauer in den einzelnen Stufen richtet sich nach den Vorschriften in der jeweils einschlägigen Anlage. Die Zuordnung eines Mitarbeiters zu einer Stufe ist die **Einstufung**.

Eingruppierung ist die Einordnung eines Mitarbeiters in eine Entgelt-systematik. Sie umfasst die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe und zu einer Stufe. **Die Einstufung eines Mitarbeiters ist daher Teil des Eingruppierungsvorgangs.**¹

2. Die Quellen – BAT und TVöD

- 45 Bis Ende 2010 waren alle Eingruppierungssystematiken der AVR am früheren Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) orientiert. Bereits in den 60er Jahren gab es die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 2, in den 80er und 90er Jahren des letzten Jahrhunderts kamen weitere Anlagen für spezielle Tätigkeitsbereiche hinzu:

50 **BAT-orientierte Anlagen**

Anlage 2 Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein)

Anlage 2a Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in stationären Einrichtungen (seit 1.1.2017 entfallen),

Anlage 2c Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in ambulanten Einrichtungen (seit 1.1.2017 entfallen)

Anlage 2d Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst (nur mehr relevant für Altfälle in Tätigkeiten oberhalb der Entgeltgruppe S 18. Dies sind Tätigkeiten, die ein wissenschaftliches Studium bzw. einen Masterabschluss voraussetzen bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen, z. B. die Tätigkeit von Dipl.-Psychologen).

Anlage 2e **Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/ Krankentransport**

- 55 Im Jahr 2005 trat der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD) in Kraft. Mit ihm war ein tief greifender Systemwechsel verbunden: weg von einem beamtenähnlichen Alimentationssystem hin zu einem stärker von privatwirtschaftlichen Elementen geprägten Tarifsistem.

- 60 Die Arbeitsrechtliche Kommission hat 2010 beschlossen, für Ärzte, Pflegekräfte und im Sozial- und Erziehungsdienst die Systematik und die Regelungen des TVöD in der Fassung der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) weitgehend zu übernehmen:

1 KAGH, Urteil vom 18.3.2010 – M 16/09

TVöD-orientierte Anlagen

65

Anlage 30 Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte

Anlage 31 Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern

Anlage 32 Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen

Anlage 33 Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

Diese neuen Anlagen ersetzen weitestgehend die Anlagen 2 b, 2 c und 2 d. Im Bereich der neuen Anlagen wird der Begriff Entgelt statt Vergütung verwendet. Die Reform war unter anderem mit einer Reduzierung der Zahl der Entgeltstufen verbunden. Bewährungs- oder Zeitaufstiege gibt es im Tarifsysteem des TVöD nicht. Ein Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe erfolgt nur, wenn auch eine höherwertigere Tätigkeit übertragen wird.

70

Aufgrund spezieller Gegebenheiten hat die arbeitsrechtliche Kommission darüber hinaus folgende Anlagen geschaffen:

75

Anlage 21 Besondere Regelungen für Lehrkräfte

80

Anlage 21a Besondere Regelungen für Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen

Anlage 22 Besondere Regelungen für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege

Anlage 23 Besondere Regelungen für Fahrdienste

3. Grundlegende Begriffe und Gesichtspunkte

3.1 Tätigkeitsmerkmal und Fallziffer/Fallgruppe

Tätigkeitsmerkmale beschreiben die **Anforderungen an die Arbeitsleistung** in einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe. Sind die Anforderungen erfüllt, ist der Mitarbeiter der jeweiligen Entgelt- bzw. Vergütungsgruppe zugeordnet.

85



BEISPIEL

Anlage 2: Vergütungsgruppe 8

90 a

Fallziffer

- 1 *Apothekenhelferinnen mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit*
- 2 *Arzthelferinnen mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit*
- 3 *Bademeister mit staatlicher Prüfung*

E 1 Eingruppierung – Teil I

Grundlegende Begriffe und Gesichtspunkte

4 *Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen in nicht unerheblichem Umfange auch die Tätigkeiten eines Gesundheitsaufsehers übertragen sind*

...

- 95 Einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe sind bis zu 69 unterschiedliche Tätigkeitsmerkmale zugeordnet, die von den Erstellern der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppenverzeichnisse als gleichwertig angesehen werden. Jedem einzelnen Tätigkeitsmerkmal ist eine Ordnungszahl vorangestellt, die in den AVR als **Fallziffer** bezeichnet wird (im öffentlichen Dienst wird die Bezeichnung **Fallgruppe** benutzt).
- 100 Tätigkeitsmerkmale sind meist abstrakt formuliert und enthalten unbestimmte Rechtsbegriffe. Dadurch sind sie auf eine Vielzahl von Tätigkeiten der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppenverzeichnisse anwendbar.



BEISPIEL

- 105 Vergütungsgruppe 5 b Fallgruppe 56 der Anlage 2:
„Mitarbeiter/-innen in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert“

Die unbestimmten Rechtsbegriffe „gründliche Fachkenntnisse“, „umfassende Fachkenntnisse“ und „selbständige Leistungen“ bedürfen der Auslegung. Hierbei helfen die Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen in den jeweiligen Anlagen der AVR. Da unbestimmte Rechtsbegriffe immer mit einer gewissen Unschärfe verbunden sind, gibt es eine sehr umfangreiche Rechtsprechung zu den einzelnen Begriffen.

- 110 **Tätigkeitsmerkmale können auch über eine bestimmte Funktion, eine bestimmte Berufstätigkeit oder eine Leitungstätigkeit und zusätzlich mit unbestimmten Rechtsbegriffen beschrieben sein.**



BEISPIEL

- 115
- Vergütungsgruppe 8 Fallgruppe 3 der Anlage 2:
„Bademeister mit staatlicher Prüfung“
(Beispiel für eine Funktionsbeschreibung)
 - Vergütungsgruppe 5 b Fallgruppe 28:
„Leiter von Registraturen von besonderer Bedeutung“

(Beispiel für die Kombination des Merkmals Leitungstätigkeit mit einem Heraushebungsmerkmal, das mit Hilfe des unbestimmten Rechtsbegriffs „besondere Bedeutung“ beschrieben wird)

Tätigkeitsmerkmale können in unterschiedlichen Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen aufeinander aufbauen. Aufbauende Tätigkeitsmerkmale heißen „Heraushebungsmerkmale“.



BEISPIEL

Vergütungsgruppe 4b Fallgruppe 33 der Anlage 2 125 a

„Mitarbeiter/-innen in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 56 dadurch heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.“

Liegen neben allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen **spezielle Tätigkeitsmerkmale** für eine Arbeitsleistung vor, sind immer nur die speziellen Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung heranzuziehen. Dies gilt auch in dem Fall, wenn die spezielleren im Gegensatz zu den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen keinen weiteren Aufstieg mehr zulassen und daher für den Mitarbeiter ungünstiger sind.¹ 130

Tätigkeitskombinationen

Die in den Anlagen 2 bis 2d sowie 30 bis 33 genannten **Tätigkeitskombinationen gelten als ein Tätigkeitsmerkmal** (Anlage 1 Abschnitt I Abs. c), mit der Maßgabe, dass in diesen Fällen nicht nach Absatz b Unterabs. 2 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt. 135

Eine Tätigkeitskombination liegt vor, wenn in einem Tätigkeitsmerkmal verschiedene Funktionen zusammengefügt sind. 140

So gilt das Tätigkeitsmerkmal „Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung“ der Anlage 2 sowohl für Mitarbeiter, die in der Verwaltung oder in der Buchhaltung tätig sind, als auch für Mitarbeiter, die in Verwaltung und Buchhaltung tätig sind. Der Anteil der Bereiche an der Gesamttätigkeit ist also ohne Belang. 145

Entsprechendes gilt im Sozial- und Erziehungsdienst. Dort wird als Beispiel für eine schwierige Tätigkeit die „begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner“ genannt. Auch hier ist das Wort „und“ im Sinne von „und/oder“ zu verstehen. Das Merkmal ist also bereits erfüllt, wenn ein Sozialarbeiter in einem dieser beiden Felder tätig ist.² 146

1 BAG, Urteil vom 28.1.2009 – 4 AZR 13/08

2 KAGH, Urteil vom 14.12.2018 – M 06/2018, ZMV 2019, 143

E 1 Eingruppierung – Teil I

Grundlegende Begriffe und Gesichtspunkte

150 Ein abweichendes Verständnis von „Tätigkeitskombination“ wurde 2013 vom Kirchlichen Arbeitsgericht Rottenburg-Stuttgart vertreten.¹

Stufenweise Prüfung der Tätigkeitsmerkmale

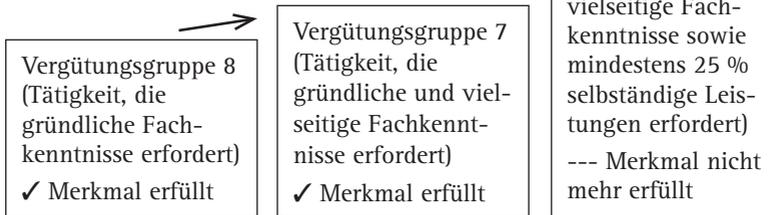
151 Gleiche Tätigkeitsfelder kommen oft in unterschiedlichen Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen vor. In diesem Fall ist von unten beginnend stufenweise zu prüfen, welches Tätigkeitsmerkmal noch erfüllt ist. Die Stelle ist dem gerade noch erfüllten Tätigkeitsmerkmal zugeordnet.



BEISPIEL

152 Eine Sekretariatsstelle ist zu bewerten. Für die Tätigkeit sind gründliche Fachkenntnisse erforderlich, wie sie durch eine Ausbildung zum Bürokaufmann 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 10 % zu erbringen.

Ablauf der Prüfung:



3.2 Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe

155 Die AVR verwenden für die Beschreibung der Anforderungen im Wesentlichen 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 gehobenen Tätigkeiten davon, ob die Tätigkeit „besonders verantwortungsvoll“ ist. Hierbei handelt es sich um „unbestimmte Rechtsbegriffe“, die einer Auslegung bedürfen und darin notwendig mit einer gewissen Unschärfe verbunden sind.

1 KAG Rottenburg-Stuttgart 21.6.2013 - AS 07/13; entscheidend ist jedoch die Rspr der staatlichen Arbeitsgerichte, sofern der Mitarbeiter Eingruppierungsklage erhebt (→ Ziffer 9).

Unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten einen Beurteilungsspielraum. Werden in der Beschreibung von Tätigkeitsmerkmalen solche verwendet, sind diese **auszulegen**. Auslegungshilfen geben vielfach Hochziffern, die Tätigkeitsmerkmalen hinzugefügt sind. Die Hochziffern verweisen auf „Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen“ und enthalten Erläuterungen und Festlegungen zu den unbestimmten Rechtsbegriffen. 160

Fehlt es an solchen Erläuterungen oder sind auch diese nicht eindeutig, erfolgt die Auslegung nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes 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. 165

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.¹ 170

3.3 Regelungslücken – wenn kein Merkmal passt

Erfüllt die Tätigkeit eines Mitarbeiters keines der vorgegebenen Tätigkeitsmerkmale, liegt eine Regelungslücke vor. 175

Hat die Arbeitsrechtliche Kommission ein regelungsbedürftiges Problem **bewusst ungeregelt** gelassen und diese Absicht in einer entsprechenden Erklärung niedergelegt, oder es ergeben sich sonstige Anhaltspunkte für eine bewusste Nichtregelung, dann kann diese Lücke nicht durch Dritte ausgefüllt werden, es sei denn, eine individualvertragliche Vereinbarung diese Lücke zu schließen, ist ausdrücklich zugelassen.² 180

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.³ 185

1 BAG, Urteil vom 19.5.2009 – 9 AZR 505/08

2 BAG, Urteil vom 25.02.2009 – 4 AZR 19/08; BAG, Urteil vom 12.12.2013 – 8 AZR 942/12

3 BAG, Urteile vom 18.5.1988 – 4 AZR 775/87; 21.6.2000 – 4 AZR 931/98; 12.12.2013 – 8 AZR 942/12