

Die neue Entgeltordnung

Warum gibt es sie? Was verändert sie? Was bedeutet sie für Caritas-Beschäftigte?

Am 8. Dezember 2016 beschloss die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes einen ersten Schritt zu einer neuen Entgeltordnung, orientiert am TVöD, erst einmal für die Pflegeberufe bei der Caritas. Damit war der Weg frei für weitere Tariferhöhungen für alle Caritas-Beschäftigten (außer Ärzte) zum 1. Januar 2017. Denn das Wirksamwerden dieser Lohnerhöhung war an Bedingungen geknüpft: An die Einführung der neuen Entgeltordnung, an das Fortbestehen der Beteiligung der Mitarbeiter an der zusätzlichen Altersversorgung und an Veränderungen verschiedener Anlagen in den Richtlinien für Arbeitsverträge (AVR).

Bereits ab 1. Juni 2016 hatte es für viele Caritas-Beschäftigten im Bundesgebiet eine Tariferhöhung von 2,4 Prozent gegeben. Für den zweiten Erhöhungsschritt von 2,35 Prozent ab Januar 2017 hatten sich Dienstnehmer und Dienstgeber darauf verständigt, diesen an die Einführung einer neuen Entgeltordnung zu koppeln. Ein langer Verhandlungsprozess folgte. Viele ak.mas-Mitglieder waren als Experten einbezogen und trugen zu fundierten Diskussionen bei. Anfang Dezember 2016 verabschiedete die Bundeskommission die Ergebnisse: im Mittelpunkt standen die Anlagen 31 und 32 zu den AVR.

Hintergrund

Die neue Entgeltordnung der Caritas orientiert sich an der zwischen der Gewerkschaft ver.di, dem Bund sowie den kommunalen Arbeitgebern vereinbarten neuen Entgeltordnung im Bereich des TVöD. Dieser Vereinbarung für den Öffentlichen Dienst gingen langjährige Verhandlungen voraus.

Wesentliche Veränderungen der Anlagen 31 und 32

Am 1. Januar 2017 löst die **neue P-Tabelle** (Pflege-Tabelle) die bisherigen Kr-Tabellen in den Anlagen 31 und 32 zu den AVR mit klarer Überführungssystematik ab.

- > Es gibt neue Eingruppierungsmerkmale für die Mitarbeiter in der Pflege.
- > Die Einstiegsgehälter für Pflegekräfte werden angehoben.
- > Die Tätigkeiten der Pflegekräfte mit besonderen Aufgaben und in Spezialbereichen werden aufgewertet.
- > Die Tätigkeiten der Pflegekräfte mit einer Fachweiterbildung (mindestens 720 Unterrichtsstunden) werden ebenfalls aufgewertet.
- > Auch die Leitungskräfte in der Pflege erhalten ein höheres Entgelt.
- > Die Pflegekräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung bzw. abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung werden entsprechend berücksichtigt und den Entgeltgruppen 9b - 12 bzw. den Entgeltgruppen 13 - 15 zugeordnet.

Veränderungen bei den Stufenlaufzeiten und den Höhergruppiierungsregelungen haben zu Vereinfachungen geführt. Darüber hinaus sind eigene Tätigkeitsmerkmale für die stationäre Altenpflege vereinbart worden, die teilweise von der Entgeltordnung des TVöD/VKA abweichen. Das trifft insbesondere für die Leitungen zu.

Wie beim TVöD/VKA wurden für die Anlagen 31 - 33 AVR eine Kompensation vereinbart: Die Minderung der Jahressonderzahlung sowie ihr Einfrieren für drei Jahre auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015. (Hierzu lesen Sie weiter auf Seite 2 zum Thema Jahressonderzahlung.)

Pflegehilfskräfte

Nach Meinung der ak.mas bleiben durch diesen Beschluss zur neuen Entgeltordnung die Einrichtungen der Caritas konkurrenzfähig und die Arbeitsplätze bei der Caritas attraktiv.

Die neue Eingruppierungsstruktur in der Pflege bringt für die überwiegende Zahl der Beschäftigten Verbesserungen. Zähneknirschend hat die ak.mas vorerst hingenommen, dass kein Heranführen der Gehälter der Pflegehilfskräfte bei der Caritas an die Verdienste im Öffentlichen Dienst in vergleichbaren Tätigkeiten möglich war. Die Arbeitgeber lehnten sogar eine langfristige Prozessvereinbarung ab. Immerhin gelang es, für diese Beschäftigten eine etwas höhere Gehaltssteigerung (3,85 Prozent zum 1. Januar 2017) zu erreichen. Vergleicht man in dieser Entgeltgruppe die AVR mit dem TVöD liegen die entsprechenden Tabellenwerte AVR um bis zu 20 Prozent unterhalb des TVöDs. ■

Weitere Inhalte:

Näheres zu den Bestandteilen der neuen Entgeltordnung und einzelne Heraushebungsmerkmale als Orientierungshilfe lesen Sie auf:

Seite 2: Änderungen bei der Jahressonderzahlung

Seite 3: Anlagen 31 und 32 zu den AVR – Heraushebungsmerkmale und unbestimmte Rechtsbegriffe

Seite 8: ak.mas zieht um, Impressum

Änderungen bei der Jahressonderzahlung

Sowohl im Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) als auch in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) lassen die strukturellen Veränderungen Mehrkosten erwarten. Die Tarifvertragsparteien im Öffentlichen Dienst haben sich daher auf eine Kompensationsregelung verständigt. Damit sollen die zu erwartenden Mehrkosten zum Teil ausgeglichen werden.

Kompensationsregelung im TVöD

- > Die Jahressonderzahlung gem. § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD wird für alle Beschäftigten, die nach TVöD-VKA vergütet werden, für die Jahre 2016, 2017 und 2018 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren. Allgemeine Entgelterhöhungen, die nach dem Jahr 2018 wirksam werden, finden dann allgemeine Anwendung auch auf die Jahressonderzahlung.
- > Zudem wird die Jahressonderzahlung ab dem 1. Januar 2017 um 4 Prozentpunkte gemindert.

Mit dem Beschluss der Bundeskommission vom 8. Dezember 2016 wurde diese Kompensationsregelung aus dem TVöD auch für die AVR-Caritas übernommen. Davon betroffen sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Anlagen 31, 32 und 33 zu den AVR. Die Kompensation beinhaltet zwei Reduzierungen:

1. Die Jahressonderzahlung wird für die Jahre 2017, 2018 und 2019 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren. Das bedeutet, dass keine Tarifsteigerungen in dieser Zeit für die Jahressonderzahlung angerechnet werden. Die Jahressonderzahlung bleibt auf dem Niveau des Jahres 2015. Für drei Jahre werden also die Bemessungssätze um die jeweilige Tarifsteigerung reduziert. Ab dem Jahr 2020 nimmt die Jahressonderzahlung wieder an den Tarifsteigerungen teil.
2. Die Jahressonderzahlung wird ab dem 1. Januar 2017 um (weitere) 4 Prozentpunkte gemindert. Im Gegensatz zum Einfrieren wurde die Absenkung um 4 Prozentpunkte nicht zeitlich befristet. Sie gilt daher, bis die Tarifparteien etwas anderes vereinbaren.

Das bedeutet folgende Reduzierung:

§ 16 Abs. 2 Anlagen 31 und 32, sowie § 15 Abs. 2 Anlage 33 AVR:

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitern

in den Entgeltgruppen 1 bis 8: **86** v.H. (bisher 90 v.H.)
 in den Entgeltgruppen 9a bis 12 : **76** v.H. (bisher 80 v.H.)
 in den Entgeltgruppen 13 bis 15: **56** v.H. (bisher 60 v.H.)

Im Tarif-Gebiet Ost der Regionalkommission Ost bedeutet das gem. § 16 Abs. 3 der Anlage 31 bzw. 32 AVR bzw. § 15 Abs. 3 der Anlage 33 AVR davon 75 v. H. = 3 Prozentpunkte Minderung.

Berechnung Jahressonderzahlung

Insgesamt führt die in Ziffern 1 und 2 beschriebene Kompensation zu folgender Berechnung der Jahressonderzahlung im Jahr **2017**:

> in den EG 1 bis 8	82,05 v. H. (Ost: 61,54 v.H.) *
> in den EG 9a bis 12	72,52 v. H. (Ost: 54,39 v.H.) * und
> in den EG 13 bis 15	53,43 v. H. (Ost: 40,07 v.H.) *

* Um die Entgeltsteigerungen 2016/2017 reduzierte und um weitere 4 Prozentpunkte geminderte Bemessungssätze

Ab 2018 müssen die Bemessungssätze um die dann aktuellen Entgeltsteigerungen reduziert werden:

> in den EG 1 bis 8	82,05** v. H. : [(100+x) : 100],
> in den EG 9a bis 12	72,52** v. H. : [(100+x) : 100],
> in den EG 13 bis 15	53,43** v. H. : [(100+x) : 100],

** Im Gebiet der RK Ost: 61,54 bzw. 54,39 bzw. 40,07 v.H.

Beispiel-Rechnung:

Jahressonderzahlung für die Entgeltgruppen 1 bis 8 für das Jahr:

> 2015	90,00 v. H. aus 3.000,00 €	=	2.700,00 €
> 2016	90,00 v. H. aus 3.072,00 € (Tarifsteigerung: 2,4 v. H.)	=	2.764,80 €
> 2017	82,05 v. H. aus 3.144,19 € (Tarifsteigerung: 2,35 v. H.)	=	2.579,81 €*
> 2018	82,05 v. H. : [(100 + 2,50) : 100] = (Tarifsteigerung: 2,50 v. H. – fiktiv) 80,05 v. H. aus 3.222,79 €	=	2.579,84 €*

Ab 2020 nimmt die Jahressonderzahlung wieder an Tarifsteigerungen teil, aber die Kürzung um 4 Prozentpunkte besteht:

> 2020	86,00 v.H. aus 3.351,70 €	=	2.882,46 €*
	(Tarifsteigerung: 4,0 v. H. – fiktiv)		

*Rundungsdifferenzen wg. Kürzung auf zweite Stelle nach dem Komma bei der Umrechnung



Anlagen 31 und 32 zu den AVR

Heraushebungsmerkmale und unbestimmte Rechtsbegriffe

Einleitung:

Die neue Entgeltordnung enthält mit einigen Eingruppierungen so etwas wie ein Baukastensystem. Bestimmte Entgeltgruppen bauen stufenweise aufeinander auf. Die höhere Entgeltgruppe hebt sich ausdrücklich aus der niedrigeren heraus (mittels sogenannter Heraushebungsmerkmale).

Beispiel: Die **Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1** der Anlage 31 zu den AVR als Grundstein.

„Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3 und 7)“

Darauf baut die **Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 1** der Anlage 31 zu den AVR mittels eines Heraushebungsmerkmals auf.

„Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 heraushebt. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 6)“

Bei diesen Aufbaufallgruppen ist im ersten Schritt festzustellen, welche Tätigkeitsmerkmale die niedrigere Entgeltgruppe erfordert. Sind die Voraussetzungen der niedrigeren Entgeltgruppe erfüllt, wird im zweiten Schritt geprüft, wodurch sich die Tätigkeit des Mitarbeiters aus der niedrigeren Entgeltgruppe heraushebt und ob dadurch die tariflichen Anforderungen der höheren Entgeltgruppe erfüllt sind. In der höheren Entgeltgruppe werden also die Anforderungen der niedrigeren Entgeltgruppen nicht wiederholt. Vielmehr wird auf die niedrigere Entgeltgruppe verwiesen, wodurch deren Anforderungen automatisch mit in Bezug genommen werden und ebenfalls erfüllt sein müssen.

Die Heraushebungsmerkmale zeichnen sich dadurch aus, dass es sich meist um unbestimmte Rechtsbegriffe handelt. Sie sind nicht ohne weiteres selbsterklärend. Vielmehr müssen sie mit Leben gefüllt werden. Das heißt, der jeweilige Einzelfall – die konkrete Tätigkeit eines Mitarbeiters – muss geprüft werden. Die Aufgaben, der Arbeitsbereich, der Grad der zu tragenden Verantwortung, die Selbstständigkeit, die fachliche Qualifikation des Mitarbeiters sind im konkreten Fall im Licht des jeweiligen Heraushebungsmerkmals zu bewerten.

Die nachfolgenden Ausführungen zu einzelnen Heraushebungsmerkmalen sind als Orientierungshilfe gedacht. Letztendlich gilt es, die Rechtsprechung im Blick zu haben, die sich in dem Bereich (weiter) entwickeln wird.

Mitarbeiter in der Pflege:

1. „mit entsprechender Tätigkeit“

Eine **entsprechende Tätigkeit** liegt vor, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter überwiegend (also mit mindestens 50 % seiner Gesamttätigkeit) mit **pflegerischen Leistungen** befasst ist. Dabei ist nicht auf die Einzeltätigkeit (Fahren eines PKW, Dokumentation, Gespräche mit Angehörigen und einzelne Pflegeleistungen etc.), sondern auf komplette Arbeitsvorgänge (Fahren mit dem PKW zur Aufnahme der Pflegeleistung, Dokumentation der Pflegeleistung für die Abrechnung, Gespräche mit Angehörigen zur Planung und konkreten Durchführung einer Pflegeleistung) abzustellen.

Pflegerische Leistungen umfassen das gesamte Spektrum (Grund-, Behandlungs- und Intensivpflege) pflegerischen Handelns. Während bei der Grundpflege die Unterstützung und Hilfestellung bei Tätigkeiten des täglichen Lebens im Vordergrund steht, schließt die ärztliche verordnete Behandlungspflege auch Maßnahmen wie Injektionen, Verbände, Medikamentengabe und Infusionen mit ein. Die Intensivpflege widmet sich insbesondere der Betreuung schwerstkranker Patienten mit bedrohten oder stark beeinträchtigten Vitalfunktionen. Die im Rahmen der häuslichen Pflege erbrachte hauswirtschaftliche Versorgung wird ebenfalls als pflegerische Leistung angesehen.

Die Definition ist wichtig zur Abgrenzung gegenüber einer Tätigkeit, die überwiegend in Freizeitbetreuung, Begleitung bei Arzt- oder Behördengängen, Einkäufen etc. oder in hauswirtschaftlichen Tätigkeiten besteht. Sie ist wichtig zur Vermeidung einer – wesentlich ungünstigeren – Eingruppierung in VG 11 oder zukünftig nach Einführung der EGO in die entsprechende Entgeltgruppe für hauswirtschaftliche, gärtnerische, landwirtschaftliche Hilfstätigkeiten sowie Reinigungsdienst.

Der unbestimmte Rechtsbegriff der „entsprechenden Tätigkeit“ wird differenziert eingesetzt bei

- > Pflegehelfern (P 4)
- > Pflegehelfern mit mindestens einjähriger Ausbildung (P 6)
- > Pflegern mit mindestens dreijähriger Ausbildung (P 7)
- > Praxisanleiter (P 8 Ziffer 2)
- > Pfleger P 9 mit Fachweiterbildung.

Für die einzelnen Entgeltgruppen bedeutet das, dass die jeweilige fachliche Qualifikation Voraussetzung für die Ausübung der jeweils in den Eingruppierungsmerkmalen genannten Tätigkeit sein muss.

2. deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P (...) heraushebt.

Das Tätigkeitsmerkmal taucht auch in Kombination mit einer besonderen Bedeutung der Tätigkeit in den Eingruppierungsmerkmalen auf. Dazu kann auf die weiter unten dargestellten Ausführungen verwiesen werden.

Eine **besondere Schwierigkeit** liegt vor, wenn die ausübende Tätigkeit einen ungewöhnlich hohen Stand an Fachwissen erfordert, bei der der Mitarbeiter weitgehend auf sich selbst gestellt ist und erneut bis dahin nicht verfügbare Lösungen sucht. In erster Linie ist auf die Anforderungen in der Tätigkeit abzustellen, nicht zuvorderst auf die persönliche Qualifikation des Mitarbeiters, wenn diese von der Tätigkeit nicht erfordert wird.

Andererseits kann eine beim Mitarbeiter vorhandene zusätzliche außergewöhnliche Qualifikation, die zur ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung unbedingt zur Anwendung gelangen muss, zur Rechtfertigung der besonderen Schwierigkeit herangezogen werden.

Das Merkmal „**besondere**“ stellt bei der Aufgabenwahrnehmung hohe qualitative Anforderungen.

Beispiel: Bei der Aufgabenerfüllung ist die Rechtsmaterie komplex und die Aufgabenerledigung kann nur durch die Analyse von Sachzusammenhängen bei hohem Abstraktionsgrad bewerkstelligt werden.

Die besondere Schwierigkeit muss sich unmittelbar aus der Tätigkeit ergeben. Eine Tätigkeit ist nicht schon deshalb besonders schwierig, weil sie unter ungünstigen Umständen oder in sonstiger Weise unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden muss.

Diese besondere Schwierigkeit muss in einem zweiten Schritt immer mit den „normalen Schwierigkeiten“ verglichen werden, die im Grundtatbestand eines entsprechend eingruppierten Mitarbeiters üblich sind. Wenn die festgestellten Besonderheiten im Schwierigkeitsgrad auch in der Grundeingruppierung normal sind, liegt keine Heraushebung vor.

Die Heraushebung muss dann auch noch „**erheblich**“ sein. Es muss also nach Art und Umfang der besonderen über der Grundeingruppierung liegenden Merkmale ein Unterschied und eine gewisse Häufigkeit gegeben sein, damit auch dieser letzte Punkt erfüllt ist.

3. ...und einer den Anforderungen der Anmerkung (...) entsprechenden Tätigkeit

Die Bezugnahme auf Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen schließt die Prüfung mit ein, ob die durch die Anmerkung erweiterten Voraussetzungen auch erfüllt sind. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff wird bei einer Eingruppierung nach EG 9b eingesetzt und verweist insoweit auf Anmerkung 7, wonach durch den Tatbestand der Hochschulbildung die Fähigkeit zur Steuerung hochkomplexer Pflegeprozesse und vertieftes Wissen über die Grundlagen der Pflegewissenschaft gegeben und auch praktisch eingesetzt (entsprechende Tätigkeit) werden müssen.

4. Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Eingruppierung setzt voraus:

1. gleichwertige Fähigkeiten eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten,
2. Erfahrungen eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten **und**
3. entsprechende Tätigkeiten eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten.

Eine Gleichstellung erfordert das Vorhandensein von Fähigkeiten und Erfahrungen, die denen der Beschäftigten mit der vorgeschriebenen Vor- und Ausbildung entsprechen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verlangt jedoch nicht ein Wissen und Können, wie es durch die vorausgesetzte Vor- und Ausbildung erworben wird. Andererseits genügt es nicht, dass der sonstige Beschäftigte nur in einem begrenzten Teilarbeitsgebiet Leistungen erbringt, die denen eines Beschäftigten mit der entsprechenden Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. Ein derart eingegrenztes Teilgebiet belegt nur begrenzte Fähigkeiten und Erfahrungen. Dies ist nicht ausreichend. Zu fordern ist vielmehr eine der Vor- und Ausbildung ähnlich gründliche Beherrschung eines vom Umfang her entsprechenden Wissensgebiets. Erst wenn feststeht, dass der Beschäftigte ebenso vielfältig einsatzfähig ist wie ein entsprechend ausgebildeter Beschäftigter, können gleichwertige Fähigkeiten bejaht werden.

5. Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist

Grundsätzlich kommt es bei diesem Eingruppierungsmerkmal nicht auf die Qualität der auszuübenden Tätigkeit an.

Verantwortung im allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet die Verpflichtung des Mitarbeiters, dafür einstehen zu müssen, dass die in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich auch von anderen Bediensteten zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden. Mitverantwortung ist ausreichend, die Unterstellung eines Beschäftigten unter Vorgesetzte steht der herausgehobenen Verantwortung nicht entgegen. Auch auf Fragen der Unterschriftsbefugnis kommt es dabei nicht entscheidend an.

Diese „formale Seite“ der Verantwortung reicht aber nicht aus. Abzustellen ist ferner auf die Auswirkungen der Tätigkeit eines Beschäftigten.

Das BAG hat dazu als Kriterien entwickelt, dass

1. vom Beschäftigten fachlich schwierige Entscheidungen von großer finanzieller Auswirkung zu treffen sind,
2. besonders schwierige Entscheidungsvorlagen vom grundsätzlicher Bedeutung für die Gesamtverwaltung oder die Lebensverhältnisse Dritter zu erwarten sind und
3. erhebliche ideelle oder materielle Belange des Dienstgebers berührt sind. Unter „ideellen Belangen des Arbeitgebers“ kann z. B. die Auswirkung einer Tätigkeit auf die Öffentlichkeit verstanden werden.

6. deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe (...) heraushebt

Hier werden gleich zwei Voraussetzungen verlangt: zum einen die „besondere Schwierigkeit“, zum anderen die „Bedeutung“ der Tätigkeit. **Beide Heraushebungsmerkmale müssen erfüllt sein.** Weder der Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit noch das Ausmaß an Bedeutung rechtfertigen für sich allein eine höhere Eingruppierung. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts kann allein aus dem Schwierigkeitsgrad der Aufgaben nichts für deren Bedeutung im tariflichen Sinne hergeleitet werden. Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit wurden ausdrücklich als besondere Anspruchselemente unterschieden. Sie stehen selbständig nebeneinander.

Als erstes ist zu prüfen, ob eine „**besondere Schwierigkeit**“ vorliegt. Die Schwierigkeit der Tätigkeit betrifft die vom Mitarbeiter einzusetzende gesteigerte fachliche Qualifikation (Anforderung an fachliches Wissen und Können des Mitarbeiters). Die auszuübende Tätigkeit muss einen ungewöhnlich hohen Stand an Fachwissen erfordern, bei der der Mitarbeiter weitgehend auf sich selbst gestellt ist und erneut bis dahin nicht verfügbare Lösungen sucht. In erster Linie ist auf die Anforderungen in der Tätigkeit abzustellen, nicht zuvorderst auf die persönliche Qualifikation des Mitarbeiters, wenn diese von der Tätigkeit nicht erfordert wird.

Andererseits kann eine beim Mitarbeiter vorhandene zusätzliche außergewöhnliche Qualifikation, die zur ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung unbedingt zur Anwendung gelangen muss, zur Rechtfertigung der besonderen Schwierigkeit herangezogen werden.

Das Merkmal „besondere“ stellt bei der Aufgabenwahrnehmung hohe qualitative Anforderungen.

Beispiel: Bei der Aufgabenerfüllung ist die Rechtsmaterie komplex und die Aufgabenerledigung kann nur durch die Analyse von Sachzusammenhängen bei hohem Abstraktionsgrad bewerkstelligt werden.

Die besondere Schwierigkeit muss sich **unmittelbar aus der Tätigkeit** ergeben. Eine Tätigkeit ist nicht schon deshalb besonders schwierig, weil sie unter ungünstigen Umständen oder in sonstiger Weise unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden muss.

Beispiel: Die Entgeltgruppe 11 der Anlage 31 zu den AVR enthält die Forderung nach einer besonders schwierigen Tätigkeit. Dadurch kommt zum Ausdruck, dass es sich um eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber den Tätigkeitsmerkmalen der EG 9c der Anlage 31 zu den AVR handeln muss. Bereits die EG 9c setzt mit „besonders verantwortungsvoll“ eine Steigerung in den Anforderungen voraus. Die erhöhte fachliche Qualifikation des Mitarbeiters in der EG 11 kann sich im Einzelfall aus der Breite des einzusetzenden Wissens und Könnens, aber auch aus außergewöhnlichem Erfahrungswissen oder besonderen einzusetzenden Spezialkenntnissen ergeben.

Für die herausgehobene „**Bedeutung**“ lässt die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bereits eine überhaupt deutlich wahrnehmbare Form der Bedeutung ge-

nügen (vgl. u.a. BAG Urteil vom 29.01.1986 - 4 AZR 465/84). Die Bedeutung wird ohne das steigernde Adjektiv „besondere“ verwendet. Die „Bedeutung“ bezieht sich auf die Auswirkungen der Tätigkeit.

Beispiel: Die „Bedeutung“ kann sich ergeben:

- > aus der Größe des Aufgabenbereiches,
- > der außerordentlichen Bedeutung der zu bearbeitenden Materie,
- > den Auswirkungen der Tätigkeit auf den innerdienstlichen Bereich und auf die Allgemeinheit,
- > durch die Besonderheiten der Menschenführung und des Personaleinsatzes,
- > durch die Bearbeitung besonders wichtiger oder grundsätzlicher Fachbereiche,
- > durch die finanzielle Verantwortung,
- > durch die richtungsweisende Bedeutung der Aufgabenstellung für nachgeordnete Behörden, etwa durch die Behandlung von Grundsatzfragen mit Auswirkungen (über das Normalmaß hinausgehende Folgewirkungen) auf Teile der Bevölkerung,
- > durch ideelle oder materielle Belange der Verwaltung bzw. durch die Auswirkungen auf die Allgemeinheit oder auf Lebensverhältnisse Dritter.

Wie eingangs schon gesagt, stehen beide Merkmale selbstständig nebeneinander. Das bedeutet, beide müssen erfüllt sein. Auch wenn das Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit“ zu bejahen ist, kann trotzdem die „Bedeutung“ verneint werden. Dann sind die Voraussetzungen der entsprechenden Entgeltgruppe nicht erfüllt.

Beispiel: Die Rechtsprechung **bejahte** das Heraushebungsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“:

- > Bei der Bearbeitung von Grundsatzfragen, wenn es sich um Rechts- oder Dienstvorschriften, Verwaltungsanforderungen und Ähnliches handelt, nicht aber bei Bearbeitung von Einzelfällen.
- > Bei einem Sachbearbeiter für Eigentumswohnungen im Kommunaldienst. Dieser war zuständig für Mittelzuweisung und Aufteilung der Mittel; unterschrittsreife Bearbeitung der Anträge auf Gewährung von öffentlichen Wohnungsbaumitteln, von Aufwendungsdarlehen des Landes und des Bundes bis zur Anerkennung der Schlussabrechnungsanzeige. Das BAG hat u. a. ausgeführt, dass das tarifliche Merkmal einer besonders schwierigen Tätigkeit dann vorliegt, wenn besonders viele Vorschriften nebeneinander angewendet werden und diese ständigen Änderungen unterworfen sind.
- > Bei einem Leiter der Abteilung „Erziehungshilfe“ eines städtischen Jugendamts.
- > Bei einem Diplom-Sozialarbeiter als Leiter eines Heimes für Nichtsesshafte.
- > Bei einer Leiterin eines Behindertenzentrums (mit 80 Beschäftigten und 52 Heimbewohnern).

Die Rechtsprechung **verneinte** das Heraushebungsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“:

- > Bei einem Vorprüfer beim städtischen Rechnungsamt. Dieser war mit der Prüfung der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit von Entscheidungen zu Bundes- und Landesaufgaben beim Ausgleichsamt, Kreissozialamt und Kreisjugendamt beauftragt. Als Begründung wurde u. a. aufgeführt, dass die Auswirkungen der Tätigkeit auf Einzelfälle beschränkt sind. Weiterhin wurden keine Grundsatzfragen bearbeitet.
- > Bei einem Hauptsachbearbeiter für Personalangelegenheiten.
- > Bei einem Gruppenleiter einer Bußgeldstelle. Den Entscheidungen komme keine grundsätzliche oder richtungweisende Bedeutung zu bzw. er greife nicht in bedeutsamer Weise in die Lebensverhältnisse Dritter ein.
- > Bei einem Diplom-Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung im Jugendamt – Abteilung Allgemeiner Sozialdienst.
- > Bei einem Sozialarbeiter als Sozialtherapeut in einem sozialtherapeutischen Wohnheim für Suchtmittelabhängige.

7. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe (...) heraushebt

Vorliegend handelt es sich um ein sogenanntes Drittel-Heraushebungsmerkmal. Zu den Merkmalen „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ vergleiche oben.

Es ist ausreichend, wenn der Mitarbeiter mit einem Drittel seiner Gesamtarbeitszeit ausmachenden Arbeitsvorgängen die tariflichen Anforderungen der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit in rechtserheblichem Ausmaß erfüllt (vgl. BAG, AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975 - unter 6). In welcher Weise diese quantitativ beschränkte Heraushebung rechtlich zu realisieren ist, wird im Tariftext nicht näher bestimmt. Das Bundesarbeitsgericht hat es für ausreichend erklärt, wenn Arbeitsvorgänge, die ein Drittel der Gesamtarbeitszeit des Mitarbeiters ausmachen, ihrerseits die Anforderungen der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit überhaupt in rechtserheblichem Ausmaß erfüllen.

Beispiel: Entgeltgruppe 10 der Anlage 32 zu den AVR:

„Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.“

Zunächst ist zu prüfen, ob die Tätigkeit des Mitarbeiters die Anforderungen der EG 9c erfüllt. Falls das bejaht werden kann, erfolgt die Prüfung, ob sich die Tätigkeit mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt. Dabei müssen insgesamt zu mindestens der Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die den Tätigkeitsmerkmalen der EG 9c entsprechen. Zusätzlich müssen zu mindestens einem Drittel (jedoch zu weniger als der Hälfte) Tätigkeiten anfallen, die außerdem die Voraussetzungen der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung erfüllen.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss das genannte Kriterium der „besonderen Schwierigkeit und Bedeutung“ nicht „überwiegend“ (also mindestens mit der Hälfte aller Arbeitsvorgänge) erfüllen. Es reicht für die entsprechende Eingruppierung bereits aus, wenn 33 Prozent aller Arbeitsvorgänge das genannte Merkmal erfüllen. Enthalten Arbeitsvorgänge, die mindestens ein Drittel der gesamten Arbeitszeit des Mitarbeiters in Anspruch nehmen, Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung, ist das Drittel-Heraushebungsmerkmal in der Regel erfüllt. Auf den Umfang der Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung innerhalb des einzelnen Arbeitsvorganges kommt es dann nicht mehr an.

8. deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe (...) heraushebt

Unter Verantwortung ist die Verpflichtung des Mitarbeiters zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass im übertragenen Aufgabenbereich die dort – auch von anderen Mitarbeitern – zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Dabei kann Mitverantwortung ausreichen und Unterstellung unter einen Vorgesetzten unschädlich sein. (BAG Urteil vom 26.01.2005 - 4 AZR 6/04). Allgemeine Verantwortlichkeit, wie sie für jeden Mitarbeiter gilt, genügt jedoch nicht. Nicht jede Form der Verantwortung oder jede Form von Leitungsaufgaben hebt sich erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung heraus. Bereits in der Normaltätigkeit liegt eine gewisse Form der Verantwortung. Jeder Mitarbeiter trägt Verantwortung. Das allein reicht aber nicht aus für das Heraushebungsmerkmal „Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraus hebt“.

In anderen Urteilen entschied das Bundesarbeitsgericht, dass sich herausgehobene Verantwortung z.B. ergibt: aus den Auswirkungen der Tätigkeiten im Behördenapparat, leitenden Funktionen, aber auch aus besonderen Anforderungen einzelner Aufgaben, sofern sich daraus bedeutende Auswirkungen auf die Belange des Dienstherrn/Arbeitgebers, die Allgemeinheit oder die Lebensverhältnisse Dritter ergeben können (BAG Urteil vom 28.10.1981 - 4 AZR 244/79 mwN).

Beispiel: In der Entgeltgruppe 12 der Anlage 32 zu den AVR wird eine erhebliche Heraushebung durch das Maß der Verantwortung gefordert. Dann muss dieses Maß der Verantwortung beträchtlich über dem Verantwortungsbereich liegen, der bereits in der Entgeltgruppe 11 der Anlage 32 zu den AVR enthalten ist. Aufgaben, welche bereits als Rechtfertigung für die Eingruppierung in die EG 11 dienen, können nicht noch einmal das erheblich gesteigerte Maß an Verantwortung der EG 12 begründen. Die besonders weitreichende hohe Verantwortung in der EG 12 muss diejenige erheblich übersteigen, die schon in den Tätigkeitsmerkmalen der EG 11 enthalten ist.

In Betracht kommt z.B. eine Tätigkeit mit Weisungs- und Aufsichtsfunktion in großen Arbeitsbereichen, bei der dem Mitarbeiter nicht noch eine weitere Person vorgesetzt ist, die über entsprechende fachliche Kenntnisse verfügt. Das alleinige Handeln des fachlich weitgehend kompetenten Mitarbeiters ist dann bestimmend für die Organisation bzw. Einrichtung.

Mitverantwortung kann im Einzelfall aber auch ausreichend und die Unterstellung des Mitarbeiters unter andere Mitarbeiter unschädlich sein (BAG Urteil vom 11.09.1985 - 4 AZR 271/84).

Beispiel – kein Herausheben durch ein erhebliches Maß der damit verbundenen Verantwortung:

Das BAG verneinte im Falle der Eingruppierungsklage eines technischen Prüfers das besondere Maß an Verantwortung, weil „für jede der Projektphasen und das gesamte Bauobjekt, das der Angestellte zu prüfen hat“, nicht er, sondern der zuständige Planer oder Bauleiter bei der Verwaltung die **Hauptverantwortung** trug und die Verantwortung des Klägers demgegenüber relativ eingeschränkt war.

Beispiel – Heraushebungsmerkmal liegt vor:

Verwaltungsleiter in Krankenhäusern, die bedeutsame Pflegesatzverhandlungen mit damit verbundenen Sofortentscheidungen in Krankenhausbereichen wahrnehmen.

9. ständige Vertreter

Bei einigen Tätigkeitsmerkmalen ist Voraussetzung, dass der Mitarbeiter ein „ständiger Vertreter“ ist. Mit der Bestellung eines Mitarbeiters zum „ständigen Vertreter“ wird diesem eine höherwertige Tätigkeit – Führungs- und Leitungsaufgabe – übertragen. Und damit ist als Folge die höhere Entgeltgruppe einschlägig.

„Ständige Vertreter“ sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. In diesen Konstellationen spricht man von einem „ständigen Abwesenheitsvertreter“. Hier ist zu prüfen, ob der Tatbestand der vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit gem. Abschnitt Ib der Anlage 1 zu den AVR erfüllt ist.

Das Eingruppierungsmerkmal „ständiger Vertreter“ setzt voraus, dass der Mitarbeiter vom Dienstgeber auf Dauer und zur Gesamtvertretung bestellt ist. Eine besondere Form der Bestellung ist nicht vorgeschrieben.

Mit der ständigen Vertretung sind auch Aufgaben des Vertretenen während dessen Anwesenheit erfasst. Die Aufgabe/n wird bzw. werden während der gesamten Arbeitszeit ausgeübt. Das heißt andererseits aber nicht, dass der ständige Vertreter z.B. sämtliche Leitungsaufgaben tatsächlich wahrnimmt. Ist der Vertretene anwesend, ist die dauerhafte Übertragung maßgebender Führungs- und Leitungsaufgaben im Sinne einer Zuständigkeitsregelung ausreichend. Es ist also unschädlich, wenn der „ständige Vertreter“ gerade mit anderen als mit den Leitungsaufgaben befasst ist. Es kommt nicht darauf an, wann und wie oft er die Führungs- und Leitungsaufgaben tatsächlich ausübt. Der „ständige Vertreter“ muss jedoch jederzeit und sofort in der Lage sein, aktiv durch Erteilung der erforderlichen Anordnungen und fachlichen Weisungen einzugreifen.

Beispiel: Das LAG Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 11.3.2011, 4 Sa 9/10 entschieden, dass es auch genügt, wenn eine Wohnbereichsleiterin in einer Pflegeeinrichtung und die stellvertretende Wohnbereichsleiterin nach dem Dienstplan stets in unterschiedlichen Schichten eingesetzt sind und die stellv. Wohnbereichsleiterin während ihrer Schicht alle Aufgaben der Wohnbereichsleiterin wahrnimmt. Die stellv. Wohnbereichsleiterin erfüllt damit das Merkmal „ständiger Vertreter“.

10. mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit

Die „Verantwortlichkeit“ stellt grundsätzlich auf die Auswirkungen der Tätigkeit ab. Auch bei diesem Heraushebungsmerkmal kommt es wieder auf die Umstände des Einzelfalles an. Die erhöhte Verantwortlichkeit kann sich auch aus der Bedeutung des Arbeitsbereichs ergeben. Sie kann also mit der herausgehobenen Bedeutung des Arbeitsbereichs gemeinsam festgestellt werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des 4. Senats des Bundesarbeitsgerichts wäre „ein besonderes Maß an Verantwortlichkeit“ unter anderem gegeben, wenn die Tätigkeit Auswirkungen auf materielle und ideelle Belange des Dienstgebers hat.

Fast jede Tätigkeit beinhaltet ein gewisses Maß an Verantwortlichkeit. Hier wird aber ein „höheres Maß“ gefordert. Dazu wird auf die Tätigkeit der darunter liegenden Entgeltgruppe (Normaltätigkeit) abgestellt. Zu prüfen ist, ob gegenüber der Normaltätigkeit eine Heraushebung durch ein „höheres Maß von Verantwortlichkeit“ vorliegt. Hierbei ist ein wertender Vergleich mit den Tätigkeiten der niedrigeren Entgeltgruppe (Normaltätigkeit) und der Heraushebungs-Entgeltgruppe vorzunehmen. Anhand dessen ist festzustellen, ob eine herausgehobene Verantwortlichkeit vorliegt oder nicht.

11. deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe (...) heraushebt

Auch hierbei handelt es sich um ein Heraushebungsmerkmal. Es liegt sogar eine dreifache Heraushebung vor. Und zwar durch

- > den Umfang **und**
- > die Bedeutung des Aufgabengebietes **und**
- > die große Selbständigkeit

In allen drei Punkten muss die Heraushebung **erheblich** sein.

Der „**Umfang des Aufgabengebietes**“ meint ein quantitativ besonders breites Aufgabengebiet. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass es außergewöhnlich umfangreich und vielfältig sein, somit eine außergewöhnliche Vielzahl von Aufgaben umfassen muss (vgl. BAG, Urteil vom 16.03.1983, 4 AZR 354/80).

Die „**Bedeutung des Aufgabengebietes**“ zielt auf die Auswirkungen der Tätigkeit ab.

Beispiel: Durch herausgehobene mögliche Folgewirkungen auf Belange des Arbeitgebers oder aber auch auf Belange Dritter kann die Bedeutung begründet sein.

„Selbständigkeit“ bedeutet eine im Rahmen des Aufgabenspektrums gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Erbringung der Arbeitsleistung einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis (vgl. BAG Urteil vom 19.04.1978, 4 AZR 721/76). Umgekehrt schließt aber der Begriff der selbständigen Tätigkeiten nicht grundsätzlich aus, dass der Mitarbeiter dabei Weisungen von einem Vorgesetzten erhält.

Bei dem Eingruppierungsmerkmal wird eine „große Selbständigkeit“ gefordert. Das heißt, es muss über die „normale“ Selbständigkeit hinausgehen. Fast jede Berufsgruppe übt in ihrer Tätigkeit ein gewisses Maß an Selbständigkeit aus. Eine

„große“, also sehr weitreichende Selbständigkeit könnte z.B. sein eine außergewöhnliche Weisungsfreiheit und Dispositionsfreiheit (vgl. BAG Urteil vom 16.05.1979 - 4 AZR 607/77). Jedoch darf vollkommene Weisungsungebundenheit dabei nicht gefordert werden.

Beispiel: Ist die Vorgesetzte – weil z.B. fachfremd – nicht in der Lage der Bereichsleiterin im Krankenhaus fachliche Weisungen im Detail zu erteilen, ist sie sogar in erster Linie auf die fachliche Expertise der unterstellten Bereichsleiterin angewiesen, so spricht das für eine große Selbständigkeit. (Weitere Voraussetzung ist natürlich, dass die übrigen Heraushebungsmerkmale – Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes – erfüllt werden. Ist das zu bejahen, ist die Entgeltgruppe P 15 der Anlage 31 zu den AVR einschlägig.)

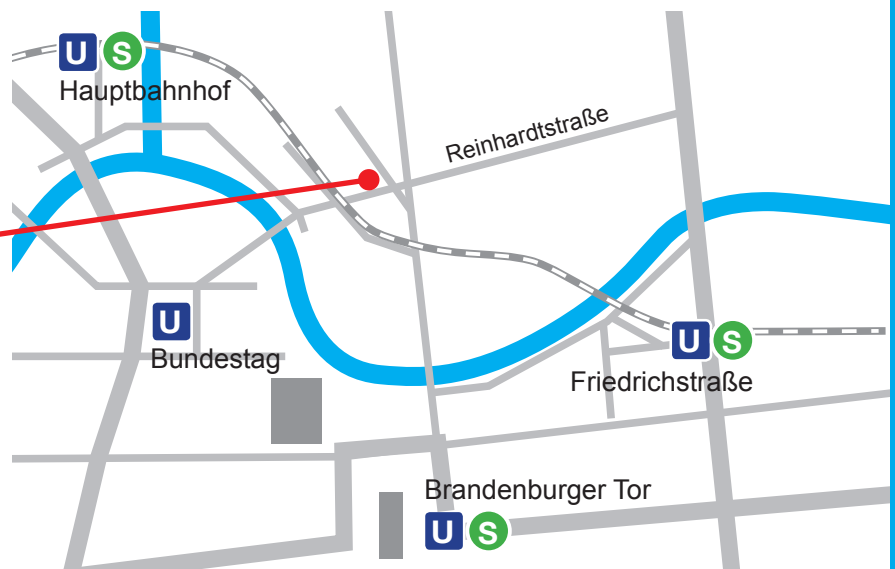
Wir ziehen um!

Ab 1. Mai hat die ak.mas-Geschäftsstelle ihren Sitz in der:



ak.mas

Reinhardtstraße 44
10117 Berlin



Impressum

Herausgeber:

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (ak.mas)

V.i.S.d.P: Rolf Cleophas, c/o ak.mas Geschäftsstelle, Reinhardtstr. 47, 10117 Berlin,

Tel.: 030 679693630, Mail: akmas@caritas.de

Autoren: Bianca Kastenholz, Wolfgang Bartels, Herbert Scheibe

Redaktion: Anja Stöiser

Wir verwenden in den Texten der Einfachheit halber die weibliche und männliche Schreibweise im Wechsel.