

## Ergänzende Hinweise zur Entgeltordnung VKA

Mit *TS-berichtet* Nr. 008/2016 vom 24.10.2016 wurden Erläuterungen zu der Entgeltordnung (VKA) zum TVöD und zur Überleitung in die Entgeltordnung gegeben. Aufgrund zwischenzeitlicher Nachfragen werden nachstehend ergänzende Hinweise zu den betreffenden Ziffern des *TS-berichtet* Nr. 008/2016 gegeben.

Die sich aus den mit der VKA geeinten Nachbesserungen der Entgeltordnung ergebenden Änderungen werden nach abschließender Zustimmung der VKA, die für den 17. November 2017 vorgesehen ist, in einem gesonderten *TS-berichtet* erläutert.

### Zu Ziffer 2.1.1 – §§ 12 und 13 (VKA) TVöD

Es gilt weiterhin die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu §§ 22 BAT/BAT-O, wonach der **Arbeitsvorgang** zeitlich nicht weiter aufgespalten werden darf und in seiner Gesamtheit zu bewerten ist.

BAG vom 24.02.2016 – 4 AZR 485/13:

„Das in Satz 2 der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 22 Abs. 2 BAT-O vereinbarte Aufspaltungsverbot gestattet es nicht, einen Arbeitsvorgang nach Teiltätigkeiten unterschiedlicher Wertigkeit aufzuspalten. Eine Gewichtung findet an dieser Stelle der Eingruppierung nicht mehr statt. Die Bewertung erfolgt vielmehr einheitlich. Es bedarf dabei weder eines Überwiegens noch eines „Gepräges“ der im Arbeitsvorgang zusammengefassten Tätigkeiten durch die für die Bewertung maßgebende Teiltätigkeit. Es genügt, wenn innerhalb eines Arbeitsvorgangs überhaupt konkrete Tätigkeiten in relevantem Umfang verrichtet werden, die den Anforderungen des höheren Tätigkeitsmerkmals entsprechen. Davon ist auszugehen, wenn die Tätigkeiten die tariflichen Anforderungen erfüllen und ohne sie ein sinnvolles Arbeitsergebnis nicht erzielt werden kann (*BAG 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - Rn. 43*). Ist dies der Fall, ist der Arbeitsvorgang in seinem gesamten zeitlichen Umfang dem höheren Tätigkeitsmerkmal zuzuordnen (*st. Rspr., zB BAG 13. Mai 2015 - 4 AZR 355/13 - Rn. 43 mwN*).“

Eine prozentuale Grenze für das rechtserhebliche Ausmaß der tariflichen Anforderungen ist innerhalb des Arbeitsvorgangs nicht festzulegen.

BAG vom 21.03.2012 – 4 AZR 266/10:

„Zum Erfüllen der tariflichen Anforderungen ist es ausreichend, wenn selbständige Leistungen innerhalb des Arbeitsvorgangs in rechtlich erheblichem Ausmaß vorliegen. Nicht erforderlich ist es, dass innerhalb eines Arbeitsvorgangs selbständige Leistungen ihrerseits in dem von § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 und Unterabs. 4 BAT bestimmten Maß anfallen (*st. Rspr., vgl. BAG 22. April 2009 - 4 AZR 166/08 - Rn. 27 mwN, AP BAT §§ 22, 23 Nr. 311; 18. Mai 1994 - 4 AZR 461/93 - zu B II 4 c der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 178*). Dabei kann es dahinstehen, ob und ggf. wo genau eine quantitative Grenze für den unbestimmten Rechtsbegriff des rechtserheblichen Ausmaßes zu ziehen wäre. Eine Bestimmung eines Prozentsatzes, bei dessen

Vorliegen das fragliche Tarifmerkmal in rechtserheblichem Ausmaße vorliegt, erscheint dem Senat nach wie vor (vgl. BAG 22. März 1995 - 4 AZN 1105/94 - zu II der Gründe mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 193) nicht geboten. Jedenfalls sind selbständige Leistungen dann in rechtserheblichem Ausmaß erforderlich, wenn ohne sie ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis nicht erzielt werden könnte (BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - zu III 3 b bb der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 172). Dabei kann das Erfüllen dieser Voraussetzung nicht davon abhängen, ob nach dem Ende der Arbeitseinheit festgestellt wird, dass bei dem Erzielen des Arbeitsergebnisses die höchste qualitative Anforderung in einem bestimmten zeitlichen Ausmaß auch tatsächlich abgerufen wurde. Entscheidend ist, dass zu Beginn der Tätigkeit die Fähigkeit, dieser qualitativen Anforderung gerecht zu werden, allgemein bereitgehalten werden muss, weil sie nach der arbeitsvertraglichen Aufgabenstellung jederzeit, wenn auch in einem nicht vorhersehbaren Umfang, eingesetzt werden muss. Dieser qualitativ bestimmte Maßstab folgt insbesondere daraus, dass die Tarifvertragsparteien des BAT den Arbeitsvorgang zur grundlegenden und universalen Bezugsgröße für die Eingruppierung gemacht haben. Hätten die Tarifvertragsparteien die Arbeitszeit zum Bezugspunkt von Qualifikationsmerkmalen machen wollen, so hätten sie das - beispielsweise - in § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT - zum Ausdruck bringen müssen (näher BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - aaO; 22. März 1995 - 4 AZN 1105/94 - aaO).“

### **Zu Ziffer 3.4.1.3 – Teil A Abschnitt I Ziffer 3 der Entgeltordnung – Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhaltere-, sonstiger Innendienst und Außendienst)**

In der neu vereinbarten **Entgeltgruppe 7** bedeutet die Anforderungskombination „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und zu mindestens einem Fünftel selbständige Leistungen“, dass mindestens zu 30 Prozent der Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge anfallen müssen, in denen gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich sind, und mindestens zu weiteren 20 Prozent der Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge, in denen sowohl gründliche und vielseitige Fachkenntnisse als auch selbständige Leistungen erforderlich sind. Nicht erforderlich ist, dass innerhalb der Arbeitsvorgänge die jeweiligen Anforderungen in einem bestimmten prozentualen Umfang erfüllt sind (siehe zu Ziffer 2.1.1).

### **Zu Ziffer 3.5.3 – Teil B Abschnitt III der Entgeltordnung – Beschäftigte in Bäderbetrieben**

Die Tätigkeit als **Badleiterin/Badleiter** gehört zu den entsprechenden Tätigkeiten von **geprüften Meisterinnen und Meistern für Bäderbetriebe**. Dies ergibt sich sowohl aus der Beschreibung im BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit als auch daraus, dass die Tätigkeit als Badbetriebsleiterin/-leiter bei Fachangestellten für Bäderbetriebe ausdrücklich der Entgeltgruppe 8 zugeordnet ist, die zugleich die Eingangsentgeltgruppe für die geprüften Meisterinnen und Meister für Bäderbetriebe ist.

„**Besonders schwierige Arbeitsbereiche**“ für die geprüften Meisterinnen und Meister **im Sinne der Entgeltgruppe 9a** müssen sich durch besondere fachliche Schwierigkeit aus der Normaltätigkeit von geprüften Meisterinnen und Meister für Bäderbetriebe herausheben. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das zu betreuende Bad besondere technische Anforderungen stellt (z.B. Naturwasserbäder, Wellenbäder, besondere Verfahren der Wasseraufbereitung usw.).

Die Zuständigkeit für einen Bäderverbund spricht dagegen den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes im Sinne der Entgeltgruppe 9b an. Aufgrund der aufeinander aufbauenden Konstruktion der Tätigkeitsmerkmale kann diese Heraushebung aber erst dann geprüft werden, wenn die Anforderungen der Entgeltgruppe 9a erfüllt sind.

### **Zu Ziffer 3.5.11.1 – Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 der Entgeltordnung – Beschäftigte in der Pflege**

Bei der **Praxisanleitung im Sinne der Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2** handelt es sich um ein sogen. Funktionsmerkmal. Die gesamte Tätigkeit von Praxisanleiterinnen und -anleitern stellt deshalb einen einzigen großen Arbeitsvorgang dar, der 100 Prozent der Arbeitszeit einnimmt und zeitlich nicht weiter aufgespalten werden darf (siehe zu Ziffer 2.1.1).

Nach § 4 Absatz 5 Satz 3 in Verbindung mit Absatz 2 Satz 3 Krankenpflegegesetz ist die Praxisanleitung durch das Krankenhaus oder die andere geeignete Einrichtung, das/die die Ausbildung durchführt, sicherzustellen.

Nach § 2 Abs. 2 Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (KrPflAPrV) haben die Einrichtungen der praktischen Ausbildung die Praxisanleitung der Schülerinnen und Schüler nach § 4 Abs. 5 Satz 3 des Krankenpflegegesetzes durch geeignete Fachkräfte sicherzustellen. Aufgabe der Praxisanleitung ist es, die Schülerinnen und Schüler schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen und die Verbindung mit der Schule zu gewährleisten. Hierzu ist ein angemessenes Verhältnis zwischen der Zahl der Schülerinnen und Schüler zu der Zahl der Praxisanleiterinnen und -anleiter in dem jeweiligen Einsatzgebiet sicherzustellen. Zur Praxisanleitung geeignet sind Personen mit einer Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nummer 1 oder 2 des Krankenpflegegesetzes, die über eine Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren sowie eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 200 Stunden verfügen.

Diese Aufgabenstellung wird von dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 des Teils B Abschnitt XI Ziffer 1 der Entgeltordnung erfasst. Die Beschäftigten, denen diese Aufgabe/Funktion durch ihren Arbeitgeber übertragen ist, sind „Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter“ im Sinne des vorgenannten Tätigkeitsmerkmals. Sie haben eine gesetzlich vorgeschriebene Funktion wahrzunehmen. Auf die Frage, ob die Einzeltätigkeiten im Rahmen dieser Funktion mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit ausmachen, kommt es dabei für die Eingruppierungsfeststellung ebenso wenig an wie z.B. auf die Frage, ob die zu Leitungen von Kindertageseinrichtungen bestellten Beschäftigten mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit tatsächlich mit Leitungstätigkeiten beschäftigt sind, oder ob ihre Tätigkeit im Gruppendienst zeitlich überwiegt. Außer der Eingruppierungsanforderung in der Person (Berufspädagogische Zusatzqualifikation) ist es daher für die Eingruppierung allein ausschlaggebend, ob die Beschäftigten durch den Arbeitgeber zur Praxisanleiterin/zum Praxisanleiter bestellt wurden.

### **Zu Ziffer 3.5.11.2 – Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Entgeltordnung – Leitende Beschäftigte in der Pflege**

Es gehört zum Wesen von Leitungsfunktionen, dass zugleich auch – je nach Tätigkeitsbereich – Sachbearbeitung, Gruppendienst, Pflegetätigkeit, Lehrtätigkeit usw. auszuüben ist. Da diese Tätigkeiten von der Leitungstätigkeit bei „natürlicher Betrachtung“ (vergl. Satz 1 der der Protokollerklärung zu § 12 [VKA] Abs. 2 TVöD) nicht trennbar sind, entscheidet das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung (vergl. BAG vom 29.04.1992 – 4 AZR 458/91, vom 25.08.1993 – 4 AZR 577/92, vom 12.06.1996 – 4 AZR 71/95), dass dann, wenn die Tarifvertragsparteien eine Leitungsfunktion in der Entgeltordnung als Tätigkeitsmerkmal vereinbart haben, es sich um ein **Funktionsmerkmal** handelt, dass immer unabhängig von den Einzeltätigkeiten 100 Prozent der Arbeitszeit einnimmt und als ein großer Arbeitsvorgang gemäß Satz 2 der Protokollerklärung zu § 12 (VKA) Abs. 2 TVöD nicht weiter aufgespalten werden darf (siehe zu Ziffer 2.1.1). Auf den Zeitanteil der reinen Leitungstätigkeit kommt es deshalb für die Eingruppierung als Leiterin oder Leiter bzw. als ständige Vertreterin oder Vertreter von Leiterinnen oder Leitern nicht an. Ausschlaggebend ist allein die Bestellung durch den Arbeitgeber.

Die Verwendung der Wörter „**in der Regel**“ in Satz 1 der Vorbemerkung Nr. 1 zu Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Entgeltordnung begründen ein Regel-Ausnahme-Verhältnis. Dies bedeutet, dass regelmäßig die angegebene Anzahl der unterstellten Beschäftigten maßgeblich ist, aber in Ausnahmefällen von diesen Anzahlen abgewichen werden kann. Dies gilt in beide Richtungen, d.h. sowohl nach oben als auch nach unten. Hierbei handelt es sich um eine bewusst vereinbarte „Unschärfezone“, um auf Besonderheiten des Einzelfalls Rücksicht nehmen zu können. Gibt es zum Beispiel keine Besonderheiten in den Aufgaben der Leitungsfunktion, führt eine nur geringfügige oder zeitweise Überschreitung der „In-der-Regel-Grenze“ nicht zur Eingruppierung in der höheren Entgeltgruppe. Sind dagegen neben den üblichen Leitungsaufgaben zusätzliche Aufgaben wahrzunehmen oder stellt sich die Leitungsaufgabe besonders schwierig dar, führt dies auch bei geringer Unterschreitung der Grenze schon zur Eingruppierung in der höheren Entgeltgruppe.

Als „**Stationen**“ im Sinne der Vorbemerkung Nr. 1 Buchstabe b zu Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Entgeltordnung der gelten aufgrund der Vorbemerkung Nr. 2 zu dieser Ziffer insbesondere auch OPs und Tageskliniken in Psychiatrien, soweit Letztere nicht ihrerseits in mehrere organisatorische Einheiten unterteilt sind.

Für eine Eingruppierung in der **Entgeltgruppe P 14** aufgrund Erfüllung der Anforderungen der **Fallgruppe 1** des Teils B Abschnitt XI Ziffer 2 der Entgeltordnung ist es nicht zwingend erforderlich, dass der Leiterin/dem Leiter mehrere Stationen unterstehen. Nach der Vorbemerkung Nr. 1 Buchstabe c zu dieser Ziffer wird dies nur in der Regel gefordert. Wenn insbesondere aufgrund der Anzahl der unterstellten Beschäftigten eine vergleichbare Verantwortung vorliegt, ist die Leiterin/der Leiter auch dann in der Entgeltgruppe P 14 eingruppiert, wenn sich die unterstellten Beschäftigten nicht auf mehrere Stationen aufteilen.

### **Zu Ziffer 3.5.11.3 – Teil B Abschnitt XI Ziffer 3 der Entgeltordnung – Lehrkräfte in der Pflege**

„**Pflegeschulen**“ im Sinne des Teils B Abschnitt XI Ziffer 3 der Entgeltordnung sind auch die Weiterbildungsstätten in der Pflege.

Ob eine Einrichtung eine „Pflegeschule“ im Sinne des Teils B Abschnitt XI Ziffer 3 der Entgeltordnung ist, richtet sich nicht nach ihrer Bezeichnung, sondern nach ihrer Aufgabenstellung und ihrer Tätigkeit; sie muss inhaltlich im Bereich der Pflege den Schulbegriff erfüllen. Damit sind Bildungseinrichtungen im Bereich der Pflege nicht deshalb von der Subsumtion unter den Begriff „Pflegeschule“ ausgenommen, weil sie als „Weiterbildungsstätte“ bezeichnet werden. Wenn eine Einrichtung organisatorisch den Schulbegriff erfüllt, d.h. in ihr in Klassen oder Lehrgängen Unterricht erteilt wird, handelt es sich inhaltlich um eine Schule (vergl. Wahrig, Deutsches Wörterbuch „Schule“: „Erziehung und Ausbildung der Kinder und Jugendlichen sowie die dazugehörigen Anlagen: Lehranstalt, Schulgebäude, Unterricht in Klassen; auch auf die Spezialbildung (Dolmetscher-, Ingenieur-) und Fortbildung von Erwachsenen ausgedehnt (Abend-, Erwachsenen-)“). Wenn weiter der Unterricht im Bereich der Pflege erteilt wird, handelt es sich um eine Pflegeschule.

Da die Tarifvertragsparteien den Begriff der Pflegeschulen nicht weiter eingegrenzt haben, werden davon sowohl Schulen, in denen Pflegausbildung erfolgt, als auch Schulen, in denen Weiterbildung in der Pflege durchgeführt wird, erfasst.

Es würde auch zu keinem vernünftigen Auslegungsergebnis führen, zu unterstellen, die Tarifvertragsparteien hätten Schulen für Weiterbildung in der Pflege ungeregelt lassen wollen. An vielen Pflegeschulen findet sowohl Ausbildung als auch Weiterbildung für Pflegekräfte statt.

Wenn eine Weiterbildungsstätte in der Pflege nicht organisatorisch selbstständig ist und ihre Leitung der (Gesamt-)Leitung der Pflegeschule untersteht, leitet sie den Fachbereich „Weiterbildung“ und ist deshalb als Fachbereichsleitung in EG 14 (Fallgruppe 2) eingruppiert. Wenn die Weiterbildungsstätte nicht in eine übergreifende Pflegeschule eingegliedert ist, ist die Leitung der Weiterbildungsstätte als Leitung einer Pflegeschule in EG 15 eingruppiert.

Bei den Tätigkeitsmerkmalen für leitende Lehrkräfte handelt es sich wie bei den Tätigkeitsmerkmalen für leitende Pflegekräfte um Funktionsmerkmale (siehe zu Ziffer 3.5.11.2).

#### **Zu Ziffer 3.5.11.4 – Teil B Abschnitt XI Ziffer 4 der Entgeltordnung – Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker**

In Teil B Abschnitt XI Ziffer 4 der Entgeltordnung wird bestimmt, dass für Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker die Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt II Ziffer 5 der Entgeltordnung entsprechende Anwendung finden.

Teil A Abschnitt II Ziffer 5 der Entgeltordnung enthält die Tätigkeitsmerkmale für staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker mit entsprechender Tätigkeit. Die Vorbemerkung zu dieser Ziffer legt fest, dass unter staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern Beschäftigte zu verstehen sind, die nach dem Berufsordnungsrecht diese Berufsbezeichnung führen.

Kardiotechniker/-in ist eine im Land Berlin durch die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker (KardTechAPrO) landesrechtlich geregelte berufliche Weiterbildung. Sie dauert in Vollzeit zwei Jahre und führt zu einer staatlichen Abschlussprüfung.

Nach dem BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit wirken staatlich geprüfte Kardiotechnikerinnen und -techniker beim Einsatz medizin-technischer Geräte bei der Durchführung von Operationen im Herz-Lungen-Bereich mit.

Nur Beschäftigte mit dieser Tätigkeit und dieser Ausbildung werden aufgrund der Verweisung in Teil B Abschnitt XI Ziffer 4 von den Tätigkeitsmerkmalen des Teils A Abschnitt II Ziffer 5 der Entgeltordnung erfasst.

Ist dagegen eine Tätigkeit auszuüben, die eine abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor-Abschluss) im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich erfordert, d.h. hat sie „ingenieurmäßigen Zuschnitt“, wird sie unabhängig von ihrer Bezeichnung nicht von den Tätigkeitsmerkmalen des Teils A Abschnitt I Ziffer 5, sondern von den Tätigkeitsmerkmalen des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 der Entgeltordnung erfasst, die je nach den weiteren inhaltlichen Anforderungen von der Entgeltgruppe 10 bis zur Entgeltgruppe 13 reichen.

Ob die Beschäftigten im Bereich der Kardiotechnik nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils A Abschnitt I Ziffer 5 oder nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 der Entgeltordnung eingruppiert sind, richtet damit gemäß § 12 (VKA) Abs. 2 TVöD nach den Anforderungen der im jeweiligen Einzelfall übertragenen („auszuübenden“) Tätigkeit.

#### **Zu Ziffer 3.5.11.21 – Teil B Abschnitt XI Ziffer 21 der Entgeltordnung – Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)**

Unter „staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)“ im Sinne des Teils B Abschnitt XI Ziffer 21 der Entgeltordnung sind die staatlich anerkannten Schulen zu verstehen, in denen außerhalb der Pflege einschließlich der Entbindungspflege in nicht akademischen Gesundheitsberufen, die nicht unter das Berufsbildungsgesetz fallen, unterrichtet wird. Das sind z.B. die Ergotherapeuteschulen, die MTA-Schulen, die Physiotherapeuteschulen usw.

Bei den Tätigkeitsmerkmalen für leitende Lehrkräfte handelt es sich wie bei den Tätigkeitsmerkmalen für leitende Pflegekräfte um Funktionsmerkmale (siehe zu Ziffer 3.5.11.2).

### **Zu Ziffer 3.5.14.1 – Teil B Abschnitt XIV Ziffer 1 der Entgeltordnung – Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst**

Bei den neuen ersten Alternativen der Entgeltgruppen 8 bis 9b und den Fallgruppen 1 der Entgeltgruppen 9c bis 12 sowie den Fallgruppen 2 und ggfs. 3 der Entgeltgruppen 9c bis 12 handelt es sich um sogen. **Funktionsmerkmale**. Die gesamte Tätigkeit stellt deshalb einen einzigen großen Arbeitsvorgang dar, der 100 Prozent der Arbeitszeit einnimmt und zeitlich nicht weiter aufgespalten werden darf (siehe zu Ziffer 2.1.1). Dies gilt auch für die in der Protokollerklärung zur Entgeltgruppe 9a enthaltene Alternative.

Tarifrechtlich bedeutet dies, dass keine Arbeitsvorgänge im Sinne des § 12 (VKA) Abs. 2 Satz 2 TVöD in Verbindung mit der Protokollerklärung hierzu zu bilden und die darauf jeweils entfallenden Zeitanteile zu ermitteln sind, sondern dass ausschlaggebend ist, ob den betroffenen Beschäftigten durch den Arbeitgeber die Leitung einer taktischen Einheit in der jeweils geforderten Stärke übertragen ist oder nicht. Auf die Frage, ob die Beschäftigten zeitlich mindestens zur Hälfte entsprechende Einsätze leiten, kann es auch schon deshalb nicht ankommen, weil die Feuerwehrbeschäftigten nicht während mindestens der Hälfte ihrer Arbeitszeit mit Einsätzen beschäftigt sind. Diese Tätigkeitsmerkmale wären sonst nie erfüllbar.

Auf Beschäftigte von **Flughafenfeuerwehren und Werksfeuerwehren** finden die Tätigkeitsmerkmale des Teils B Abschnitt XIV Ziffer 1 der Entgeltordnung nach der Vorbemerkung Nr. 2 zu dieser Ziffer keine Anwendung. Auch bisher haben die speziellen Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a (VKA) zum TVöD für den Feuerwehrbereich auf Flughafenfeuerwehren und Werksfeuerwehren keine Anwendung gefunden, da sie nur für den kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst gegolten haben.

### **Zu Ziffer 3.5.23 – Teil B Abschnitt XXIII der Entgeltordnung – Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister**

Zu den Schulen im Sinne der Vorbemerkung Nr. 1 zu Teil B Abschnitt XXIII der Entgeltordnung gehören auch **Volkshochschulen** (vergl. BAG vom 12.02.1997 – 4 AZR 330/95).

Die Tätigkeit einer Schulhausmeisterin/eines Schulhausmeisters stellt wie die einer Hausmeisterin/eines Hausmeisters einen einzigen großen Arbeitsvorgang dar, der gemäß Satz 2 der Protokollerklärung zu § 12 (VKA) Abs. 2 TVöD zeitlich nicht weiter aufgespalten werden darf (vergl. BAG vom 27.11.1985 – 4 AZR 436/84 und vom 12.06.1996 – 4 AZR 1055/94).

Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 7 des Teils B Abschnitt XXIII der Entgeltordnung für Schulhausmeister, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, ist deshalb ein sogen. **Funktionsmerkmal**, bei dem es auf die Zeitanteile der Bedienung, Überwachung und Konfiguration der im Klammerzusatz aufgelisteten Anlagen nicht ankommt (siehe zu Ziffer 2.1.1).

### **Zu Ziffer 3.5.26 – Teil B Abschnitt XXVI der Entgeltordnung – Technische Assistentinnen und Assistenten sowie Chemotechnikerinnen und Chemotechniker**

Wie sich aus der Verwendung der Abkürzung „z.B.“ in der Klammereinfügung in dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 des Teils B Abschnitt XXVI der Entgeltordnung ergibt, ist

dort nur beispielhaft, nicht aber abschließend aufgeführt, welche technischen Assistentinnen und Assistenten unter diesen Abschnitt fallen.

So werden beispielsweise auch **biologisch-technische Assistentinnen und Assistenten** mit entsprechender Tätigkeit von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst.

Dies gilt aufgrund des Spezialitätsgrundsatzes (vergl. Vorbemerkung Nr. 1 zur Entgeltordnung) jedoch nicht für medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten, pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten sowie präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten, da für diese Beschäftigten in Teil B Abschnitt XI Ziffern 10, 15 und 17 der Entgeltordnung speziellere Tätigkeitsmerkmale vereinbart sind.

#### **Zu Ziffer 4.2.2 – Verbleib in der bisherigen Entgeltgruppe**

Zu den an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe geknüpften **besonderen Entgeltbestandteilen im Sinne des § 29a Abs. 4 Satz 1 TVÜ-VKA** gehören nur tariflich geregelte Zulagen. Der Umgang mit über- oder außertariflichen Zulagen richtet sich nach den jeweiligen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen.

Bei der **Zulage für Schulhausmeister an Sonderschulen** nach der Protokollerklärung Nr. 3 zu den Tätigkeitsmerkmalen für Schulhausmeister vom 31. Oktober 1991 der Anlage 1a (VKA) zum BAT handelte es sich um eine Vergütungsgruppenzulage. Sie war Teil der Vergütungsordnung (Anlage 1a) zum BAT und bemaß sich nach der Grundvergütung der Stufe 4 der jeweiligen Vergütungsgruppe. Insbesondere handelte es sich nicht um eine Funktionszulage, da sie nicht von der Übertragung bestimmter Funktionen, wie z.B. Aufsichts- oder Leitungsaufgaben oder anderer spezieller Tätigkeiten abhängig war.

Aus dem BAT/BAT-O in den TVöD übergeleiteten Schulhausmeisterinnen und -meistern, denen am 30. September 2005 diese Zulage zustand, haben deshalb gemäß § 9 Abs. 1 TVÜ-VKA seit dem 1. Oktober 2005 Anspruch auf eine Besitzstandszulage in bisheriger Höhe, die sich gemäß § 9 Abs. 4 Satz 2 TVÜ-VKA bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz verändert, d.h. dynamisch ist. Nach dem 30. September 2005 bis zum 31. Dezember 2016 eingestellten Schulhausmeisterinnen und -meistern steht diese Besitzstandszulage gemäß § 17 Abs. 5 Satz 2 zweite Alternative TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung ebenfalls zu, da diese Vergütungsgruppenzulage unmittelbar mit der Übertragung der Tätigkeit zustand. Diese Besitzstandszulage ist gemäß § 9 Abs. 4 in Verbindung mit § 29a Abs. 5 TVÜ-VKA auch über den 31. Dezember 2017 hinaus dynamisch weiterzuzahlen.

Nach dem 31. Dezember 2016 neu eingestellten Schulhausmeisterinnen und -meistern steht die Zulage nicht mehr zu, weil die Entgeltordnung VKA keine entsprechende Regelung enthält. Im Falle einer Höhergruppierung auf Antrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA entfällt die Besitzstandszulage, sie wird aber gemäß § 29b Abs. 3 TVÜ-VKA für die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe dem Tabellenentgelt der bisherigen Entgeltgruppe hinzugerechnet.

#### **Zu Ziffer 4.2.3 – Höhergruppierung auf Antrag**

##### **a) Allgemeines**

Das Antragserfordernis des § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA soll sicherstellen, dass Beschäftigte nicht aufgrund des nach § 29b Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA für diese Höhergruppierungen geltenden bisherigen betragsmäßigen Stufenzuordnungsverfahrens nach § 17 Abs. 4 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung „automatisch“ finanzielle Nachteile erleiden. Die Beschäftigten sollen prüfen können, ob sich eine Höhergruppierung für sie „lohnt“. Ein Höhergruppierungsantrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA sollte deshalb immer dann gestellt werden,

wenn eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass die/der Beschäftigte die Anforderungen einer höheren Entgeltgruppe als der, nach der sie/er zurzeit bezahlt wird, erfüllt und wenn sich durch die beantragte Höhergruppierung für sie/ihn keine finanziellen Nachteile ergeben. Eine komplette Eingruppierungsfeststellung nach § 12 (VKA) Abs. 2 TVöD ist für die Antragstellung nicht vorzunehmen.

Es ist in dem Höhergruppierungsantrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA immer konkret (mindestens) eine bestimmte Entgeltgruppe anzugeben, in die die Höhergruppierung erfolgen soll. Nur allgemein eine Höhergruppierung zu beantragen, ist nicht ausreichend, da der Arbeitgeber nur die Voraussetzungen einer konkret beantragten Entgeltgruppe überprüfen und nicht generell eine neue Eingruppierungsfeststellung vornehmen muss.

Kommen nach der neuen Entgeltordnung mehrere höhere Entgeltgruppen in Betracht, so ist die Höhergruppierung in die höchste Entgeltgruppe als Hauptantrag zu beantragen und die Höhergruppierung in die darunterliegenden Entgeltgruppen jeweils hilfsweise.

Die Zuordnung zu einer bestimmten Stufe der höheren Entgeltgruppe braucht in dem Höhergruppierungsantrag nicht angegeben zu werden, da sie sich automatisch aus § 17 Abs. 4 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung ergibt und nicht antragsabhängig ist.

Höhergruppierungsanträge nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA können bis zum 31. Dezember 2017 auch mit anderem oder ergänztem Inhalt (Beantragung einer noch höheren Entgeltgruppe, hilfsweise Beantragung einer anderen höheren Entgeltgruppe) wiederholt werden. Ein „Verbrauch“ des Antragsrechts nach erfolgter Antragstellung vor dem 31. Dezember 2017 ist im TVÜ-VKA nicht vorgesehen.

Ein Antrag auf Höhergruppierung nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA kann nach seinem Zugang beim Arbeitgeber nicht mehr zurückgenommen werden. Es handelt sich um eine rechtsgestaltende einseitige Willenserklärung der/des Beschäftigten, die mit ihrem Zugang beim Erklärungsempfänger wirksam wird und nur bis zu diesem Zeitpunkt widerrufen werden könnte (§ 130 Abs. 1 BGB).

Wortlaut und Sinn der Fristsetzung für den Höhergruppierungsantrag in § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA sind eindeutig: Alle Anträge auf Höhergruppierung aufgrund des Inkrafttretens der Entgeltordnung müssen – abgesehen von den Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses am 1. Januar 2017 – bis zum 31. Dezember 2017 gestellt werden.

Daran ändert auch eine vorherige Zuordnung nach § 29c Abs. 2 TVÜ-VKA von der „großen“ Entgeltgruppe 9 zur Entgeltgruppe 9b, nach § 29c Abs. 3 TVÜ-VKA von der „kleinen“ Entgeltgruppe 9 zur Entgeltgruppe 9a oder nach § 29d Abs. 1 TVÜ-VKA von einer KR-Gruppe zu einer P-Gruppe nichts.

Insbesondere ist die Auffassung irrig, nach Ablauf des 31. Dezember 2017 könne eine Höhergruppierung in die sich aus der neuen Entgeltordnung ergebende höhere Entgeltgruppe nach § 37 TVöD geltend gemacht werden, die dann zwar nicht auf den 1. Januar 2017 zurückwirken, sondern nur Zahlungsansprüche für die zurückliegenden sechs Monate auslösen, aber dafür nach der ab 1. März 2017 geltenden Fassung des § 17 Abs. 4 TVöD stufengleich erfolgen würde. Dem steht der durch § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA angeordnete Verbleib in der bisherigen Entgeltgruppe und damit die Nichtgeltung der neuen Entgeltordnung entgegen.

Eine Verlängerung der Ausschlussfrist des § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA durch Erklärung des Arbeitgebers ist grundsätzlich unwirksam. Die Einhaltung der Ausschlussfrist ist Anspruchsvoraussetzung und von Amts wegen zu prüfen. Lediglich in den Fällen, in denen der Arbeitgeber



den einzelnen Beschäftigten persönlich erklärt, er werde aus der Nichteinhaltung der Ausschlussfrist keine negativen Folgen für die Beschäftigten ableiten, ist er an diese Erklärung nach den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) gebunden. Eine Verlängerung der Ausschlussfrist durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung ist mangels einer entsprechenden Öffnungsklausel im Tarifvertrag wegen Verstoßes gegen den Tarifvorbehalt im jeweiligen Personalvertretungsgesetz bzw. im Betriebsverfassungsgesetz unzulässig und nichtig (§ 134 BGB).

## **b) Höhergruppierungsantrag und Altersteilzeitarbeit**

Zunächst ist zu unterscheiden, ob es sich um Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 oder um Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27. Februar 2010 handelt.

Nach § 5 Abs. 2 Satz 1 **TV ATZ** muss der Aufstockungsbetrag so hoch sein, dass der Arbeitnehmer 83 Prozent des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). Ergänzend legt § 5 Abs. 2 Satz 2 TV ATZ fest, dass als bisheriges Arbeitsentgelt das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt anzusetzen ist, das der Arbeitnehmer für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu beanspruchen hätte. Dieses fiktiv bestimmte „Hätte-Entgelt“ ist für die Berechnung der Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers maßgeblich (vergl. BAG vom 04.10.2005 – 9 AZR 449/04 m.w.N.).

Allgemeine Entgelterhöhungen sind deshalb auch während der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell zu berücksichtigen (vergl. Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Dassau, BAT, § 5 TV ATZ, Erl. 5.5.2). Sie führen daher zu einer Erhöhung des Aufstockungsbetrages.

Nicht zu berücksichtigen sind dagegen während der Freistellungsphase ohne die Altersteilzeitarbeit mögliche Höhergruppierungen (und wohl auch Stufensteigerungen), da dies nicht ausdrücklich im Tarifvertrag geregelt ist (vergl. BAG a.a.O.). Somit wirkt sich die neue Entgeltordnung in der Freistellungsphase in den Fällen der „Zuordnung“ zu einer höheren Entgeltgruppe nach § 29c TVÜ-VKA und der Höhergruppierung nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA nicht entgelterhöhend aus.

Bei der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell nach dem **TV FlexAZ** ist weiter zu unterscheiden, ob sich die Beschäftigten in der Arbeitsphase oder in der Freistellungsphase befinden. In der **Arbeitsphase** beträgt das Einkommen gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ zunächst die Hälfte des Entgelts, das die Beschäftigten erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten; anschließend ist gemäß § 7 Abs. 3 TV FlexAZ die Aufstockung um 20 Prozent dieses Betrages vorzunehmen. Damit wirken sich auch Höhergruppierungen aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung in der Arbeitsphase entgelterhöhend aus.

Da sich das Entgelt während der **Freistellungsphase im Blockmodell** gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ nach dem Entgelt richtet, das während der Arbeitsphase in dem spiegelbildlich gegenüberstehenden Monat während der Arbeitsphase in das Wertguthaben eingeflossen ist, hängen die Auswirkungen der neuen Entgeltordnung in der Freistellungsphase davon ab, wann diese begonnen wurde bzw. beginnt. Hat die Freistellungsphase spätestens am 1. Januar 2017 begonnen, entfaltet ein Höhergruppierungsantrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA keine Wirkung mehr.

## **c) Höhergruppierungsantrag und Besitzstandszulage für frühere kinderbezogene Entgeltbestandteile**

Die Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-VKA bleibt durch eine Höhergruppierung auf Antrag nach § 29b TVÜ-VKA unberührt, da § 11 TVÜ-VKA keinerlei Wegfall- oder Abschmelzungsregelungen für den Fall einer Höhergruppierung enthält.

#### **d) Höhergruppierungsantrag und familienbezogene Bestandteile des früheren Ortszuschlags**

Die familienstandbezogenen Bestandteile des früheren Ortszuschlags sind grundsätzlich nach § 5 Abs. 2 Satz 1 und 2 TVÜ-VKA in das Vergleichsentgelt eingeflossen und haben sich damit ggfs. materiell stufenerhöhend ausgewirkt, sind aber als gesonderter Bezahlungsbestandteil „untergegangen“.

Als Ausnahme hiervon legen die Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zu § 5 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-VKA fest, dass in den dort beschriebenen Sonderfällen die Differenz zwischen dem individuellen Anteil am Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags und dem vollen Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags als Besitzstandszulage neben dem Entgelt gezahlt wird. Diese Besitzstandszulage vermindert sich nach der Protokollerklärung Nr. 5 zu § 5 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-VKA bei Höhergruppierungen und Stufensteigerungen um den Differenzbetrag zum bisherigen Entgelt.

Es kann daher im Einzelfall noch Beschäftigte geben, die Restbeträge dieser Besitzstandszulage erhalten. Wenn sie jetzt einen Höhergruppierungsantrag gemäß § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA stellen, wird der sich daraus ergebende Höhergruppierungsgewinn ebenfalls auf den noch verbliebenen Rest der Besitzstandszulage angerechnet. Dies kann, muss aber nicht zum Wegfall der Zulage führen.

#### **e) Höhergruppierungsantrag und Garantiebtrag**

§ 29b Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA schreibt für Höhergruppierungen auf Antrag der Beschäftigten nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA die Anwendung des § 17 Abs. 4 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung vor. Damit gelten auch die Vorschriften über den Garantiebtrag bei Höhergruppierungen nach § 29b TVÜ-VKA.

Nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung tritt der Garantiebtrag an die Stelle des Unterschiedsbetrages. Dadurch setzt sich das neue Tabellenentgelt nach einer Höhergruppierung aus dem bisherigen Tabellenentgelt und dem Garantiebtrag zusammen. Diese Vorschrift enthält keinerlei Regelung dahingehend, dass bei einer weiteren Höhergruppierung entgegen Satz 2 das reguläre Tabellenentgelt Ausgangspunkt für die Stufenzuordnung sein soll, obwohl dieses gar nicht gezahlt wird, oder dass das nach Satz 2 gebildete Tabellenentgelt nicht Ausgangspunkt für die Stufenzuordnung sein soll.

Dies gilt auch für Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe. § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD in der am Stichtag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung am 1. Januar 2017 geltenden Fassung besagt, dass in den Fällen der Höhergruppierung in den Entgeltgruppen 1 bis 8, in denen der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen und dem neuen Tabellenentgelt weniger als 57,63 Euro (ab 1. Februar 2017 58,98 Euro) beträgt, die Beschäftigten diesen Betrag während der betreffenden Stufenlaufzeit als Garantiebtrag erhalten. Ausnahmen hiervon für Höhergruppierungen aus oder in eine individuelle Endstufe enthält § 17 Abs. 4 TVöD nicht. Aus der Verwendung der Wörter „während der betreffenden Stufenlaufzeit“ kann deshalb nicht abgeleitet werden, bei Höhergruppierungen aus oder in eine individuelle Endstufe stünde der Garantiebtrag nicht zu. Im Gegenteil legt § 6 Abs. 4 Satz 3 TVÜ-VKA über die Bestimmung der entsprechenden Geltung von § 6 Abs. 2 TVÜ-VKA fest, dass auch bei Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe die Regelung über den Garantiebtrag anzuwenden ist, weil wiederum § 6 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-VKA ausdrücklich die entsprechende Geltung von § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD anordnet.

## f) Höhergruppierungsantrag und Geltendmachungsfrist nach § 37 Abs. 1 TVöD

Im **Sonderfall der Höhergruppierung auf Antrag der Beschäftigten nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA** aufgrund des Inkrafttretens der Entgeltordnung löst die Erfüllung der Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals einer höheren Entgeltgruppe der Entgeltordnung alleine **nicht** eine Höhergruppierung in die entsprechende höhere Entgeltgruppe aus. Die Beschäftigten verbleiben vielmehr gemäß § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA in ihrer bisherigen Entgeltgruppe, wenn sie keinen Antrag gemäß § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA stellen. In diesen Fällen tritt die Rechtsfolge der Höhergruppierung erst dann ein, wenn die Beschäftigten **zusätzlich** zu der Erfüllung der inhaltlichen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals einen **Antrag stellen**; die Vorschrift des § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA geht als speziellere Regelung der Vorschrift des § 12 (VKA) Abs. 2 Satz 1 TVöD vor.

Da ohne Höhergruppierung kein Anspruch auf höheres Entgelt besteht (§§ 12 [VKA] Abs. 1 Satz 2, 17 Abs. 4 Satz 6 TVöD), entsteht auch der Anspruch auf die Differenzvergütung zu der höheren Entgeltgruppe erst durch den Antrag. Der Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA stellt daher **nicht die Geltendmachung eines bereits entstandenen Anspruchs** dar, sondern **löst diesen Anspruch erst aus**. § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA enthält keine besondere Geltendmachungsfrist gegenüber § 37 Abs. 1 TVöD, sondern eine Frist für das – Ansprüche auslösende – Stellen des Antrags nach Satz 1.

Da weiter die Geltendmachung eines Anspruchs nach § 37 Abs. 1 TVöD die **Fälligkeit** des geltend gemachten Anspruchs voraussetzt (§ 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD), können Ansprüche auf höheres Entgelt aufgrund eines Antrags nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA erst dann geltend gemacht werden, wenn diese Ansprüche fällig geworden sind. Und weil Ansprüche nicht fällig sein können, bevor sie überhaupt **entstanden** sind, kann die Geltendmachungsfrist nach § 37 Abs. 1 TVöD für die durch einen Antrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA ausgelösten Zahlungsansprüche auch nicht beginnen, bevor der Antrag gestellt wurde. Konkret beginnt die Geltendmachungsfrist des § 37 Abs. 1 TVöD grundsätzlich am Ersten des auf die Antragstellung nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA folgenden Monats (vergl. § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD). Dies gilt unabhängig davon, wann im Laufe des Jahres 2017 der Antrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA gestellt wird, für alle aus der Höhergruppierung folgenden Zahlungsansprüche ab Januar 2017, da der Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gemäß § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA auf den 1. Januar 2017 zurückwirkt. Eine Geltendmachung nach § 37 Abs. 1 TVöD, die vor der Fälligkeit der Zahlungsansprüche, etwa zusammen mit dem Antrag auf Höhergruppierung nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA, gestellt würde, ginge ins Leere und würde die anspruchserhaltende Wirkung einer Geltendmachung **nicht** entfalten; bei Nichtzahlung durch den Arbeitgeber würden die Zahlungsansprüche jeweils nach Ablauf von sechs Monaten verfallen.

Da es sich bei dem Antrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA **nicht** um eine besondere Geltendmachungsfrist im Sinne des § 37 Abs. 1 TVöD handelt, sind an ihn auch nicht die Anforderungen wie an eine Geltendmachung nach § 37 Abs. 1 TVöD zu stellen. Insbesondere ist nicht etwa eine betragsmäßig bestimmte Entgelt Differenz zu benennen oder die Stufe der Entgeltgruppe anzugeben, in die die Höhergruppierung beantragt wird. Die Stufe ergibt sich „automatisch“ aus § 17 Abs. 4 TVöD aufgrund der Verweisung auf diese Vorschrift in § 29b Abs. 2 TVÜ-VKA. Auch ab welchem Datum der Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA Wirkung entfaltet, ergibt sich „automatisch“ aus dem Tarifvertrag – nämlich gemäß § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA immer ab dem 1. Januar 2017.

Nach allem sind deshalb in den Fällen, in denen über Höhergruppierungsanträge noch nicht oder ablehnend entschieden wurde, zur Sicherung der Zahlungsansprüche spätestens nach sechs Monaten schriftliche Geltendmachungen des Differenzbetrages gemäß § 37 Abs. 1 TVöD erforderlich.

***Beispiel:** Wurde der Antrag auf Höhergruppierung am 19. Mai 2017 beim Arbeitgeber gestellt, müssen die dadurch mit Wirkung vom 1. Januar 2017 ausgelösten Ansprüche auf höheres*

*Entgelt spätestens bis zum 30. November 2017 schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden. Erfolgt die Geltendmachung im Dezember 2017, verfallen die Differenzbeträge für den Zeitraum von Januar bis Mai 2017; erfolgt die Geltendmachung im Januar 2017, verfallen die Differenzbeträge für den Zeitraum von Januar bis Juni 2017 usw.*

### **g) Höhergruppierungsantrag und Herabgruppierung**

Ein Höhergruppierungsantrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung kann nicht zu einer Herabgruppierung führen.

Dieser Antrag auf Höhergruppierung kann gemäß § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA immer dann gestellt werden, wenn sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe für die Beschäftigten ergibt. Täuschen sich Beschäftigte in dieser Frage und ist aufgrund eines Antrags festzustellen, dass sich aus der Anwendung der Entgeltordnung keine höhere (d.h. nur dieselbe oder eine niedrigere) Entgeltgruppe ergeben würde, ist der Antrag unzulässig. Mithin verbleibt die/der betroffenen Beschäftigte gemäß § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe. Eine Überprüfung und Neufeststellung der (bisherigen) Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung ist gemäß § 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA ausgeschlossen.

Dies gilt auch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber zu der Auffassung gelangt, dass nicht nur dem Höhergruppierungsantrag nicht stattgegeben werden könne, sondern auch die Voraussetzungen für die bisherige Eingruppierungsfeststellung nicht erfüllt seien. Bereits vom Wortlaut des Tarifvertrages her ist eine Einschränkung des Verbots der Überprüfung und Neufeststellung der (bisherigen) Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung weder in § 29a TVÜ-VKA noch in § 29b TVÜ-VKA oder einer anderen Vorschrift des TVÜ-VKA enthalten. Auch steht der tarifliche Regelungszusammenhang einer solchen Einschränkung entgegen. Ein Höhergruppierungsantrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA kann gemäß dessen Satz 1 nur gestellt werden, wenn sich nach der Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eine höhere als die bisherige Entgeltgruppe ergibt. Wird ein Höhergruppierungsantrag gestellt, obwohl sich aus der Entgeltordnung keine höhere Entgeltgruppe ergibt, ist der Höhergruppierungsantrag daher unzulässig. Folge hieraus ist, dass die betreffenden Beschäftigten gemäß § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA in ihrer bisherigen Entgeltgruppe verbleiben, da sich ihre Tätigkeit durch die Antragstellung nicht verändert. Mithin bleibt auch der Ausschluss der Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung aus Anlass der Überleitung in die Entgeltordnung bestehen.

### **h) Höhergruppierungsantrag und persönliche Zulage nach § 14 TVöD**

In den Fällen des bisherigen Anspruchs auf eine persönliche Zulage nach § 14 TVöD wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit hängen die Folgen eines Höhergruppierungsantrags nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA sowohl davon ab, wie die vorübergehend übertragene Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung zu bewerten ist, als auch davon, in welcher Entgeltgruppe die/der Beschäftigte eingruppiert ist.

Ist die vorübergehend übertragene Tätigkeit weiterhin nach der bisherigen Entgeltgruppe zu bewerten und ist die/der Beschäftigte aufgrund ihres/seines Antrags nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA aus seiner bisherigen Entgeltgruppe in die Entgeltgruppe höhergruppiert, die der vorübergehend übertragenen Tätigkeit entspricht, entfällt die persönliche Zulage, da es sich nicht mehr um eine höherwertige Tätigkeit handelt.

Ist sowohl die vorübergehend übertragene Tätigkeit weiterhin nach der bisherigen Entgeltgruppe zu bewerten als auch die/der Beschäftigte weiterhin in seiner bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, weil sie/er keinen Höhergruppierungsantrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA gestellt hat, verbleibt es bei der bisherigen persönlichen Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD.

Ist die vorübergehend übertragene Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet und ist die/der Beschäftigte aufgrund ihres/seines Antrags nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA aus seiner bisherigen Entgeltgruppe in eine höhere Entgeltgruppe höhergruppiert, die jedoch nicht der vorübergehend übertragenen Tätigkeit entspricht, bleibt der Anspruch auf die persönliche Zulage dem Grunde nach erhalten und ist je nach Eingruppierung der/des Beschäftigten (EG 9a bis 14 oder EG 1 bis 8) ggfs. der Höhe nach neu zu berechnen.

Ist die vorübergehend übertragene Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet und ist die/der Beschäftigte weiterhin in seiner bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, weil sie/er keinen Höhergruppierungsantrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA gestellt hat, ist je nach Eingruppierung der/des Beschäftigten (EG 9a bis 14 oder EG 1 bis 8) ggfs. die Höhe persönlichen Zulage neu zu berechnen.

Ein Antrag auf Neuberechnung der persönlichen Zulage ist nicht erforderlich.

### **i) Höhergruppierungsantrag und unzutreffende bisherige Eingruppierungsfeststellung**

Auch in dieser Frage sind verschiedene Fallgestaltungen zu unterscheiden:

Wenn die bisherige Eingruppierungsfeststellung zum 31. Dezember 2016 zu niedrig ist und sich aus der korrekten Eingruppierung durch die neue Entgeltordnung eine noch höhere Entgeltgruppe ergibt, muss diese nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA bis zum 31. Dezember 2017 beantragt werden. Eine (vorherige) gesonderte Geltendmachung nach § 37 Abs. 1 TVöD der Bezahlung nach der zutreffenden Entgeltgruppe bis zum 31. Dezember 2016 ist wegen der Tarifautomatik des § 22 BAT/BAT-O nicht erforderlich.

Wenn die bisherige Eingruppierungsfeststellung zum 31. Dezember 2016 zu niedrig ist und sich aus der korrekten Eingruppierung durch die neue Entgeltordnung keine noch höhere Entgeltgruppe ergibt, muss die korrekte Bezahlung gemäß § 37 Abs. 1 TVöD schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.

In diesem Fall liegt durch die Korrektur der Eingruppierungsfeststellung keine Höhergruppierung vor, da zum Zeitpunkt der Geltendmachung keine andere, höherwertige Tätigkeit übertragen, sondern die falsche Eingruppierungsfeststellung zu der unveränderten Tätigkeit korrigiert wird. Wegen der Tarifautomatik wirkt dies dem Grunde nach auf den Zeitpunkt der Übertragung dieser Tätigkeit zurück, wobei daraus wegen der Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD Zahlungsansprüche nur sechs Monate rückwirkend abgeleitet werden können.

Erst Recht liegt keine Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 28. Februar 2017 vor, die zur stufengleichen Höhergruppierung führen würde.

#### Beispiele:

1. *Wenn die Tätigkeit einer bzw. eines Beschäftigten vor dem 1. Januar 2017 gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderte (und die Ausbildungs- und Prüfungspflicht erfüllt war), war die/der Beschäftigte bei Übertragung der Tätigkeit vor dem 1. Oktober 2005 tarifgerecht der Entgeltgruppe 6 und bei Übertragung der Tätigkeit nach dem 30. September tarifgerecht der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.*

*Erhielt die/der Beschäftigte im ersten Fall bisher nur Entgelt nach Entgeltgruppe 5, ist eine Korrektur der bisherigen Eingruppierungsfeststellung vorzunehmen und eine entsprechende Geltendmachung nach § 37 Abs. 1 TVöD erforderlich.*

*Im zweiten Fall ist ein Antrag auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 6 nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung zu stellen.*

2. *Waren dagegen vor dem 1. Januar 2017 Tätigkeiten auszuüben, die lediglich gründliche Fachkenntnisse erforderten, war die/der Beschäftigte tarifgerecht der EG 5 zugeordnet und es ist weder eine Korrektur der Eingruppierungsfeststellung noch ein Höhergruppierungsantrag nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA möglich.*
3. *Wenn die Tätigkeit einer bzw. eines Beschäftigten vor dem 1. Januar 2017 gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erforderte und sie besonders verantwortungsvoll war (und die Ausbildungs- und Prüfungspflicht erfüllt war), war die/der Beschäftigte unabhängig vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit tarifgerecht der Entgeltgruppe 9 ohne Stufeneinschränkungen zugeordnet.  
In diesem Fall ist sowohl dann, wenn sie/er bisher tarifwidrig nur Entgelt nach der Entgeltgruppe 9 mit Stufeneinschränkungen erhielt (und deswegen gemäß § 29c Abs. 3 TVÜ-VKA in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet wurde), als auch dann, wenn sie/er bisher tarifgerecht Entgelt nach der Entgeltgruppe 9 ohne Stufeneinschränkungen erhielt (und deswegen gemäß § 29c Abs. 2 TVÜ-VKA in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet wurde), ein Antrag auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9c nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung zu stellen.*

---

**Darum:** <https://mitgliedwerden.verdi.de>