

Die Eingruppierung nach dem Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 05.10.2000

Verfasser: Martin Hofmann

Inhaltsübersicht	Seite
1 Vorbemerkung	56
2 Tarifliche Grundlagen	56
2.1 Zentrale Eingruppierungsvorschrift	56
2.1.1 Die Tätigkeit als Gegenstand der tariflichen Bewertung	57
2.1.2 Grundsatz des zeitlichen Hälftemaßes	59
2.1.3 Behandlung der Tätigkeiten unterschiedlicher Wertigkeit	59
2.1.4 Sonderregelung für ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer	61
2.1.5 Eingruppierung der Vorarbeiter oder Vorhandwerker	61
2.2 Zusammenwirken von Oberbegriffen und Beispielstätigkeiten als Grundlage für die Eingruppierung	61
2.2.1 Wechselwirkung zwischen Oberbegriffen und Beispielstätigkeiten	62
2.2.2 Mehrere Oberbegriffe in einer Entgeltgruppe	62
2.2.3 Tarifaufbau der Oberbegriffe	63
2.2.4 Gleichwertigkeit der Oberbegriffe in Entgeltgruppe 11	67
2.2.5 Kein „sonstiger Angestellter“ – stattdessen Auffangregelung „Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben“	68

	Seite
2.3 Vorgehen bei der Stellenbewertung nach dem TV-V	69
2.3.1 Schritt 1: Eingruppierung direkt anhand der Tätigkeitsbeispiele	69
2.3.2 Schritt 2: Eingruppierung anhand der Oberbegriffe	70
2.3.2.1 Beibehaltung der Bewertung von Tätigkeiten nach gleichlautenden Oberbegriffen des BAT bzw. BTV Nr. 2 im TV-V	70
2.3.2.2 Zuordnung von Tätigkeiten zu Oberbegriffen, für die im BAT besondere Tätigkeitsmerkmale vereinbart waren und die nicht in den TV-V übernommen wurden	72
2.4 Anwendung der Rechtsprechung des BAG zum BAT und BTV Nr. 2 auf den TV-V	74
2.5 Auslegung neuer Oberbegriffe	74
2.5.1 Neuer Oberbegriff „einfachste Tätigkeiten“ (EntgGr. 1)	74
2.5.2 Neuer Oberbegriff „besonders vielseitige Tätigkeiten“ (EntgGr. 6.1)	75
2.5.3 Neuer Oberbegriff „besondere Spezialkenntnisse“ (EntgGr. 7.1)	75
3 Zusammenfassung	75

1 Vorbemerkung

Mit Tarifvertrag vom 05.10.2000 wurde der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) als eigener Spartentarifvertrag abgeschlossen.

Neben den originären TV-V-Anwendern (§ 1 Abs. 1 TV-V, rechtlich selbstständige Versorgungsbetriebe, die dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen, in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen und Mitglieder der Arbeitgeberverbände sind, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände – VKA – angehören) können nach der Öffnungsklausel des § 1 Abs. 2 TV-V weitere Betriebe durch landesbezirklichen Tarifvertrag ganz oder teilweise in den Geltungsbereich des TV-V einbezogen oder ausgenommen werden.

Von dieser Öffnungsklausel wurde mittlerweile für eine Vielzahl von Betrieben bzw. Betriebsteilen Gebrauch gemacht.

Der Bezirkstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 25.09.2001 gemäß § 1 Abs. 2 und § 24 Abs. 1 TV-V i. d. F. des 36. Änderungsstarifvertrags vom 20.11.2015 listet mittlerweile 122 Betriebe bzw. Betriebsteile auf, die in den Geltungsbereich des TV-V einbezogen wurden.

Die Zahl unserer Bewertungsaufträge ist seit Einführung des TV-V kontinuierlich angestiegen.

Die Eingruppierungssystematik des TV-V lehnt sich noch an diejenige des BAT bzw. BTV Nr. 2 zum BMT-G II an, ist für die einheitliche Behandlung aller Arbeitnehmer (der TV-V unterscheidet nicht mehr zwischen „Angestellten“ und „Arbeitern“, sondern verwendet als einheitlichen Begriff die Bezeichnung „Arbeitnehmer“) jedoch weiterentwickelt worden, woraus ein angepasstes Vorgehen bei der Bewertung der Stellen resultiert.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über die Eingruppierungsvorschriften und stellen das Vorgehen bei der Stellenbewertung nach dem TV-V dar. Hinweise zur Auslegung neuer Oberbegriffe runden den Beitrag ab.

2 Tarifliche Grundlagen

2.1 Zentrale Eingruppierungsvorschrift

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 TV-V ist „der Arbeitnehmer ... entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 1 eingruppiert. Soweit in Anlage 1 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. Erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.“

Mit dem Wortlaut dieser Eingruppierungsvorschrift hält auch der TV-V an der Tarifautomatik fest. Für die Eingruppierung ist allein die regelmäßig auszuübende Tätigkeit maßgebend und nicht etwa die in einem Arbeitsvertrag genannte Entgeltgruppe.

Ergänzt wird diese Vorschrift durch die Vorbemerkung Nr. 1 zur Anlage 1 des TV-V:

„Die Tätigkeiten des Arbeitnehmers müssen die Voraussetzungen eines Oberbegriffs und die ihm zugrundeliegende Wertigkeit erfüllen. Die in den Beispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Tätigkeiten entsprechen der Wertigkeit eines Oberbegriffs.“

2.1.1 Die Tätigkeit als Gegenstand der tariflichen Bewertung

Wie die Eingruppierungsvorschriften für die ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer oder des Bundesangestelltentarifvertrags vor 1975 stellt die zentrale Eingruppierungsvorschrift des TV-V auf die **regelmäßig auszuübende Tätigkeit** ab.

Nur einmalig vorkommende oder vorübergehend wahrzunehmende Tätigkeiten sind damit nicht bewertungsrelevant; sind diese höherwertiger, greift die Regelung des § 5 Abs. 3 TV-V.

Aus § 5 Abs. 1 Satz 3 TV-V und der Niederschriftserklärung Nr. 3 zu § 5 Abs. 1 Satz 3 folgt, dass die regelmäßig auszuübende Tätigkeit aus mehreren Teiltätigkeiten bestehen kann.

Weitergehende Vorschriften, wie Tätigkeiten zu bilden und voneinander in gegebenenfalls unterschiedlich zu bewertende Teiltätigkeiten abzugrenzen sind, sind im TV-V im Gegensatz zum BAT (Protokollerklärung Nr. 1 zu § 22 Abs. 2 BAT) oder BTV Nr. 2 zum BMT-G II (Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1 BTV Nr. 2) nicht mehr enthalten. Der Tarifvertrag bedarf in diesem Punkt der Auslegung.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach der ständigen Rechtsprechung des BAG den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben.¹ Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann.² Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrags ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden.³ Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt.⁴

Es ist ein allgemein anerkannter Grundsatz der Eingruppierung, dass die auszuübende Tätigkeit eines Arbeitnehmers sich aus verschiedenen Teiltätigkeiten unterschiedlicher Entgelt-

¹ BAG, Urteile vom 21.03.2001 – 10 AZR 41/00, AP Nr. 75 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel, EzA Nr. 43 zu § 4 TVG Einzelhandel, und vom 19.11.1997 – 10 AZR 249/97, EzB Nr. 50 zu § 4 TVG

² BAG, Urteil vom 22.07.1998 – 10 AZR 243/97, AP Nr. 2 zu § 3 TV Ang Bundespost

³ BAG, Urteil vom 21.03.2001, a. a. O.

⁴ BAG, Urteile vom 16.05.1995 – 3 AZR 395/94, AP Nr. 10 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustrie, EzA Nr. 29 zu § 1 TVG Auslegung, vom 20.04.1994 – 10 AZR 276/93, AP Nr. 11 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen, und vom 21.07.1993 – 4 AZR 468/92, BAGE 73, 364, AP Nr. 144 zu § 1 TVG Auslegung, EzA Nr. 28 zu § 1 TVG Auslegung

gruppen zusammensetzen kann. Deshalb kann für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers ohne besondere Anhaltspunkte in der maßgebenden Vergütungsordnung nicht stets von einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit ausgegangen werden.⁵

Dies steht der Zusammenfassung von Einzeltätigkeiten zu einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit oder mehrerer jeweils eine Einheit bildender Teiltätigkeiten für deren jeweils einheitliche tarifliche Bewertung nicht entgegen. Dafür gelten vergleichbare Regeln und Kriterien wie bei der Bestimmung des Arbeitsvorgangs; lediglich die anzuwendenden Maßstäbe sind weniger streng.⁶

Bei der Bildung der Tätigkeiten sind auch Tätigkeitsbeschreibungen in Form von Beispielen zu beachten. Diese können es verbieten, mehrere in verschiedenen Beispielen beschriebene Tätigkeiten zu einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen.⁷

In den Beispielstätigkeiten des TV-V sind sowohl

- einzelne Tätigkeiten (z. B. Reinigen von Werkstätten und Labors, Bedienen und Überwachen von Kraftwerksmaschinen, Montagearbeiten in Netzen, Erstellen von Kostenangeboten und Bearbeiten von Versorgungsanfragen in mehreren Energiesparten) als auch
- einheitlich zu bewertende Funktionen (Tätigkeiten als Schreibkraft, Tätigkeiten als Wasserwart, Handwerks- und Industriemeister mit entsprechenden Tätigkeiten, Asset-Manager, Bilanzkreismanager) als auch
- Funktionen mit bestimmten Tätigkeiten unterschiedlichen Schwierigkeitsgrads (An- und Abfahren von Kraftwerksblöcken mit einer Leistung von mehr als 100 MW und Eingreifen bei Störungen als Kraftwerker mit Kraftwerkerprüfung; Analysieren, Testen und Einführen von DV-Systemen und deren Wartung als DV-Organisator)

angeführt.

Diese Beispielstätigkeiten zeigen auf, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien im Wesentlichen die bislang für die Bildung von Arbeitsvorgängen nach dem BAT bzw. von Tätigkeiten und Teiltätigkeiten nach dem BTV Nr. 2 entwickelten Grundsätze beibehalten werden sollen.

⁵ BAG, Urteil vom 18.02.2015 – 4 AZR 778/13

⁶ BAG, Urteil vom 15.02.2006 – 4 AZR 634/04

⁷ BAG, Urteil vom 26.07.1995 – 4 AZR 280/94, Bestätigung und Fortführung der Rechtsprechung des Senats, NZA 1995, 483 L, AP Nr. 9 zu §§ 22, 23 BAT Krankenkassen

Danach sind für die Bildung von Tätigkeiten und Teiltätigkeiten

- Zusammenhangstätigkeiten nicht abzuspalten (sog. Aufspaltungs- oder Atomisierungsverbot),
- Arbeitsleistungen, die einen engeren inneren Zusammenhang aufweisen, zusammenzufassen⁸ bzw. im Umkehrschluss Tätigkeiten, die keinen engeren inneren Zusammenhang aufweisen, zu trennen,
- wiederkehrende gleichartige Arbeitsleistungen (z. B. Bearbeitung von Widersprüchen, Erstellung von Gutachten oder Antragsbearbeitung) ebenfalls zusammenzufassen⁹ und
- Leitungstätigkeiten zusammenzufassen.¹⁰

Dabei ist zu beachten, dass Arbeitsschritte für die Bewertung nicht trennbar sind, wenn sich erst im Laufe der Bearbeitung herausstellt, welchen tariflich erheblichen Schwierigkeitsgrad der einzelne Fall aufweist. Es muss also anhand eines Merkmals bereits vor der Bearbeitung erkennbar sein, welcher Tätigkeit die Arbeitsleistung zuzuordnen ist.¹¹ Dies gilt nicht, wenn die Arbeitsorganisation so gestaltet ist, dass eine derartige Trennung schon bei der Zuweisung der Arbeitsaufgabe möglich ist und beispielsweise schwierigere Fälle von vorgesetzten Dienstkräften bearbeitet werden.

Wenn ein Tarifmerkmal in einer Tätigkeit in rechtserheblichem Ausmaß anfällt, so ist die gesamte Dauer der Tätigkeit einschließlich der Zusammenhangersarbeiten zu berücksichtigen.¹²

2.1.2 Grundsatz des zeitlichen Hälftemaßes

Die für die Eingruppierung relevanten Tätigkeiten müssen grundsätzlich das so genannte Hälftemaß erreichen, d. h. 50 % der Gesamttätigkeit sind erforderlich, aber auch ausreichend.

Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz findet sich in EntgGr. 6 Fallgr. 6.2, in der als abweichendes Maß ein Fünftel der Gesamtarbeitszeit, d. h. 20 % bestimmt ist.

2.1.3 Behandlung der Tätigkeiten unterschiedlicher Wertigkeit

Bei unterschiedlicher Wertigkeit werden höherwertige Tätigkeiten, die ihrerseits nicht das Hälftemaß erreichen, zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet, bis die Summe der addierten Teiltätigkeiten das geforderte tarifliche Maß erreicht. Die Niederschriftserklärung Nr. 3 zu § 5 Abs. 1 Satz 3 TV-V nennt folgende Beispiele:

⁸ vgl. BAG, Urteile vom 06.06.1984 – 4 AZR 218/82, vom 29.08.1984 – 4 AZR 338/82, vom 16.04.1986 – 4 AZR 595/84 und vom 26.08.1987 – 4 AZR 137/87

⁹ BAG, Urteile vom 12.08.1981 – 4 AZR 15/79, vom 19.05.1982 – 4 AZR 762/79, vom 24.08.1983 – 4 AZR 302/83, vom 30.01.1985 – 4 AZR 184/83 und vom 23.09.2009 – 4 AZR 308/08

¹⁰ vgl. BAG, Urteile vom 16.05.1979 – 4 AZR 680/77, vom 23.05.1979 – 4 AZR 576/77, vom 10.06.1981 – 4 AZR 1164/78, vom 09.09.1981 – 4 AZR 59/79, vom 27.06.1984 – 4 AZR 284/82, vom 30.01.1985 – 4 AZR 184/83 und vom 24.09.1986 – 4 AZR 482/85 sowie LAG Hamm, Urteil vom 14.08.2002 – 18 Sa 1552/01 m. w. N.

¹¹ vgl. BAG, Urteile vom 23.09.2009, a. a. O., und vom 21.03.2012 – 4 AZR 266/10

¹² BAG, Urteile vom 14.02.1979, 19.03.1986, 20.10.1993 und 18.05.1994, AP Nrn. 15, 116, 172 und 178 zu §§ 22, 23 BAT 1975, und Beschluss vom 22.03.1995, ZTR 1995, 361

„Beispiel 1:

Auszuübende Teiltätigkeiten

Entgeltgruppe	Umfang der Teiltätigkeit
8	25
7	45
6	30

Die 25 % der Teiltätigkeit in EGr. 8 sind der nächstniedrigeren EGr. 7 zuzurechnen ($25\% + 45\% = 70\%$). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EGr. 7 eingruppiert.

Beispiel 2:

Auszuübende Teiltätigkeiten:

Entgeltgruppe	Umfang der Teiltätigkeit
8	20
7	20
6	20
5	20
4	20

Die 20 % der Teiltätigkeit in EGr. 8 sind der nächstniedrigeren EGr. 7 zuzurechnen ($20\% + 20\% = 40\%$). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit noch nicht erreicht. Diese 40 % Teiltätigkeiten werden wiederum der nächstniedrigeren EGr. 6 zugerechnet ($40\% + 20\% = 60\%$). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EGr. 6 eingruppiert.

Beispiel 3:

Auszuübende Teiltätigkeiten:

Entgeltgruppe	Umfang der Teiltätigkeit
8	35
7	15
6	20
5	30

Die 35 % der Teiltätigkeit in EGr. 8 sind der nächstniedrigeren EGr. 7 zuzurechnen ($35\% + 15\% = 50\%$). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EGr. 7 eingruppiert.“

2.1.4 Sonderregelung für ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer

Eine Ergänzung erfährt § 5 TV-V durch die Sonderregelung des § 23 TV-V, in der die Eingruppierung ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer geregelt ist.

Nach § 23 TV-V gelten „für Arbeitnehmer, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte und die neu eingestellt werden oder höherwertige Tätigkeiten übertragen bekommen, ... bis zu einer landesbezirklichen Vereinbarung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen der Anlage 1 die in den Bezirkstarifverträgen bzw. im Tarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) vereinbarten Tätigkeitsmerkmale weiter, soweit sie den Oberbegriffen nicht widersprechen. Tätigkeitsmerkmale, die Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege regeln, gelten nicht mehr. Die Lohngruppen nach den Bezirkstarifverträgen bzw. nach dem Lohngruppenverzeichnis sind den Entgeltgruppen dieses Tarifvertrages wie folgt zugeordnet:

Entgeltgruppe	Lohngruppe
1	–
2	1
3	2
4	3, 4
5	5
6	6
7	7, 9“

Über diese Vorschrift können die Tätigkeitsmerkmale des BTV Nr. 2 zum BMT-G II weiter angewandt werden. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf unseren Geschäftsbericht 2013, S. 15 ff., mit den darin enthaltenen Auslegungshinweisen und Bewertungsbeispielen.

2.1.5 Eingruppierung der Vorarbeiter oder Vorhandwerker

Die Eingruppierung der Vorarbeiter ist in Vorbemerkung Nr. 4 zu Anlage 1 geregelt.

Die Bestimmung lautet:

„Arbeitnehmer, denen die Funktion eines Vorarbeiters oder Vorhandwerkers übertragen worden ist, werden für die Dauer dieser Tätigkeit jeweils eine Entgeltgruppe höher eingruppiert. Diese Eingruppierung ist jederzeit widerruflich.“

Zur Bewertung der Vorarbeitertätigkeiten verweisen wir auf unseren Geschäftsberichtsbeitrag 2013, S. 26.

2.2 Zusammenwirken von Oberbegriffen und Beispielstätigkeiten als Grundlage für die Eingruppierung

Die Eingruppierung von Arbeitnehmern kann im TV-V sowohl nach Oberbegriffen als auch nach den Beispielstätigkeiten zu den Entgeltgruppen als auch in Kombination von Oberbegriffen und Beispielstätigkeiten erfolgen.

2.2.1 Wechselwirkung zwischen Oberbegriffen und Beispielstätigkeiten

Die Relation zwischen Oberbegriffen und Beispielstätigkeiten zu den Entgeltgruppen ist in Vorbemerkung Nr. 1 zur Anlage 1 geregelt:

„1. Die Tätigkeiten des Arbeitnehmers müssen die Voraussetzungen eines Oberbegriffs und die ihm zugrundeliegende Wertigkeit erfüllen. Die in den Beispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Tätigkeiten entsprechen der Wertigkeit eines Oberbegriffs. Sind Tätigkeiten als Beispiel nur in einer Entgeltgruppe vereinbart, wird dadurch nicht ausgeschlossen, dass die Anforderungen eines Oberbegriffes einer höheren Entgeltgruppe erfüllt sein können.“

Mit der Vereinbarung, dass die in den Beispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Tätigkeiten der Wertigkeit eines Oberbegriffs entsprechen, erfüllen die Beispiele zu den Entgeltgruppen wie im BAT bzw. BTV Nr. 2 zweierlei Funktionen:

- Sie ermöglichen die direkte Zuordnung einer bestimmten Tätigkeit zu einer Entgeltgruppe.
- Sie dienen als Gradmesser für die Anforderungen, die an die Erfüllung des Oberbegriffs zu stellen sind, wenn zu bewertende Tätigkeiten nicht in den Beispielskatalogen aufgeführt sind. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist dann, wenn eines dieser Tätigkeitsbeispiele zutrifft, auch das Merkmal des Oberbegriffs erfüllt (Senat, AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG, AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; BAG, NZA 1991, 381, EzA Nr. 4 zu § 3 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Wird kein Tätigkeitsbeispiel erfüllt, ist auf den allgemeinen Begriff zurückzugreifen, wobei dann aber dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat; die Tarifvertragsparteien haben mit den Beispielen Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs vorgegeben (BAGE 45, 121 [126], AP Nr. 134 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 51, 59 [87 f.], NZA 1986, 751, AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dazu können zu bewertende Tätigkeiten mit den in den Beispielstätigkeiten genannten Anforderungen verglichen werden.

Für die Bewertung bedeutet dies, dass zuerst zu prüfen ist, welche Tätigkeiten direkt den Beispielen zu den Entgeltgruppen zugeordnet werden können (siehe Abschnitt 2.3.1).

Die übrigen Tätigkeiten werden anschließend nach den Oberbegriffen bewertet (siehe Abschnitt 2.3.2).

2.2.2 Mehrere Oberbegriffe in einer Entgeltgruppe

Die Besonderheit des TV-V und damit bei der Bewertung liegt nun darin begründet, dass in verschiedenen Entgeltgruppen des TV-V mehrere, d. h. bis zu drei Oberbegriffe vorhanden sind. Die Gleichstellungsklausel in Vorbemerkung Nr. 2 zur Anlage 1 (*„Sind in einer Entgeltgruppe mehrere Oberbegriffe vorhanden, stehen diese gleichwertig nebeneinander.“*) ermöglicht im Grundsatz eine größere Flexibilität bei der Bewertung.

Auch wenn die Oberbegriffe in einer Entgeltgruppe gleichwertig nebeneinander stehen, ist doch zu beachten, dass den Oberbegriffen ein Tarifaufbau zugrunde liegt, der bei der Bewertung berücksichtigt werden muss. Für die Bewertung einer konkreten Tätigkeit nach den Oberbegriffen ist also grundsätzlich eine Festlegung auf einen Ausgangsoberbegriff notwendig (siehe Abschnitt 2.3.2).

2.2.3 Tarifaufbau der Oberbegriffe

Ähnlich den Regelungen des BAT oder des BTV Nr. 2 unterscheiden die Oberbegriffe des TV-V zwischen so genannten Grundmerkmalen und Heraushebungsmerkmalen, woraus sich ein Tarifaufbau ergibt. Bei ersteren sind bestimmte Grundanforderungen, bei letzteren qualifizierende Anforderungen zu erfüllen.

Die Unterscheidung in Grundmerkmale und Heraushebungsmerkmale bedeutet für die Stellenbewertung, dass für die Feststellung, ob die Anforderungen des Heraushebungsmerkmals erfüllt sind, ein wertender Vergleich mit der zugrunde liegenden „Ausgangsgruppe“ erforderlich ist und eine deutlich wahrnehmbare Steigerung vorliegen muss.

Dieser wertende Vergleich ist bei den Grundanforderungen nicht vorzunehmen; es genügt die Feststellung, dass das Tarifmerkmal vorliegt.

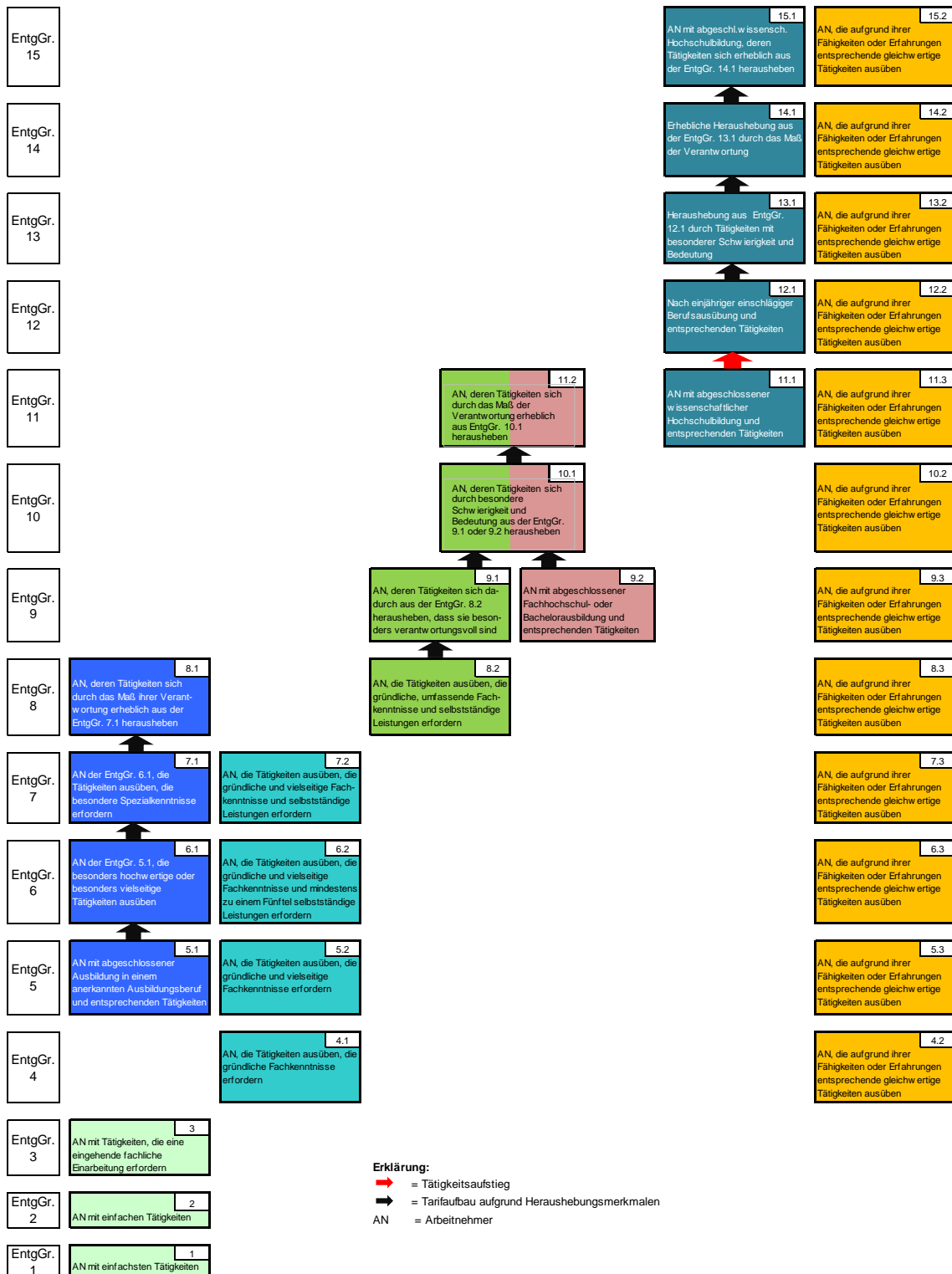
Wie im BAT bzw. BTV Nr. 2 ergibt sich der Tarifaufbau im TV-V in der Regel aus der Entwicklung von Oberbegriffen einer Entgeltgruppe aus der (oder den) vorausgegangenen niedrigeren Entgeltgruppe(n). Daraus folgt, dass bei der Prüfung, ob die Merkmale einer bestimmten Entgeltgruppe erfüllt sind, die insoweit in Betracht kommende „Ausgangsgruppe“ und deren Fortentwicklung in der jeweils nächsthöheren Entgeltgruppe berücksichtigt werden muss. Wenn Entgeltgruppen aufeinander aufbauen, muss dementsprechend – in Anlehnung an die ständige Rechtsprechung des BAG zu Eingruppierungsfällen des BAT bzw. BMT-G II – nicht nur geprüft werden, ob die tariflichen Anforderungen der geltend gemachten Entgeltgruppe vorliegen, sondern auch, ob die der darunter liegenden Entgeltgruppe(n) erfüllt sind.

Der Tarifaufbau verhindert, dass bei der Bewertung zwischen den Oberbegriffen beliebig hin und her gesprungen werden kann. Wäre dies von den Tarifvertragsparteien beabsichtigt, hätten sie auf einen Tarifaufbau verzichten müssen.

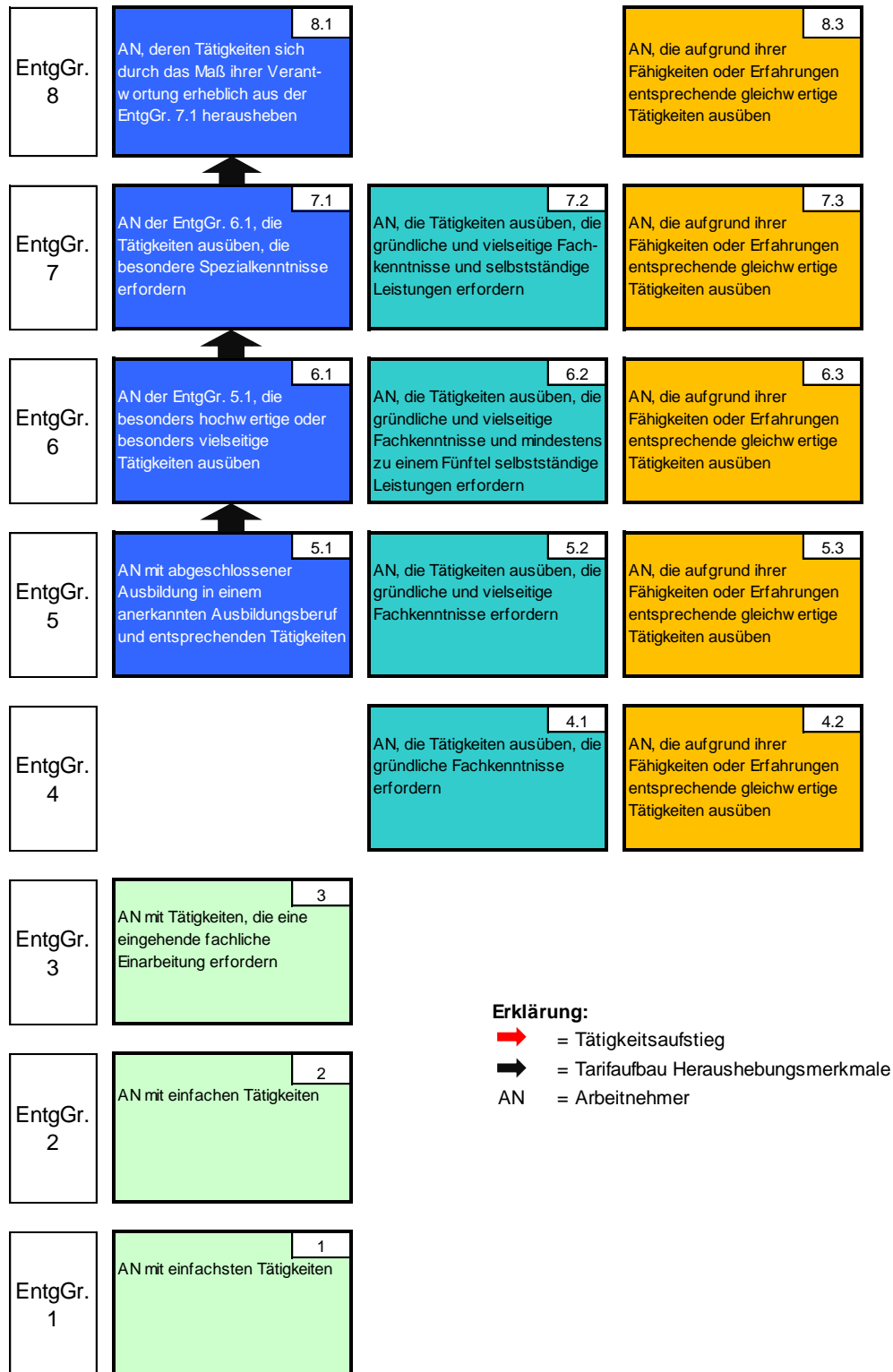
So widerspräche es beispielsweise dem Tarifaufbau, bei einem Arbeitnehmer eine Grundeingruppierung in EntgGr. 5.1 festzustellen (Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf), dann jedoch folgend die Anforderungen der EntgGr. 6.2 (gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und ein Fünftel selbstständige Leistungen) zu prüfen – und gegebenenfalls zu bejahen, weil die Voraussetzungen der auf der EntgGr. 5.1 aufbauenden EntgGr. 6.1 nicht vorliegen.

Den Tarifaufbau stellen wir im Folgenden graphisch dar:

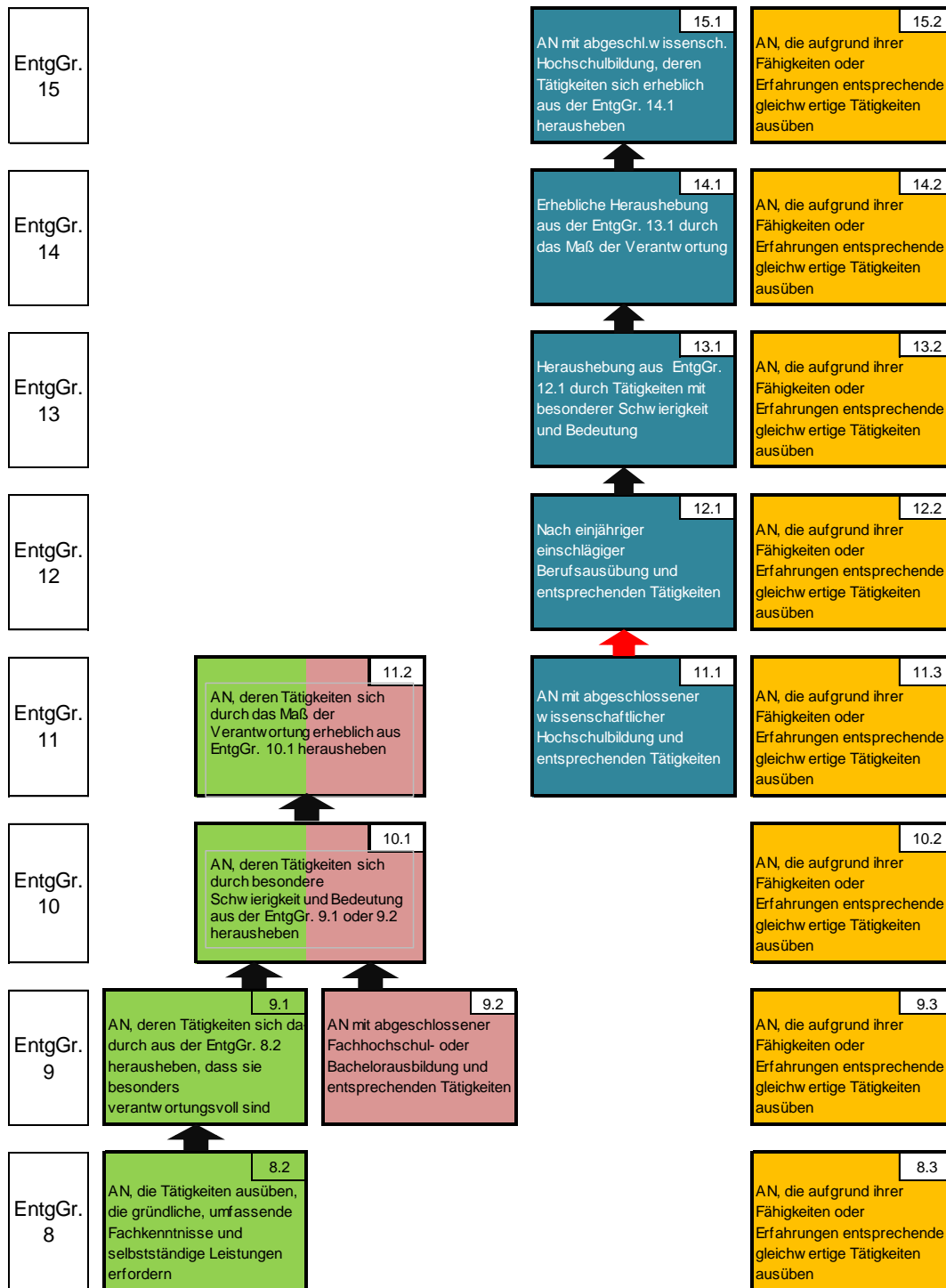
Schematische Übersicht über den Tarifaufbau Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 05.10.2000, zuletzt geändert durch Änderungs-TV Nr. 10 vom 01.04.2014



Schematische Übersicht über den Tarifaufbau Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 05.10.2000, zuletzt geändert durch Änderungs-TV Nr. 10 vom 01.04.2014; Schaubild 1 EntgGr. 1 bis 8



**Schematische Übersicht über den Tarifaufbau Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom
05.10.2000, zuletzt geändert durch Änderungs-TV Nr. 10 vom 01.04.2014;
Schaubild 2 EntgGr. 8 bis 15**



Erklärung:

- ➔ = Tätigkeitsaufstieg
- ➡ = Tarifaufbau aufgrund Heraushebungsmerkmalen
- AN = Arbeitnehmer

2.2.4 Gleichwertigkeit der Oberbegriffe in Entgeltgruppe 11

Die Vorbemerkung Nr. 2 zur Anlage 1 (Gleichwertigkeitsklausel der Oberbegriffe) wirft in der Verzahnungsentgeltgruppe 11 Fragen auf:

Eine Bewertung mit EntgGr. 11.1 (Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten) zieht nach einjähriger einschlägiger Berufsausübung einen Tätigkeitsaufstieg nach EntgGr. 12.1 nach sich, eine Bewertung in der „gleichwertigen“ EntgGr. 11.2 (Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der EntgGr. 10.1 herausheben) jedoch nicht.

In EntgGr. 11 führen die Oberbegriffe 11.1 und 11.2 zu unterschiedlichen Aufstiegsmöglichkeiten, da mit dem Tätigkeitsaufstieg nach EntgGr. 12.1 ein höheres, also „wertigeres“ Entgelt die Folge ist.

Da – wie auch in anderen Entgeltgruppen – nicht direkt ersichtlich ist, welche Beispielstätigkeiten der EntgGr. 11 wiederum welchem der „gleichwertigen“ Oberbegriffe entsprechen (eine bestimmte Zuordnung könnte sich z. B. aus der laufenden Nummerierung ergeben), ist unklar, ob die Beispielstätigkeiten der EntgGr. 11 einen Tätigkeitsaufstieg nach EntgGr. 12.1 nach sich ziehen oder nicht.

Zur Lösung dieser Frage ist der Tarifvertrag auszulegen; dabei gilt, dass – wie oben ausgeführt – im Zweifel diejenige Tarifauslegung zu wählen ist, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt.

In Vorbemerkung Nr. 1 der Anlage 1 ist festgelegt, dass die in den Beispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Tätigkeiten der Wertigkeit eines Oberbegriffs entsprechen. Aus diesem Wortlaut könnte geschlossen werden, dass damit gemeint ist, die Tätigkeiten könnten nur der Wertigkeit genau eines der Oberbegriffe entsprechen, nicht aber mehrerer Oberbegriffe. Dieser Schluss ist aber nicht zwingend. Die Beispiele in Nrn. 11.4.1 bis 11.4.5 sind nicht jeweils einem der in EntgGr. 11 nebeneinander stehenden Oberbegriffe in den Nummern 11.1, 11.2 und 11.3 zugeordnet. Das in ihnen formulierte Tätigkeitsbild kann in der Praxis begrifflich zu jedem der drei Oberbegriffe passen. Schon unter Abschnitt 2.1.1 ist ausgeführt, dass die Beispielstätigkeiten des TV-V sowohl einzelnen Tätigkeiten als auch einheitlich zu bewertenden Funktionen als auch Funktionen mit bestimmten Tätigkeiten unterschiedlichen Schwierigkeitsgrads folgen; stringent trennen lässt sich das nicht immer.

Zu berücksichtigen ist weiter, dass Beispielstätigkeiten nicht zu allen Entgeltgruppen, sondern nur zu den EntgGr. 2 bis 11 vereinbart worden sind. Daraus könnte geschlossen werden, dass die Tarifvertragsparteien für die Beispielstätigkeiten der EntgGr. 11 eine wissenschaftliche Hochschulbildung nicht für erforderlich halten. Zwingend ist das aber nicht. Denn der TV-V lässt die Möglichkeit offen, auch für die Entgeltgruppen 12 ff. Beispielstätigkeiten zu vereinbaren (nur landesbezirklich ist das allein bis zur EntgGr. 11 möglich, Vorbemerkung Nr. 3 zu Anlage 1).

Hätten die Tarifvertragsparteien gewollt, dass Arbeitnehmer, die nach den Beispielstätigkeiten zu EntgGr. 11 eingruppiert sind, nach EntgGr. 12 aufsteigen, hätten sie dies durch einen Hinweis in EntgGr. 12 klarstellen können. Dass sie es nicht getan haben, lässt aber noch nicht den Schluss zu, dass der Aufstieg nach EntgGr. 12 nicht möglich sein sollte. Vielmehr ist das eine Frage der weiteren Auslegung.

Es kann nicht von vornherein ausgeschlossen werden, dass für die Wahrnehmung der Beispielstätigkeiten in EntgGr. 11 nicht auch eine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich sein kann. Wäre diese erforderlich, könnten die betroffenen Arbeitnehmer aber direkt über die EntgGr. 11.1 mit Tätigkeitsaufstieg nach EntgGr. 12.1 eingruppiert werden. In diesem Fall erschiene die Anwendung der Beispielstätigkeiten weitgehend entbehrlich, da sich die Anforderung, ob für eine Tätigkeit eine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist, nicht schon aus dem Tätigkeitsbeispiel selbst, sondern nur aus der konkreten Tätigkeit und der damit verbundenen Anforderung ergeben könnte. Dass die Tarifvertragsparteien Beispielstätigkeiten aufgeführt haben, ohne jeweils auf eine wissenschaftliche Hochschulbildung abzustellen, spricht gegen diese Überlegung. Zudem existiert kein allgemeiner Erfahrungssatz, wonach die exponierten Beispielstätigkeiten der EntgGr. 11 einem Studienabgänger mit wissenschaftliche Hochschulbildung, aber ohne Berufserfahrung nicht anvertraut werden – auch wenn in der Praxis diese Konstellation möglicherweise zu beobachten sein mag. Der Tarifaufbau und die Gleichwertigkeitsklausel der Oberbegriffe legen nahe, dass die Tarifvertragsparteien selbst davon ausgingen, dass Berufsanfängern mit wissenschaftlicher Hochschulbildung auch ohne Berufserfahrung die Beispielstätigkeiten der EntgGr. 11 anvertraut werden können; andernfalls wäre die Aufnahme der EntgGr. 12.1 nicht recht verständlich, die sich von der EntgGr. 11.1 allein durch die Voraussetzung einer einjährigen Berufserfahrung unterscheidet.

Letztlich bleibt festzuhalten, dass das Tarifwerk jedenfalls bei den Beispielstätigkeiten bezüglich des Aufstiegs von der EntgGr. 11 in die EntgGr. 12 nicht stringent und eindeutig formuliert ist, sondern Zweifel bleiben.

Maßgeblich bleibt deshalb, eine Auslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt.

Die bestehende Unsicherheit kann im Rahmen der Stellenbewertung im Einzelfall gelöst werden. Wir sind der Auffassung, dass für eine Eingruppierung nach den Tätigkeitsbeispielen der EntgGr. 11, die einen Tätigkeitsaufstieg nach EntgGr. 12.1 nach sich ziehen soll, die Feststellung notwendig ist, dass für die wahrzunehmenden Tätigkeiten eine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist, d. h. das Aufgabengebiet einen akademischen Zuschnitt hat. Bei einer Stelle, die einen akademischen Zuschnitt aufweist, deren Inhaber aber keine wissenschaftliche Hochschulbildung hat, kommt eine Eingruppierung in die EntgGr. 11.3 in Betracht, aus der ein Aufstieg in die EntgGr. 12.2 möglich ist; die Voraussetzungen der EntgGr. 11.3 wären also zu prüfen.

2.2.5 Kein „sonstiger Angestellter“ – stattdessen Auffangregelung „Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben“

Eine weitere Besonderheit des TV-V ist, dass für Arbeitnehmer, die eine für eine Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe notwendige Ausbildung nicht nachweisen, ein eigener Oberbegriff, d. h. eine eigene Eingruppierungsregelung geschaffen wurde. Die Definition des „sonstigen Angestellten“ – im BAT insbesondere in den speziellen Tarifmerkmalen für Techniker und Ingenieure gebräuchlich – findet sich im TV-V in veränderter Form mit einem anderen Regelungsinhalt.

Die Regelung des BAT stellte auf *„sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“*, ab. Zu den hohen Anforderungen bezüglich der Anerkennung als „sonstiger Angestellter“, die das BAG entwickelt hat, verweisen wir auf die Abhandlung in unserem Geschäftsberichtsbeitrag von 1996, S. 41 ff. mit der dort angeführten Arbeitsrechtsprechung.

Im TV-V heißt die Regelung nun „*Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben*“ und taucht in den EntgGrn. 4 bis 15 auf.

Die Anforderung „gleichwertig“ bezieht sich nun nicht mehr auf die Fähigkeiten, sondern auf die wahrzunehmenden Tätigkeiten; die strenge Rechtsprechung des BAG zum „sonstigen Angestellten“ ist damit nicht mehr anwendbar. Im TV-V kommt es letztlich für die **Eingruppierung eines Arbeitnehmers** nicht mehr darauf an, ob ein Arbeitnehmer eine an sich zu fordernde Ausbildung auch nachweisen kann oder nicht.

Für die **Bewertung der Stelle** ist es aber nach wie vor entscheidend, ob und welche Ausbildung für die wahrzunehmenden Tätigkeiten erforderlich ist, vgl. hierzu auch die Ausführungen unter Abschnitte 2.2.3 (Tarifaufbau der Oberbegriffe), 2.2.4 letzter Absatz und 2.3.2.1 letzter Absatz.

2.3 Vorgehen bei der Stellenbewertung nach dem TV-V

Grundlage für eine tarifkonforme Stellenbewertung bildet zunächst eine Stellenbeschreibung mit Angabe der Tätigkeiten und deren zeitlicher Anteile.

Sobald auf Grundlage der Stellenbeschreibung Tätigkeiten bzw. Teiltätigkeiten als Gegenstand der tariflichen Bewertung gebildet sind, können diese bewertet werden.

Zuerst ist zu prüfen, welche Tätigkeiten direkt den Beispielen zu den Entgeltgruppen zugeordnet werden können.

Die übrigen Tätigkeiten sind dann nach den Oberbegriffen zu bewerten.

2.3.1 Schritt 1: Eingruppierung direkt anhand der Tätigkeitsbeispiele

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG müssen für eine Eingruppierung nach den Tätigkeitsbeispielen sämtliche in diesen genannten Anforderungen erfüllt sein. Eine wesentliche Bedeutung kommt dabei dem Wort „und“ zu. Mit „und“ verbundene Anforderungen müssen regelmäßig kumulativ vorliegen.¹³

Einige Beispiele:

EntgGr. 8.4.2	An- und Abfahren von Kraftwerksblöcken mit einer Leistung von mehr als 100 MW und Eingreifen bei Störungen als Kraftwerker mit Kraftwerkerprüfung
EntgGr. 9.4.4	Abrechnung von schwierigen und speziellen Verträgen der Sonderabnehmer
EntgGr. 10.3.2	Kostenrechnungen, Kostenanalysen, Kalkulationen und Wirtschaftlichkeitsberechnungen

¹³ Das ist nicht der Fall, wenn die Tarifvertragsparteien ein Beispiel erkennbar nur als bloße Aufzählung formuliert haben, z. B. Nr. 9.4.1 „Handwerks- und Industriemeister“; das Vorliegen zweier Meistertitel ist nicht Voraussetzung.

EntgGr. 11.4.5 Entwurf, Vortrassierung und Ausschreibung von Leitungs- **und** Tiefbau-
projekten im MS- **und** HS-Netz von besonderer Schwierigkeit

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist bei Adjektiven, die besondere Anforderungen beschreiben, ein Vergleich mit den darunterliegenden „Normalanforderungen“ anzustellen.

Die Abrechnung der Verträge der Sonderabnehmer ist beispielsweise nicht von Haus aus „schwierig und speziell“. Bei einer Bewertung nach dem Tätigkeitsbeispiel EntgGr. 9.4.4 ist zunächst festzustellen, welche Verträge für Sonderabnehmer im Normalfall bestehen. In einem zweiten Schritt ist dann in einem wertenden Vergleich festzustellen, welche Verträge für Sonderabnehmer „schwierig **und** speziell“ sind und das zeitliche Maß dieser Fälle zu ermitteln. Wird das zeitliche Hälftemaß erreicht, ist der Arbeitnehmer in EntgGr. 9.4.4 eingruppiert.

Da die Beispielstätigkeiten recht eng gefasst sind, sind nach unseren Bewertungserfahrungen die meisten Arbeitnehmer nicht direkt nach den Tätigkeitsbeispielen, sondern überwiegend nach den Oberbegriffen eingruppiert.

2.3.2 Schritt 2: Eingruppierung anhand der Oberbegriffe

Nach dem Tarifwortlaut ist zwar vereinbart, dass mehrere Oberbegriffe in einer Entgeltgruppe gleichwertig nebeneinander stehen. Da der Tarifaufbau bei den einzelnen Oberbegriffen jedoch teilweise unterschiedlich ist, kommt der Festlegung des eine Grundeingruppierung bestimmenden Oberbegriffs eine tragende Bedeutung zu.

Die Beispielstätigkeiten können hierzu nicht herangezogen werden, sie entsprechen „nur“ der Wertigkeit des Oberbegriffs bzw. der Oberbegriffe (Vorbemerkung Nr. 1 zu Anlage 1 TV-V Satz 2), es ist aber nicht ersichtlich welchem.

Der TV-V enthält keine Regelungen, wie bei der Festlegung auf einen Oberbegriff zu verfahren ist. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach der ständigen Rechtsprechung des BAG den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (siehe Abschnitt 2.1.1).

Bei einer Tarifauslegung, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führen soll, halten wir Folgendes für sinnvoll:

2.3.2.1 Beibehaltung der Bewertung von Tätigkeiten nach gleichlautenden Oberbegriffen des BAT bzw. BTV Nr. 2 im TV-V

Aus Gründen der Konstanz, Nachvollziehbarkeit und Verfahrensökonomie sehen wir es als sachgerecht an, Tätigkeiten, die im Geltungsbereich des BAT bzw. BTV Nr. 2 bislang nach bestimmten Oberbegriffen zu bewerten waren, weiterhin bei Gleichlauten nach diesen Oberbegriffen zu bewerten (auch wenn es wegen der Gleichwertigkeit der Oberbegriffe des TV-V nun auch zulässig ist, diese Tätigkeiten nach anderen Oberbegriffen zu bewerten):

- Danach bewerten wir kaufmännische Tätigkeiten und Verwaltungstätigkeiten, die bislang unter die Oberbegriffe der Fallgruppen 1 der Anlage 1 a zum BAT bzw. nach den Fallgruppen 1 a) der jeweiligen Vergütungsgruppen des TV für Angestellte in Versorgungsbetrieben zu subsumieren waren, wie z. B. Assistenzaufgaben, Buchhaltungsaufgaben, Gebühren- und Verbrauchsabrechnungsaufgaben, Bilanzbuchhalteraufgaben, weiterhin nach

diesen Oberbegriffen – Grundeingruppierung in EntgGr. 4.1 oder EntgGr. 5.2 („mittlerer Arbeitnehmerbereich“) bzw. EntgGr. 8.2 TV-V („gehobener Arbeitnehmerbereich“).

Wir stellen also bei kaufmännischen Tätigkeiten und Verwaltungstätigkeiten zunächst nicht darauf ab, ob ein Ausbildungsberuf nachgewiesen wird oder nicht (z. B. Ausbildung als Industriekaufmann/-frau oder Bürokaufmann/-frau, obwohl eine Bewertung nach dem Oberbegriff „Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechenden Tätigkeiten“ grundsätzlich zulässig ist – dieser Oberbegriff war in der Tarifhistorie für ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer vorgesehen).

Dabei gilt aber – nicht nur für kaufmännische und Verwaltungstätigkeiten – ganz allgemein: Wenn danach etwa eine Eingruppierung in die beantragte Entgeltgruppe nicht begründbar ist, muss durchgeprüft werden, ob die anderen Oberbegriffe der Entgeltgruppe zum Tragen kommen.

- Die Tätigkeiten von ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern bewerten wir wie bisher danach, ob diese Arbeitnehmer auf dem Gebiet eines anerkannten Ausbildungsberufs tätig sind – Grundeingruppierung in EntgGr. 5.1 TV-V. Dafür spricht auch die in § 23 TV-V getroffene Sonderregelung für diese Arbeitnehmer (siehe Abschnitt 2.1.4).
- Für Arbeitnehmer, deren Tätigkeit eine abgeschlossene Fachhochschul- oder Bachelorausbildung erfordert, wurden keine neuen Oberbegriffe eingeführt, die bisherige Bewertungspraxis kann beibehalten werden – Grundeingruppierung in EntgGr. 9.2. Dies gilt nun auch für kaufmännische oder Verwaltungstätigkeiten.
- Für Arbeitnehmer, deren Tätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschul- oder Masterausbildung erfordert, wurden keine neuen Oberbegriffe eingeführt, die bisherige Bewertungspraxis kann beibehalten werden – Grundeingruppierung in EntgGr. 11.1.

Wie bisher ist darauf hinzuweisen, dass nicht der Nachweis einer bestimmten Ausbildung den Anspruch auf eine bestimmte Eingruppierung eröffnet, sondern sich der Anspruch auf eine bestimmte Eingruppierung allein aus der wahrzunehmenden Tätigkeit (Tätigkeitsprinzip) und einer dafür **erforderlichen** Ausbildung (der Ausbildung entsprechende Tätigkeit) ergibt.

Eine einer wissenschaftlichen Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn die Tätigkeit vom Beschäftigten **ein Wissen und Können erfordert**, wie es gerade durch eine Hochschulbildung vermittelt wird. Die Tätigkeit muss einen akademischen Zuschnitt haben. Das heißt, sie muss die Fähigkeit erfordern, wie ein einschlägig ausgebildeter Akademiker auf dem entsprechenden akademischen Fachgebiet Zusammenhänge zu überschauen und selbstständig Ergebnisse zu entwickeln. Nicht ausreichend ist es hingegen, wenn die entsprechenden Kenntnisse für den Aufgabenkreis lediglich nützlich oder erwünscht sind; sie müssen vielmehr zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich, d. h. notwendig sein.¹⁴

In gleicher Weise ist bei der Bewertung von Tätigkeiten darauf abzustellen, ob diese eine abgeschlossene Fachhochschul- oder Bachelorausbildung oder eine abgeschlossene Ausbildung

¹⁴ vgl. BAG, Urteil vom 20.09.1995 – 4 AZR 413/94

in einem anerkannten Ausbildungsberuf **erfordern**. Montagearbeiten in Netzen können je nach Ausbildungserfordernis unterschiedlich zu bewerten sein (Beispielstätigkeit 4.3.4 und wortgleich 5.4.7).

2.3.2.2 Zuordnung von Tätigkeiten zu Oberbegriffen, für die im BAT besondere Tätigkeitsmerkmale vereinbart waren und die nicht in den TV-V übernommen wurden

Bei den Tätigkeiten von Meistern, Technikern und technischen Assistenten, für die im Geltungsbereich des BAT besondere Tarifmerkmale (z. B. staatlich geprüfte Bautechniker mit „schwierigen Tätigkeiten“) bestanden, finden sich im TV-V keine entsprechenden bzw. gleichlautenden Oberbegriffe mehr.

Stattdessen sind für diese Arbeitnehmer teilweise in den Beispielstätigkeiten Grundeingruppierungen vereinbart, in EntgGr. 6.4.2 z. B. staatlich geprüfte Techniker mit entsprechenden Tätigkeiten. Geht nun die Tätigkeit über die Grundeingruppierung der Beispielstätigkeit hinaus und sind in höheren Entgeltgruppen „wertigere“ Beispielstätigkeiten nicht genannt – was häufig der Fall ist –, kann eine Eingruppierung nur nach den Oberbegriffen erfolgen.

Bei mehreren Oberbegriffen in einer Entgeltgruppe ist nicht erkennbar, auf welchen Oberbegriff sich die Beispielstätigkeit für die Grundeingruppierung bezieht.

Soll nun bei einer Bewertung nach den Oberbegriffen der Tarifaufbau geprüft werden (vgl. Abschnitt 2.2.3), ist zuerst eine Zuordnung der Beispielstätigkeit, z. B. der Technikertätigkeit, auf einen Oberbegriff erforderlich.

Eine ähnliche Fragestellung tritt auch bei der Bewertung von IT-Aufgaben auf.

Der TV-V kennt weiter für Kataster- und Vermessungstechniker, Zeichner und Bäderpersonal keine besonderen Tätigkeitsmerkmale mehr. Die Eingruppierung hat ebenfalls nach den Oberbegriffen zu erfolgen.

Wir halten folgende Zuordnungen zu Oberbegriffen für sachgerecht:

- Staatlich geprüfte Techniker (z. B. Fachrichtung Bautechnik Schwerpunkt Hochbau/Tiefbau oder Fachrichtung Vermessungstechnik oder Fachrichtung Chemietechnik als technische Assistenten):

Aus dem Tätigkeitsbeispiel 6.4.2 bzw. 6.4.3 ist nicht ersichtlich, ob dieses eher die Oberbegriffe aus EntgGr. 6.1 oder 6.2 anspricht. Aus der Tarifhistorie und dem Tarifaufbau kann aber geschlossen werden, dass die EntgGr. 6.1 bevorzugt für ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einschlägig ist. Die Tätigkeit eines Technikers mit planerischen Aufgaben ist dagegen eher auf ein entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative und damit dem Erbringen einer selbstständigen Leistung im Tarifsinn gerichtet. Die Tätigkeit eines technischen Assistenten ist ähnlich zu sehen.

Demzufolge ergibt sich eine Zuordnung zu EntgGr. 6.2 (Erfordernis gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen).

- Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener Sonderausbildung:

Aus dem Tätigkeitsbeispiel 6.4.1 ist nicht ersichtlich, ob dieses eher die Oberbegriffe aus EntgGr. 6.1 oder 6.2 anspricht. Aus der Tarifhistorie und dem Tarifaufbau kann aber – wie oben ausgeführt – geschlossen werden, dass die EntgGr. 6.1 bevorzugt für ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einschlägig ist, was für die Zuordnung der Tätigkeit eines Meisters mit der Aufsicht über Handwerker oder Facharbeiter zu dieser Entgeltgruppe spricht.

Es ergibt sich eine Zuordnung zu EntgGr. 6.1.

Da die Eingruppierung der Meister als typische Funktionsstellen im TV-V über die Beispielstätigkeiten vergleichsweise detailliert geregelt ist, dürfte eine Bewertung der Stellen für Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener Sonderausbildung in den wenigsten Fällen problematisch sein.

- IT-Aufgaben, die eine abgeschlossene Fachhochschul- oder Bachelorausbildung erfordern – Grundeingruppierung in EntgGr. 9.2
- IT-Aufgaben, die keine abgeschlossene Fachhochschul- oder Bachelorausbildung erfordern – Grundeingruppierung in EntgGr. 5.2 (Erfordernis gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse) oder EntGr. 8.2 (Erfordernis gründlicher, umfassender Fachkenntnisse)
- Kataster-/Vermessungstechniker: Sie sind keine staatlich geprüften Techniker. Vermessungstechniker ist eine Ausbildung in einem 3-jährigen anerkannten Ausbildungsberuf (Quelle Internet: BERUFENET, Bundesagentur für Arbeit) – Grundeingruppierung in EntgGr. 5.1
- Zeichner, auch CAD-Fachkräfte Bau: Bauzeichner/in ist ein 3-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf in Industrie und Handel. Die Ausbildung findet auch im Handwerk statt. CAD-Fachkraft Bau ist eine berufliche Weiterbildung, deren Prüfung durch Handwerkskammern geregelt ist (Quelle Internet: BERUFENET, Bundesagentur für Arbeit) – Grundeingruppierung in EntgGr. 5.1
- Geprüfter Meister für Bäderbetriebe: Meister/in für Bäderbetriebe ist eine berufliche Weiterbildung. Die Meisterprüfung ist bundesweit einheitlich geregelt. Geprüfte Meister für Bäderbetriebe sind weder Handwerks- noch Industriemeister, sondern Fachmeister; das Tätigkeitsbeispiel 6.4.1 greift nicht unmittelbar.

Die EntgGr. 6.1 ist bevorzugt für ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einschlägig, was für die Zuordnung der Tätigkeit eines Meisters mit der Aufsicht über Handwerker oder Facharbeiter zu dieser Entgeltgruppe spricht – Grundeingruppierung in EntgGr. 6.1

- Fachangestellte für Bäderbetriebe: Fachangestellte/r für Bäderbetriebe ist ein 3-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf im Bereich von Bäderbetrieben (Ausbildungsbereiche öffentlicher Dienst und Industrie und Handel) – Grundeingruppierung in EntgGr. 5.1.

2.4 Anwendung der Rechtsprechung des BAG zum BAT und BTV Nr. 2 auf den TV-V

Die Oberbegriffe und deren Definition in Klammersätzen sind weit überwiegend aus dem BAT bzw. BTV Nr. 2 übernommen worden.

Neben den Beispielstätigkeiten sind Oberbegriffe vor allem in den Entgeltgruppen 2, 4, 5, 6 und 8 zusätzlich durch Klammersätze näher definiert. In EntgGr. 8 sind z. B. „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ wie folgt definiert: „*Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach.*“ Die Definition ist gleichlautend auch im BAT gebräuchlich. Dies gilt auch für andere in Klammersätzen enthaltene Definitionen.

Der Wille der Tarifvertragsparteien ist unseres Erachtens dahingehend auszulegen, dass auch auf die umfassende, gefestigte Rechtsprechung des BAG zu diesen Oberbegriffen unmittelbar weiter zurückzugreifen ist.

Eine höchstrichterliche Rechtsprechung zur Eingruppierung nach dem TV-V ist bislang nicht ergangen. Uns liegen lediglich zwei Urteile des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm vor, das in beiden Fällen die Klagen abwies.¹⁵ In seinen beiden Urteilen greift das LAG Hamm auf die Rechtsprechung des BAG zu früheren Regelungen des BAT bzw. im Bereich der Arbeiter zurück.

2.5 Auslegung neuer Oberbegriffe

2.5.1 Neuer Oberbegriff „einfachste Tätigkeiten“ (EntgGr. 1)

Ein Ausschließlichkeitskatalog wurde bislang nicht vereinbart. Hilfsweise kann auf den Ausschließlichkeitskatalog der EntgGr. 1 TVöD und die dazu ergangene, gefestigte Rechtsprechung zurückgegriffen werden.

Einfachste Tätigkeiten sind regelmäßig vor allem durch folgende Kriterien gekennzeichnet:

- die Tätigkeit selbst bedarf nur einer sehr kurzen Einweisung
- sie erfordert keine Vor- oder Ausbildung
- es besteht eine klare Aufgabenzuweisung
- es handelt sich um im Wesentlichen gleichförmige und gleichartige (mechanische) Arbeiten, die nur geringster Überlegungen bedürfen
- die Tätigkeit ist nicht mit einem im Rahmen der Aufgaben eigenständigen Verantwortungsbereich verbunden

¹⁵ LAG Hamm, Urteile vom 31.05.2012 – 8 Sa 1908/11, Eingruppierung eines Kundendiensttechnikers in Versorgungsbetrieben der Energie- und Wasserversorgung, und vom 16.10.2008 – 8 Sa 465/08, Eingruppierung eines Sicherheitsbeauftragten

Im Einzelfall kann auch von Bedeutung sein, ob es zur Durchführung der übertragenen Tätigkeit einer Abstimmung mit anderen Personen bedarf.¹⁶

Das BAG unterscheidet, ob die Einarbeitungszeit erforderlich ist, um allein ein gewisses Maß an Arbeitsgeschwindigkeit zu erreichen oder um die Arbeitsabläufe als solche zu beherrschen.¹⁷

2.5.2 Neuer Oberbegriff „besonders vielseitige Tätigkeiten“ (EntgGr. 6.1)

Nach dem Klammersatz zu EntgGr. 6.1 erfordern „besonders vielseitige Tätigkeiten“ ein vielseitiges fachliches Können und eine breitere Einsetzbarkeit.

Wie beim Oberbegriff „besonders hochwertige Tätigkeiten“¹⁸ handelt es sich bei dem Begriff „besonders vielseitige Tätigkeiten“ um einen unbestimmten Rechtsbegriff.

Dieser Oberbegriff ist bevorzugt für Arbeitnehmer mit handwerklichen Tätigkeiten anzuwenden, da er eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf voraussetzt (vgl. Abschnitt 2.3.2.1).

„Besonders vielseitige Tätigkeiten“ liegen unseres Erachtens vor, wenn handwerkliche Arbeiten nicht nur für eine Sparte, beispielsweise für die Wasserversorgung, sondern für mindestens zwei Sparten, beispielsweise für die Wasser- **und** Gasversorgung ausgeführt werden, und das Aufgabengebiet nicht nur eng abgegrenzt ist. Sind Arbeitnehmer beispielsweise nur auf die Zählermontage in zwei Sparten spezialisiert, spricht dies wegen des eng abgegrenzten Aufgabengebiets gegen „besonders vielseitige Tätigkeiten“.

2.5.3 Neuer Oberbegriff „besondere Spezialkenntnisse“ (EntgGr. 7.1)

Aus dem Tarifaufbau ergibt sich, dass für das Wahrnehmen von Tätigkeiten, die „besondere Spezialkenntnisse“ erfordern, eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erforderlich ist.

Diesem Oberbegriff sind deshalb die Beispielstätigkeiten 7.4.1, 7.4.2, 7.4.3 und 7.4.5 als typische Meistertätigkeiten bzw. handwerkliche Tätigkeiten zuzuordnen. Hier dienen die Beispielstätigkeiten in recht anschaulicher Weise als Gradmesser für die Wertigkeit des Oberbegriffs.

3 Zusammenfassung

Im Vergleich zum BAT bzw. BTV Nr. 2 sind die Eingruppierungsvorschriften des TV-V vergleichsweise kurz und sehr übersichtlich gehalten. Sie sind aus diesem Grund auslegungsbedürftig.

¹⁶ BAG, Beschluss vom 28.01.2009 – 4 ABR 92/07

¹⁷ BAG, Urteil vom 20.05.2009 – 4 AZR 315/08

¹⁸ BAG, Urteil vom 19.10.1983 – 4 AZR 200/81

Die Eingruppierung nach dem TV-V stellt sich im Grundsatz flexibel dar. Soll die Bewertung nicht „beliebig“ werden, hat es sich bewährt, die Bewertungspraxis von Tätigkeiten bei gleichlautenden Oberbegriffen des BAT bzw. BTV Nr. 2 im TV-V beizubehalten.

Teilweise müssen Tätigkeitsmerkmale neu ausgelegt werden. Um einen einheitlichen Bewertungsmaßstab zu gewährleisten, halten wir typisierende Zuordnungen von Tätigkeiten zu Oberbegriffen hier für hilfreich.

Erkenntnisse aus arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen liegen bislang nur in geringem Umfang vor. Dies mag zum Teil auf die grundsätzlich bessere Bezahlung im Vergleich zum TVöD zurückzuführen sein, kann aber auch dadurch bedingt sein, dass schon die Überleitung in den TV-V mit einem beträchtlichen Entgeltzuschlag verbunden ist und die Arbeitnehmer deshalb zufriedener sind. Ob dies auf lange Sicht so bleiben wird, bleibt abzuwarten. Wie der TVöD kennt der TV-V keine Bewährungsaufstiege, die Zahl der Erfahrungsstufen ist gering. Allerdings wirkt die generelle Auffangregelung „Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben“ sehr durchlässig über alle Entgeltgruppen für die berufliche Weiterentwicklung.