

Informationen

zur Entgeltordnung nach dem TV-H



Neues Eingruppierungsrecht vereinbart!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

bereits mit einem ersten Flugblatt vom 10.10.2014 hatten wir über die Tarifeinigung zur Entgeltordnung zum TV-H informiert. Mittlerweile sind die Redaktionsverhandlungen hierzu abgeschlossen, so dass wir jetzt über weitere Detailpunkte informieren können. Mit einer Veröffentlichung des gesamten, über 200-Seiten umfassenden Textes ist Anfang 2015 zu rechnen.

I. Allgemeines

Die Entgeltordnung zum TV-H tritt rückwirkend zum 01.07.2014 in Kraft. Damit ist es gelungen, 4 Jahre und 6 Monate nach dem Inkrafttreten des TV-H auch die noch fehlenden Eingruppierungsregelungen zu vereinbaren. Sie ersetzen vollständig die bisherigen Eingruppierungsregelungen für den (ehemaligen) Angestelltenbereich (Anlage 1a zum BAT) sowie das Lohngruppenverzeichnis nach dem MTArb für den Bereich der (ehemaligen) Arbeiterrinnen und Arbeiter. In ihren Grundzügen folgt die Entgeltordnung zum TV-H den entsprechenden Regelungen zum Tarifvertrag der Länder (TV-L).

Zentrale Inhalte:

- ✓ Der systematische Einbau der bis zu sechsjährigen Bewährungsaufstiege (in den Entgeltgruppen 2-8) mit der Folge, dass künftig direkt in der Aufstiegsgruppe eingruppiert wird,
 - ✓ die Zuordnung der sog. „Drittlermerkmale“ zur nächsthöheren Entgeltgruppe für Beschäftigte in technischen Berufen,
 - ✓ eine eigenständige Regelung der Eingruppierung im Bereich von Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen etc., die nicht auf den Be stand an Werken und dem Umfang von Ausleihen abstellt,
 - Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung
 - Teil I: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst
 - Teil II: Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen
 - Teil III: Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten, sowie
 - Teil IV: Beschäftigte im Pflegedienst.
- In den **Vorbemerkungen** wird klargestellt, dass für Beschäftigte, deren Tätigkeiten in den besonderen Merkmalen des Teils II aufgeführt sind, nur diese gelten. Teil I gilt für diese Beschäftigten nicht. Umgekehrt gilt, dass für Beschäftigte, deren Tätigkeiten nicht in Teil II aufgeführt sind, die Merkmale des Teils I gelten. Bezug auf den Teil III wird

auch durch eine Protokollerklärung deutlich gemacht, dass dieser Teil zum einen für diejenigen gilt, deren Tätigkeit „*körperlich/handwerklich geprägt ist*“ und die bei Fortgeltung des alten Rechts in das Lohngruppenverzeichnis des MTArb einzurichten gewesen wären. Der Teil I enthält die „*Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst*“, unterteilt (ähnlich wie beim BAT) in **Fallgruppen**. Es bleibt aber dabei, dass auch in Hessen das System der Bewährungs- und Zeitaufstiege seit dem 01.01.2010 entfallen ist. Die jetzt vereinbarten Fallgruppen erfüllen u. a. die Funktion eines „*Heraushebungsmerkmals*“. Wer z. B. in der EG 14, Fallgruppe 1 eingruppiert ist, hat dann einen Anspruch auf Höhergruppierung in die EG 15, Fallgruppe 1, wenn sich die „*Tätigkeit ... durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14, Fallgruppe 1 heraushebt*“. Teil II enthält eine umfangreiche Aufzählung von „*Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen*“. Diese folgt der Systematik der Aufzählung in der Anlage A zum TV-L, allerdings bereinigt um solche Berufsgruppen, die es in Hessen objektiv nicht gibt bzw. es erfolgte eine hessenspezifische Benennung. Teil III enthält die Aufzählung der Merkmale, die bei „*Beschäftigten mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten*“ in den einzelnen Bereichen vorkommen. Dabei wurden u. a. die nach bisherigem Recht vorhandenen Differenzierungen im Angestellten- oder Arbeiterrecht z. B. bei Hausmeistern aufgegeben. Teil IV enthält die Eingruppierungsregelungen für „*Beschäftigte im Pflegedienst*“. Im Verhältnis zum Tarifrecht der TdL fallen diese jedoch mangels Betroffenheit „schlanker“ aus. Erfasst ist im Wesentlichen der Krankenpflegebereich des Justizvollzugsdienstes.

III. Eingruppierungsgrundsätze

1. Grundsatz der Tarifautomatik bleibt:

Es bleibt bei dem System der „*Tarifautomatik*“. Danach richtet sich die Eingruppierung der bzw. des Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung. Die bzw. der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe in der sie

bzw. er eingruppiert ist. Dies ist wiederum der Fall, wenn „*deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht*“. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, „*wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale ... erfüllen*“. Es bleibt ferner dabei, dass Zusammenhangstätigkeiten zu berücksichtigen sind.

2. Eingruppierung durch Ausübung höherwertiger Tätigkeiten:

Es bleibt bei dem Grundsatz dass (auch) dann, wenn höherwertige Tätigkeiten nicht ausdrücklich übertragen wurden, gleichwohl sich die Tätigkeiten so geändert haben, dass sie eine höhere Eingruppierung rechtfertigen und zudem diese Tätigkeiten „*ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt*“ wurden, mit Beginn des Folgemonats eine sechsmonatige, rückwirkende Höhergruppierung erfolgt. Zeitliche Unterbrechungen dieser Frist durch Urlaub, Arbeitsbefreiung etc. im Gesamtumfang von 6 Wochen sind unschädlich, zeitlich darüberhinausgehende Unterbrechungen oder aber Unterbrechungen aus anderen Gründen sind schädlich. In diesem Fall beginnt die Berechnung der 6-Monats-Frist nach Ende der Unterbrechung „*von neuem*“.

3. Europäische Hochschulabschlüsse berücksichtigt:

➤ In Teil I der Entgeltordnung wird in den EG 13, 14 und 15 das Vorliegen einer „*abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung*“ gefordert. Nach der Definition in Nr. 10 Abs. 2 der Vorbemerkungen ist dies dann der Fall, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung, einer Diplomprüfung oder mit einer **Masterprüfung** beendet wurde. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule wird anerkannt, wenn die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) diesen Abschluss als gleichwertig anerkennt.

- Soweit eine „*abgeschlossene Hochschulbildung*“ gefordert wird (z. B. Teil II, Nr. 1, EG 9) wird durch die Definition in Nr. 11 Abs. 1 der Vorbemerkungen klargestellt, dass dies dann der Fall ist, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „FH“ oder einem gleichwertigen Abschlussgrad oder ein **Bachelorgrad** verliehen wurde.
4. Einarbeitung der bis zu sechsjährigen Bewährungsaufstiege:
- Auch in Hessen galt (und gilt), dass das System der Bewährungs- und Zeitaufstiege, von den Bestandschutzregelungen abgesehen, mit dem Inkrafttreten des TV-H zum 01.01.2010 beendet war. Ein Ziel des zu reformierenden BAT war es, zu einer Eingruppierung zu kommen, die eine direkte Eingruppierung in die Aufstiegsgruppe beinhaltet. Dies ist jetzt zumindest für die bis zu sechsjährigen Bewährungsaufstiege gelungen. Künftig erfolgen die Eingruppierungen direkt und unmittelbar in die jeweilige Entgeltgruppe, das System des „*vorenthaltenen Entgelts*“ gehört der Vergangenheit an:

Bisherige Zuordnung nach Anlage 4 zum TVÜ-H		Aufstiege	Neue Zuordnung nach der Einarbeitung der Aufstiege
EG 8	Bis zu 6jährige Aufstiege		„kleine“ EG 9 (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
	Längere Aufstiege		EG 8
EG 6	Bis zu 4jährige Aufstiege		EG 7 oder EG 8
	5 oder 6jährige Aufstiege		EG 7
	Länger Aufstiege		EG 6
EG 5	Bis zu 6jährige Aufstiege		EG 6
	Längere Aufstiege		EG 5
EG 3 (keine Stufe 6)	Bis zu 6jährige Aufstiege und Tätigkeit erfordert eine mindestens 3jährige Berufsausbildung		EG 5
	Übrige 6jährige Aufstiege		EG 4
	Längere Aufstiege		EG 3
EG 2	Bis zu 6jährige Aufstiege		EG 3

5. „*Drittel-Merkmale*“ im Bereich der Ingenieure:

Die aus der Anlage 1a zum BAT resultierenden Tätigkeitsmerkmale mit dem Zusatz „... sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistun-

gen, besondere Schwierigkeit und Bedeutung, oder durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der ... heraushebt...“ rücken jeweils in die Aufstiegsgruppe vor:

Technische Beschäftigte	Verg.-Gruppe / Fallgruppe nach BAT	Übergeleitet nach	Entgeltgruppe / Fallgruppe ab 01.07.2014
Grundeingruppierung + mind. ¼ besondere Leistungen	IIa / 8 → Verg. Gruppenzulage 8 % von IIa nach 10 Jahren	EG 13	Nicht vereinbart. Von EG 13, Fallgruppe 1 erfasst.
Grundeingruppierung + mind. ¼ besondere Leistungen + mind. ¼ besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder künstlerische oder Spezialaufgaben + mind. 1/3 Maß der Verantwortung	III / 2 a → IIa/8a nach 8 Jahren	EG 12	Entgeltgruppe 13, Fallgruppe 1.
Grundeingruppierung + mind. ¼ besondere Leistungen + mind. ¼ besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder künstlerische oder Spezialaufgaben	III / 2 a → 8 / b nach 10 Jahren	EG 12	Entgeltgruppe 12, Fallgruppe 1. Basis für Heraushebung in EG 13, Fallgruppe 1.
Grundeingruppierung + mind. ½ besondere Leistungen + mind. ½ besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder künstlerische oder Spezialaufgaben	IVa / 10a → III / 2b nach 6 Jahren	EG 11	Entgeltgruppe 12, Fallgruppe 2
Grundeingruppierung + mind. ½ besondere Leistungen	IVa / 10 → III / 2c nach 8 Jahren	EG 11	Entgeltgruppe 11, Fallgruppe 1. Basis für Heraushebung in die Entgeltgruppe 12, Fallgruppe 1
Grundeingruppierung + mind. 1/3 besondere Leistungen	IVb / 21a → IVa / 10b nach 6 Jahren	EG 10	Entgeltgruppe 11, Fallgruppe 2
Grundeingruppierung	IVb / 21 → IVa / 10c nach 8 Jahren	EG 10	Entgeltgruppe 10, Fallgruppe 1

IV. Hessische Besonderheiten

1. Eingruppierung im Bereich Archive, Bibliotheken, Büchereien und Museen

Im Vergleich zu den Eingruppierungsregelungen im Bereich des TV-L ergeben sich folgende Besonderheiten:

→ Enthalten sind die Entgeltgruppen 2 bis 12,

→ es wird im Bereich der öffentlichen Büchereien gänzlich auf die Angabe eines bestimmten Be-

standes an Bänden oder eines Umfangs von Entleihungen pro Jahr verzichtet,

→ es wird auf das Vorliegen einer exakt bestimmten Fachausbildung verzichtet. Für die Eingruppierung in die EG 9 z. B. wird das Vorhandensein einer „einschlägigen, abgeschlossenen Hochschulausbildung...“ gefordert,

→ es werden Aufstiege ermöglicht:

a) die EG 4 wird für Beschäftigte der EG 2 oder der EG 3 „*mit schwierigen Tätigkeiten*“ geöffnet,

b) Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung, die in die EG 9, Fallgruppe 1 eingruppiert sind, können bei Vorliegen eines Heraushebungsmerkmals (1/3 besondere Schwierigkeit) in die EG 10, 11 oder 12 höhergruppiert werden. In die EG 12 dann, wenn sich die Tätigkeit „*durch das Maß der ... Verantwortung erheblich aus der EG 11 heraushebt*“.

Insgesamt sind die in Hessen aufgelisteten Merkmale von einer großen Flexibilität gekennzeichnet und heben sich damit von den zum Teil eng gefas-

ten Regelungen der Entgeltordnung zum TV-L ab. Zudem sind, bei Vorliegen der Voraussetzungen, Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs geschaffen worden.

2. Pauschalierter Erschwerniszuschlag für bestimmte Personen:

Schon seit der Tarifrunde 2011 galten in Hessen im Unterschied zum Tarifrecht der TdL besondere Erschwerniszuschläge für den Bereich der Straßen- und Verkehrsverwaltung. Nach § 19 Abs. 6 TV-L erhalten Beschäftigte in diesem Bereich sowie des Küstenschutzes etc. einen zusätzlichen, monatlichen Pauschalbetrag von 25,00 €.

In Hessen wurde hier schon bislang differenziert:

Personenkreis	Erschwerniszuschlag	Gefahrenzulage
Streckenwartin/Streckenwart, Verwalterin/Verwalter des Gerätehofes	20,00 €	25,00 €
Kolonnenarbeiterin/Kolonnenarbeiter, Gärtnerin/Gärtner, Kraftfahrerin/Kraftfahrer	35,00 €	25,00 €

Neu ist jetzt, dass Beschäftigte in der EG 5, Fallgruppen 1 und 2 des Teils III, Abschn. 1 der Entgeltordnung als Fahrerin/Fahrer „*von Mehrzweckfahrzeugen bei regelmäßiger Verwendung verschiedener An- und Aufbaugeräte unter fließendem Verkehr monatlich einen weiteren pauschalierten Erschwerniszuschlag in Höhe von 50,00 €*“ erhalten. Davon nicht erfasst ist der Räum- und Streudienst.

Weiterhin gibt es spezifische Eingruppierungsregelungen für den Bereich der Hessischen Wasserschutzpolizei sowie für den Forstbereich.

3. Vorarbeiterzulage:

Auch künftig gibt es die aus dem bisherigen Tarifrecht bekannte Vorarbeiterzulage. Bei der Höhe wird wie bisher differenziert nach den Entgeltgruppen derjenigen, für die man bestellt wurde:

Vorarbeiterin/Vorarbeiter für Beschäftigte in den EG 1 bis 4	Vorarbeiterin/Vorarbeiter für Beschäftigte in der EG 5 und höher
146,29 € mtl.	250,41 € mtl.

V. Vertrauensschutzregelung bei den Bewährungs- bzw. Zeitaufstiegen

Wie im sonstigen Tarifrecht des öffentlichen Dienstes auch, wurden bereits mit Inkrafttreten des TVÜ-H bzw. des TV-H zum 01.01.2010 hinsichtlich laufender Bewährungs- und Zeitaufstiege die erforderlichen Vertrauensschutzregelungen getroffen. Aktuell gilt Folgendes:

a) Die Bestandsschutzregelungen derjenigen, die aus dem BAT in die Entgeltgruppe 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet wurden, bleiben unverändert (§ 8 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-H),

b) gleiches gilt für die ehemaligen BAT-Beschäftigten, die in eine Entgeltgruppe 2 sowie 9 bis 15 übergeleitet wurden.

Beiden Fällen ist gemeint, dass zum Zeitpunkt der Überleitung (01.01.2010) die maßgebliche Zeit bereits zur Hälfte zurückgelegt sein musste. Von daher bedurfte es hier aktuell keiner Anpassung.

c) Unabhängig vom „*Hälftigkeitsgrundsatz*“ konnten jedoch Beschäftigte bislang einen schriftlichen Antrag auf Vollzug des Aufstiegs stellen, wenn die maßgebliche Zeit/Bewährungszeit bis zum 31.12.2014 absolviert war. Diese Frist ist nunmehr um ein Jahr bis zum **31.12.2015** verlängert worden. Damit können grundsätzlich diejenigen Zeit- bzw. Bewährungsaufstiege vollzogen werden, bei denen die Frist spätestens am 31.12.2015 endet. Endet sie im Einzelfall danach (also ab dem 01.01.2016) kann der Aufstieg nicht mehr vollzogen werden. Dies kann insbesondere bei den 10jährigen Bewährungsaufstiegen der Fall sein, die zudem kurz vor dem Inkrafttreten des TV-H begonnen hatten und bei denen der „*Hälftigkeitsgrundsatz*“ nicht zur Anwendung kommt.

VI. Inkrafttreten & Überleitung

1. Inkrafttreten:

Die Entgeltordnung bzw. die beiden Änderungtarifverträge treten insgesamt (rückwirkend) zum **01.07.2014** in Kraft.

2. Überleitungsbestimmungen:

Auch bedingt durch das rückwirkende Inkrafttreten wurden hinsichtlich der Überleitung in die neue Entgeltordnung folgende Fallkonstellationen gebildet:

a) Generell gilt, dass alle Beschäftigte mit Wirkung zum 01.07.2014 unter Beibehalt der bisherigen Entgeltgruppe in die neue Entgeltordnung übergeleitet sind. Dies ergibt sich aus der

Gesamtbetrachtung der § 29 Abs. 1, 2 Satz 1 TVÜ-H. Es liegt damit eine Fall der generellen, kollektiven Überleitung vor. Es bedarf **keines Antrages** seitens der Beschäftigten und auch keiner Einzelfallentscheidung seitens des Arbeitgebers.

b) Für die im Dezember 2009 in den TV-H übergeleiteten sowie für Beschäftigte, die zwischen dem 01.01.2010 und dem 30.06.2014 neu eingestellt wurden, gilt für Eingruppierungsentcheidungen (rückwirkend) ab dem 01.07.2014 die neue Entgeltordnung.

c) Soweit sich nach der Entgeltordnung für diesen Personenkreis (Buchst. b) eine höhere Eingruppierung als derzeit ergibt, besteht die Möglichkeit der Antragstellung auf Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe (§ 29 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-H).

d) Der Antrag kann nur bis zum **31.12.2015** gestellt werden. Soweit die Höhergruppierung zu erfolgen hat, geschieht dies rückwirkend zum 01.07.2014. Bei der Antragsfrist handelt es sich um eine **Ausschlussfrist**.

e) Die Möglichkeit der Antragstellung auf Höhergruppierung besteht auch für Beschäftigte, die zwischen dem 01.07.2014 und dem 31.10.2014 neu eingestellt wurden. D. h., wer (z. B.) mit Wirkung zum 01.10.2014 eingestellt wurde, hat ebenfalls bis zum 31.12.2015 die Möglichkeit der Antragstellung.

f) Für Beschäftigte, die mit Wirkung zum 01.11.2014 (oder danach) neu eingestellt wurden bzw. werden, gelten die Regelungen der neuen Entgeltordnung unmittelbar. Trotzdem wird dieser Personenkreis von Seiten des Innenministeriums noch solange nach der alten „*BAT bzw. MTArb-Systematik*“ eingruppiert, bis die Tarifverträge unterzeichnet bzw. veröffentlicht sind. Das Innenministerium verweist an der Stelle darauf, dass sie dann die Eingruppierung „*von Amts wegen*“ überprüfen werden.

Ob dies zu einem richtigen Ergebnis führt, müssen die Betroffenen selbst überprüfen. Die Möglichkeit der verlängerten Antragsmöglichkeit besteht hier nicht. Ihr bzw. ihm bleibt es jedoch unbenommen, unter Wahrung der sechsmonatigen Ausschlussfrist nach § 37 TV-H einen Antrag auf Überprüfung der tarifgerechten Eingruppierung zu stellen. Wer also z. B. im November 2014 neu eingestellt wurde, der muss im Mai 2015 den schriftlichen Antrag stellen, damit sich eine mögliche Korrektur der Eingruppierung noch rückwirkend zum November 2014 ergibt. Spätere Antragstellung ist selbstverständlich möglich, allerdings verschieben sich dann die Termine.

3. Was noch zu beachten ist:

Der Antrag auf Höhergruppierung und dessen Folgen ist in jedem Einzelfall genau zu prüfen:

- Die **Stufenzuordnung** richtet sich auch in diesen Fällen nach den allgemeinen Regelungen für Höhergruppierungen (§ 29 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-H i. V. m. § 17 Abs. 4 Satz 1 ff. TV-H). Dies kann auch wegen des Beibehalts des Systems der „*betragsmäßigen Stufenzuordnung*“ dazu führen, dass sich kein relevanter Höhergruppierungsgewinn ergibt und mit dem System des Garantiebetrages gearbeitet werden muss,
- mit der Höhergruppierung und der Stufenzuordnung beginnt die **Stufenlaufzeit** neu zu laufen (§ 29 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-H i. V. m. § 17 Abs. 4 Satz 3 TV-H). Ggf. ist ein kurz bevorstehender

Stufenaufstieg in der bisherigen Entgeltgruppe wirtschaftlich interessanter,

- ein Höhergruppierungsgewinn muss auf einen evtl. gezahlten **Strukturausgleich** angerechnet werden, ggf. entfällt dieser sogar gänzlich (§ 12 Abs. 5 Satz 1 TVÜ-H). Dies gilt nur nicht in den Fällen der Überleitung in die EG 14 (Protokollerklärung zu § 12 Abs. 5),
- evtl. ändert sich die Bemessungsgrundlage für die **Jahressonderzahlung** (§ 20 Abs. 2 TV-H).

VII. Zusammenfassung & Ausblick

Von wenigen Ausnahmen abgesehen ist damit das hessische Tarifrecht „komplett“. Vier Jahre nach dem Inkrafttreten des Mantelrechts ist es gelungen, auch eine Entgeltordnung zu vereinbaren, die zwar erkennbar auf der Entgeltordnung zum TV-L basiert, gleichwohl, wie zu sehen, Besonderheiten aufweist.

Einer Rückkehr in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Tdl), der das Land seit April 2004 und damit seit über 10 Jahren nicht mehr angehört, steht die jetzige Vereinbarung nicht im Weg. Zur Wahrnehmung der Interessen unserer Mitglieder müssen wir jedoch jetzt handeln. Ein Abwarten auf die Zeit ab 2019 hätte eine Abkopplung von der allgemeinen Entwicklung und damit Einkommensverluste bedeutet.