

# Durchführungshinweise zur Tarifeinigung von 7. Dezember 2022

## Inhaltsverzeichnis

A) Durchführungshinweise zum Tarifvertrag zur Ergänzung der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung) für den Bereich des KAV Schleswig-Holstein (TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH).....	3
I. Allgemeines.....	3
II. TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH (Mantelregelungen).....	4
1. Geltungsbereich, § 1.....	4
2. Eingruppierung, § 2 i. V. m. §§ 12, 13 TVöD/VKA.....	4
a) § 2 TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH.....	4
b) Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1 zum TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH).....	6
c) Stellenbewertungen.....	6
3. Vorarbeiter:innen, § 3.....	6
a) Synoptische Darstellung altes/neues Recht.....	6
b) Hinweise zu der Vorarbeiterregelung im TV-Entgeltgruppenverzeichnis.....	8
4. Richtlinien für verwaltungs- und betriebseigene Prüfungen, § 4.....	11
5. Inkrafttreten des TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH und Laufzeit, § 5 (Schlussvorschriften).....	13
B) Durchführungshinweise zum Entgeltgruppenverzeichnis (= Anlage 1 zum TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH).....	14
I. Allgemeine Eingruppierungsvorschriften (§§ 12, 13 TVöD).....	14
II. Struktur des Entgeltgruppenverzeichnisses.....	14
1. Allgemeiner Teil (= Teil A des Entgeltgruppenverzeichnisses).....	15
2. Besonderer Teil (= Teil B des Entgeltgruppenverzeichnisses).....	15
III. Tätigkeitsmerkmale - Übersicht.....	16
IV. Hinweise zur Anforderung „einschlägigen Berufserfahrung“.....	17
V. Hinweise zu den ersatzlos weggefallenen Tätigkeitsmerkmalen.....	18
VI. Hinweise zur bisherigen Entgeltgruppe 2Ü.....	18
VII. Hinweise zu den Tätigkeitsmerkmalen in Teil B.....	19
1. Abschnitt I – Abwasser.....	19
a) Bisherige Tätigkeitsmerkmale.....	19
b) Protokollerklärung zu den „Größenklassen“.....	20
c) Neue Tätigkeitsmerkmale.....	20
2. Abschnitt II – Fahrer:innen.....	26
a) Bisherige Tätigkeitsmerkmale.....	26
b) Neue Tätigkeitsmerkmale.....	27
aa) Übersicht.....	27
bb) Begriffsbestimmungen.....	27
cc) Entgeltgruppen.....	28
3. Abschnitt III – Feuerwehrgerätewart:innen.....	33
a) Tarifliche Ausgangssituation.....	33
b) Anwendungsbereich.....	34
c) Neue Tätigkeitsmerkmale.....	34
4. Abschnitt IV – Kommunaler Flächenservice.....	38
4.1 Gemeindearbeiter:innen.....	38
a) Anwendungsbereich.....	38
b) Neue Tätigkeitsmerkmale.....	39

4.2 Grünbereich.....	42
a) Anwendungsbereich.....	42
b) Vorbemerkung.....	43
c) Neue Tätigkeitsmerkmale.....	43
4.3 Hauswirtschaft.....	49
a) Allgemeines.....	49
b) Anwendungsbereich.....	50
c) Neue Tätigkeitsmerkmale.....	50
4.4 Reinigung.....	51
a) Allgemeines.....	51
b) Anwendungsbereich.....	52
c) Neue Tätigkeitsmerkmale.....	52
4.5 Technische Servicebetriebe.....	54
a) Allgemeines.....	54
b) Anwendungsbereich.....	55
c) Tätigkeitsmerkmale.....	55
V. Abschnitt V – Theater.....	57
a) Bisherige Tätigkeitsmerkmale.....	57
b) Neue Tätigkeitsmerkmale.....	58
C) Durchführungshinweise zu dem Tarifvertrag zur Überleitung von Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten in das Entgeltgruppenverzeichnis für den Bereich des KAV Schleswig-Holstein (TVÜ-EGV SH).....	66
I. Allgemeines.....	66
II. TV-Anwendung des TVÜ-EGV SH.....	66
1. Geltungsbereich, § 1.....	66
2. Überleitung, § 2.....	66
a) Bestandsschutz.....	67
b) Keine Neufeststellung der Eingruppierung aufgrund der Überleitung.....	67
c) Korrigierende Rückgruppierung.....	68
3. Höhergruppierungen, § 3.....	69
a) Antragserfordernis, Ausschlussfrist.....	70
b) Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe.....	71
c) Mitbestimmung.....	72
4. Inkrafttreten, § 4.....	72
D) Durchführungshinweise zum Tarifvertrag zur Anwendung des § 14 TVöD für den Bereich des KAV Schleswig-Holstein (TV-Anwendung § 14 TVöD SH).....	73
I. Allgemeines.....	73
II. TV-Anwendung § 14 TVöD SH.....	73
1. Geltungsbereich, § 1.....	73
2. Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, § 2.....	73
a) Bisheriges Recht, § 3 Abs. 2 TV-Lohngruppenverzeichnis.....	73
b) Neuregelung, Verhältnis zu § 14 TVöD.....	74
3. Inkrafttreten, § 3.....	74
4. Außerkrafttreten, § 2 BZT-G.....	74

## **A) Durchführungshinweise zum Tarifvertrag zur Ergänzung der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung) für den Bereich des KAV Schleswig-Holstein (TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH)**

### **I. Allgemeines**

Für die Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten galten bis zum 31.12.2022 neben den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des Teils A Abschnitt I Ziffer 2 - Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten) - der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) noch die speziellen Tätigkeitsmerkmale des Tarifvertrages über ein Lohngruppenverzeichnissen vom 25. Februar 1991 (vgl. Rundschreiben A 28/2016).

Nach dem erfolgreichen Abschluss der landesbezirklichen Tarifverhandlungen am 7. Dezember 2022 findet nunmehr für die Eingruppierung der handwerklich Beschäftigten (ehemaliger Arbeiterbereich) der TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH Anwendung.

Für die Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis (= Anlage 1 des TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH) gelten die Regelungen des Tarifvertrages zur Überleitung von Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten in das Entgeltgruppenverzeichnis für den Bereich des KAV Schleswig-Holstein (TVÜ-EGV SH).

Einleitend möchten wir auf folgende Aspekte besonders hinweisen:

- Der Tarifvertrag zur Ergänzung der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung) für den Bereich des KAV Schleswig-Holstein (TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH) führt nicht zu einem neuen Eingruppierungsrecht für die Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten. Insofern kann bei der Eingruppierung auf vertraute Grundsätze zurückgegriffen werden (insbesondere das Prinzip der „Tarifautomatik“, die Bildung von Arbeitsvorgängen, die Betrachtung der auszuübenden Tätigkeit, das Erfordernis der dauerhaften Übertragung).
- Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale aus Teil A Abschnitt I Ziffer 2 - Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten) - der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) finden als unbestimmte Rechtsbegriffe (z. B. schwierige Tätigkeiten) bei der Arbeitsplatzbewertung weiterhin Anwendung, so dass bei Eingruppierungen die bisherigen Auslegungs- und Rechtsprechungsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts herangezogen werden können.
- Das Inkrafttreten des TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH führt nicht automatisch zu Änderungen bei der Eingruppierung. Mit der Überleitung der Beschäftigten in das neue Entgeltgruppenverzeichnis ist kein neuer Eingruppierungsvorgang verbunden.
- Die Überleitung der Beschäftigten erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit.
- Eine generelle Überprüfung oder auch eine Neufeststellung der Eingruppierungen aufgrund der Überleitung der Beschäftigten in das Entgeltgruppenverzeichnis ist weder vorgesehen noch erforderlich.

- Allerdings wird es mit dem neuen Entgeltgruppenverzeichnis Veränderungen dort geben, wo sich die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeit geändert haben und die Tarifvertragsparteien die Tätigkeitsmerkmale entsprechend aktualisiert haben bzw. neu gefasst haben. Höhere Eingruppierungen können sich auch dadurch ergeben, dass Tätigkeitsmerkmale einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet worden sind. Für viele Beschäftigte eröffnet sich dadurch die Möglichkeit einer Höhergruppierung, ohne dass sich ihre auszuübende Tätigkeit ändert. Die Höhergruppierung erfolgt jedoch nicht automatisch, sondern erst „auf Antrag“. Der Antrag kann bis zum 31.12.2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 01.01.2023 zurück (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-EGV SH). Es gibt keine Beratungspflicht des kommunalen Arbeitgebers zu einem etwaigen Antrag der/des Beschäftigten auf Höhergruppierung. Ist der Antrag auf Höhergruppierung fristgerecht gestellt worden, hat die Dienststelle zu prüfen, ob sich nach § 12 TVöD i. V. m. dem TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH eine höhere Eingruppierung ergibt.

## **II. TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH (Mantelregelungen)**

### **1. Geltungsbereich, § 1**

In § 1 TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH ist dessen Geltungsbereich definiert. Gem. § 1 Satz 1 gilt dieser Tarifvertrag für die Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Schleswig-Holstein ist und auf die der TVöD – Besonderer Teil Verwaltung – oder der TVöD – Besonderer Teil Entsorgung oder der TVöD – Besonderer Teil Flughäfen Anwendung findet, und die handwerkliche Tätigkeiten i. S. des Teils A Abschnitt 1 Ziffer 2 Anlage 1 TVöD – Entgeltordnung (VKA) ausüben.

Eine Definition des Begriffs „handwerkliche Tätigkeiten“ enthält weder die Entgeltordnung (VKA) noch die Anlage 1 zum TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH. Eine Orientierung kann in Zweifelsfällen unter Heranziehung des § 38 Abs. 5 TVöD danach erfolgen, ob die Tätigkeit vor dem 01.01.2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

Keine Anwendung findet der TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH für Arbeitgeber, die den Besonderen Teilen für Krankenhäuser (BT-K), für Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) und für Sparkassen (BT-S) unterliegen (§ 1 Abs. 2). Hintergrund ist, dass für die handwerklichen Tätigkeiten in Krankenhäusern, Altenheimen und Pflegeeinrichtungen sowie Sparkassen eine Verhandlungskompetenz auf landesbezirklicher Ebene nicht besteht; dies ergibt sich aus Absatz 2 des Anhangs der Entgeltordnung (VKA).

### **2. Eingruppierung, § 2 i. V. m. §§ 12, 13 TVöD/VKA**

#### **a) § 2 TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH**

Gem. § 2 Abs. 1 TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH gelten für die Eingruppierung der Beschäftigten die §§ 12, 13 und 17 TVöD sowie die Anlagen 1 bis 3 zum TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH und die Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (nachfolgend „Entgeltordnung zum TVöD“).

Bestandteil der Entgeltordnung zum TVöD sind auch die Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen), so dass diese insoweit gelten, wie sie für die Eingruppierung der Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten von Bedeutung sind. Beispielsweise ergibt sich aus der Vorbemerkung Nr. 5, dass die in den Tätigkeitsmerkmalen genannten Ausbildungsberufe auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten des TV-Entgeltgruppenverzeichnisses SH umfassen.

Besonders wird auf **§ 2 Abs. 2 Unterabs. 1** hingewiesen: Dort wird das Verhältnis zwischen den Tätigkeitsmerkmalen in Teil B des Entgeltgruppenverzeichnisses und den Tätigkeitsmerkmalen in Teil A des Entgeltgruppenverzeichnisses geregelt: Zunächst ist zu prüfen, ob die Tätigkeit in Teil B des Entgeltgruppenverzeichnisses abgebildet ist. Ist dies der Fall, kommen die Tätigkeitsmerkmale im Allgemeinen Teil nicht zur Anwendung; ansonsten erfolgt die Prüfung nach den Tätigkeitsmerkmalen in Teil A des Entgeltgruppenverzeichnisses. Dies gilt auch für die Entgeltgruppe 1: Diese ist unverändert aus der Entgeltordnung für den Bereich der VKA in das Entgeltgruppenverzeichnis übernommen und damit gewissermaßen vor die Klammer gezogen worden. Sie gilt für alle Tätigkeitsbereiche und Beschäftigtengruppen, soweit die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 1 erfüllt sind. Handelt es sich also bei bestimmten Tätigkeiten um einfachste i. S. d. Entgeltgruppe 1, ist diese einschlägig. Wenn die Tätigkeit den Merkmalen ab Entgeltgruppe 2 aufwärts entspricht, sind zunächst die Merkmale im Besonderen Teil des Entgeltgruppenverzeichnisses zu prüfen und – wird man dort nicht fündig – die Merkmale im Allgemeinen Teil des Entgeltgruppenverzeichnisses.

Die Tätigkeitsmerkmale in Teil B des Entgeltgruppenverzeichnisses sind größtenteils nach Tätigkeitsbereichen angeordnet. Mit **§ 2 Abs. 2 Unterabs. 2** wird klargestellt, dass diese Zuordnung nur der Orientierung dient, es also möglich ist, dass Tätigkeiten, die von einem Tätigkeitsmerkmal in Teil B erfasst werden, auch dann Anwendung finden, wenn sie in einem anderen Bereich ausgeübt werden.

Beispiel:

Ein Beschäftigter eines gemeindeeigenen Bauhofs ist schwerpunktmäßig für die Pflege der Grünanlagen der Gemeinde zuständig. Auch wenn sich die Eingruppierung von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die auf Bauhöfen etc. wahrgenommen werden, grundsätzlich nach dem Abschnitt IV Unterabschnitt 5 - Technische Servicebetriebe - richtet, ist es auch möglich, Merkmale aus dem "Grünbereich" (= Abschnitt IV Unterabschnitt 2) anzuwenden.

Beschäftigte, die in einer oder mehreren Entgeltgruppen unter „Ferner“ aufgeführt sind, können gem. **§ 2 Abs. 2 Unterabs 3** nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen des Entgeltgruppenverzeichnisses eingruppiert werden, die den Tätigkeitsmerkmalen in Teil A Abschnitt I Ziffer 2 der Entgeltordnung entsprechen.

Beispiel:

Die Tätigkeit von Pförtner:innen ist nicht in Teil B Besonderer Teil des Entgeltgruppenverzeichnisses abgebildet. Allerdings enthält das Entgeltgruppenverzeichnis in Teil A Allgemeiner Teil Abschnitt I die Entgeltgruppe 3 Fallgruppe 2 „Ferner“, in der unter Ziffer 11 "Pförtner:innen" aufgeführt sind. Damit kommt eine Eingruppierung von Pförtner:innen nach den Merkmalen der Entgeltgruppe 2 bzw. ersten Fallgruppe der Entgeltgruppe 4 nicht in Betracht.

## b) Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1 zum TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH)

Die Vorschriften des TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH sind gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 zum 01.01.2023 in Kraft getreten. Damit finden für Eingruppierungsvorgänge von Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten in Schleswig-Holstein im Geltungsbereich des BT-V (Verwaltung), BT-E (Entsorgung) und BT-F (Flughäfen) seit diesem Zeitpunkt grundsätzlich neben den Bestimmungen der Entgeltordnung zum TVöD auch die Merkmale im Entgeltgruppenverzeichnis Anwendung.

Dies betrifft

- Eingruppierungsvorgänge bei **Neueinstellungen** und
- Eingruppierungsvorgänge (**Umgruppierungen, Höhergruppierungen, Herabgruppierungen**) von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis am 31.12.2022 bereits bestand und am 01.01.2023 noch fort dauert.

## c) Stellenbewertungen

Zur Durchführung von Stellenbewertungen gelten unsere Ausführungen im Sonderrundschreiben Stellenbewertung und Eingruppierung, dem Rundschreiben A 26/2016 Nr. 3 als Anlage beigefügt, unverändert.

## 3. Vorarbeiter:innen, § 3

Die Regelungen des § 4 Tarifvertrag über ein Lohngruppenverzeichnis haben die Tarifvertragsparteien überarbeitet und aktualisiert. Hierbei handelt es sich überwiegend um formal erforderliche Korrekturen sowie um Anpassungen an die Regelungen des TVöD und des TVÜ-VKA. Hierbei ist u. a. Satz 3 der Vorbemerkung Nr. 9 der Entgeltordnung mit einbezogen worden. Weggefallen ist hingegen die Einschränkung in § 4 Abs. 3 TV-Lohngruppenverzeichnis, wonach Beschäftigte, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, nicht Vorarbeiter im Sinne der Vorschrift sind.

### a) Synoptische Darstellung altes/neues Recht

Nachfolgend sind die Regelungen zur Vorarbeiterzulage aus § 4 TV-Lohngruppenverzeichnis und § 3 TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH gegenübergestellt:

§ 4 Abs. 1	§ 3 Abs. 1
<p>Die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern der Lohngruppen 1 bis 3 oder 4 Fallgruppe 4 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage i. H. v. 8 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 der Lohngruppe 1.</p> <p>Im Übrigen erhalten die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern bestellt worden sind, für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage i. H. v. 12 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 der Lohngruppe 4.</p>	<p>Die Beschäftigten, die zu Vorarbeitern/Vorarbeiterinnen von Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 4 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit eine Zulage i. H. v. 189,50 Euro.</p> <p>Im Übrigen erhalten die Beschäftigten, die zu Vorarbeitern/Vorarbeiterinnen bestellt worden sind, für die Dauer der Tätigkeit eine Zulage i. H. v. 324,42 Euro.</p>

<p>Besteht der Anspruch auf die Vorarbeiterzulage nicht für einen vollen Kalendermonat, findet § 25 Abs. 2 Unterabs. 1 BMT-G Anwendung.</p> <p><u>Protokollerklärung zu Abs. 1:</u><sup>1)</sup> Der Betrag der Zulage nach Abs. 2 Satz 1 und der Betrag der Zulage nach Abs. 2 Satz 2 erhöht sich jeweils entsprechend den in der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 9 Satz 2 TVÜ-VKA festgelegten Vomhundertsätzen. Es ergeben sich folgende Beträge:</p> <table border="1" data-bbox="204 562 810 757"> <thead> <tr> <th>Zeitraum</th> <th>8%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 1)</th> <th>12%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ab 1. April 2022</td> <td>189,50 €</td> <td>324,42 €</td> </tr> </tbody> </table> <p><small>1) Durch Artikel 4 des Tarifvertrages zur Anpassung der landesbezirklichen Tarifverträge im Verbandsbereich des KAV Schleswig-Holstein (TV-Anpassung Entgeltrunde 2018 SH) in § 4 Abs. 1 TV-Lohngruppenverzeichnis eingefügt (siehe Rundschreiben A 20/2018).</small></p>	Zeitraum	8%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 1)	12%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1)	ab 1. April 2022	189,50 €	324,42 €	<p>Besteht der Anspruch auf die Vorarbeiterzulage nicht für einen vollen Kalendermonat, findet § 24 Abs. 3 Satz 1 TVöD Anwendung.</p> <p><u>Protokollerklärung zu Abs. 2:</u> Der Betrag der Zulage nach Abs. 2 Satz 1 und der Betrag der Zulage nach Abs. 2 Satz 2 erhöht sich jeweils entsprechend den in der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 9 Satz 2 TVÜ-VKA festgelegten Vomhundertsätzen. Es ergeben sich folgende Beträge:</p> <table border="1" data-bbox="842 562 1449 757"> <thead> <tr> <th>Zeitraum</th> <th>8%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 1)</th> <th>12%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ab 1. April 2022</td> <td>189,50 €</td> <td>324,42 €</td> </tr> </tbody> </table>	Zeitraum	8%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 1)	12%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1)	ab 1. April 2022	189,50 €	324,42 €
Zeitraum	8%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 1)	12%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1)											
ab 1. April 2022	189,50 €	324,42 €											
Zeitraum	8%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 1)	12%ige-Zulage (Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1)											
ab 1. April 2022	189,50 €	324,42 €											
§ 4 Abs. 2	§ 3 Abs. 1												
<p>Vorarbeiter sind Arbeiter, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenführern von Arbeitern bestellt worden sind und selbst mitarbeiten.</p> <p>Die Gruppe muss außer dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Arbeitern bestehen.</p> <p>Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr können als Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 gerechnet werden.</p>	<p>Vorarbeiter:innen sind Beschäftigte, die durch schriftliche Verfügung des Arbeitgebers zu Gruppenführerinnen/Gruppenführern von einer Gruppe von Beschäftigten bestellt worden sind und selbst mitarbeiten.</p> <p>Die Gruppe muss außer der Vorarbeiterin/dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Beschäftigten bestehen. Im Übrigen gilt Satz 3 der Vorbemerkung Nr. 9 der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) - entsprechend.</p> <p>Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr können als Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 gerechnet werden.</p>												
§ 4 Abs. 3	weggefallen												
<p>Arbeiter, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiter im Sinne dieser Vorschrift.</p>													
§ 4 Abs. 4	§ 3 Abs. 3												
<p>Wird die Bestellung zum Vorarbeiter widerrufen, so wird die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weitergezahlt, es sei denn, dass die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt oder dass der Widerruf durch schuldhaftes Verhalten der Vorarbeiterin/des Vorarbeiters verursacht ist.</p>	<p>Wird die Bestellung zur Vorarbeiterin/zum Vorarbeiter widerrufen, so wird die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weitergezahlt, es sei denn, dass die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt oder dass der Widerruf durch schuldhaftes Verhalten der Vorarbeiterin/des Vorarbeiters verursacht ist.</p>												

## **b) Hinweise zu der Vorarbeiterregelung im TV-Entgeltgruppenverzeichnis**

### ➤ **Begriff „Vorarbeiter/in“**

Vorarbeiter:innen sind Beschäftigte, die durch schriftliche Verfügung des Arbeitgebers zu Gruppenführer:innen einer Gruppe von Beschäftigten bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. Die Gruppe muss außer der Vorarbeiterin/dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Beschäftigten bestehen.

Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr können gem. § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 als Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 gerechnet werden, so dass von einer Gruppe bereits gesprochen werden kann, wenn der Vorarbeiterin/dem Vorarbeiter die Aufsicht über „nur“ eine/n Beschäftigte/n und einen Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr obliegt.

### ➤ **Aufgabeninhalt**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) wird der Aufgabeninhalt der übertragenen Vorarbeiterfunktion wie folgt beschrieben:

- Dem Vorarbeiter obliegt die allgemeine Aufsicht über die Gruppe und die Koordinierung der Aufgaben der Gruppenmitglieder, damit das gestellte Arbeitsziel in rationaler Zusammenarbeit erreicht wird. Die wesentliche Aufgabe des Vorarbeiters liegt dagegen nicht in der Erteilung von Weisungen über die fachliche Ausführung der von den einzelnen Gruppenmitgliedern zu verrichtenden Arbeit (BAG, Urt. v. 10.06.1970 - 4 AZR 341/69 -).
- Durch die Bestellung zum Vorarbeiter erlangt ein Arbeiter eine hervorgehobene Stellung in einer Gruppe (BAG, Urt. v. 02.04.1980 - 4 AZR 301/78 -).
- Durch die Bestellung zum Vorarbeiter wird der betreffende Arbeitnehmer aus der Gruppe herausgehoben und die damit verbundene Verantwortung durch eine Zulage honoriert. Dem Vorarbeiter fallen Führungs- und Koordinierungsaufgaben zu (BAG, Urt. v. 11.06.1980 - 4 AZR 437/78 -).
- Die Vorarbeiterzulage soll die Führungs- und Koordinierungsaufgaben abgelden, die zusätzlich beim Vorarbeiter anfallen. Der Vorarbeiter teilt den Gruppenmitgliedern die Arbeit zu und ist für die Arbeitsleistung der gesamten Gruppe verantwortlich (BAG, Urt. v. 20.07.1983 - 4 AZR 23/81 -).

### ➤ **Bestellung zur/zum Vorarbeiter/in**

Ein Anspruch auf Bestellung zur/zum Vorarbeiter/in besteht grundsätzlich nicht. Es liegt im Organisationsermessen des Arbeitgebers, ob er überhaupt Beschäftigte zu Vorarbeiter:innen bestellt, und in seinem Direktionsrecht, wem er die Vorarbeiterfunktion überträgt. Die Bestellung muss durch eine/n Personalverantwortliche/n erfolgen, der zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt ist.

### ➤ **Form der Bestellung**

Die Bestellung zur/zum Vorarbeiter/in erfolgt gem. § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 durch schriftliche Verfügung, also z. B. durch ein Anschreiben, mit dem der/dem Beschäftigten mitgeteilt wird, dass sie/er nunmehr Vorarbeiter/in ist.

Einer Arbeitsvertragsänderung bedarf es nicht. Unabhängig davon ist von einer Aufnahme der Bestellung zur/zum Vorarbeiter/in in den Arbeitsvertrag auch abzuraten, da dies zur Folge hätte, dass die Bestellung nicht mehr widerrufen werden könnte, sondern für die Aberkennung der Vorarbeiterfunktion ggf. eine Änderungskündigung ausgesprochen werden müsste.

### ➤ **Zahlung einer Vorarbeiterzulage**

Durch die Vorarbeiterzulage werden die zusätzlichen Führungs- und Koordinierungsaufgaben abgegolten. Da sich die Eingruppierung einer/eines Beschäftigten nach der auszuübenden Tätigkeit richtet und nicht nach der Funktion als Vorarbeiter/in, also unverändert bleibt, wirkt sich die Bestellung zur/zum Vorarbeiter/in nicht auf die Eingruppierung aus, sondern führt zur Gewährung einer Vorarbeiterzulage.

Die Vorarbeiterzulage steht der/dem Beschäftigten für die Dauer der (Vorarbeiter-)Tätigkeit zu, mithin ab dem Tag der Bestellung zur/zum Vorarbeiter/in. Abgesehen von der Bestellung zur/zum Vorarbeiter/in setzt die Zahlung einer Vorarbeiterzulage voraus, dass die/der Vorarbeiter/in selbst in der Gruppe mitarbeitet. Es gehört zu den Aufgaben einer Vorarbeiterin/eines Vorarbeiters, dass sie/er den unterstellten Mitarbeitern die ggf. oft wechselnden Tätigkeiten zuweist, die Ausführung dieser Aufgaben erklärt und den Erfolg überwacht; von ihrem/seinem Einsatz ist es mitentscheidend abhängig, ob die Aufgaben rationell und gut bewältigt werden. Um dieser Aufsichtsfunktion gerecht zu werden, ist es erforderlich, dass die/der Vorarbeiter/in grundsätzlich auf Dauer gesehen überwiegend, d. h. zeitlich mindestens 50 v. H. der gesamten Arbeitszeit selbst in der Gruppe mitarbeitet. Fehlt es an einer entsprechenden Mitarbeit, so besteht kein Anspruch auf eine Vorarbeiterzulage (§ 3 Abs. 1 Unterabs. 1).

Für die Höhe der Zulage kommt es auf die Eingruppierung der der/dem Vorarbeiter:in unterstellten Beschäftigten an. Beschäftigte, die

- als Vorarbeiter:in einer Gruppe von Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 4 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit eine monatliche Zulage i. H. v. 189,50 Euro (Stand: 1.4.2022).
- als Vorarbeiter:in einer Gruppe von sonstigen Beschäftigten bestellt worden sind, erhalten eine monatliche Zulage von 324,42 Euro (Stand 1.4.2022). Diese steht der/dem Vorarbeiter/in auch dann zu, wenn zu den ihr/ihm unterstellten Mitarbeitern auch nur ein/e Beschäftigte gehört, die/der der Entgeltgruppe 5 oder einer höheren Entgeltgruppe angehört. Da Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr als Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 gerechnet werden können, sind sie ggfs. für die Höhe der Vorarbeiterzulage von Bedeutung.

Die Zulage nimmt gem. der Protokollerklärung zu § 3 Abs. 2 an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Sie erhöht sich jeweils entsprechend den in der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 9 Satz 2 TVÜ-VKA festgelegten Vomhundertsätzen.

Wie bisher ist bei Teilzeitarbeit der Vorarbeiterin/des Vorarbeiters die Vorarbeiterzulage gem. § 24 Abs. 2 TVöD zu kürzen (vgl. BAG, Urt. v. 06.05.2009 - 10 AZR 313/09 -). Ist der Umfang der Teilzeitarbeit so gering, dass die/der Vorarbeiter/in ihrer/seiner Aufsichtsfunktion nicht (mehr) gerecht werden kann, ist keine Vorarbeiterzulage zu zahlen und die Bestellung zur/zum Vorarbeiter/in zu widerrufen.

Die Vorarbeiterzulage steht nur der/dem Vorarbeiter/in selbst zu. § 3 enthält keine Regelungen für stellvertretende Vorarbeiter/innen, d. h. diese erhalten keine Zulage. Wenn ein/e „stellvertretende/r“ Vorarbeiter/in die/den Vorarbeiter/in im Urlaubs- und Krankheitsfall vertritt, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, sie/ihn für die Dauer der Vertretung zur/zum Vorarbeiter/in zu bestellen, so dass sie/er für diese Zeit die Vorarbeiterzulage erhält.

#### ➤ **§ 17 Abs. 9 Satz 1 TVÜ-VKA**

§ 17 Abs. 9 TVÜ-VKA enthält eine Besitzstandsregelung für in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, denen (nach dem 30.09.2005) gemäß § 14 TVöD vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen wurde, die gleichzeitig nach dem bisherigen Tarifrecht die Zahlung einer Vorarbeiterzulage zur Folge hatte. In diesen Fällen steht der/dem Beschäftigten für die Dauer der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit und der damit verbundenen Vorarbeiterfunktion eine persönliche Zulage in Höhe von 10 v. H. seines Tabellenentgelts zu.

#### Beispiel:

Übernimmt ein in den TVöD übergeleiteter Bauhofarbeiter (Entgeltgruppe 4 Stufe 5) im Urlaubs- und Krankheitsfall die Vertretung des Vorarbeiters (Entgeltgruppe 5), handelt es sich um die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Die bloße Vertretung führt nicht zu einer Höhergruppierung. Stattdessen erhält der Bauhofarbeiter, wenn er für die Dauer der Vertretung zum Vorarbeiter bestellt wird, gem. § 17 Abs. 9 Satz 3 TVÜ-VKA eine Zulage in Höhe von 10 % seines Tabellenentgelts.

Für die am 01.10.2005 oder später – erstmalig oder erneut – eingestellten Beschäftigten kommt die Übergangsregelung des § 17 Abs. 9 TVÜ-VKA nicht zum Tragen. Vielmehr kommen § 14 TVöD i. V. m. dem TV-Anwendung § 14 TVöD SH und § 3 TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH zur Anwendung.

#### ➤ **Widerruf der Bestellung zur/zum Vorarbeiter/in**

§ 3 Abs. 3 lässt erkennen, dass die Tarifparteien die Möglichkeit des Widerrufs der Bestellung zur Vorarbeiterin / zum Vorarbeiter vorausgesetzt haben. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes unterliegt in einem solchen Fall der Widerruf dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Die Ausübung des Widerrufs führt nicht zu einer Änderung des Arbeitsvertrages, sondern lässt diesen unberührt und unterscheidet sich damit von der Kündigung, die auf eine Beendigung/Änderung des Arbeitsvertrages abzielt.

Etwas anderes gilt nur, wenn die Vorarbeiterstellung einzelvertraglich widerruffest übertragen worden ist oder eine Konkretisierung der Arbeitspflicht eingetreten ist. Zu einer Konkretisierung der Arbeitspflicht bedarf es neben dem Zeitmoment auch noch des Umstandsmomentes, d. h. es müssen zum reinen Zeitablauf besondere Umstände hinzutreten, aus denen die/der betroffene Arbeitnehmer/in in gerechtfertigter Weise schließen durfte, zukünftig nur noch mit einer bestimmten Art von Tätigkeit betraut zu werden. Das Anschreiben, mit dem der/dem Beschäftigten mitgeteilt wurde, dass sie/er nunmehr Vorarbeiter/in sein soll, begründet keine derartige Konkretisierung. Ist dagegen aufgrund besonderer Umstände eine Konkretisierung der Arbeitspflicht der/des Beschäftigten auf eine Vorarbeitertätigkeit erfolgt, käme nur eine Änderungskündigung in Betracht.

Der zulässige Widerruf der Vorarbeiterbestellung darf nicht ohne sachlichen Grund ausgesprochen werden (BAG, Urt. v. 10.11.1992 - 1 AZR 185/92 -). Er unterliegt vielmehr einer an § 315 BGB ausgerichteten Überprüfung darauf, dass er nach billigem Ermessen erfolgt ist.

Im Falle des Widerrufs der Bestellung zur/zum Vorarbeiter/in ist nach § 3 Abs. 3 die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weiterzuzahlen, es sei denn, dass die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgte oder dass der Widerruf durch schuldhaftes Verhalten der Vorarbeiterin/des Vorarbeiters verursacht wurde. Befristete Bestellungen, z. B. in urlaubs- oder krankheitsbedingten Abwesenheitsfällen, die mit Ablauf der jeweiligen Befristung automatisch enden, erfordern demnach nicht zusätzlich einen Widerruf der Bestellung, so dass § 3 Abs. 3 in solchen Fällen nicht greifen kann.

#### **4. Richtlinien für verwaltungs- und betriebseigene Prüfungen, § 4**

Nach dem TV-Lohngruppenverzeichnis bestand für Beschäftigte die Möglichkeit, gemäß den in den Anlagen 3 bis 5 festgelegten Richtlinien durch eine sog. „verwaltungs- und betriebseigene Prüfung“ eine Qualifikation zu erlangen, die eine Eingruppierung in die Lohngruppe 4 bis Lohngruppe 7 ermöglichte.

Diese Sonderregelung hatte folgenden Hintergrund: Arbeiter:innen ohne eine abgeschlossene, mindestens 2 ½-jährige Ausbildung und entsprechende Tätigkeit konnten nach dem Tarifvertrag über ein Lohngruppenverzeichnis grundsätzlich nur dann in die Lohngruppe 4 und höher eingruppiert werden, wenn ihre Tätigkeit in einer der sog. Ferner-Fallgruppen der Lohngruppen 4 und höher ausdrücklich aufgezählt wurde. War die Tätigkeit nicht von einer Ferner-Fallgruppe erfasst, konnte eine Eingruppierung ungelerner Arbeiter maximal in die Lohngruppe 3 erfolgen. An diesem Punkt setzte die verwaltungs- und betriebseigene Arbeiterprüfung gem. den in den Anlagen 3 bis 5 des TV-Lohngruppenverzeichnis festgelegten Richtlinien an. Mit dieser Prüfung sollte Beschäftigten, die trotz fehlender abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung aufgrund ihrer Kenntnisse und ihrer Erfahrung zuverlässig und sicher Tätigkeiten im handwerklichen Bereich ausüben, eine Eingruppierung ermöglicht werden, die derjenigen von Beschäftigten mit einschlägiger Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht (vgl. Lohngruppe 4 Fallgruppe 2 des Tarifvertrags über ein Lohngruppenverzeichnis vom 25.02.1991).

Die Richtlinie für verwaltungseigene Prüfungen der Meßgehilfen (Anlage 4 des TV-Lohngruppenverzeichnis) kam in der Regel nicht zum Tragen. Dagegen fanden die Richtlinien für verwaltungs- und betriebseigene Arbeiterprüfungen für die kommunalen Verwaltungen und Betriebe in Schleswig-Holstein (Anlage 3 des TV-Lohngruppenverzeichnis) sowie die Richtlinien für verwaltungseigene Prüfungen der Arbeiter an Theatern und Bühnen (Anlage 5 des TV-Lohngruppenverzeichnis) durchaus Anwendung.

Das Erfordernis der verwaltungs- und betriebseigenen Prüfungen wurde in den Tarifverhandlungen zum TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH als wichtiges Instrument der Personalentwicklung angesehen, zumal das in der Entgeltordnung zum TVöD vereinbarte neue Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 4 („Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten“) eine Eingruppierung von ungelernten Arbeitern nur bis zur Entgeltgruppe 4 ermöglicht.

Die Tarifvertragsparteien haben sich deshalb darauf verständigt, ungelernten Beschäftigten, die längere Zeit die Tätigkeit einer/eines gelernten Beschäftigten ausgeübt haben und nach Ablegung der entsprechenden verwaltungs- und betriebseigenen Prüfung voraussichtlich weiter die Aufgaben einer/eines gelernten Beschäftigten auszuüben haben, die Möglichkeit zu geben, die tarifliche Vergütung einer/eines gelernten Beschäftigten gewährt zu bekommen. Aus diesem Grund enthält der TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH eine § 5 TV-Lohngruppenverzeichnis entsprechende Regelung sowie weiterhin Richtlinien, die für die Durchführung der verwaltungs- und betriebseigenen Prüfung maßgebend sind.

In § 4 wurde hierzu folgende Regelung aufgenommen:

#### **§ 4**

##### **Richtlinien für verwaltungs- und betriebseigene Prüfungen**

Die Richtlinien für verwaltungs- und betriebseigene Prüfungen, deren Ablegung die Voraussetzung für die Eingruppierung in bestimmte Entgeltgruppen bildet, sind in den Anlagen 2 bis 3 festgelegt.

Im TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH finden sich drei Tätigkeitsmerkmale, in denen die Eingruppierung von der Ablegung einer verwaltungseigenen Arbeiterprüfung abhängig gemacht wird:

- Teil A Abschnitt I: Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 3 Nr. 12
- Teil A Abschnitt II: Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2
- Teil B Abschnitt V (Theater): Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2

Zu den verwaltungseigenen Prüfungen für Arbeiter enthält das TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH die

- „Richtlinien für verwaltungs- und betriebseigene Prüfungen nach § 4 TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH“ (= Anlage 2) und die
- „Richtlinien für verwaltungseigene Prüfungen von Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten an Theatern und Bühnen“ (= Anlage 3).

Die Anlage 2 findet immer dann Anwendung, wenn es um Prüfungen außerhalb des Bereichs von Theatern und Bühnen geht.

Ziel der verwaltungseigenen Prüfung ist es, den Nachweis zu erbringen, dass die/der Beschäftigte die in dem betreffenden anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren gebräuchlichen Handgriffe und Fertigkeiten mit genügender Sicherheit ausübt und die notwendigen Fachkenntnisse besitzt (Nr. 4 der Richtlinien).

Der Ablauf eines Prüfungsverfahrens und die weiteren Modalitäten sind in den Richtlinien ausführlich beschrieben. Seit Jahren ist der Prüfungsausschuss zum Ausbildungsberuf „Gärtner“ eingerichtet. Prüfungsvorsitzender ist Herr Jan Doose vom Grünflächenamt der Landeshauptstadt Kiel.

#### **5. Inkrafttreten des TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH und Laufzeit, § 5 (Schlussvorschriften)**

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH tritt der Tarifvertrag am 01.01.2023 in Kraft. Er ist mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, erstmals zum 31.12.2027 kündbar (§ 5 Abs. 2 Satz 2). Die Laufzeit beträgt also zunächst fünf Jahre.

Unabhängig davon haben die Tarifvertragsparteien in der Protokollerklärung Nr. 2 zum TV-Entgeltgruppenverzeichnis Folgendes festgehalten: Sollte sich bei einzelnen Tätigkeiten herausstellen, dass entscheidende Änderungen der Verhältnisse eingetreten sind, die bei Abschluss dieses Tarifvertrages nicht erkennbar waren, so werden die Parteien, falls eine Seite hierüber Tarifverhandlungen wünscht, sich insoweit nicht auf die Geltungsdauer dieses Tarifvertrages berufen.

## **B) Durchführungshinweise zum Entgeltgruppenverzeichnis (= Anlage 1 zum TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH)**

### **I. Allgemeine Eingruppierungsvorschriften (§§ 12, 13 TVöD)**

Mit § 2 Abs. 1 TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH haben die Tarifvertragsparteien die Eingruppierungsgrundsätze des TVöD übernommen. Dies führt insbesondere dazu, dass bei der Anwendung der Bestimmungen des Entgeltgruppenverzeichnisses – wie bisher –

- der Grundsatz der Tarifautomatik, wonach maßgebend für die Eingruppierungsfeststellung der/des Beschäftigten die von ihr/ihm auszuübende Tätigkeit und damit die vom Arbeitgeber übertragene Tätigkeit ist, anzuwenden ist,
- die Eingruppierung ein Akt der Rechtsanwendung ist und ihr keine rechtsgestaltende Wirkung zukommt; aus dem Erfüllen der tariflichen Tätigkeitsmerkmale ergibt sich mithin unmittelbar ein entsprechender tariflicher Entgeltanspruch, ohne dass es einer Maßnahme des Arbeitgebers bedarf,
- sich die Eingruppierung aus der gesamten – nicht nur vorübergehend – auszuübenden Tätigkeit ergibt,
- der sog. „Hälfte“-Grundsatz, wonach die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe entspricht, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen, gilt, soweit nicht in den Tätigkeitsmerkmalen hiervon abweichende Zeitanteile ausgewiesen sind,
- für die Prüfung, ob die Tätigkeit einer/eines Beschäftigten ein bestimmtes Tätigkeitsmerkmal erfüllt, die Bildung von Arbeitsvorgängen notwendig ist,
- in den Fällen, in denen die Tätigkeitsmerkmale Anforderungen an die Person (z. B. dreijährige Ausbildung) der/des Beschäftigten stellen, auch diese Bedingungen erfüllt werden müssen,
- die allgemeinen Merkmale einer Entgeltgruppe grundsätzlich erfüllt sind, wenn die/der Beschäftigte eine Tätigkeit ausübt, die als Regel-, Richt- oder Tätigkeitsbeispiel zu dieser Entgeltgruppe genannt ist,
- bei einer Höher- oder Herabgruppierung die Regelungen des § 17 TVöD anzuwenden sind.

### **II. Struktur des Entgeltgruppenverzeichnisses**

Das Entgeltgruppenverzeichnis gliedert sich in einen Allgemeinen und einen - Bereichs- bzw. Berufsgruppen bezogenen - Besonderen Teil.

## 1. Allgemeiner Teil (= Teil A des Entgeltgruppenverzeichnisses)

Der Allgemeine Teil enthält in Abschnitt I. Tätigkeitsmerkmale für ungelernete, anzulernende und angelernte Beschäftigte sowie in Abschnitt II. Tätigkeitsmerkmale für ausgebildete Beschäftigte.

Die **Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)** entspricht der bereits mit Einführung des TVöD vereinbarten und auch in der Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA enthaltenen Entgeltgruppe 1. Gemäß der Protokollerklärung zur Entgeltgruppe 1 wirkt sich jede Änderung auf der VKA-Ebene unmittelbar ändernd auch auf die Entgeltgruppe 1 des Entgeltgruppenverzeichnisses aus.

Die Tätigkeitsmerkmale der **Entgeltgruppen 2 bis 9a** sind aus dem TV-Lohngruppenverzeichnis (bzw. aus der Entgeltordnung zum TVöD) bekannt und nahezu unverändert in das neue Entgeltgruppenverzeichnis integriert worden.

- Die jeweils ersten Fallgruppen der **Entgeltgruppen 2 bis 9a** entsprechen inhaltsgleich dem Oberbegriff der Entgeltgruppen 2 bis 9a der Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA (z. B. Entgeltgruppe 3 TVöD: Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert – Entgeltgruppe 3 Fallgruppe 1 EGV: Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert).
- Die **Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe 4** entspricht mit dem Tätigkeitsmerkmal „schwierige Tätigkeiten“ inhaltsgleich der Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 2 der Entgeltordnung zum TVöD.
- In der **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 und Fallgruppe 3** ist das Tätigkeitsmerkmal in modifizierter Form dem bisherigen TV-Lohngruppenverzeichnis aus der Lohngruppe 4 Fallgruppen 2 und 3 entnommen. Die Ausbildungsdauer liegt nunmehr nicht mehr bei mindestens zweieinhalb Jahren, sondern bei drei Jahren.
- Die **Entgeltgruppen 3, 4, 5 und 6** weisen auch die aus dem TV-Lohngruppenverzeichnis bekannten sog. „Ferner-Fallgruppen“ auf. Diese Fallgruppen enthalten jeweils einen Ausschließlichkeitskatalog, der dem TV-Lohngruppenverzeichnis entnommen ist. Sofern die Tätigkeit einer/eines Beschäftigten in der Ferner-Fallgruppe aufgeführt ist, kommt eine Eingruppierung nach den jeweils ersten Fallgruppen der Entgeltgruppen 2 bis 9a nicht in Betracht (§ 2 Abs. 2 Unterabs. 3 TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH).

## 2. Besonderer Teil (= Teil B des Entgeltgruppenverzeichnisses)

Teil B Besonderer Teil des Entgeltgruppenverzeichnisses enthält in insgesamt 5 Abschnitten (I. – V.) Tätigkeitsmerkmale, die entweder bestimmten Beschäftigungsbereichen (z. B. Abwasser) oder Berufsgruppen (z. B. Feuerwehrgerätewarte) zugeordnet sind. Die Abschnitte sind alphabetisch gegliedert. Zur Verbesserung der Übersichtlichkeit sind die Tätigkeitsmerkmale für den Bereich „Kommunaler Flächenservice“ (Abschnitt IV.) in mehrere Unterabschnitte (Ziffern 1. bis 5.) aufgeteilt.

Einige der Tätigkeitsmerkmale bauen aufeinander auf. Die Systematik der tarifvertraglichen Eingruppierungsregelung, wonach die Entgeltgruppen aufeinander aufbauen, lässt sich anhand des Hinzutretens zusätzlicher qualifizierender Tätigkeitsmerkmale ersehen. Nach der ständigen BAG-Rechtsprechung (z. B. BAG, Urt. v. 09.12.2015 - 4 AZR 11/13 -) ist zunächst das Vorliegen der allgemeinen und dann das der jeweils qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale zu überprüfen.

### III. Tätigkeitsmerkmale - Übersicht

Die Tätigkeitsmerkmale des Tarifvertrages über ein Lohngruppenverzeichnis vom 25. Februar 1991, die nicht oder die unverändert bzw. redaktionell geändert in das Entgeltgruppenverzeichnis übernommen worden sind oder die überarbeitet und dem Besonderen Teil des Entgeltgruppenverzeichnis zugeordnet wurden, haben wir in einer Übersicht dargestellt. Diese finden Sie auf unserer Homepage [www.kavsh.de](http://www.kavsh.de) im Bereich "Tarifservice – Tarifverträge/Richtlinien – KAV SH" unter "Tarifeinigung vom 7. Dezember 2022". Die Übersicht ist zudem gesondert im Bereich "KAV-Mitgliederservice" unter der Rubrik "Arbeitshilfen" eingestellt.

Die Darstellung der Tätigkeitsmerkmale erfolgt in der Übersicht wie folgt:

- In **Abschnitt I** sind die Tätigkeitsmerkmale des Tarifvertrages über ein Lohngruppenverzeichnis aufgeführt, die gestrichen wurden. Die Unterteilung erfolgt nach den bisherigen Lohngruppen (1. Spalte), Fallgruppen (2. Spalte) sowie den Tätigkeitsmerkmalen nach Nr. (3. Spalte) und Bezeichnung (4. Spalte). In der 5. Spalte ist die Entgeltgruppe angegeben, der die jeweilige Lohngruppe und Fallgruppe nach Maßgabe der Anlage 3 zum TVÜ-VKA zugeordnet ist.

Beispiel:

Bei dem Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 Nr. 24 – Wagenwäscher – handelte es sich nach dem TV-Lohngruppenverzeichnis um eine Aufstiegsfallgruppe, aus der noch ein Tätigkeitsaufstieg in die Lohngruppe 2a Fallgruppe 1 zu erwarten war. Dieses ist gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 2Ü zugeordnet.

- **Abschnitt II** enthält die Tätigkeitsmerkmale des Tarifvertrages über ein Lohngruppenverzeichnis, die unverändert bzw. redaktionell geändert in den Besonderen Teil des Entgeltgruppenverzeichnis übernommen wurden. Die Unterteilung erfolgt nach den bisherigen Lohngruppen (1. Spalte), Fallgruppen (2. Spalte) sowie den Tätigkeitsmerkmalen nach Nr. (3. Spalte) und Bezeichnung (4. Spalte). In der 5. Spalte ist der Abschnitt/Unterabschnitt des Besonderen Teils angegeben, in der sich das Tätigkeitsmerkmal nunmehr wiederfindet.

Beispiel:

Das Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 5 Fallgruppe 2 Nr. 11a – Schulbusfahrer, die nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 2 fallen – ist in Teil B (Besonderer Teil) unter dem Abschnitt II. aufgeführt.

- **Abschnitt III** benennt die Tätigkeitsmerkmale des Tarifvertrages über ein Lohngruppenverzeichnis, die überarbeitet und dem Besonderen Teil des Entgeltgruppenverzeichnis zugeordnet wurden. Die Unterteilung erfolgt nach den bisherigen Lohngruppen (1. Spalte), Fallgruppen (2. Spalte) sowie den Tätigkeitsmerkmalen nach Nr. (3. Spalte) und Bezeichnung (4. Spalte). In der 5. Spalte ist der Abschnitt/Unterabschnitt des Besonderen Teils angegeben, dem das Tätigkeitsmerkmal in überarbeiteter Fassung zugeordnet ist.

Beispiel:

Das Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 Nr. 2 „Gärtner, die nach dem Ausmaß ihrer Verantwortung Reviergärtnern gleichzustellen sind“ gibt es in der Form nicht mehr. Das Tätigkeitsmerkmal wurde überarbeitet. Tätigkeiten im "Grünbereich" sind nunmehr in Teil B Besonderer Teil des Entgeltgruppenverzeichnisses unter dem Abschnitt IV Unterabschnitt 2 aufgeführt.

#### **IV. Hinweise zur Anforderung „einschlägigen Berufserfahrung“**

Beschäftigte ohne einschlägige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf können nach den Grundsätzen des § 12 TVöD i. V. m. den allgemeinen Merkmalen des Teils A Abschnitt I Ziffer 2 der Entgeltordnung zum TVöD in der Regel nicht über die Entgeltgruppe 4 hinaus eingruppiert sein. Sie verfügen jedoch häufig aufgrund von Weiterbildungen und ihrer Berufserfahrung entweder auf dem gesamten oder einem Teilgebiet eines anerkannten Ausbildungsberufes im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 der Entgeltordnung zum TVöD über Kenntnisse, die es ihnen ermöglichen, die Tätigkeit vergleichbar von Beschäftigten mit einer entsprechenden Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf auszuüben.

Neben der Möglichkeit, die tarifliche Vergütung ausgebildeter Beschäftigter aufgrund der erfolgreichen Ablegung einer verwaltungs- und betriebseigenen Prüfung (siehe hierzu Ausführungen auf Seite 11 ff.) gewährt zu bekommen, kann nach dem Entgeltgruppenverzeichnis auch das Vorliegen einer „einschlägigen Berufserfahrung“ für eine Eingruppierung oberhalb der Entgeltgruppe 4 ausschlaggebend sein.

Die Tarifvertragsparteien haben diese Anforderung in folgenden Tätigkeitsmerkmalen verankert:

- Teil B Abschnitt I: Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2
- Teil B Abschnitt III: Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2
- Teil B Abschnitt IV Unterabschnitt 2: Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 4
- Teil B Abschnitt V: Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3

Die „einschlägige Berufserfahrung“ wird in der Regel in einer Protokollerklärung zu dem jeweiligen Tätigkeitsmerkmal näher erläutert. Insoweit werden Beschäftigte, die auf dem Gebiet eines anerkannten Ausbildungsberufes mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren tätig sind und über eine einschlägige Berufserfahrung von fünf bzw. sechs Jahren verfügen, den nachfolgenden Tätigkeitsmerkmalen in den weiteren Entgeltgruppen hinsichtlich der Anforderung in der Person gleichgestellt.

## **V. Hinweise zu den ersatzlos weggefallenen Tätigkeitsmerkmalen**

Die im Rahmen der Tarifverhandlungen zum TV-Entgeltgruppenverzeichnis gestrichenen und damit ersatzlos weggefallenen Tätigkeitsmerkmale des TV-Lohngruppenverzeichnis haben wir in einer Übersicht zusammengestellt (siehe hierzu Ausführungen auf Seite 16 f.).

Sofern die Tätigkeit von Beschäftigten von einem dieser ehemaligen Tätigkeitsmerkmale erfasst ist, erfolgt – wie in allen anderen Fällen – die Überleitung in das neue Entgeltgruppenverzeichnis; die bisherige Entgeltgruppe bleibt für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit beibehalten (§ 2 Abs. 3 TVÜ-EGV SH). Herabgruppierungen aus Anlass des Inkrafttretens des TV-Entgeltgruppenverzeichnis sind nicht zulässig, allerdings bleibt gemäß der Protokollerklärung zu § 2 Abs. 3 die korrigierende Rückgruppierung möglich. Soweit nicht auf der Grundlage des § 3 TVÜ-EGV SH eine Höhergruppierung stattfindet, bleibt also hinsichtlich der Eingruppierung alles beim Alten.

### Beispiel:

Das frühere Merkmal „Hausmeister“ (Lohngruppe 3 Fallgruppe 3 Nr. 22) mit Zuordnung zur Entgeltgruppe 3 (gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA) ist ersatzlos weggefallen. Beschäftigte, deren Tätigkeit von diesem Merkmal erfasst waren, behalten ihre Eingruppierung in der Entgeltgruppe 3 für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit bei, es sei denn, es ergibt sich aus dem zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen neuen Entgeltgruppenverzeichnis eine höhere Entgeltgruppe im Vergleich zu der Eingruppierung am 31. Dezember 2022 und die/der Beschäftigte beantragt diese bis zum 31.12.2023. Eine Herabgruppierung in die Entgeltgruppe 2 Fallgruppe 2 „Beschäftigte, die Hausmeistern/Hausmeisterinnen zugeordnet sind, mit einfachen Tätigkeiten“ (siehe Teil B Besonderer Teil Abschnitt IV Unterabschnitt 3), erfolgt anlässlich des Inkrafttretens des neuen Entgeltgruppenverzeichnisses nicht.

## **VI. Hinweise zur bisherigen Entgeltgruppe 2Ü**

Einige der ersatzlos weggefallenen Tätigkeitsmerkmale (siehe vorstehende Ausführungen unter Abschnitt V.) waren gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 2Ü zugeordnet. Falls sich nach dem neuen Eingruppierungsrecht kein Anspruch auf eine Höhergruppierung ergibt, verbleiben die Beschäftigten ihrer bisherigen Entgeltgruppe 2Ü zugeordnet. Ergibt sich dagegen nach dem neuen Eingruppierungsrecht ein Anspruch auf eine Höhergruppierung, dann erfolgt auf Antrag der Wechsel von der Entgeltgruppe 2Ü nach Entgeltgruppe 3 TVöD im Wege einer Höhergruppierung gem. § 3 Absatz 2 TVÜ EGV SH. Die Stufenlaufzeit beginnt somit ab dem 01.01.2023 neu zu laufen.

### Beispiel:

Das frühere Merkmal „Straßenreiniger“ (Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 Nr. 21) mit Zuordnung zur Entgeltgruppe 2Ü (gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA) ist ersatzlos weggefallen. Beschäftigte, deren Tätigkeit von diesem Merkmal erfasst war, behalten ihre Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2Ü für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit bei, es sei denn, es ergibt sich aus dem zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen neuen Entgeltgruppenverzeichnis eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 und die/der Beschäftigte beantragt diese bis zum 31.12.2023.

Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 kann sich z. B. dadurch ergeben, dass die Tarifvertragsparteien ein neues Tätigkeitsmerkmal vereinbart haben, welches „Beschäftigte mit Reinigungstätigkeiten, die eine besondere Fachkunde erfordern“, erfasst (siehe Teil B Besonderer Teil Abschnitt IV Unterabschnitt 4). Wird dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllt (siehe hierzu die Erläuterungen auf Seite 54), hat die/der Beschäftigte einen Höhergruppierungsanspruch, den sie/er bis zum 31.12.2023 geltend machen muss.

Eine Herabgruppierung in die Entgeltgruppe 2 Fallgruppe 2 „Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten“ findet anlässlich des Inkrafttretens des neuen Entgeltgruppenverzeichnisses nicht statt. Hingegen kann bei Neueinstellungen zukünftig auch eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2 in Betracht kommen, wenn der/die Straßenreiniger/in „nur“ einfache Tätigkeiten auszuüben hat.

## **VII. Hinweise zu den Tätigkeitsmerkmalen in Teil B**

### **1. Abschnitt I – Abwasser**

Von diesem Abschnitt werden nur Beschäftigte erfasst, die zeitlich mindestens zur Hälfte in abwassertechnischen Anlagen wie Kläranlagen oder sonstigen Einrichtungen der Abwasserreinigung beschäftigt sind.

#### **a) Bisherige Tätigkeitsmerkmale**

Das Lohngruppenverzeichnis enthielt folgende Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte auf abwassertechnischen Anlagen:

- Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 12: Klärarbeiter, soweit nicht in den Lohngruppe 3 eingruppiert
- Lohngruppe 3 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 26: Klärwärter, soweit nicht anderweitig eingruppiert
- Lohngruppe 4 Fallgruppe 5 („Ferner-Fallgruppe“) Nr. 12: Klärwärter mit Spezialausbildung an mechanischen oder biologischen oder mechanisch-biologischen Kläranlagen mit getrennter Schlammbehandlung
- Lohngruppe 4 Fallgruppe 5 („Ferner-Fallgruppe“) Nr. 12a: Klärwärter mit Spezialausbildung, die eigenverantwortlich, d. h. ohne Fachvorgesetzten auf dem Klärwerk, eine Kläranlage (ausgenommen Teichkläranlage) leiten

Diese Tätigkeitsmerkmale haben die Tarifvertragsparteien teilweise in das Entgeltgruppenverzeichnis übernommen und sie dem Bereich „Abwasser“ zugeordnet.

## b) Protokollerklärung zu den „Größenklassen“

Die Einteilung von abwassertechnischen Anlagen (Kläranlagen etc.) erfolgt auf Basis folgender - in der Protokollerklärung zu den Größenklassen - abgebildeten Tabelle:

Größenklasse	Kapazität in Einwohnerequivalenten
1	< 1000
2	1.001 – 5.000
3	5.001 – 10.000
4	10.001 – 100.000
5	> 100.000

Hierbei wird auf den Einwohnergleichwert abgestellt, der eine Rechengröße für die Abwasserreinigung auf Basis der theoretisch eingebrachten organischen Verbindung ist. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit im Interesse der Praktikabilität, Verständlichkeit und Übersichtlichkeit eine typisierende Regelung getroffen und die Größenklassen 1a und 1b sowie 4a und 4b in der "Tabelle Art und Umfang der Selbstüberwachung von Abwasserbehandlungsanlagen" (Gesetz- und Verordnungsblatt für Schleswig-Holstein 2012; Ausgabe 26. Januar 2012) in der Größenklasse 1 bzw. 4 zusammengefasst.

Bei Zweckverbänden werden gem. der Protokollerklärung zur Ermittlung der Größenklassen die Einwohnergleichwerte mehrerer Anlagen addiert. Diese Verfahrensweise kommt dann zum Tragen, wenn die/der Beschäftigte eines Zweckverbandes auf mehreren Kläranlagen tätig wird.

## c) Neue Tätigkeitsmerkmale

Die Eingruppierung von Klärwärter:innen und Fachkräften in abwassertechnischen Anlagen ist in einem Flussdiagramm, welches auf unserer Homepage [www.kavsh.de](http://www.kavsh.de) im Bereich "Tarifservice – Tarifverträge/Richtlinien – KAV SH" unter "Tarifeinigung vom 7. Dezember 2022" als Download bereitsteht, übersichtlich dargestellt. Das Flussdiagramm ist zudem gesondert im Bereich "KAV-Mitgliederservice" unter der Rubrik "Arbeitshilfen" eingestellt.

### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte auf abwassertechnischen Anlagen ohne jegliche Ausbildung und Qualifizierung.

Hierunter fallen nur Beschäftigte, die zeitlich mindestens zur Hälfte in abwassertechnischen Anlagen als Klärwärter/Klärwärterin tätig sind, ohne dass sie die dreijährige Berufsausbildung als Fachkraft für Abwassertechnik abgeschlossen haben oder an einem Klärwärtergrundkurs teilgenommen haben.

Das Merkmal ersetzt die früheren Tätigkeitsmerkmale für Klärarbeiter/Klärwärter in Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 Nr. 12 und Lohngruppe 3 Fallgruppe 3, die gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 2Ü bzw. 3 TVÜ-VKA zugeordnet sind. Hierdurch können sich Änderungen in der Wertigkeit bzw. der Entgeltgruppe ergeben.

#### **Entgeltgruppe 4**

Klärwärter:innen in abwassertechnischen Anlagen ohne einschlägige Berufsausbildung mit Klärwärtergrundkurs.

Persönliche Voraussetzung ist die erfolgreiche Teilnahme an einem Klärwärtergrundkurs. Hierunter ist unbeschadet der vorgenannten Bezeichnung eine Aus- bzw. Weiterbildung zu verstehen, mit der die Grundlagen für den Betrieb, die Wartung und die Instandhaltung einer mechanisch / biologischen Kläranlage vermittelt werden. Hierunter fällt z. B. der Kurs „Grundlagen für den Kläranlagenbetrieb“ der Deutschen Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall (DWA) und die frühere „Klärfacharbeiterprüfung“ der Abwassertechnischen Vereinigung (ein Vorläufer der DWA).

Das Merkmal ersetzt die früheren Tätigkeitsmerkmale für Klärwärter/innen in Lohngruppe 4 Fallgruppe 5 Nr. 12 und 12a, die gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 4 TVÜ-VKA zugeordnet sind. Hierdurch ergeben sich keine Änderungen in der Wertigkeit bzw. der Entgeltgruppe.

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1**

Fachkraft für Abwassertechnik mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Die Fallgruppe 1 der Entgeltgruppe 5 ist von der Besonderheit geprägt, dass die Tarifvertragsparteien erstmals den Ausbildungsberuf der Fachkraft für Abwassertechnik (früher Ver- und Entsorger, Fachrichtung Abwasser) verwenden. „Fachkraft für Abwassertechnik“ ist ein 3-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf im öffentlichen Dienst und in der Industrie. Sofern die/der Beschäftigte eine ausgebildete Fachkraft für Abwassertechnik ist und überwiegend entsprechende Tätigkeiten ausübt, ergibt sich eine Basiseingruppierung in die Entgeltgruppe 5.

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2**

Klärwärter:innen in abwassertechnischen Anlagen ohne einschlägige Berufsausbildung mit Klärwärtergrundkurs und sechsjähriger einschlägiger Berufserfahrung.

Hierunter fallen nur Beschäftigte der Entgeltgruppe 4, die mit einer einschlägigen Berufserfahrung von sechs Jahren als Klärwärter tätig sind. Zu dem Erfordernis der „einschlägigen Berufserfahrung“ siehe Ausführungen auf Seite 17.

### **Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, denen die Verantwortung von Teilaufgaben/Teilprozessen im Betriebsablauf einer Abwasserreinigungsanlage bis Größenklasse 2 obliegt.

Aufbauend auf der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 enthält die Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 für die Fachkraft für Abwassertechnik ein Heraushebungsmerkmal. Dieses Heraushebungsmerkmal ist erfüllt, wenn der Fachkraft für Abwassertechnik eine Verantwortung zukommt, die erkennbar über die Verantwortung hinausgeht, die eine Fachkraft für Abwassertechnik ohnehin normalerweise zu tragen hat. Die gesteigerte Verantwortung zeigt sich in der Verantwortung von Teilaufgaben/Teilprozessen im Betriebsablauf einer Abwasserreinigungsanlage bis Größenklasse 2. Den Größenklassen 1 und 2 sind abwassertechnische Anlagen zugeordnet, die einen Entsorgungsumfang von bis zu 5.000 Einwohner haben.

Ein möglicher Teilprozess ist die anaerobe Abwasserreinigung. Ebenfalls als Teilaufgaben/Teilprozess in Betracht kommen z. B. die biologische Schlammstabilisierung oder die Eigenenergieerzeugung (vgl. DWA-Regelwerk, Merkblatt DWA-M 271). Erforderlich ist eine Organisationsentscheidung durch den Arbeitgeber: Der Arbeitgeber muss festlegen, für welche Teilaufgaben/Teilprozesse die/der Beschäftigte die Verantwortung trägt; diese Aufgaben/Prozesse müssen voneinander abgrenzbar sein.

### **Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, denen die Verantwortung für den Prozessablauf in einzelnen Teilbereichen einer Abwasserreinigungsanlage der Größenklasse 3 übertragen ist.

Hierunter fallen nur Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, also Fachkräfte für Abwassertechnik, die die Verantwortung vor Ort für den Prozessablauf einer Abwasserreinigungsanlage der Größenklasse 3 (= 5.001 – 10.000 EGW) tragen. Unter „Prozessablauf“ ist das technische Funktionieren eines oder mehrerer vom Arbeitgeber definierten Teile der gesamten abwassertechnischen Anlage zu verstehen. Hierbei kann es sich um einen räumlich abgrenzbaren Anlagenteil oder z. B. um eine Reinigungsstufe einer Kläranlage handeln. Erforderlich ist eine Organisationsentscheidung durch den Arbeitgeber: Der Arbeitgeber muss festlegen, für welche Teilbereiche die/der Beschäftigte die Prozessverantwortung trägt, die Teilbereiche müssen also abgrenzbar sein.

### **Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 3**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 in abwassertechnischen Anlagen der Größenklassen 1 und/oder 2, denen die Verantwortung des Prozessablaufs obliegt.

Hierunter fallen nur Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, die die Verantwortung vor Ort für den Prozessablauf der gesamten abwassertechnischen Anlage tragen. Dabei muss es sich um eine abwassertechnische Anlage der Größenklassen 1 und/oder 2 handeln (bis 5.000 EGW).

#### **Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 4**

Technische Fachkräfte, die für die Aufgabenerfüllung zusätzliche Kenntnisse benötigen (z. B. durch Fortbildungen oder Schulungen) oder sich mit besonderen fachlichen Problemen auseinandersetzen haben.

##### Beispiele:

- Selbständige Durchführung von Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten inkl. Montage/Inbetriebnahme von Anlagenteilen
- Vornahme der Überwachung der Indirekteinleiter

In der Entgeltgruppe 6 sind grundsätzlich Beschäftigte eingruppiert, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit hochwertige Arbeiten verrichten (vgl. Teil A Allgemeiner Teil Abschnitt II).

Als Regelfall für das Vorliegen „hochwertiger Tätigkeiten“ im Tarifsinn sieht die Fallgruppe 4 vor, dass eine technische Fachkraft für die Aufgabenerfüllung zusätzliche Kenntnisse benötigt (z. B. durch Fortbildungen oder Schulungen) oder sich mit besonderen fachlichen Problemen auseinandersetzen hat.

Technische Fachkräfte sind nicht gleichzusetzen mit technischen Führungskräften. Bei technischen Fachkräften handelt es sich um Beschäftigte, die – wie die Fachkraft für Abwassertechnik – über eine mindestens dreijährige Berufsausbildung verfügen (z. B. Elektriker, Industriemechaniker, Anlagenmechaniker, Fachkräfte für Wasserversorgungstechnik) und entsprechend eingesetzt werden. Dieses sog. Fachpersonal ist in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert, wenn die Erfüllung der Anforderungen an die Tätigkeit eine fachliche Weiterbildung erfordert. Hiervon ist auszugehen, wenn die/der Beschäftigte über Kenntnisse in mindestens einer speziellen Fachdisziplin (z. B. Elektrotechnik) verfügt, die über die in der Ausbildung vermittelten Grundkenntnisse und Fertigkeiten hinausgehen und die für die Ausübung der Tätigkeit benötigt werden. Für die Ausübung der (EG 6-)Tätigkeit kann sich die/der Beschäftigte entsprechend dem Klammerzusatz z. B. durch Teilnahme an einer internen oder externen Fortbildungsmaßnahme qualifiziert haben.

In Bezug auf die zweite Variante der Fallgruppe 4 ist darauf hinzuweisen, dass die Erfüllung eines der insoweit von den Tarifvertragsparteien ausgebrachten Tätigkeitsbeispiele für die entsprechende Eingruppierung ohne Rückgriff auf den allgemeinen Oberbegriff ausreichend, aber auch erforderlich ist. Wird die von der/dem Beschäftigten ausgeübte Tätigkeit von einem Beispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden.

#### **Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, denen die Verantwortung für den gesamten Betriebsablauf einer Abwasserreinigungsanlage der Größenklasse 3 übertragen ist.

Dieses Heraushebungsmerkmal ist erfüllt, wenn der Fachkraft für Abwassertechnik eine Verantwortung zukommt, die erkennbar über das bis zur Entgeltgruppe 6 geforderte Maß hinausgeht. Die gesteigerte Verantwortung zeigt sich in der Verantwortung für den gesamten Betriebsablauf einer Abwasserreinigungsanlage der Größenklasse 3 (= 5.001 – 10.000 EGW).

### **Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 2**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, denen die Verantwortung für den Prozessablauf in einzelnen Teilbereichen einer Abwasserreinigungsanlage der Größenklasse 4 übertragen ist.

Hierunter fallen nur Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, die die Verantwortung vor Ort für den Prozessablauf in Teilbereichen einer Abwasserreinigungsanlage der Größenklasse 4 (= 10.001 – 100.000 EGW) tragen.

Unter „Prozessablauf“ ist das technische Funktionieren eines oder mehrerer vom Arbeitgeber definierten Teilbereiche der abwassertechnischen Anlage zu verstehen. Erforderlich ist insoweit eine Organisationsentscheidung durch den Arbeitgeber: Der Arbeitgeber muss festlegen, für welche Teilbereiche die/der Beschäftigte die Prozessverantwortung trägt, die Teilbereiche müssen abgrenzbar sein.

### **Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 3**

Technische Fachkräfte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 3, deren Tätigkeit ein besonderes fachliches Können im übertragenen Aufgabenbereich erfordert.

#### Beispiele:

- Selbständiges und eigenverantwortliches Durchführen von komplexen Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an Mess-, Steuer- und Regeleinrichtungen sowie Analysegeräten, Online-Messgeräten
- Erfüllung der Aufgaben gemäß den Vorgaben aus der Selbstüberwachungsverordnung Schleswig-Holstein

In der Entgeltgruppe 7 sind grundsätzlich Beschäftigte eingruppiert, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit besonders hochwertige Arbeiten verrichten (vgl. Teil A Allgemeiner Teil Abschnitt II). Als Regelfall für das Vorliegen „besonders hochwertiger Tätigkeiten“ im Tarifsinn sieht die Fallgruppe 3 vor, dass eine technische Fachkraft für die Aufgabenerfüllung ein besonderes fachliches Können benötigt. Das besondere fachliche Können muss über die im Rahmen einer Fortbildung oder Schulung erworbenen zusätzliche Kenntnisse i. S. der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 4 hinausgehen. Die Erfüllung eines der insoweit von den Tarifvertragsparteien ausgebrachten Tätigkeitsbeispiele ist für die entsprechende Eingruppierung ohne Rückgriff auf den allgemeinen Oberbegriff ausreichend, aber auch erforderlich. Wird die von der/dem Beschäftigten ausgeübte Tätigkeit von einem Beispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden.

### **Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, denen die Verantwortung für den gesamten Betriebsablauf einer Abwasserreinigungsanlage der Größenklasse 4 übertragen ist.

Dieses Heraushebungsmerkmal ist erfüllt, wenn der Fachkraft für Abwassertechnik eine Verantwortung zukommt, die erkennbar über das bis zur Entgeltgruppe 7 geforderte Maß hinausgeht. Die gesteigerte Verantwortung zeigt sich in der Verantwortung für den gesamten Betriebsablauf einer Abwasserreinigungsanlage der Größenklasse 4 (= 10.001 – 100.000 EGW).

#### **Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, denen die Verantwortung für den Prozessablauf in einzelnen Teilbereichen einer Abwasserreinigungsanlage der Größenklasse 5 übertragen ist.

Hierunter fallen nur Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, die die Verantwortung vor Ort für den Prozessablauf in Teilbereichen einer Abwasserreinigungsanlage der Größenklasse 5 (> 100.000 EGW) tragen. Unter „Prozessablauf“ ist das technische Funktionieren eines oder mehrerer vom Arbeitgeber definierten Teilbereiche der gesamten abwassertechnischen Anlage zu verstehen.

#### **Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3**

Technische Fachkräfte, die mechanische oder biologische oder mechanisch-biologische Kläranlagen mit getrennter Schlammbehandlung, ab Größenklasse 4, oder mit zusätzlicher chemischer Fällung oder mit Chlorierungsanlage, Polymeraufbereitungsanlagen, selbständig und eigenverantwortlich warten und Instandsetzungsarbeiten durchführen.

Von diesem Merkmal werden technische Beschäftigte erfasst, die (mechanische oder biologische oder mechanisch-biologisch) Kläranlagen, die über die Errichtung einer getrennten, anaeroben Schlammbehandlung (Schlammfäulung) verfügen **und**

- die mindestens die Größenklasse 4 aufweisen (= 10.001 – 100.000 EGW) **oder**
  - in denen die Reinigungsleistung mit einer zusätzlichen chemischen Fällung erfolgt **oder**
  - zu denen eine Chlorierungsanlage, Polymeraufbereitungsanlagen gehört,
- warten und instandsetzen. Die Tätigkeit muss selbständig und eigenverantwortlich erfolgen, d. h. eine fachliche Anleitung oder Nachkontrolle darf nicht stattfinden.

#### **Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 4**

Technische Fachkräfte mit Zusatzqualifikation als Kraftwerkerin / Kraftwerker für Schaltwarten in dezentralen zweistufigen Abwasserbehandlungsanlagen, die den Betrieb bzw. den Prozess selbständig steuern und eigenverantwortlich überwachen.

Die betriebliche Überwachung und Steuerung der verfahrenstechnischen Abläufe von abwassertechnischen Anlagen erfolgt in der Regel von einer Schaltwarte (oder auch von Leitwarten) aus. In der Schaltwarte laufen alle in den verschiedenen Anlagenteilen gemessenen Betriebsdaten zusammen und werden in einem elektronischen Mess-, Überwachungs- und Steuersystem verarbeitet. Die Tätigkeit wird in der Praxis zumeist durch eine/n Abwassermeister:in durchgeführt. Abwassermeister mit entsprechender Tätigkeit sind gem. Teil A Allgemeiner Teil Abschnitt II Ziffer 4 der Entgeltordnung zum TVöD in der Entgeltgruppe 8 eingruppiert.

Eine entsprechende Eingruppierung sieht die Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 4 für technische Fachkräfte vor, wenn diese für Schaltwarten in dezentralen zweistufigen Abwasserbehandlungsanlagen zuständig sind und in diesem Zusammenhang selbständig und eigenverantwortlich die Überwachung und Steuerung des Betriebes bzw. des Prozesses vorzunehmen haben. Als persönliche Voraussetzung muss die/der Beschäftigte über eine Zusatzqualifikation als Kraftwerkerin / Kraftwerker verfügen.

## **2. Abschnitt II – Fahrer:innen**

Die Regelungen finden für Fahrer:innen verschiedener Fahrzeuge Anwendung, wenn für die auszuübende Tätigkeit eine abgeschlossene Berufsausbildung **nicht** verlangt wird. Sofern der Arbeitgeber ausdrücklich eine/n Berufskraftfahrer:in mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung (oder vergleichbarer Ausbildung) und einer Ausbildungsdauer von 3 Jahren gesucht hat, erfolgt die Eingruppierung nach Teil A Allgemeiner Teil Abschnitt II. (Ausgebildete Beschäftigte), d. h. mindestens in die Entgeltgruppe 5.

### **a) Bisherige Tätigkeitsmerkmale**

Das Lohngruppenverzeichnis enthielt folgende Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte, die fahrerische Tätigkeiten verrichten:

- Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 7: Fahrer von Elektrofahrzeugen und Elektrokarren, soweit nicht in die Lohngruppe 3 oder 4 eingruppiert
- Lohngruppe 3 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 10: Beifahrer, von denen bei der Einstellung der Führerschein der Klasse II verlangt wird
- Lohngruppe 3 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 15: Fahrer von Elektrofahrzeugen und Elektrokarren der Lohngruppe 2, die diese Fahrzeuge selbständig warten, soweit nicht in die Lohngruppe 4 eingruppiert, sowie Fahrer von Gabelstaplern
- Lohngruppe 4 Fallgruppe 5 („Ferner-Fallgruppe“) Nr. 5: Fahrer von Elektrofahrzeugen und Elektrokarren, die nach der Straßenverkehrszulassungsordnung mit amtlichen Kennzeichen zum Straßenverkehr zugelassen sind und überwiegend außerhalb der Beschäftigungsdienststelle im öffentlichen Verkehr eingesetzt werden
- Lohngruppe 4 Fallgruppe 5 („Ferner-Fallgruppe“) Nr. 6: Fahrer von Gartenbaumaschinen, die einer Zulassung zum Straßenverkehr bedürfen und führerscheinpflichtig sind
- Lohngruppe 4 Fallgruppe 5 („Ferner-Fallgruppe“) Nr. 7: Fahrer von Traktoren, die einer Zulassung zum Straßenverkehr bedürfen

- Lohngruppe 5 Fallgruppe 2 („Ferner-Fallgruppe“) Nr. 2: Fahrer von Lastkraftwagen oder Lastkraftwagenzügen mit einem Gesamtgewicht von mehr als 7,5 Tonnen
- Lohngruppe 5 Fallgruppe 2 („Ferner-Fallgruppe“) Nr. 3: Fahrer von Mehrzweckfahrzeugen (Unimog u. a.) bei regelmäßiger Verwendung verschiedener Anbaugeräte
- Lohngruppe 5 Fallgruppe 2 („Ferner-Fallgruppe“) Nr. 6: Kraftfahrer von schweren Arbeitswagen (z. B. Kehrmaschinen, Müllsammelwagen, Kanalreinigungswagen, Hubsteiger mit einer Arbeitshöhe ab 8 m)

## **b) Neue Tätigkeitsmerkmale**

Die Tätigkeitsmerkmale basieren auf den bisherigen Merkmalen (siehe Buchstabe a), sie sind jedoch vollständig überarbeitet worden.

### **aa) Übersicht**

Die Eingruppierung von Fahrer:innen ist in einem Flussdiagramm, welches auf unserer Homepage [www.kavsh.de](http://www.kavsh.de) im Bereich "Tarifservice – Tarifverträge/Richtlinien – KAV SH" unter "Tarifeinigung vom 7. Dezember 2022" als Download bereitsteht, überblicksartig dargestellt. Das Flussdiagramm ist zudem gesondert im Bereich "KAV-Mitgliederservice" unter der Rubrik "Arbeitshilfen" eingestellt.

### **bb) Begriffsbestimmungen**

Für die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale sind folgende Begriffe von Bedeutung:

#### **➤ Fahren/Führen:**

Grundsätzlich gilt auch für das Fahren/Führen von Fahrzeugen etc. der sog. Hälftegrundsatz (§ 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD). Das bedeutet aber nicht, dass die/der Beschäftigte permanent das Gaspedal des entsprechenden Fahrzeugs betätigen muss. Zum Fahren/Führen gehört nicht nur das Fahren/Führen eines Fahrzeugs, sondern auch die unmittelbar dazugehörenden Tätigkeiten, also z. B. das Kontrollieren des Fahrzeugzustandes, das Anhängen von Anhängern, Anbau von Anbaugeräten, der Ladevorgang, kurzfristiges Wiederherstellen der Verkehrssicherheit (z. B. Wechsel defekter Beleuchtung, Wechsel eines schadhafte Reifens) sowie das Betanken des selbst zu fahrenden Fahrzeugs. Ebenfalls als Fahren/Führen gilt das Bedienen von Anbaugeräten eines Fahrzeugs, auch dann, wenn das Fahrzeug steht (z. B. fahrzeugeigener Greifer zum Entladen, Bedienen von Bohrgeschirr).

Mittelbar mit dem Fahren/Führen eines Fahrzeugs zusammenhängende Arbeiten, etwa die Fahrzeugpflege, Reparaturen und Wartungsarbeiten gehören nicht zum Fahren.

Nicht zum Fahren eines Fahrzeugs gehört das Begleiten eines Fahrers als Beifahrer.

➤ **Öffentlicher Straßenverkehr:**

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 setzt u. a. voraus, dass eine Nutzung der Fahrzeuge/Geräte nicht im öffentlichen Straßenverkehr erfolgen muss. Als öffentlicher Straßenverkehr gelten neben Straßen jeglicher Art auch Geh- und Radwege. Das Fahren bzw. Führen im Sinne der Entgeltgruppe 3 darf nur auf Flächen erfolgen, soweit auf diesen die StVO nicht gilt.

Beschäftigte der Entgeltgruppen 4 bis 6 fahren/führen Fahrzeuge/Geräte auch im öffentlichen Straßenverkehr.

➤ **Zulässiges Gesamtgewicht:**

Das zulässige Gesamtgewicht beschreibt das maximale Gewicht, das ein Fahrzeug/Gerät im beladenen Zustand wiegen darf; dies ergibt sich aus dem Leergewicht zuzüglich der maximal erlaubten Zuladung. Regelmäßig ist das zulässige Gesamtgewicht in den Fahrzeugpapieren angegeben.

**cc) Entgeltgruppen**

**Entgeltgruppe 3**

Fahrer:innen/Führer:innen eines motorbetriebenen selbstfahrenden Fahrzeugs/Geräts mit weniger als 3,5 t zulässigem Gesamtgewicht, wenn keine Teilnahme am öffentlichen Straßenverkehr erfolgen.

Ein Fahrer im Tarifsinn sitzt auf einem Fahrersitz und fährt bzw. bedient ein Fahrzeug. Ein Führer bewegt ein Fahrzeug/Gerät in anderer Weise fort, etwa durch Fernsteuerung oder durch Lenken beim Dahinter-/Danebenhergehen. Es ist ein mittelbares, aber trotzdem verantwortliches Führen eines Fahrzeugs/Geräts.

Motorbetriebene selbstfahrende Fahrzeuge/Geräte bewegen sich allein durch Motorkraft fort und werden hierzu von einem Fahrer bewegt oder einem Führer geführt. Die Antriebsart des Motors ist unerheblich. Zur Fortbewegung darf allenfalls leichte Muskelkraft hinzukommen. E-Bikes oder Pedelecs gelten nicht als Fahrzeug/Gerät im Sinne dieser tariflichen Regelung.

Als Fahrzeuge/Geräte, die geführt werden, kommen zum Beispiel Einachsschlepper, Motorschubkarren sowie selbstfahrende Gartenbaugeräte in Betracht. Handrasenmäher, auch wenn sie über einen eigenen Antrieb verfügen, sind keine Fahrzeuge/Geräte im Sinne der Entgeltgruppe 3.

**Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1**

Fahrer:innen/Führer:innen eines motorbetriebenen selbstfahrenden Fahrzeugs/Geräts mit weniger als 3,5 t zulässigem Gesamtgewicht, wenn eine Teilnahme am öffentlichen Straßenverkehr erfolgen muss.

Ebenso wie bei der Entgeltgruppe 3 ist das zulässige Gesamtgewicht auf 3,5 t begrenzt. Da der Einsatz des Fahrzeuges zumindest auch im öffentlichen Straßenverkehr erfolgt, erfordert das Fahren in aller Regel eine Fahrerlaubnis.

Hinsichtlich des Fahrens/Führens von selbstfahrenden Fahrzeugen/Geräten reicht es für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 aus, wenn im rechtserheblichen Umfang eine Teilnahme am öffentlichen Straßenverkehr erfolgt.

Unter die Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1 fallen insbesondere die Fahrer eines normalen PKW.

#### **Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 2**

Fahrer:innen von Kraftfahrzeugen oder kraftfahrzeugähnlichen Geräten/Maschinen mit einem zulässigen Gesamtgewicht bis 7,5 t.

Fahrer von Kraftfahrzeugen bzw. kraftfahrzeugähnlichen Geräten/Maschinen mit einem zulässigen Gesamtgewicht bis 7,5 t fallen unter die Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe 4. Dabei kommt es nicht darauf an, wo die Fahrzeuge/Geräte/Maschinen gefahren werden. Also auch, wenn Fahrzeuge von mehr als 3,5 t und bis 7,5 t nur auf einem Betriebsgelände gefahren werden, sind die Fahrer:innen nach der Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 2 eingruppiert. Sofern das zulässige Gesamtgewicht dieser zwischen 3,5 t und 7,5 t liegt, erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 2 auch dann, wenn diese Fahrzeuge eine Höchstgeschwindigkeit von weniger als sechs Stundenkilometer haben.

Als kraftfahrzeugähnliche Geräte/Maschinen zählen z. B. Radlader, Stapler, Bagger und sonstige selbstfahrende Arbeitsmaschinen (vgl. § 1 StVG).

Im Ergebnis sind die Fahrer von „normalen“ PKW und LKW mit einem zulässigen Gesamtgewicht bis 7,5 t in der Entgeltgruppe 4 eingruppiert.

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 2 als Fahrer von Kraftfahrzeugen oder kraftfahrzeugähnlichen Geräten/Maschinen, die als Geräteträger (z. B. Multicar) unter regelmäßiger Verwendung von diversen Anbaugeräten dienen oder die als schwere Arbeitswagen (z. B. Abfallsammelfahrzeuge, Kanalspülfahrzeuge, Hubsteiger mit einer Arbeitshöhe ab 8 m) geführt werden.

Sofern Kraftfahrzeuge der in Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 2 genannten Art als Geräteträger von Anbaugeräten dienen und mit dem entsprechenden Fahrzeug gefahren wird, kommt eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 in Betracht. Dies setzt in der ersten Alternative voraus, dass die Anbaugeräte regelmäßig, also „immer wieder“ bzw. „zeitlich überwiegend“ verwandt werden. Das An- und Abbauen der Winterdienstausrüstung im Herbst/Frühjahr reicht deshalb nicht aus. Es müssen mehrmalige Umrüstungen auch unterjährig stattfinden.

Die tarifliche Regelung spricht von „diversen“ Anbaugeräten, die Anzahl muss größer als „mehrere“ sein. Wir sehen die Mindestzahl bei fünf verschiedenen Anbaugeräten. Anbaugeräte sind neben der Winterdienstausrüstung z. B. auch verschiedenartige Schaufeln (für Sand, Schotter, Grobplaster).

In der zweiten Alternative der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 werden die schweren Arbeitswagen erwähnt. Dabei wird der Begriff „schwer“ nicht tariflich definiert. In der im Klammerzusatz erfolgten Aufzählung „Abfallsammelfahrzeuge, Kanalspülfahrzeuge, Hubsteiger mit einer Arbeitshöhe ab 8 m“ werden die wichtigsten Arten dieser Fahrzeuge genannt. Es ist nicht erforderlich, dass die Fahrzeuge die Grenze von 7,5 t überschreiten, dies wird aber oftmals der Fall sein.

Voraussetzung für die Entgeltgruppe 5 ist immer ein eigenständiger Motorantrieb für die Fortbewegung, dies wird aus den Begriffen Kraftfahrzeuge oder kraftfahrzeugähnliche Geräte/Maschinen bzw. Arbeitswagen deutlich. Damit sind zum Beispiel Arbeitsbühnen ohne eigenen Antrieb zur Fortbewegung (desgleichen Anhänger-Arbeitsbühnen) nicht erfasst, auch wenn diese eine Arbeitshöhe von mehr als 8 m haben. Antriebe, die nur zum Versetzen des Gerätes dienen, sind kein Antrieb zur Fortbewegung über eine größere Distanz, so dass diese Geräte nicht von den Begriffen „Kraftfahrzeuge oder kraftfahrzeugähnliche Geräte/Maschinen bzw. Arbeitswagen“ umfasst sind.

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2**

Fahrer:innen von Kraftfahrzeugen oder kraftfahrzeugähnlichen Geräten/Maschinen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7,5 t.

Kraftfahrzeuge bzw. kraftfahrzeugähnliche Geräte/Maschinen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7,5 t benötigten früher in der Regel den Führerschein der Klasse 2. Fahrer:innen eines solchen Fahrzeugs fallen unter die Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2. Es ist unerheblich, ob ein solches Fahrzeug im öffentlichen Straßenverkehr unterwegs ist. Damit sind auch die Beschäftigten, die ein solches Fahrzeug auf einem Privatgelände (z. B. Abfall- oder Recyclinganlagen) fahren, in der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 eingruppiert.

Kraftfahrzeugähnliche Geräte/Maschinen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7,5 t können zum Beispiel Radlader, Bagger, Krane, Traktoren oder Stapler sein.

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3**

Fahrer:innen von Schulbussen.

Ein Schulbus ist von einem PKW abzugrenzen. Als Schulbus reicht ein VW-Bus oder ein vergleichbares Fahrzeug nicht aus. Das Wort „Bus“ ist die Abkürzung für Omnibus bzw. Kraftomnibus.

Nach § 30d StVZO sind Kraftomnibusse Kraftfahrzeuge zur Personenbeförderung mit mehr als acht Sitzplätzen außer dem Fahrersitz. Dementsprechend muss ein Schulbus mindestens über acht Sitzplätze für Fahrgäste verfügen. Erforderlich ist ein Führerschein der Klasse D (in den verschiedenen Varianten).

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 4**

Fahrer:innen von Großflächenmähern mit einer Breite von über 3 m.

Regelmäßig sind Großflächenmäher Aufsitzmäher mit einem Fahrersitz. Es gibt Großflächenmäher mit einer Arbeitsbreite von maximal 3 m. Dies reicht für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 4 nicht aus. Die Arbeitsbreite muss breiter als 3 m sein.

#### **Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 als Fahrer:innen von Kraftfahrzeugen oder kraftfahrzeugähnlichen Geräten/Maschinen, die als Geräteträger (z. B. Unimog) unter regelmäßiger Verwendung von diversen Anbaugeräten dienen oder bei denen die Bedienung des Anbaugerätes aufgrund einer komplexen Anbau- und Gerätetechnik besondere Geschicklichkeit erfordert (z. B. Seitenladertechnik Abfallsammelfahrzeuge), wenn es sich um eine Einfahrer:innen-Tätigkeit handelt.

(Durch die Einweisung sind Erschwerniszuschläge nach § 23 BMT-G in Verbindung mit § 8 und Anlage 1 zum BZT-G - ausgenommen die Erschwerniszuschläge nach Position A 46 Buchst. c und d, A 47 sowie E 2 - im Zusammenhang mit der Verwendung der Anbaugeräte abgegolten.)

Durch den Verweis auf die Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 ergibt sich, dass die Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 nur gilt, wenn die genannten Fahrzeuge ein zulässiges Gesamtgewicht von über 7,5 t haben. Wird z. B. ein Unimog als Geräteträger eingesetzt, ist zu prüfen, ob das zulässige Gesamtgewicht über 7,5 t liegt. Dies ist zum Beispiel bei der Unimog-Baureihe 407 nicht der Fall und bei der Baureihe 435 gibt es Angaben des zulässigen Gesamtgewichts, die bei 7.490 kg beginnen. Soweit das zulässige Gesamtgewicht unter 7,5 t liegt, sind die Fahrer zwingend in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert.

Neben einem zulässigen Gesamtgewicht von über 7,5 t muss die Bedienung des Anbaugerätes aufgrund einer komplexen Anbau- und Gerätetechnik besondere Geschicklichkeit erfordern, d. h. sowohl beim Anbau als auch beim Gebrauch der Anbaugeräte muss eine besondere Geschicklichkeit erforderlich sein. Es reicht also nicht aus, wenn nur der Gebrauch eine besondere Geschicklichkeit erfordert. Bei der Entscheidung, ob eine besondere Geschicklichkeit erforderlich ist, kann als Orientierung helfen, dass die Tarifvertragsparteien die Seitenladertechnik von Abfallsammelfahrzeugen als komplexe Anbau- und Gerätetechnik ansehen.

Einfahrertätigkeit bedeutet, der Fahrer ist zugleich auch Bediener der Anbaugeräte. Die Benutzung der Anbaugeräte kann während der Fahrt des Fahrzeugs als auch beim Stillstand erfolgen.

Nach dem Hinweis in der Klammer Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 sind mit der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 zugleich die meisten Erschwerniszuschläge abgegolten. Sofern bislang für Beschäftigte mit diesen Tätigkeiten die Erschwerniszuschläge pauschaliert wurden, ist die Pauschalierung zu überprüfen und ggfs. anzupassen. Sollte sich für diese Beschäftigten infolge der Anpassung der pauschal gezahlten Erschwerniszuschläge eine Einkommensminderung ergeben, haben wir keine Bedenken, die bisherigen pauschalen Erschwerniszuschläge weiterzuzahlen. Diese Pauschale nimmt jedoch nicht an Entgeltrunden teil, solange, bis die in der Klammer genannten Erschwerniszuschläge die bisherige pauschale Zulage überschreiten. Dieser Vertrauensschutz gilt nur solange, wie eine Tätigkeit nach der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 (Fahrer) ausgeübt wird.

Erschwerniszuschläge für Fahrer nach Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 können nur anfallen für

- den Streudienst während der Wintermonate für den Fahrer von Selbststreuern (Nr. 46 Buchst. d des Erschwerniszuschlagsplans),
- das Bedienen von Schnee- und Eisräumgeräten (z. B. Schneepflug, Straßenhobel) sowie von Schneeschleudermaschinen (z. B. Schneefräsen) nach Nr. 47 des Erschwerniszuschlagsplans und
- das Spritzen, Sprühen oder Stäuben von giftigen Pflanzenschutz- oder Unkraut- bzw. Schädlingsbekämpfungsmitteln nach Abschnitt E Ziffer 2 des Erschwerniszuschlagsplans, wenn dies im Zusammenhang mit Anbaugeräten erfolgt.

#### **Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3, die ohne Begleitperson Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen befördern.

In die Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe 6 sind Schulbusfahrer (siehe Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2) eingruppiert, wenn sie ohne Begleitperson Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen befördern. Begleitpersonen sind Personen, die im Auftrag des Arbeitgebers den Schulbusfahrer begleiten. Begleitpersonen sind auch Angehörige oder sonstige Personen, die die Begleitung von Behinderten übernommen haben.

Es reicht aus, wenn unter den Fahrgästen ein Behinderter ist. Es ist aber notwendig, dass ein Behinderter Hilfestellung oder eine erhöhte Aufmerksamkeit benötigt.

Es muss nicht bei jeder Fahrt ein Mensch mit körperlichen oder geistigen Behinderungen dabei sein. Allerdings muss dies mindestens bei der Hälfte der Fahrten der Fall sein.

### 3. Abschnitt III – Feuerwehrgerätewart:innen

#### a) Tarifliche Ausgangssituation

Für die Eingruppierung von Feuerwehrgerätewarten/Feuerwehrgerätewartinnen gab es bislang keine speziellen Tarifmerkmale, und zwar weder auf VKA-Ebene noch auf landesbezirklicher Ebene im Tarifvertrag über ein Lohngruppenverzeichnis. Vielmehr fanden mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TVöD (1. Januar 2017) gemäß Teil B Abschnitt XIV. Ziffer 2 auf die Feuerwehrgerätewart:innen die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (Handwerkliche Tätigkeiten) Anwendung.

In § 29 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA wurde hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale aus den landesbezirklichen Lohngruppenverzeichnissen gleichzeitig geregelt, dass nunmehr an die Stelle der bisherigen Oberbegriffe in den Lohngruppenverzeichnissen die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung zum TVöD für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten treten. Damit wurden die ersten Fallgruppen der jeweiligen Lohngruppe, in welchen die Oberbegriffe geregelt waren, mit Wirkung zum 01.01.2017 durch die Oberbegriffe für die handwerklich tätigen Personen (Entgeltgruppen 2 bis 9a, nach Teil A, Abschnitt I, Ziffer 2) ersetzt. Es kam insoweit darauf an, ob der Gerätewart/die Gerätewartin einfachere Arbeiten (Eingruppierung bis Entgeltgruppe 3) oder schwierigere Tätigkeiten (Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 2) zu verrichten hat oder ob es sich bei dem/der Feuerwehrgerätewart:in um eine/n Beschäftigte/n mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren handelt, die/der in ihrem/seinem oder diesem verwandten Beruf beschäftigt wird (Entgeltgruppe 5) und die/der ggfs. hochwertige Arbeiten bzw. besonders hochwertige Arbeiten verrichtet, die zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 bzw. Entgeltgruppe 7 führen.

Derzeit sind die Stellen der Feuerwehrgerätewart:innen in der Regel nach der Entgeltgruppe 6 (Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten, die hochwertige Arbeiten verrichten) bewertet. Es gibt aber auch Geräte- warte/Gerätewartinnen, die lediglich die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 5 erfüllen, und Feuerwehrge- rätewart:innen, die höher eingruppiert sind. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass es kein einheitliches Aufgabenspektrum gibt. Den unterschiedlichen Stellenbeschreibungen lassen sich u. a. folgende Aufgaben entnehmen:

- Pflege, Wartung und Instandsetzung von Maschinen, Gerätschaften und Fahrzeugen
- Pflege und Funktionsüberwachung der Feuerwehrstandorte (Haustechnik, Ordnung, Werkstatt und Gesamtzustand etc.) und der Außenanlagen, soweit dies nicht durch Dritte erfolgt
- Überwachung von Sicherheitsprüfungen nach der UVV
- Abwicklung von Einsätzen in der Funkzentrale
- Mitwirkung im Bereich vorbeugender Brandschutz
- Teilnahme am Einsatzdienst
- Herstellung der Einsatzbereitschaft der Feuerwehr nach Einsätzen und Übungen
- Brandschutzerziehung und Brandschutzaufklärung

- Verwaltungstätigkeiten (Ermittlung des feuerwehrtechnischen Bedarfs; Beschaffung; Dokumentation von Einsätzen im Verwaltungsprogramm und Erhebung der Daten für die Abrechnung der kostenpflichtigen Einsätze; Führen von Prüflisten)

Aus der Beratungspraxis wissen wir, dass die Anwendung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten auf die Tätigkeit der Feuerwehrgerätewart:innen Schwierigkeiten bereitet, da es einen anerkannten Ausbildungsberuf zum/zur Feuerwehrgerätewart:in nicht gibt. Um die Stellenbewertung besser bewerkstelligen zu können, bestand daher der Wunsch, für die Feuerwehrgerätewart:innen spezielle Tätigkeitsmerkmale zu vereinbaren.

In Rahmen der Tarifverhandlungen zum Entgeltgruppenverzeichnis haben sich die Tarifvertragsparteien mit diesem Wunsch auseinandergesetzt und für Feuerwehrgerätewart:innen spezielle Tätigkeitsmerkmale vereinbart, die sich entsprechend der Systematik der Entgeltordnung an den gestellten fachlichen und persönlichen Anforderungen der übertragenen Aufgaben/Arbeiten orientieren.

## **b) Anwendungsbereich**

Die Eingruppierung von Feuerwehrgerätewart:innen richtet sich nach Teil A Allgemeiner Teil Abschnitt I Ziffer 2 (Entgeltgruppen 2 bis 9a – handwerkliche Tätigkeiten) der Entgeltordnung (VKA) i. V. m. Teil B Abschnitt III des Entgeltgruppenverzeichnisses. Die dort aufgeführten Entgeltgruppen gelten nur für Beschäftigte, die als Feuerwehrgerätewart:innen im Rahmen ihrer Beschäftigungsverhältnisse tätig werden, unbeschadet der Organisation der kommunalen Feuerwehren. Allerdings ist eine Eingruppierung in diese Entgeltgruppen selbstverständlich nur dann möglich, wenn der/die Feuerwehrgerätewart:in die dort aufgeführten Tätigkeiten auszuüben hat und diese Tätigkeiten einen Zeitanteil von 50 v. H. erreichen.

Sofern Feuerwehrgerätewart:innen Mitglied in einer freiwilligen Feuerwehr sind und in diesem Zusammenhang für die freiwillige Feuerwehr tätig werden, sind sie nicht im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses tätig, auch wenn die Mitgliedschaft in einer freiwilligen Feuerwehr angesprochen oder festgelegt sein sollte.

## **c) Neue Tätigkeitsmerkmale**

Die neuen Tätigkeitsmerkmale sehen eine Grundeingruppierung in die Entgeltgruppe 5 vor, wenn die/der Beschäftigte als Feuergerätewart:in tätig wird.

### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1**

Beschäftigte als Feuerwehrgerätewartinnen/Feuerwehrgerätewarte, die eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben und die verantwortlich und selbstständig feuerwehrtechnische Materialien, Geräte, persönliche Schutzausrüstungen, Fahrzeuge und Einrichtungen auf Funktionsfähigkeit prüfen, Wartungs- und Pflegearbeiten ausführen und Reparaturen vornehmen oder veranlassen, Prüfprotokolle erstellen, Betriebsmittel und Materialien und Geräte beschaffen oder die Beschaffung veranlassen und an ihr mitwirken.

Protokollerklärung:

Eine einschlägige Berufsausbildung liegt vor, wenn sie für die Tätigkeit als Feuerwehrgerätewart förderliche handwerklich-technische Fähigkeiten vermittelt.

Für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 kommt es nach dem Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 1 darauf an, dass die/der Beschäftigte über eine „einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung“ verfügt. Es muss also zunächst eine dreijährige Berufsausbildung vorliegen. Diese dreijährige Berufsausbildung muss auch einschlägig sein. Eine Berufsausbildung ist dann als einschlägig anzusehen, wenn diese ein Grundlagenwissen vermittelt, das die/den Beschäftigte:n in die Lage versetzt, die anfallenden Arbeiten als Feuerwehrgerätewart:in sachgerecht ausführen zu können. Insoweit kommen verschiedene Ausbildungsberufe in Betracht, wovon auch die Entgeltgruppe 5 ausgeht, wenn sie keinen bestimmten Ausbildungsberuf bezeichnet, sondern in der Protokollerklärung bestimmt, dass eine einschlägige Berufsausbildung vorliegt, wenn sie für die Tätigkeit als Feuerwehrgerätewart:in förderliche handwerklich-technische Fähigkeiten vermittelt.

Die Tätigkeiten von Feuerwehrgerätewart:innen, die aus Sicht der Tarifvertragsparteien eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 rechtfertigen, werden in der Fallgruppe 1 konkret benannt. Aus der Auflistung der Tätigkeiten geht hervor, dass verschiedene handwerkliche Arbeiten verantwortlich und selbständig erledigt werden müssen. Alle Tätigkeiten dienen dem Ziel der Sicherung und Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit von Fahrzeugen und Geräten.

Demgemäß können "feuerwehrgerätewartbezogene" und damit einschlägig anerkannte Ausbildungsberufe im Tarifsinn alle Berufe sein, die in erster Linie mit der Wartung und Reparatur von feuerwehrtechnischen Materialien, Fahrzeugen und Geräten zu tun haben, so zum Beispiel eine Ausbildung zum/zur Elektroniker:in, Kfz-Mechatroniker:in, Elektriker:in oder Metallbauer:in, nicht jedoch eine Ausbildung zum/zur Schreiner:in, da die Bearbeitung von Holz für eine/n Feuerwehrgerätewartin/Feuerwehrgerätewart allenfalls eine völlig untergeordnete Rolle spielt.

**Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2**

Beschäftigte, die aufgrund ihrer Erfahrung über die nach dem fachlichen Besetzungsbild von Feuerwehrgerätewartinnen/Feuerwehrgerätewarten erforderlichen Kenntnisse verfügen und entsprechend eingesetzt werden.

Protokollerklärung:

Vom Vorliegen der erforderlichen Kenntnisse ist in der Regel auszugehen, wenn die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren verfügt.

Sofern Beschäftigte keine „einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung“ i. S. der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 absolviert haben, gleichwohl über die nach dem fachlichen Besetzungsbild von Feuerwehrgerätewart:innen erforderlichen Kenntnisse verfügen und entsprechend eingesetzt werden, sind sie nach dem Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 2 in der Entgeltgruppe 5 eingruppiert.

Die Tarifvertragsparteien gehen in Bezug auf das Vorliegen der erforderlichen Kenntnisse davon aus, dass Beschäftigte mit einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren über die erforderlichen Kenntnisse verfügen. Die einschlägige Berufserfahrung muss nicht im aktuellen Arbeitsverhältnis, sondern kann auch in Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern erworben worden sein.

Die Beurteilung, ob eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, bezieht sich stets auf die zukünftige Tätigkeit beim aktuellen Arbeitgeber. Bei dieser Prüfung ist ein tätigkeitsbezogener Vergleich zwischen den in der Vergangenheit erlangten Kenntnissen und Fähigkeiten mit den künftig zu bewältigenden Aufgaben erforderlich. Verfügt die/der Beschäftigte über eine berufliche Erfahrung in der übertragenen Tätigkeit, so ist von einer einschlägigen Berufserfahrung auszugehen. Bei einer Mindestdauer der Vorbeschäftigung von sechs Jahren erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5.

#### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, von denen eine abgeschlossene Ausbildung zur Feuerwehrgerätewartin/zum Feuerwehrgerätewart ausdrücklich verlangt wird.

Für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 ist es erforderlich, dass die Anforderungen der Stelle eine abgeschlossene feuerwehrtechnische Ausbildung voraussetzen. Eine solche Ausbildung ist nicht gleichzusetzen mit einer Ausbildung, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt ist. Die Ausbildung muss auch nicht eine Mindestdauer von drei Jahren umfassen. Gemeint ist vielmehr eine erfolgreiche (Feuerwehr-)Geräteausbildung, z. B. ein abgeschlossener Lehrgang „Truppmann/Truppfrau“, „Truppführer:in“, „Maschinist:in“ sowie Lehrgang „Gerätewartung“.

#### **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die Prüfungs-, Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten verrichten, für die spezielle Kenntnisse benötigt werden (z. B. Atemschutzwerkstatt) oder die ein besonderes Geschick erfordern.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 setzt voraus, dass für die auszuübenden Prüfungs-, Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten spezielle Kenntnisse **oder** ein besonderes Geschick benötigt werden.

Die Tarifvertragsparteien haben bezüglich der **speziellen Kenntnisse** in einem Klammerzusatz beispielhaft die Atemschutzwerkstatt genannt, die der Durchführung aller Maßnahmen zur Prüfung und Instandhaltung von Atemschutzgeräten durch besonders ausgebildete Personen dient. Verfügt die/der Beschäftigte über eine Ausbildung, die ihn/sie zur Wartung, Instandsetzung, Pflege und Prüfung der Atemschutzgeräte befähigt (z. B. absolvierter Lehrgang zum/zur „Atemschutzgerätewart:in“ an der staatlichen Feuerweherschule sowie Teilnahme an den notwendigen Zertifizierungslehrgängen der Hersteller) und wird er/sie entsprechend eingesetzt, so ist sie/er in der Entgeltgruppe 7 eingruppiert. Entsprechendes dürfte u. E. auch für Beschäftigte gelten, denen die Pflege und Wartung von Tauchgeräten obliegt und die hierfür besonders ausgebildet sind.

Mit der Anforderung „**besonderes Geschick**“ ist gemeint, dass die auszuübenden Prüfungs-, Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten eine erhöhte Qualität der Arbeit fordern, die im Einsatz von gegenüber den Merkmalen der Entgeltgruppe 5 und 6 erhöhtem praktischen Können liegt. Das erhöhte praktische Können muss nicht auf eine besondere Ausbildung zurückzuführen sein, sondern die/der Beschäftigte kann sich dies auch durch Übung und Erfahrung angeeignet haben. Ein besonderes Geschick erfordert z. B. der Umgang mit hochwertigen und komplizierten Mess- und Regeleinrichtungen, die sich in einem ABC-Zug oder auch in einem Gerätewagen „Gefahrgut“ finden lassen.

Nicht erforderlich ist es, dass die vorstehenden Tätigkeiten in dem von § 12 Abs. 2 TVöD bestimmten Maß anfallen. Entscheidend ist, dass zu Beginn der Tätigkeit die Fähigkeit, dieser qualitativen Anforderung gerecht zu werden, allgemein bereitgehalten werden muss, weil sie nach der arbeitsvertraglichen Aufgabenteilung jederzeit, wenn auch in einem nicht vorhersehbaren Umfang, eingesetzt werden muss.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit sich dadurch erheblich aus der Entgeltgruppe 7 heraushebt, dass ihnen Leitungs- bzw. Führungsaufgaben ausdrücklich übertragen sind und die auch administrative Tätigkeiten ausüben.

Mit der Entgeltgruppe 8 werden Leitungs- und Führungsaufgaben herausgehoben. Diese Aufgaben müssen der/dem Beschäftigten ausdrücklich übertragen worden sein.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts setzt die Übertragung einer Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung grundsätzlich voraus, dass diese durch das zuständige Organ des Arbeitgebers erfolgt. Die ausdrückliche Anordnung kann dabei schriftlich oder mündlich erklärt werden, aber auch in Dienstanweisungen, Verfügungen und Geschäftsverteilungsplänen enthalten sein. Nicht für ausreichend gehalten hat das BAG konkludentes Verhalten oder die lediglich faktische Herstellung entsprechender Organisationsformen in der Verwaltung oder die Benachrichtigung lediglich unterstellter Beschäftigter.

Bei den Leitungs- bzw. Führungsaufgaben kann es sich nicht um Aufgaben handeln, die der/die Beschäftigte als Mitglied der freiwilligen Feuerwehr bei Einsätzen wahrzunehmen hat, denn diese sind nicht Gegenstand des Arbeitsverhältnisses. Hieran ändert auch eine arbeitsvertraglich vereinbarte Pflicht zu Einsätzen nichts (vgl. Landesarbeitsgericht Hessen, Urt. v. 10.08.1999 - 9 Sa 2922/98 -). Leitungs- und Führungsaufgaben i. S. der Entgeltgruppe 8 bestehen vielmehr in der Setzung fachlicher und konzeptioneller Vorgaben für andere Feuerwehrgerätewart:innen. Dazu gehören neben der fachlichen Weisung im Einzelfall und aufgabenbezogenen Koordination der unterschiedlichen Tätigkeiten der Mitarbeiter:innen andere mit Personalführung verbundene Tätigkeiten wie Zielsetzung, Motivation, Kontrolle, Beurteilung etc.

Des Weiteren müssen der/dem Beschäftigten administrative Tätigkeiten obliegen. Hierzu gehören z. B. die Ermittlung des feuerwehrtechnischen Bedarfs sowie dessen Beschaffung, die Dokumentation von Einsätzen im Verwaltungsprogramm und Erhebung der Daten für die Abrechnung der kostenpflichtigen Einsätze.

## 4. Abschnitt IV – Kommunaler Flächenservice

### 4.1 Gemeindearbeiter:innen

In aller Regel nehmen sog. „Gemeindearbeiter“ die unterschiedlichsten handwerklichen Tätigkeiten wahr. Aus der Beratungspraxis wissen wir, dass unsere Mitglieder insbesondere Probleme mit der Eingruppierung von Gemeindearbeiter:innen haben, die als Allrounder überall selbständig arbeiten: Spiel- und Sportplatzpflege, Pflege der gemeindlichen Anlagen, Baum- und Knickpflege usw. Teilweise fehlen Ausbildungsabschlüsse, teilweise werden sie aus fachfremden Berufen übernommen (häufig ehemalige Landwirte). Die Gemeindearbeiter:innen sind eingruppiert in die Entgeltgruppen 2 bis 4, je nach Vorbildung. Immer häufiger wird festgestellt, dass zumindest die Entgeltgruppen 2 und 3 für die Art der Tätigkeit und den Anspruch der selbständigen Arbeit (in ehrenamtlich verwalteten Gemeinden gibt es häufig nur einen Gemeindearbeiter, der sich seine Arbeit komplett selbständig einteilt) nicht angemessen sind. Die Tarifvertragsparteien haben diesen Umstand zum Anlass genommen, für Gemeindearbeiter:innen, die als handwerkliche Generalisten beschäftigt werden, Heraushebungsmerkmale zu vereinbaren.

#### a) Anwendungsbereich

Die Tätigkeitsmerkmale betreffen ausschließlich Beschäftigte, welche in einer Gemeinde, **die keinen eigenen Bau- oder Baubetriebshof besitzt**, im Rahmen der Instandhaltung und Pflege der gemeindlichen Anlagen (Grundstücke und Gebäude) handwerkliche Tätigkeiten zu verrichten haben.

Unter einem Bau- oder Baubetriebshof ist ein kommunaler Handwerksbetrieb der Kommune zu verstehen, der vielfältige kommunale Dienstleistungen für die Kommunalverwaltung und ihre Einrichtungen erbringt. Zu den typischen Aufgaben eines Bau- oder Baubetriebshofs gehören z. B. die Straßenunterhaltung, Grünflächenpflege, Spiel- und Sportplatzkontrollen, Handwerksdienste, Abfallwirtschaft etc.). Nur in den Fällen, in denen Gemeindearbeiter:innen nicht für einen gemeindeeigenen Bau- oder Baubetriebshofs tätig werden, können die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnitts zur Anwendung kommen.

Außerdem setzen die Tätigkeitsmerkmale jeweils voraus, dass sich der Aufgabenbereich der/des Beschäftigten über **sämtliche** handwerklichen Tätigkeiten erstreckt, die im Rahmen der Instandhaltung und Pflege der gemeindlichen Anlagen zu erledigen sind. Hat die/der Beschäftigte nur einen Teil der anfallenden handwerklichen Tätigkeiten auszuüben, wird sie/er nicht als Generalist tätig und erfüllt damit nicht die Eingruppierungsvoraussetzungen.

#### Beispiel 1:

Ein Beschäftigter ist in der kleinen Gemeinde X als Gemeindearbeiter tätig. Ihm obliegt die Durchführung von Installationsarbeiten und Reparaturen im Rathaus der Gemeinde, Arbeiten an den Straßen sowie die Grünflächenpflege. Er ist handwerklich außerordentlich und vielseitig begabt und kann dadurch sämtliche anfallenden Arbeiten erledigen. Der Anwendungsbereich ist eröffnet, wenn ihm die Ausführung dieser Arbeiten übertragen wird.

#### Beispiel 2:

In der Gemeinde Y sind zwei Gemeindearbeiter tätig. Zum Aufgabenbereich der Gemeindearbeiter gehört die Reinigung von Straßen, Wegen, Plätzen, Sportanlagen sowie gemeindlicher Liegenschaften, die Pflege von Grünanlagen und gemeindlicher Spielplätze sowie das Führen und Bedienen von Fahrzeugen wie Aufsitzmäher. Während dem einen Gemeindearbeiter die Aufgabe "Pflege von Grünanlagen und gemeindlicher Spielplätze" übertragen wird, hat der andere Gemeindearbeiter die übrigen anfallenden Tätigkeiten auszuüben. Damit nehmen die Beschäftigten jeweils nicht sämtliche handwerklichen Tätigkeiten wahr, die in der Gemeinde Y zu erledigen sind. Die Eingruppierung erfolgt deshalb entweder nach den in Teil B Abschnitt IV Unterabschnitt 2 oder nach den in Teil A abgebildeten Tätigkeitsmerkmalen.

Verfügt die Gemeinde über einen eigenen Bau- oder Baubetriebshof, erfolgt die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen in Teil B Abschnitt IV Unterabschnitt 5; im Übrigen finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 9a des Teil A Abschnitt I des Entgeltgruppenverzeichnisses Anwendung.

#### **b) Neue Tätigkeitsmerkmale**

Die Tätigkeitsmerkmale für Gemeindearbeiter:innen knüpfen an eine einschlägige Berufsausbildung an. Da in Nr. 2 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) zur Entgeltordnung zum TVöD bestimmt ist, dass Beschäftigte, die die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert sind, ergeben sich folgende Tätigkeitsmerkmale:

##### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte, deren Aufgabenbereich sich über sämtliche handwerklichen Tätigkeiten erstreckt, die in einer Gemeinde (ohne eigenen Bau- oder Baubetriebshof) im Rahmen der Instandhaltung und Pflege der gemeindlichen Anlagen (Grundstücke und Gebäude) zu erledigen sind, ohne dass sie über eine einschlägige Berufsausbildung verfügen.

Beschäftigte, die aufgrund ihrer Berufsausbildung, die nicht einschlägig ist, die aber durchaus nützliche Fähigkeiten vermittelt hat, um die im Rahmen der Instandhaltung und Pflege der gemeindlichen Anlagen anfallenden Tätigkeiten erledigen zu können, sind in der Entgeltgruppe 4 eingruppiert. Hierbei handelt es sich um die Grundeingruppierung von Gemeindearbeiter:innen.

##### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte, die über eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung verfügen und deren Aufgabenbereich sich über sämtliche handwerklichen Tätigkeiten erstreckt, die in einer Gemeinde (ohne eigenen Bau- oder Baubetriebshof) im Rahmen der Instandhaltung und Pflege der gemeindlichen Anlagen (Grundstücke und Gebäude) zu erledigen sind.

#### Protokollerklärung:

Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen sachlichen Zusammenhang mit den in einem gemeindlichen Bau- oder Baubetriebshof anfallenden Tätigkeiten aufweisen. Dies ist insbesondere der Fall bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern des Baugewerbes, Hoch- und Tiefbauberufe, Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, Metallberufe, Elektroberufe.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 setzt neben dem bereits in der Entgeltgruppe 4 beschriebenen Aufgabenbereich eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung voraus. Die Voraussetzung in der Person „einschlägige Berufsausbildung“ ist in der Protokollerklärung definiert. Danach liegt eine einschlägige Berufsausbildung dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen sachlichen Zusammenhang mit den in einem gemeindlichen Bau- oder Baubetriebshof anfallenden Tätigkeiten aufweisen. Unter einer Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 5 ist sonach ein Ausbildungsberuf zu verstehen, der die/den Beschäftigte/n befähigt, die Tätigkeit einer Gemeindearbeiterin/eines Gemeindearbeiters sachgerecht auszuüben. Da es eine Berufsausbildung zur/zum Gemeindearbeiter:in nicht gibt, muss es für den Begriff des einschlägigen anerkannten Ausbildungsberufs genügen, wenn die Ausbildung ein Grundlagenwissen vermittelt, das für die Tätigkeit einer Gemeindearbeiterin/eines Gemeindearbeiters benötigt wird.

Als Orientierung, in welchen Fällen ein anerkannter Ausbildungsberuf eine „einschlägige Berufsausbildung“ im tariflichen Sinne vermittelt, haben die Tarifparteien in Satz 2 der Protokollerklärung die Berufsausbildungen in den Berufsfeldern des Baugewerbes, Hoch- und Tiefbauberufe, Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, Metallberufe, Elektroberufe angeführt.

Aus dem Wort „insbesondere“ in Satz 2 der Protokollerklärung ergibt sich, dass es sich hierbei um eine nicht abschließende Aufzählung handelt, so dass die Berücksichtigung anderer Ausbildungsberufe nicht ausgeschlossen ist. Einschlägig kann ein Beruf aber nur dann sein, wenn er zumindest im weiteren Sinne dem betreffenden Erwerbszweig angehört. Hierzu genügt es nicht, dass sich die einzelnen Tätigkeiten nur in Randgebieten überschneiden, sondern es müssen die wesentlichen Punkte des jeweiligen Berufsbildes des ausgeübten und des Ausbildungsberufes übereinstimmen.

#### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die neben ihrem eigentlichen Fachgebiet umfassende und organisatorische Aufgaben zu erfüllen haben (z. B. Sicherstellen der Abwicklung der Arbeitsaufträge nach den Arbeitsunterweisungen) oder von denen für das zu besetzende Aufgabengebiet Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt werden, die üblicherweise nicht in einer einschlägigen Berufsausbildung vermittelt werden. Letzteres ist insbesondere der Fall, wenn spezifische förmlich erworbene Spezialkenntnisse zur Bedienung, Betreuung und Wartung komplizierter, wertvoller oder schadensträchtiger technischer Anlagen benötigt werden (z. B. Hochwasserschutzanlagen, Gefahrstofflager), oder die Beschäftigten komplexe Arbeiten an unterschiedlichen Geräten, Anlagen, Einrichtungen selbständig und eigenverantwortlich verrichten.

Das Merkmal der Entgeltgruppe 6 stellt ein Heraushebungsmerkmal aus der Entgeltgruppe 5 dar. Damit wollen die Tarifvertragsparteien Beschäftigte besserstellen, die entweder Aufgaben zu erfüllen haben, mit denen man nicht zwangsläufig in einer einschlägigen Facharbeiterausbildung in Berührung kommt, sondern eine gewisse Verantwortung voraussetzen, oder die über zusätzliche spezifische aufgabenbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, die sie z. B. durch entsprechend anderweitige berufliche Erfahrung oder Fortbildungsmaßnahmen erworben haben, und die entsprechend eingesetzt werden. Dementsprechend unterscheidet das Heraushebungsmerkmal zwei Varianten:

### **1. Variante:**

Als Heraushebungsmerkmal müssen Beschäftigte in der ersten Variante zeitlich mindestens zur Hälfte Tätigkeiten erbringen, die über die Regeltätigkeiten in ihrem eigentlichen Arbeitsfeld hinausgehen. Bei der Bewertung muss daher auf die Normaltätigkeit nach einer dreijährigen Berufsausbildung abgestellt werden. Nur wenn die Tätigkeit über das Normalmaß hinaus Anforderungen stellt, die üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 verlangt werden können, ist das Heraushebungsmerkmal erfüllt.

Die Tarifvertragsparteien sehen die Heraushebung in der Erfüllung umfassender und organisatorischer Aufgaben und knüpfen damit an die verschiedenen Aufgabenbereiche der/des Beschäftigten als „Generalisten“ an. "Umfassend" bedeutet im allgemeinen Sprachgebrauch "nahezu vollständig", "fast alles einschließend", "vielseitig". Bezogen auf die Tätigkeit des „Generalisten“ bedeutet dies, dass die/der Beschäftigte in Bezug auf nahezu alle in Betracht kommenden Aufgabengebiete organisatorische Aufgaben wahrzunehmen hat. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit beispielhaft das Sicherstellen der Abwicklung der Arbeitsaufträge nach den Arbeitsunterweisungen genannt. Dies erfordert eine gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Erbringung der Leistungen jeweils einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis und damit zugleich auch eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches, ohne dass dadurch die fachliche Anleitung oder die Abhängigkeit von Weisungen Vorgesetzter ausgeschlossen wird. Wiederum erfüllt auch eine umfassende Selbstorganisation/eigenverantwortliche Arbeitsplanung sowie die Entscheidungsfreiheit in wesentlichen Aspekten der Arbeitserledigung das Heraushebungsmerkmal.

### **2. Variante:**

Als Heraushebungsmerkmal müssen Beschäftigte in der zweiten Variante zeitlich mindestens zur Hälfte Tätigkeiten erbringen, die für das zu besetzende Aufgabengebiet Kenntnisse und Fähigkeiten verlangen, die üblicherweise nicht in einer einschlägigen Berufsausbildung vermittelt werden. Hier spiegelt sich die Wertigkeit des allgemeinen Merkmals der Entgeltgruppe 6 – Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten – wider, wenn das zu besetzende Aufgabengebiet über die Ausbildungsinhalte einer einschlägigen Berufsausbildung hinausgehende Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert.

Das Vorhandensein spezifischer förmlich erworbener Spezialkenntnisse, die zur Bedienung, Betreuung und Wartung komplizierter, wertvoller oder schadensträchtiger technischer Anlagen benötigt werden (z. B. Hochwasserschutzanlagen, Gefahrstofflager), oder die selbständige und eigenverantwortliche Verrichtung komplexer Arbeiten an unterschiedlichen Geräten, Anlagen, Einrichtungen indiziert nach Einschätzung der Tarifvertragsparteien, dass die/der Beschäftigte über Kenntnisse und Fähigkeiten i. S. des Tarifmerkmals verfügt.

Für das Vorliegen „förmlich erworbener Spezialkenntnisse“ kann es ausreichen, wenn der Anlagenhersteller eine förmliche Sachkundeausbildung anbietet, weil die Anlage an sich besonders wertvoll ist und sie auf diese Weise vor schadensträchtiger Fehlbedienung geschützt werden soll. Der entsprechende Nachweis muss den Beschäftigten dazu befähigen, die im Tätigkeitsmerkmal genannten Anlagen zu bedienen, zu betreuen und instand zu halten. „Komplexe Arbeiten“ zeichnen sich dadurch aus, dass sie in verschiedene Handlungs- und Tätigkeitsabläufe gegliedert sind, weshalb die Aufgabenerledigung nur durch die Analyse von Sachzusammenhängen bei einem hohen Abstraktionsgrad bewirkt werden kann. Dies muss selbständig und eigenverantwortlich erfolgen, d. h. eine fachliche Anleitung oder Nachkontrolle darf nicht stattfinden.

## **4.2 Grünbereich**

### **a) Anwendungsbereich**

Das Lohngruppenverzeichnis enthielt folgende Tätigkeitsmerkmale für die Bereiche Garten, Friedhof sowie Forst- und Landwirtschaft.

- Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 8: Friedhofsarbeiter, soweit nicht in die Lohngruppe 3 eingruppiert
- Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 10: Garten- und Forstarbeiter, soweit nicht in die Lohngruppe 3 eingruppiert
- Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 15: Landwirtschaftliche Arbeiter, soweit nicht in die Lohngruppe 3 eingruppiert
- Lohngruppe 3 Fallgruppe 2 („Arbeiter der Lohngruppe 2 Fallgruppe 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt werden kann“), Nr. 9: Garten- und Friedhofsarbeiter, die gärtnerische Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem angeleiteten Arbeiter verlangt werden kann, z. B. Formschneiden von Bäumen, Hecken und Sträuchern, selbständige Bepflanzung von Parterreanlagen, selbständige Versuchsarbeiten nach besonderer Weisung
- Lohngruppe 3 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 17: Friedhofsarbeiter, die selbständig auf Friedhöfen ohne Friedhofsaufseher arbeiten
- Lohngruppe 3 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 18: Friedhofskapellenwarte
- Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 („Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1, 2 oder 3, die hochwertige Arbeiten verrichten“) Nr. 2: Gärtner, die nach dem Ausmaß ihrer Verantwortung Reviergärtnern gleichzustellen sind

- Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 („Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1, 2 oder 3, die hochwertige Arbeiten verrichten“) Nr. 7: Reviergärtner, die selbständig einen Unterhaltungsbezirk verantwortlich betreuen

Diese Tätigkeitsmerkmale haben die Tarifvertragsparteien teilweise in das Entgeltgruppenverzeichnis übernommen und sie dem „Grünbereich“ zugeordnet.

## **b) Vorbemerkung**

Soweit in den Entgeltgruppen der Begriff „Grünanlage“ verwendet wird, sind gem. der Vorbemerkung zu diesem Abschnitt insbesondere Gärten, Parks, Sportplätze, Friedhöfe, forstwirtschaftliche Nutzflächen gemeint. Bei der Aufzählung handelt sich um einen nicht abschließenden („insbesondere“) Katalog von Grünanlagen.

Grünanlagen sind in der Regel durch entsprechende Beschilderung gekennzeichnet bzw. durch die gärtnerische Anlage als öffentliche Grünanlage erkennbar.

Keine Grünanlagen im Sinne dieses Abschnitts sind Grünflächen, die Bestandteile gewidmeter öffentlicher Straßen im Sinne von § 2 Straßen- und Wegegesetz des Landes Schleswig-Holstein sind (z. B. Böschungen, Bankette, Sicherheitsstreifen und ähnliche Anlagen), und denen damit eine andere Funktion als den öffentlichen Grünanlagen zukommt. Soweit Anlagen, die als Bestandteile der öffentlichen Straßen gelten, unterhalten werden, ist die entsprechende Tätigkeit nach den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen zu bewerten. U. U. können auch die Tätigkeitsmerkmale in Teil B Besonderer Teil Abschnitt IV Unterabschnitt 4 (Reinigung) in Betracht kommen.

## **c) Neue Tätigkeitsmerkmale**

### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte, die im Bereich von Grünanlagen zuarbeitende Tätigkeiten verrichten (z. B. beim Wegebau).

Von dem Merkmal der Entgeltgruppe 3 werden Beschäftigte erfasst, die nicht eigenständig und selbständig planend, durchführend und kontrollierend gärtnerische Tätigkeiten durchführen, sondern bei diesen nur unterstützend tätig werden. Hierbei kann durchaus auch auf die Angaben im Berufenet der Bundesagentur für Arbeit für den "Helfer/in - Gartenbau" zurückgegriffen werden. Danach helfen Helfer:innen im Bereich Gartenbau bei der Gestaltung und Pflege von Außenanlagen. Sie erledigen Aushub-, Verlege- sowie Pflasterarbeiten (Wegebau), säen Grassamen, pflanzen Bäume, Büsche, Stauden und Blumen, mähen Rasenflächen und schneiden Bäume, Sträucher und Büsche.

#### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte in Grünanlagen, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem/einer angelernten Beschäftigten verlangt werden kann, z. B. Formschneiden von Bäumen, Hecken und Sträuchern, selbständige Bepflanzung von Parterreanlagen, selbständige Versuchsarbeiten nach besonderer Weisung.

Das Merkmal der Entgeltgruppe 4 entspricht - sprachlich dem Beschäftigtenbegriff angepasst - dem Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 3 Fallgruppe 2 Nr. 9 im Lohngruppenverzeichnis.

Vor Einführung der Entgeltordnung konnte eine Eingruppierung der Beschäftigten „nur“ in die Entgeltgruppe 3 erfolgen, da die Lohngruppe 3 Fallgruppe 2 in der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 3 TVöD zugeordnet ist. Mit Einführung der Entgeltordnung können ungelernte Beschäftigte mit gärtnerischen Tätigkeiten auch in die Entgeltgruppe 4 nach Teil A Allgemeiner Teil, Abschnitt I Ziffer 2 der Entgeltordnung zum TVöD eingruppiert werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die auszuübende Tätigkeit eine schwierige Tätigkeit darstellt. Das Tätigkeitsmerkmal „schwierige Tätigkeit“ haben die Tarifvertragsparteien für den Grünbereich beispielhaft erläutert.

Darüber hinaus gelten die allgemeinen Merkmale in Teil A Allgemeiner Teil, Abschnitt I, so dass eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 auch erfolgt, wenn die/der Beschäftigte über eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren verfügt und in ihrem/seinem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt wird.

#### ➤ **Entgeltgruppe 5**

Die Merkmale der Entgeltgruppe 5 Fallgruppen 1 bis 3 knüpfen an eine einschlägige Berufsausbildung für einen bestimmten - anerkannten - Ausbildungsberuf an. Die Dauer der jeweiligen Berufsausbildung muss mindestens drei Jahre betragen. Die auszuübende Tätigkeit muss dem jeweiligen Beruf entsprechen und zeitlich mindestens zur Hälfte der Arbeitszeit ausgeübt werden. Demgegenüber setzt die Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 4 keine dreijährige Berufsausbildung voraus, sondern stellt darauf ab, ob Beschäftigte aufgrund ihrer Berufserfahrung über Kenntnisse verfügen, die weitgehend denjenigen von Beschäftigten mit einer entsprechenden Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen.

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1**

Gärtner:innen mit einer mindestens dreijährigen einschlägigen Berufsausbildung.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 setzt eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung als „Gärtner:in“ voraus.

Gärtner:in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau ist ein 3-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf in der Landwirtschaft.

### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2**

Landwirt:innen mit einer mindestens dreijährigen einschlägigen Berufsausbildung.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 setzt eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung als „Landwirt:in“ voraus.

Landwirt:in ist ein 3-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf in der Landwirtschaft.

### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3**

Forstwirte und Forstwirtinnen mit einer mindestens dreijährigen einschlägigen Berufsausbildung, sofern sie nicht unter den TV-Wald S-H fallen.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3 setzt eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung als „Forstwirt:in“ voraus.

Forstwirt:in ist ein 3-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf in der Forstwirtschaft (Ausbildungsbereich Landwirtschaft).

Für Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zur Forstwirtin/zum Forstwirt und entsprechender Tätigkeit kann das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3 allerdings nur dann zur Anwendung kommen, wenn die/der Beschäftigte nicht vom Geltungsbereich des TV-Wald S-H erfasst ist. Dies ist der Fall, wenn die/der Beschäftigte in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben Tätigkeiten in der Waldarbeit ausübt (§ 1 TV-Wald S-H). Der TV-Wald S-H ist abrufbar auf unserer Website [www.kavsh.de](http://www.kavsh.de) im Bereich "Tarifservice > Tarifverträge/Richtlinien > KAV SH".

### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 4**

Beschäftigte, die über ein Fachwissen verfügen, welches dem einer/eines Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung weitgehend entspricht, und in Grünanlagen Arbeiten verrichten, die besondere handwerkliche oder technische Fertigkeiten voraussetzen, z. B. Hubsteigerarbeiten, eigenständiger Wegebau

#### Protokollerklärung:

Vom Vorliegen des geforderten Fachwissens ist i. d. R. auszugehen, wenn der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren verfügt.

Beschäftigte, die keine „einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung“ i. S. der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 Teil A Allgemeiner Teil Abschnitt II absolviert haben, können ebenfalls in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert werden.

Voraussetzung hierfür ist zunächst, dass die/der Beschäftigte über ein **Fachwissen** verfügt, welches dem einer/eines Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung weitgehend entspricht. Die Tarifvertragsparteien gehen in Bezug auf das Vorliegen des geforderten Fachwissens davon aus, dass Beschäftigte mit einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren über das geforderte Fachwissen verfügen. Die einschlägige Berufserfahrung muss nicht im aktuellen Arbeitsverhältnis, sondern kann auch in Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern erworben worden sein. Die Beurteilung, ob eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, bezieht sich stets auf die zukünftige Tätigkeit beim aktuellen Arbeitgeber. Bei dieser Prüfung ist ein tätigkeitsbezogener Vergleich zwischen den in der Vergangenheit erlangten Kenntnissen und Fähigkeiten mit den künftig zu bewältigenden Aufgaben erforderlich.

Verfügt die/der Beschäftigte über eine berufliche Erfahrung in der übertragenen Tätigkeit, so ist von einer einschlägigen Berufserfahrung auszugehen. Bei einer Mindestdauer der Vorbeschäftigung von fünf Jahren erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die/der Beschäftigte zudem in Grünanlagen zeitlich überwiegend Arbeiten verrichtet, die **besondere handwerkliche oder technische Fertigkeiten** voraussetzen. Voraussetzung ist somit eine über die Fertigkeiten und Fähigkeiten der Entgeltgruppe 4 hinausgehende fachliche Qualifikation. Diese liegt nach Einschätzung der Tarifvertragsparteien vor, wenn die/der Beschäftigte Fertigkeiten im Umgang mit Hubarbeitsbühnen besitzt oder die Kompetenz erworben hat, eigenständig Wegebauarbeiten (z. B. Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten im Straßenbau und Gehwegbereich) durchzuführen. Das bedeutet, dass nicht lediglich „Zuarbeiten“ stattfinden, die von der Entgeltgruppe 3 erfasst werden (s. o.), sondern dass ein Arbeitsergebnis allein erzielt wird, die Arbeiten also ohne direkte Aufsicht erledigt werden.

#### ➤ **Entgeltgruppe 6**

##### **Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die eigenständig ein Revier betreuen oder mit einer großen Flächenverantwortung bezogen auf Größe und/oder Vielfalt der Fläche.

Das Merkmal fasst die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 Nr. 2 und Nr. 7 des Lohngruppenverzeichnisses zusammen, die jeweils gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 6 zugeordnet sind. Erfasst werden nicht mehr nur „(Revier-)Gärtner“, sondern allgemein Beschäftigte der Entgeltgruppe 5. Damit baut die Fallgruppe auf die vorangehende Entgeltgruppe auf, so dass zunächst die Erfüllung der Merkmale der Entgeltgruppe 5 zu prüfen ist.

Als Heraushebungsmerkmal erfordert die Entgeltgruppe 6 entweder die eigenständige Betreuung eines Reviers oder das Vorliegen einer großen Flächenverantwortung in Bezug auf die Größe und / oder Vielfalt der Fläche.

##### **1. Variante:**

Als Heraushebungsmerkmal müssen Beschäftigte in der ersten Variante zeitlich mindestens zu 50% ihrer Arbeitszeit ein Revier eigenständig betreuen.

Ein Revier ist ein abgegrenztes Gebiet, für das die/der Beschäftigte zuständig ist. Es ist damit gleichzusetzen mit einem Bezirk, welcher für einen bestimmten Zweck oder durch ein bestimmtes Merkmal abgegrenzt ist.

Die eigenständige Betreuung eines Reviers besteht in der Regel in der Koordination der Arbeitsabläufe sowie der Durchführung des Pflegeplans im Rahmen der Vorgaben, in der Anleitung und Unterweisung des gärtnerischen Personals im Einsatzbereich, der Kontrolle der Ausführung der gärtnerischen und sonstigen Arbeiten im Revier, der Überwachung von Auflagen, insbesondere aus dem Bereich des Arbeits- und Umweltschutzes (Beispiel: Ein gelernter Gärtner, dem in Bezug auf die gärtnerischen Arbeiten ein begrenztes Gebiet eigenverantwortlich übertragen ist und dem ganz oder zeitweise das in seinem Revier beschäftigte Personal unterstellt ist).

Reviere Gärtner:innen galten bislang gem. § 4 Abs. 3 TV-Lohngruppenverzeichnis nicht als Vorarbeiter:in i. S. der Tarifvorschrift. § 4 Abs. 3 ist nicht in den TV-Entgeltgruppenverzeichnis übernommen worden, so dass auch Reviere Gärtner:innen bei Vorliegen der Voraussetzungen Anspruch auf eine Vorarbeiterzulage haben können.

## **2. Variante:**

Als Heraushebungsmerkmal müssen Beschäftigte in der zweiten Variante zeitlich mindestens zur Hälfte eine große Flächenverantwortung bezogen auf Größe und/oder Vielfalt der Fläche innehaben.

Eine Flächenverantwortung bringt eine Tätigkeit mit sich, wenn die/der Beschäftigte dafür einstehen muss, dass in dem ihr/ihm übertragenen Arbeitsbereich (hier: Fläche) die dort - ggfs. auch von anderen Personen - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden.

Für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 muss es sich um eine „große“ Flächenverantwortung handeln. Diese muss sich auf die Größe und/oder die Vielfalt der Fläche beziehen. Insoweit ist davon auszugehen, dass Beschäftigten, die eine Verantwortung für große Flächen tragen oder für Flächen, die sich durch eine größere Vielfalt an Pflanzen auszeichnen, auch eine „große Flächenverantwortung“ innehaben.

Die Tarifvertragsparteien haben davon abgesehen, für das Vorliegen einer „großen Flächenverantwortung“ eine bestimmte Größe oder Vielfalt der Fläche vorzugeben, da eine Fläche, die für eine kleine Gemeinde „groß“ ist, für eine Stadt verhältnismäßig klein sein kann. Von daher ist bei der Auslegung des Heraushebungsmerkmals ein Rückgriff auf den Oberbegriff „Hochwertige Arbeiten“ geboten. Dies bedeutet, dass die Anforderungen an die Tätigkeit über das Maß dessen hinausgehen müssen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann. Dies ist z. B. der Fall, wenn die Tätigkeit aufgrund der Vielfalt der Fläche besondere Fertigkeiten und Kenntnisse voraussetzt (Beispiel: Ein gelernter Gärtner, dem in Bezug auf die gärtnerischen Arbeiten ein begrenztes Gebiet eines botanischen Gartens eigenverantwortlich übertragen ist). Auch zusätzliche Qualifikationen zur Berufsausbildung können ein Indiz sein, wenn diese z. B. aus Sicherheitsgründen verlangt werden und in den Verantwortungsbereich mit einfließen.

### **Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die über Spezialkenntnisse im Bereich der Baumpflege verfügen und entsprechend eingesetzt werden oder denen die Verantwortung für die Wartung und Instandhaltung von Objekten mit Bedeutung für die öffentliche Sicherheit übertragen ist.

#### **1. Variante:**

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 setzt in der ersten Variante voraus, dass Beschäftigte über Spezialkenntnisse im Bereich der Baumpflege verfügen und entsprechend eingesetzt werden.

Wir gehen davon aus, dass Beschäftigte dann über Spezialkenntnisse im Bereich der Baumpflege verfügen, wenn sie neben der Baumkontrolle auch eine weitergehende Baumuntersuchung mit einfachen Werkzeugen und gegebenenfalls speziellen Geräten oder Methoden vornehmen müssen. Eine Baumkontrolle, die sich nur als Sichtkontrolle darstellt, ist nicht ausreichend. Besteht der Arbeitsvorgang „Baumpflege“ somit aus einer Baumkontrolle und einer Baumuntersuchung, so liegen die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 vor, wenn der Arbeitsvorgang einen Zeitanteil von 50% erreicht.

#### **2. Variante:**

Ebenfalls in die Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 eingruppiert werden können Beschäftigte, denen die Verantwortung für die Wartung und Instandhaltung von Objekten mit Bedeutung für die öffentliche Sicherheit übertragen ist. Hierbei kann es sich um die verantwortliche Betreuung von Gefahrstofflagern oder die Wartung von Hochwasserschutzvorrichtungen handeln.

### **Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die in Grünanlagen Arbeiten verrichten, für die eine Zusatzqualifikation erforderlich ist (z. B. zertifizierte Baumkontrolleurinnen/Baukontrolleure, zertifizierte Spiel- und Sportgerätekontrolleurinnen/Sportgerätekontrolleure, etc.)

#### Protokollerklärung:

Die Zusatzqualifikation setzt mindestens einen Sachkundenachweis/Fachkunde mit erfolgreich abgeschlossener Prüfung voraus.

In die Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1 sind Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 mit entsprechender Zusatzausbildung (wie z. B. zertifizierter Baumkontrolleur) in der Tätigkeit als verantwortlicher Baumkontrolleur/verantwortliche Baumkontrolleurin eingruppiert.

### **Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 2**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die in Grünanlagen besonders hochwertige Arbeiten verrichten. (Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichem Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)

In die Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 2 sind Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 eingruppiert, die in Grünanlagen besonders hochwertige Arbeiten verrichten. Zwar findet sich auch die Formulierung „besonders hochwertige Arbeiten“ auch im Teil A Allgemeiner Teil Abschnitt I Ziffer 2 der Entgeltordnung zum TVöD, allerdings ist dort in der Grundeingruppierung der Entgeltgruppe 5 eine mindestens dreijährige abgeschlossene Ausbildung und eine Beschäftigung in diesem oder einem diesem verwandten Beruf notwendig, wohingegen im Abschnitt IV. Unterabschnitt 2 „Grünbereich“ des Entgeltgruppenverzeichnisses für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 auch eine „einschlägige Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren“ ausreichen kann. Um zu sicherzustellen, dass auch Beschäftigte, die über ein Fachwissen verfügen, welches dem einer/eines Beschäftigten mit dreijähriger Berufsausbildung weitgehend entspricht, in die Entgeltgruppe 7 eingruppiert werden können, ist der Begriff der „besonders hochwertigen Tätigkeiten“ an dieser Stelle nochmals aufgeführt. Bezüglich der besonders hochwertigen Tätigkeit haben die Tarifvertragsparteien die Klammerdefinition in der Entgeltgruppe 7 des Teils A Allgemeiner Teil Abschnitt I Ziffer 2 des Entgeltgruppenverzeichnisses übernommen. Hiernach sind besonders hochwertige Arbeiten solche Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichem Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die als Landschaftsgärtner:innen oder Forstwirt:innen über eine Spezialausbildung verfügen (z. B. geprüfte Fachagrarwirtinnen/Fachagrarwirte für Baumpflege und Baumsanierung) und entsprechender Tätigkeit.

#### Protokollerklärung:

Die Spezialausbildung setzt eine Qualifikation von mindestens sechs Monaten mit erfolgreich bestandener Prüfung voraus.

Eine abgeschlossene Berufsausbildung als Landschaftsgärtner/in oder Forstwirt/in mit einer Spezialausbildung zur/zum „geprüften Fachagrarwirt/in – Baumpflege“ führt zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8, wenn die Spezialausbildung eine Qualifikation von einer Mindestdauer von sechs Monaten umfasst, die/der Beschäftigte die Spezialausbildung erfolgreich bestanden hat und sich die überwiegend auszuübende Tätigkeit auf die konkrete Fachrichtung der jeweiligen Spezialausbildung bezieht, so dass sie gerade die durch die Spezialausbildung erworbenen Fähigkeiten erfordert.

## **4.3 Hauswirtschaft**

### **a) Allgemeines**

Das Lohngruppenverzeichnis enthielt für Tätigkeiten des Haus-, Stations- und Küchenpersonals folgende Tätigkeitsmerkmale:

- Lohngruppe 1 Fallgruppe 1 (Arbeiter mit einfachsten Tätigkeiten), Nr. 1: Arbeiten des Haus-, Stations- und Küchenpersonals

- Lohngruppe 1 Fallgruppe 2 (Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten) Nr. 3: Hausarbeiter, soweit nicht anderweitig eingruppiert
- Lohngruppe 1 Fallgruppe 2 (Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten), Nr. 4: Haus-, Stations- und Küchenpersonal, das mit besonderer Tätigkeit betraut ist und sich dadurch aus der Lohngruppe 1 Fallgruppe 1 heraushebt oder Arbeiten unter erschwerten Umständen verrichtet
- Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“) Nr. 11a: Hauspersonal in Alten- und Pflegeheimen, das zu mindestens einem Viertel der auszuübenden Tätigkeit Altenpflegerische Arbeiten verrichtet
- Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“) Nr. 13: Küchenpersonal, das mit der Zubereitung von Kaltverpflegung beschäftigt wird

Diese Tätigkeitsmerkmale haben die Tarifvertragsparteien teilweise in das Entgeltgruppenverzeichnis übernommen und sie dem Bereich „Hauswirtschaft“ zugeordnet.

#### **b) Anwendungsbereich**

Der Bereich Hauswirtschaft enthält Tätigkeitsmerkmale für ungelernte Beschäftigte in hauswirtschaftlicher Tätigkeit oder Hausmeistertätigkeit.

#### **c) Neue Tätigkeitsmerkmale**

<b>Entgeltgruppe 2</b>
Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.
( <sup>1</sup> Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup> Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)
<u>Beispiele:</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeiten des Haus-, Stations- und Küchenpersonals</li> <li>- Beschäftigte, die Hausmeistern/Hausmeisterinnen zugeordnet sind, mit einfachen Tätigkeiten</li> </ul>

Das Beispiel „Arbeiten des Haus-, Stations- und Küchenpersonals“ entspricht dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 1 Fallgruppe 1 Nr. 1 im Lohngruppenverzeichnis, welches gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 2 zugeordnet ist. Es ergibt sich keine Änderung in der Entgeltgruppe.

Das Beispiel „Beschäftigte, die Hausmeistern/Hausmeisterinnen zugeordnet sind, mit einfachen Tätigkeiten“ ersetzt das bisherige Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 1 Fallgruppe 2 Nr. 3 im Lohngruppenverzeichnis, welches gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 2Ü TVÜ-VKA zugeordnet ist. Hierdurch ergeben sich Änderungen in der Wertigkeit bzw. Entgeltgruppe.

In der Entgeltgruppe 2 sind nunmehr Beschäftigte eingruppiert, denen ein anderer Hausmeister (auch Schulhausmeister) zur Seite gestellt wurde, und die diesem lediglich ohne eigene Verantwortung auf Weisung zuarbeiten. Diese Beschäftigten werden in der Praxis oft als „Hilfshausmeister“ oder „Hausmeisterhelfer“ bezeichnet. Die Tätigkeit ist leicht verständlich, simpel, ohne Mühe lösbar und unkompliziert. Von daher erfordert sie eine Einarbeitung, die im Regelfall nur mehrere Tage oder wenige Wochen dauert. In Abgrenzung zur Entgeltgruppe 3 darf keine eingehende Einarbeitung oder fachliche Anlernung erforderlich sein.

### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

#### Beispiele:

- Haus-, Stations- und Küchenpersonal, das mit besonderer Tätigkeit betraut ist und sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt (z. B. Küchenpersonal, das mit der Zubereitung von Kaltverpflegung beschäftigt wird) oder Arbeiten unter erschwerten Umständen verrichtet.

Das Beispiel fasst die bisherigen Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 1 Fallgruppe 2 Nr. 4 und der Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 Nr. 13 des Lohngruppenverzeichnisses zusammen, die jeweils gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 2Ü zugeordnet sind. Es ergeben sich Änderungen in der Entgeltgruppe.

## **4.4 Reinigung**

### **a) Allgemeines**

Das Lohngruppenverzeichnis enthielt für ungelernete Beschäftigte mit Reinigungsarbeiten folgende Tätigkeitsmerkmale:

- Lohngruppe 1 Fallgruppe 1 (Arbeiter mit einfachsten Tätigkeiten), Nr. 2: Reinigen in Gebäuden
- Lohngruppe 1 Fallgruppe 1 (Arbeiter mit einfachsten Tätigkeiten), N. 4: Wartung von Toiletten
- Lohngruppe 1 Fallgruppe 2 (Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten) Nr. 1: Arbeiter auf Sportplätzen mit einfachen Arbeiten (z. B. Reinigungsarbeiten)

## b) Anwendungsbereich

Aus Gründen der Übersichtlichkeit haben die Tarifvertragsparteien im Besonderen Teil des Entgeltgruppenverzeichnisses einen Bereich "Reinigung" angelegt, der für ungelernte Beschäftigte mit Reinigungsarbeiten Tätigkeitsbeispiele zu den Entgeltgruppen 2 und 3 enthält. Die Tätigkeitsbeispiele sind teilweise auch im Allgemeinen Teil Abschnitt I abgebildet, ohne dass sich hierdurch die Wertigkeit ändert.

## c) Neue Tätigkeitsmerkmale

Vorzustellen ist, dass die Entgeltgruppe 1 für alle Beschäftigtengruppen weiterhin gilt. Sie ist in der Entgeltordnung des TVöD auf Bundesebene gewissermaßen vor die Klammer gezogen worden in einem eigenen Abschnitt (Teil A Abschn. I, Ziff. 1). Die übrigen Abschnitte der Entgeltordnung sowie des Entgeltgruppenverzeichnisses beginnen erst ab Entgeltgruppe 2.

<b>Entgeltgruppe 2</b>
Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.
( <sup>1</sup> Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup> Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)
<u>Beispiele:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- Reinigen in Gebäuden, soweit nicht in Entgeltgruppe 1 eingruppiert</li><li>- Wartung von Toiletten</li></ul>

Die Tarifvertragsparteien haben in der Entgeltgruppe 2 zwei Tätigkeitsbeispiele zum Oberbegriff „Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten“ aufgeführt:

### 1. Spiegelstrich

Das Beispiel „**Reinigen in Gebäuden, soweit nicht in Entgeltgruppe 1 eingruppiert**“ berücksichtigt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Eingruppierung von Beschäftigten in die Entgeltgruppe 1. Die gegenüber dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 1 Fallgruppe 1 Nr. 2 („Reinigen in Gebäuden“), welches gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 2 TVöD zugeordnet ist, vorgenommene Ergänzung „soweit nicht in Entgeltgruppe 1 eingruppiert“ bedeutet, dass die Entgeltgruppe 1 u. a. auch für Beschäftigte mit Reinigungstätigkeiten in Gebäuden weiterhin zur Anwendung kommen kann.

Dies vorangestellt ist – wie bisher auch schon – zunächst zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 bestehen. Hierbei sind die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht zur Auslegung des Begriffs „einfachste Tätigkeiten“ der Entgeltgruppe 1 angewandt hat, zu beachten. Danach sind einfachste Tätigkeiten regelmäßig vor allem durch folgende Kriterien gekennzeichnet (vgl. BAG, Beschluss vom 28.01.2009 - 4 ABR 92/07 -):

- 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.

Im Einzelfall könne, so das BAG, auch von Bedeutung sein, ob es zur Durchführung der übertragenen Tätigkeit einer Abstimmung mit anderen Personen bedarf.

Durch welche Kriterien die Tätigkeit der Reinigungskräfte gekennzeichnet ist, ist im Einzelfall zu prüfen.

Bei der Gebäudereinigung ist regelmäßig zwischen solchen Reinigungstätigkeiten zu unterscheiden, die nur einer sehr kurzen Einweisung bedürfen und speziellen Reinigungstätigkeiten, die mit einer gewissen Sachkenntnis durchgeführt werden müssen, erhöhte Anforderungen an den Beschäftigten stellen oder eine besondere Arbeitsbeanspruchung mit sich bringen, weil die Tätigkeit unter besonderen Arbeitsbedingungen durchzuführen ist. Das kann etwa bei besonderen Sorgfaltsanforderungen durch den Ort der Arbeitsleistung oder aufgrund der verwendeten Reinigungsmittel oder -geräte, die eine besondere Sachkenntnis oder einer besonderen Einweisung sowie Einarbeitung bedürfen, der Fall sein (BAG a. a. O.).

Sicht- und Unterhaltsreinigung, soweit der Abfall zu entleeren ist, die Blumen zu gießen oder Krümel von Fußböden, Tischen zu entfernen sind, sind einfachste Tätigkeiten, die nur einer kurzen Einweisung bedürfen. Gleiches gilt für das Entfernen von Spinnweben, das Abstauben von Bildern und Lampen, das Abrücken von Stühlen oder das Abwischen der Fußleisten bei der Unterhaltsreinigung.

Ergibt die Prüfung, dass ein umfangreicher Desinfektionsplan zu beachten ist und in diesem Zusammenhang Kontrollaufgaben wahrzunehmen sind, liegt keine einfachste Tätigkeit mehr vor. In diesem Fall ist weiter zu prüfen, ob die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 3 vorliegen. Ist dies nicht der Fall, ist die/der Beschäftigte in der Entgeltgruppe 2 eingruppiert (BAG, a. a. O.).

## 2. Spiegelstrich

Das Beispiel „**Wartung von Toiletten**“ entspricht dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 1 Fallgruppe 1 Nr. 4 im Lohngruppenverzeichnis; es ergibt sich keine Änderung in der Entgeltgruppe.

Wartung bedeutet die Erhaltung der Betriebsbereitschaft der Toilette ohne Reparaturen. Allein die Reinigung ist also nicht ausreichend, sondern die Betriebsbereitschaft der Toiletten ist durch die Beschäftigten zu kontrollieren und die notwendigen Maßnahmen, wie z. B. das Auffüllen von Verbrauchsmitteln, sind durchzuführen. Zudem müsste der Arbeitsvorgang „Wartung von Toiletten“ einen zeitlichen Umfang von 50 % erreichen (vgl. § 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD).

### Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

#### Beispiele:

- Beschäftigte mit Reinigungstätigkeiten, die eine besondere Fachkunde erfordern
- Beschäftigte, die dazu bestellt sind, andere Reinigungskräfte einzuweisen und einzuarbeiten

#### **1. Spiegelstrich:**

Der Oberbegriff der Entgeltgruppe 3 nimmt Bezug auf das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 2. Dabei bezieht sich das Merkmal "eingehend" auf die Intensität und Tiefe der erforderlichen Belehrungen, das Merkmal "fachlich" auf ihren sachlichen Gegenstand. Dementsprechend beinhaltet das Merkmal ein temporäres und ein qualitatives Moment. Während für die fachliche Einarbeitung in eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 2 mehrere Tage veranschlagt werden, dürfte der zeitliche Umfang der Einarbeitung bei der Entgeltgruppe 3 erfahrungsgemäß bei zwei bis vier Wochen liegen. Zudem muss die Einarbeitung weitergehende Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln.

Das insoweit von den Tarifvertragsparteien ausgebrachte Beispiel „Beschäftigte mit Reinigungstätigkeiten, die eine besondere Fachkunde erfordern“ berücksichtigt, dass Tätigkeiten, die eine besondere Fachkunde erfordern, mit einer Einarbeitungszeit von mehreren Wochen einhergehen, da auch fachliche Aspekte vermittelt werden müssen.

Eine besondere Fachkunde kann z. B. eine technische Fachkunde bezüglich der zu nutzenden Reinigungsgeräte sein. Auch der Ort der Arbeitsleistung kann eine besondere Fachkunde für die Reinigungstätigkeit voraussetzen, wenn besondere Sorgfaltsanforderungen zu beachten sind (z. B. Bereiche, in denen mit Gefahrstoffen umgegangen wird).

#### **2. Spiegelstrich:**

Das Beispiel „Beschäftigte, die dazu bestellt sind, andere Reinigungskräfte einzuweisen und einzuarbeiten“ knüpft an eine der/dem Beschäftigten übertragene Verantwortung an. Hierzu muss der Arbeitgeber bzw. das zuständige Organ des Arbeitgebers die/den Beschäftigten dazu bestellen, anderen Reinigungskräften Unterweisungen zu erteilen und diese einzuarbeiten.

Durch die Bestellung wird die/der betreffende Beschäftigte aus der (Reinigungs-)Gruppe herausgehoben, und die damit verbundene Verantwortung durch eine höhere Eingruppierung honoriert. Die Bestellung sollte deshalb ausdrücklich - schriftlich oder mündlich – erfolgen. Die/Der Beschäftigte ist grundsätzlich entsprechend eingruppiert, wenn sie/er die im Beispiel genannte Funktion mindestens zu 50% der Gesamtarbeitszeit ausübt bzw. damit „rechnen“ muss, dass sie/er die Funktion auszuüben hat.

### **4.5 Technische Servicebetriebe**

#### **a) Allgemeines**

Das Lohngruppenverzeichnis enthielt für ungelernete Beschäftigte auf Bauhöfen, Werkstätten etc. folgende Tätigkeitsmerkmale:

- Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“) Nr. 2: Arbeiter, die auf Bauhöfen, Schirrhöfen, Tonnenhöfen, Werften und in Werkstätten mit dem Aufschleppen und Verholen von Fahrzeugen, dem Entrosten und Anstreichen von Geräten und Schiffen, dem Abklopfen der instand zusetzenden Fahrzeuge und mit gleichwertigen Arbeiten beschäftigt werden.
- Lohngruppe 3 Fallgruppe 2 („Arbeiter der Lohngruppe 2 Fallgruppe 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt werden kann“) Nr. 2: Arbeiter, die auf Bauhöfen, Schirrhöfen, Tonnenhöfen, Werften und Werkstätten Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem angelernten Arbeiter der Lohngruppe 2 verlangt werden kann.

## b) Anwendungsbereich

Im Entgeltgruppenverzeichnis sind die Tätigkeitsmerkmale für ungelernete Beschäftigte mit Tätigkeiten, die auf Bauhöfen etc. wahrgenommen werden, der Übersichtlichkeit halber im Abschnitt IV einem eigenen Unterabschnitt 5 - Technische Servicebetriebe - zugeordnet.

Zu den technischen Servicebetrieben zählen insbesondere die in den Tätigkeitsmerkmalen erwähnten Bauhöfe, Schirrhöfe, Tonnenhöfe, Werften und Werkstätten. Daneben sind für technische Servicebetriebe auch andere Bezeichnungen wie z. B. Baubetriebshof, Technischer Betrieb oder Wirtschaftsbetrieb üblich. In größeren Kommunen werden die typischen Bauhof-Arbeiten oftmals von verschiedenen, spezialisierten Einheiten (Gartenamt, Grünflächenamt, Recyclinghof, Stadtreinigung, Stadtgärtnerei, Straßenmeisterei, usw.) wahrgenommen.

## c) Tätigkeitsmerkmale

### Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

#### Beispiele:

- Beschäftigte, die auf Bauhöfen, Schirrhöfen, Tonnenhöfen, Werften und in Werkstätten mit dem Aufschleppen und Verholen von Fahrzeugen, dem Entrosten und Anstreichen von Geräten und Schiffen, dem Abklopfen der instandzusetzenden Fahrzeuge und mit gleichwertigen Arbeiten beschäftigt werden.

Das Beispiel ersetzt das bisherige Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 Nr. 2 im Lohngruppenverzeichnis, welches gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 2Ü TVÜ-VKA zugeordnet ist. Hierdurch ergeben sich Änderungen in der Wertigkeit bzw. Entgeltgruppe.

#### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

(<sup>1</sup>Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. <sup>2</sup>Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

##### Beispiele:

- Beschäftigte, die auf Bauhöfen, Schirrhöfen, Tonnenhöfen, Werften und Werkstätten Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem angelernten Arbeiter der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.

Das Merkmal „Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten“ entspricht dem Tarifmerkmal der Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1 in Teil A Allgemeiner Teil, Abschnitt I Ziffer 2 der Entgeltordnung zum TVöD. Das hierzu von den Tarifvertragsparteien ausgebrachte Beispiel lehnt sich an das bisherige Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 3 Fallgruppe 2 Nr. 2 im Lohngruppenverzeichnis an.

Vor Einführung der Entgeltordnung konnte eine Eingruppierung der Beschäftigten „nur“ in die Entgeltgruppe 3 erfolgen, da die Lohngruppe 3 Fallgruppe 2 in der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 3 TVöD zugeordnet ist. Mit Einführung der Entgeltordnung sind zahlreiche ungelernete Bauhofmitarbeiter nach Teil A Allgemeiner Teil, Abschnitt I Ziffer 2 der Entgeltordnung zum TVöD in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert. Voraussetzung hierfür ist, dass die auszuübende Tätigkeit eine schwierige Tätigkeit darstellt. Das Tätigkeitsmerkmal „schwierige Tätigkeit“ wird im Klammerzusatz erläutert. Diese Erläuterung haben die Tarifvertragsparteien in das Entgeltgruppenverzeichnis wortgleich übernommen.

Es bleibt somit dabei, dass ungelernete Beschäftigte, die auf Bauhöfen, Schirrhöfen, Tonnenhöfen, Werften und Werkstätten zu mindestens 50 % schwierige Tätigkeiten ausführen, in der Entgeltgruppe 4 eingruppiert sind. Zur Unterstützung der Anwendung des Merkmals kann auch auf die Beispiele zur Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 2 in Teil A Allgemeiner Teil, Abschnitt I (Entgeltgruppenverzeichnis), zurückgegriffen werden.

Darüber hinaus gelten die allgemeinen Merkmale in Teil A Allgemeiner Teil, Abschnitt I (Entgeltgruppenverzeichnis), so dass eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 auch erfolgt, wenn die/der Beschäftigte über eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren verfügt und in ihrem/seinem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt wird.

## V. Abschnitt V – Theater

Der Bereich „Theater“ berücksichtigt einen prägnanten Ausschnitt der Berufe, die an einem Theater oder an einer Bühne ausgeübt werden. Informationen zu den Berufen am Theater sind u. a. der Internetseite des Deutschen Bühnenvereins ([www.buehnenverein.de](http://www.buehnenverein.de)) oder der Internetseite des Arbeitsamtes in dem Bereich BERUFENET zu entnehmen.

### a) Bisherige Tätigkeitsmerkmale

Das Lohngruppenverzeichnis enthielt folgende Tätigkeitsmerkmale/Tätigkeitsbeispiele für Beschäftigte an Theatern und Bühnen:

- Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 22: Theaterarbeiter ohne Ausbildung nach Lohngruppe 4 Fallgruppe 1
- Lohngruppe 3 Fallgruppe 1 („Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden“), Nr. 3: Berufskleidernäher
- Lohngruppe 3 Fallgruppe 1 („Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden“), Nr. 8: Kleidernäher
- Lohngruppe 3 Fallgruppe 2 („Arbeiter der Lohngruppe 2 Fallgruppe 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt werden kann“) Nr. 17: Wäscher
- Lohngruppe 3 Fallgruppe 3 („Ferner-Fallgruppe“), Nr. 45: Theaterarbeiter, die sich aus der Lohngruppe 2 dadurch herausheben, dass sie Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von Theaterarbeitern der Lohngruppe 2 üblicherweise verlangt werden kann
- Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 („Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1, 2 oder 3, die hochwertige Arbeiten verrichten“), Nr. 7a: Schlosser und Schmiede an Theatern und Bühnen, die selbständig und eigenverantwortlich hochwertige Kunstschmiedearbeiten verrichten oder hochwertige Bühnendekorationen anfertigen
- Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 („Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1, 2 oder 3, die hochwertige Arbeiten verrichten“), Nr. 7c: Tischler an Theatern und Bühnen, die selbständig und eigenverantwortlich Stilmöbel anfertigen oder andere ähnlich hochwertige Tischlerarbeiten verrichten

- Lohngruppe 6 Fallgruppe 1 („Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1, 2 oder 3, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten“), Nr. 18: Stellwerkbeleuchter bei Theatern und Bühnen (Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 oder 2) in selbständiger Tätigkeit (das Tätigkeitsmerkmal ist nur dann erfüllt, wenn das Stellwerk nicht überwiegend von einem Beleuchtungsmeister bedient wird)
- Lohngruppe 7 Fallgruppe 1 („Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1, 2 oder 3, die nachstehende Arbeiten verrichten“), Nr. 3: Erste Stellwerkbeleuchter bei Theatern und Bühnen in Kiel und Lübeck, die als ständige Vertreter eines Beleuchtungsmeisters bestellt worden sind

## **b) Neue Tätigkeitsmerkmale**

Die Tätigkeitsmerkmale basieren auf den bisherigen Merkmalen (siehe Buchstabe a), sie sind jedoch vollständig überarbeitet worden. Darüber hinaus haben die Tarifvertragsparteien das Berufsbild von Veranstaltungstechniker:innen berücksichtigt und hierfür Tätigkeitsmerkmale geschaffen. Außerdem finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 9a in Teil A Abschnitt I des Entgeltgruppenverzeichnisses Anwendung, so auch die Entgeltgruppe 1 TVöD für „einfachste Tätigkeiten“ mit dem Beispiel „Gardero- benpersonal“ und die Entgeltgruppe 2 TVöD für „einfache Tätigkeiten“, sofern die Voraussetzungen der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt sind.

Das frühere Merkmal „Theaterarbeiter ohne Ausbildung nach Lohngruppe 4 Fallgruppe 1“ (Lohngruppe 2 Fallgruppe 3 Nr. 22 Lohngruppenverzeichnis) mit Zuordnung zur Entgeltgruppe 2Ü gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA ist ersatzlos weggefallen. Beschäftigte, deren Tätigkeit von diesem Merkmal erfasst waren, behalten ihre Eingruppierung in der Entgeltgruppe 2Ü für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit bei, es sei denn, es ergibt sich aus dem zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen neuen Entgeltgruppenverzeichnis eine höhere Entgeltgruppe im Vergleich zu der Eingruppierung am 31. Dezember 2022 und die/der Beschäftigte beantragt die Höhergruppierung bis zum 31.12.2023. Eine Herabgruppierung in die Entgeltgruppe 2 Fallgruppe 2 „Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten“ (siehe Teil A Allgemeiner Teil Abschnitt I Entgeltgruppenverzeichnis) erfolgt anlässlich des Inkrafttretens des neuen Entgeltgruppenverzeichnisses nicht. Hingegen kann bei Neueinstellungen zukünftig auch eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2 in Betracht kommen, wenn die/der Beschäftigte „nur“ einfache Tätigkeiten auszuüben hat.

Keine Anwendung mehr findet das bisherige Tätigkeitsmerkmal „Erste Stellwerkbeleuchter bei Theatern und Bühnen in Kiel und Lübeck, die als ständige Vertreter eines Beleuchtungsmeisters bestellt worden sind“ (Lohngruppe 7 Fallgruppe 1 Nr. 3 Lohngruppenverzeichnis). Das Tätigkeitsmerkmal wurde deshalb ersatzlos gestrichen.

### **Entgeltgruppe 3 Fallgruppe 1**

Bühnenhelfer:innen (z. B. Stagehand)

„Bühnenhelfer:innen“ sind Beschäftigte, die beim Aufbau, Umbau und Abbau von Bühnen, Kulissen und Veranstaltungstechnik vor Ort helfen. Sie werden in der Praxis auch als „Stagehands“ bezeichnet. Es sind weder besondere Vorkenntnisse noch eine längere als maximal dreimonatige Einarbeitungszeit erforderlich.

Das Merkmal ersetzt das bisherige Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 3 Fallgruppe 3 Nr. 45 im Lohngruppenverzeichnis, welches gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 3 TVÜ-VKA zugeordnet ist. Es ergibt sich keine Änderung in der Entgeltgruppe.

#### **Entgeltgruppe 3 Fallgruppe 2**

Ankleider:innen

Die Richtlinien für verwaltungseigene Prüfungen der Arbeiter an Theatern und Bühnen gelten u. a. auch für Beschäftigte, die als Ankleider:innen tätig werden. Für diese Beschäftigten sieht das Entgeltgruppenverzeichnis die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 vor, wenn die Tätigkeit als Ankleider:in einen zeitlichen Umfang von 50 % der Gesamtarbeitszeit erreicht (vgl. § 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD).

Ankleider:innen (auch Garderobier:innen genannt) sorgen in erster Linie dafür, dass die ihnen anvertrauten Kostüme gepflegt (z. B. gebügelt) und die Künstler:innen für die Vorstellung ordnungsgemäß angekleidet bzw. während der laufenden Vorstellung umgezogen werden.

#### **Entgeltgruppe 3 Fallgruppe 3**

Wäscher:innen

Das Merkmal entspricht dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 3 Fallgruppe 2 Nr. 17 im Lohngruppenverzeichnis, welches gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 3 TVöD zugeordnet ist. Es ergibt sich keine Änderung in der Entgeltgruppe.

#### **Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1**

Bühnenhandwerker:innen ohne einschlägige Berufsausbildung.

Bühnenhandwerker:innen - früher auch Theaterarbeiter genannt - ohne einschlägige Berufsausbildung im Sinne der Entgeltgruppe 4 sind Personen, die im Bühnen- und Theaterbetrieb in nicht unerheblichem Umfang mit handwerklichen Tätigkeiten beschäftigt werden. Diese handwerklichen Tätigkeiten müssen an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.

#### **Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 2**

Ankleider:innen mit schwierigen Tätigkeiten

Beispiel: Ankleider:in, die/der über handwerkliche Fähigkeiten als Schneider:in verfügt und entsprechend eingesetzt wird

Die Tarifvertragsparteien haben sich für Ankleider:innen auf ein Beispiel für „schwierige Tätigkeiten“ verständigt. Hiermit haben sie den Fällen Rechnung getragen, in denen Ankleider:innen nicht nur für die Pflege der ihnen anvertrauten Kostüme zuständig sind, sondern auch kleinere Schäden selbst auszubessern haben. Für Letzteres sind i. d. R. handwerkliche Fähigkeiten als Schneider:in notwendig, da die Tätigkeit mehr als eine fachliche Anlernung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordert. Dies dürfte auch dann gelten, wenn gefordert wird, dass Änderungsarbeiten bei Umbesetzungen selbständig vorzunehmen sind.

#### **Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 3**

Näher:innen

Die bisherigen Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe 3 Fallgruppe 1 Nr. 3 und Nr. 8 im Lohngruppenverzeichnis, die gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 4 TVöD zugeordnet sind, wurden sprachlich/redaktionell vereinheitlicht. Es ergibt sich keine Änderung in der Entgeltgruppe.

#### **Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 4**

Beschäftigte, die als Helfer:innen für Requisiteur:innen tätig werden.

Für Requisiteur:innen enthält die Entgeltordnung zum TVöD in Teil B Abschnitt XXVII - Beschäftigte an Theatern und Bühnen - Eingruppierungsmerkmale. Danach sind Requisiteur:innen in der Entgeltgruppe 5, Requisiteur:innen mit Ausbildung in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert.

Den Requisiteur:innen stehen oftmals Beschäftigte zur Seite (z. B. für spezielle Umbauten), die Hilfstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Spielbetrieb ausüben (z. B. Sortieren der Requisiten, Erstellung von Bestandslisten). Für Beschäftigte, die als Helfer:innen für Requisiteur:innen tätig werden, sieht das Entgeltgruppenverzeichnis die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 vor.

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1**

Bühnenhandwerker:innen und Beschäftigte in den Theaterwerkstätten, die eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben.

##### Protokollerklärung:

Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Bühnenhandwerker:innen und Beschäftigten in den Theaterwerkstätten aufweisen. Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Elektroberufe, Bauberufe, Raumausstatter:innen, Damen- und Herrenmaßschneider:innen, Holzverarbeitung und Veranstaltungstechnik der Fall.

Für Bühnenhandwerker:innen bzw. Beschäftigte in den Theaterwerkstätten gibt es keine geregelte Ausbildung.

Die Voraussetzung in der Person „einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung“ ist deshalb in der Protokollerklärung definiert. Danach liegt eine einschlägige Berufsausbildung dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Bühnenhandwerker:innen und Beschäftigten in den Theaterwerkstätten aufweisen. Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Elektroberufe, Bauberufe, Raumausstatter:innen, Damen- und Herrenmaßschneider:innen, Holzverarbeitung und Veranstaltungstechnik der Fall. Aus dem Wort „insbesondere“ ergibt sich, dass es sich hierbei um eine nicht abschließende Aufzählung handelt, so dass die Berücksichtigung anderer Ausbildungsberufe nicht ausgeschlossen ist. Dabei ist allerdings zu beachten, dass das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 nicht darauf abstellt, ob die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem Ausbildungsberuf in Bezug auf eine Tätigkeit als Bühnenhandwerker:in bzw. Beschäftigte/r in den Theaterwerkstätten einschlägige Tätigkeiten verrichten kann, sondern der gesamte Ausbildungsberuf muss einschlägig sein. Einschlägig kann ein Beruf nur dann sein, wenn er zumindest im weiteren Sinne dem betreffenden Erwerbszweig angehört.

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2**

Bühnenhandwerker:innen und Theaterhandwerker:innen, die eine verwaltungseigene Arbeiterprüfung abgelegt haben.

Nach diesem Merkmal sind „Bühnenhandwerker:innen und Theaterhandwerker:innen, die eine verwaltungseigene Arbeiterprüfung abgelegt haben“, Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 gleichgestellt (siehe hierzu Ausführungen auf Seite 11 ff.).

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3**

Beschäftigte, die aufgrund ihrer Erfahrung über die nach dem fachlichen Besetzungsbild von Bühnenhandwerker:innen und Beschäftigten in den Theaterwerkstätten erforderlichen Kenntnisse verfügen und entsprechend eingesetzt werden.

##### Protokollerklärung:

Vom Vorliegen der erforderlichen Kenntnisse ist in der Regel auszugehen, wenn die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren verfügt.

Nach diesem Merkmal sind Beschäftigte **ohne einschlägige Berufsausbildung** den Beschäftigten, die über eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne der Protokollerklärung zur Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 verfügen, sowie den nachfolgenden Tätigkeitsmerkmalen in den weiteren Entgeltgruppen hinsichtlich der Anforderung in der Person gleichgestellt. Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen einer „einschlägigen Berufserfahrung“. Die „einschlägige Berufserfahrung“ wird in der Protokollerklärung näher erläutert (siehe Ausführungen auf Seite 17).

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 4**

Fachkraft für Veranstaltungstechnik.

Die Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik ist ein dreijähriger anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz. Für Beschäftigte, die in diesem Ausbildungsberuf beschäftigt werden, sehen die Tätigkeitsmerkmale im Bereich Theater eine Grundeingruppierung in die Entgeltgruppe 5 vor, wenn die/der Beschäftigte die Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat und eine entsprechende Tätigkeit ausübt.

#### **Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 5**

Beleuchter:innen

Beleuchter:in ist kein staatlich anerkannter Ausbildungsberuf. Die Tarifvertragsparteien haben davon abgesehen, die Eingruppierung vom Vorliegen einer bestimmten Berufsausbildung abhängig zu machen, da die Ausbildungsrichtung, die für die Arbeit als Beleuchter:in benötigt wird, von Theater zu Theater unterschiedlich ist.

In der Regel setzt die Tätigkeit einer Beleuchterin/eines Beleuchters in einem Theater eine Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik voraus (siehe Publikation des Deutschen Bühnenvereins „Berufe am Theater“). Auch eine Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsberufen im Bereich Elektrizität kann das notwendige Wissen vermitteln, das für die Tätigkeit einer Beleuchterin/eines Beleuchters benötigt wird.

#### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 an Theatern und Bühnen mit hochwertigen Tätigkeiten.

##### Beispiele:

- Schlosser:innen, die selbständig und eigenverantwortlich hochwertige Bühnendekorationen anfertigen
- Tischler:innen, die selbständig und eigenverantwortlich Stilmöbel anfertigen oder andere ähnlich hochwertige Tischlerarbeiten verrichten
- Beschäftigte, deren Tätigkeit als Fachkraft für Veranstaltungstechnik sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.

##### Protokollerklärung:

Eine Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Fachkraft für Veranstaltungstechnik Lichtstellpulte oder Mischpulte eigenverantwortlich und selbständig konfiguriert und einrichtet oder Spezialaufgaben verrichtet (z. B. Videoschnitttechnik)

- Beschäftigte, denen als Beleuchter das selbständige Einleuchten der Beleuchtungs- und Effektgeräte oder die selbständige Organisation und Durchführung der Spannungs- und Datenversorgung für die Beleuchtungs- und Effektgeräte obliegt oder die eigenverantwortlich die Fehlersuche und Instandsetzung sowie die Wartung, Reinigung von Beleuchtungsanlagen im laufenden Spielbetrieb vornehmen.

Dieses Tätigkeitsmerkmal entspricht dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 in Teil A Abschnitt 2 Ziffer 2 der Entgeltordnung für den Bereich der VKA bzw. in Teil A Abschnitt II des Entgeltgruppenverzeichnisses. In die Entgeltgruppe 6 sind Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 eingruppiert, die hochwertige Arbeiten verrichten. Hochwertige Arbeiten sind solche, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann. Die Beispiele zeigen, an welche Arbeiten die Tarifvertragsparteien insoweit gedacht haben. Die Erfüllung eines Tätigkeitsbeispiels ist für die entsprechende Eingruppierung ohne Rückgriff auf den allgemeinen Oberbegriff ausreichend, aber auch erforderlich. Wird die von der/dem Beschäftigten ausgeübte Tätigkeit von einem Beispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden. Dieser Rückgriff ist auch dann geboten, wenn die Tätigkeitsbeispiele ihrerseits unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten. Die unbestimmten Rechtsbegriffe sind dann im Lichte der Oberbegriffe auszulegen.

Das Beispiel zum Berufsbild „Schlosser:innen“ knüpft an das bisherige Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 Nr. 7a im Lohngruppenverzeichnis an, welches gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 6 zugeordnet ist. Auf die Berufs- und Handwerksbezeichnung „Schmiede“ und das Anfertigen „hochwertiger Kunstschmiedearbeiten“ wurde verzichtet, da diese Tätigkeit nur noch im Ausnahmefall von Beschäftigten der Theater wahrgenommen wird.

Das Beispiel zum Berufsbild „Tischler:innen“ entspricht dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 Nr. 7c im Lohngruppenverzeichnis, welches gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 6 zugeordnet ist. Änderungen sind nicht erfolgt.

Das dritte Beispiel baut auf der Grundeingruppierung von „Fachkräften für Veranstaltungstechnik“ in der Entgeltgruppe 5 auf. Voraussetzung für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 ist also zunächst, dass die Tätigkeit den Anforderungen der Ausgangsentgeltgruppe entspricht. Daran anschließend ist zu prüfen, ob sich die Tätigkeit aufgrund erhöhter technischer Anforderungen aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.

Die Tarifvertragsparteien haben in einer Protokollerklärung zu dem Beispiel das Heraushebungsmerkmal näher definiert. Eine Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt danach vor, wenn die Fachkraft für Veranstaltungstechnik Lichtstellpulte oder Mischpulte eigenverantwortlich und selbständig konfiguriert und einrichtet oder Spezialaufgaben verrichtet (z. B. Videoschnitttechnik).

Das vierte Beispiel nimmt auf das Berufsbild „Beleuchter:in“ Bezug. Es enthält verschiedene Tatbestandsmerkmale, von denen eines erfüllt sein muss, damit das allgemeine Merkmal – „hochwertige Arbeiten“ – als erfüllt angesehen werden kann:

- selbständiges Einleuchten (bzw. Einrichten) der Beleuchtungs- und Effektgeräte
- selbständige Organisation und Durchführung der Spannungs- und Datenversorgung für die Beleuchtungs- und Effektgeräte
- eigenverantwortliche Vornahme der Fehlersuche und Instandsetzung sowie der Wartung, Reinigung von Beleuchtungsanlagen im laufenden Spielbetrieb

Das Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe 6 muss zu mindestens 50% erfüllt sein. Es ist also zu prüfen, ob die/der Beschäftigte zu mindestens 50 % ihrer/seiner Arbeitszeit eine oder mehrere der beispielhaft aufgeführten Tätigkeiten verrichtet.

### **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 an Theatern und Bühnen mit besonders hochwertigen Tätigkeiten.

#### Beispiele:

- Stellwerksbeleuchter:in in selbständiger Tätigkeit; das Tätigkeitsmerkmal ist nur dann erfüllt, wenn das Stellwerk nicht überwiegend von einem Beleuchtungsmeister bedient wird.
- Beschäftigte, denen als Beleuchter:innen eigenverantwortlich der Service und die Pflege der Stellwerksanlagen und Netzwerkeinrichtungen sowie damit dazugehöriger Computerkomponenten obliegt
- Bühnenmaschinist:innen

#### Protokollerklärung:

Bühnenmaschinist:innen sind Beschäftigte, denen die Bedienung/Wartung/Instandsetzung und Programmierung elektronisch gesteuerter Punktzuganlagen, Versenkungsanlagen, Drehscheiben, o. ä. Anlagen/Maschinen obliegt.

Dieses Tätigkeitsmerkmal entspricht dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 7 in Teil A Abschnitt 2 Ziffer 2 der Entgeltordnung zum TVöD bzw. in Teil A Abschnitt II des Entgeltgruppenverzeichnisses.

In die Entgeltgruppe 7 sind Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 eingruppiert, die besonders hochwertige Arbeiten, d. h. solche, die neben einem vielseitigen hochwertigen fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern, verrichten. Die Beispiele zeigen, an welche Arbeiten die Tarifvertragsparteien insoweit gedacht haben.

Die Erfüllung des Tätigkeitsbeispiels ist für die entsprechende Eingruppierung ohne Rückgriff auf den allgemeinen Oberbegriff ausreichend, aber auch erforderlich. Wird die von der/dem Beschäftigten ausgeübte Tätigkeit von einem Beispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden. Dieser Rückgriff ist auch dann geboten, wenn die Tätigkeitsbeispiele ihrerseits unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten. Die unbestimmten Rechtsbegriffe sind dann im Lichte der Oberbegriffe auszulegen.

Das Beispiel „Stellwerksbeleuchter:in“ entspricht dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 6 Fallgruppe 1 Nr. 18 im Lohngruppenverzeichnis, welches gem. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe 7 TVöD zugeordnet ist.

Das zweite Beispiel nimmt auf das Berufsbild „Beleuchter:in“ Bezug. Danach sehen die Tarifvertragsparteien die Erfordernisse des Merkmals als erfüllt an, wenn Beleuchter:innen eigenverantwortlich der Service und die Pflege der Stellwerksanlagen und Netzwerkeinrichtungen sowie damit dazugehöriger Computerkomponenten obliegt.

Mit dem dritten Beispiel haben die Tarifvertragsparteien den Bühnenmaschinent:innen eine Art Sonderstellung eingeräumt, da das Beispiel selbst keine weiteren Tatbestandsmerkmale enthält. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien in einer Protokollerklärung den Begriff der/des Bühnenmaschinent:innen näher erläutert. Danach sind Bühnenmaschinent:innen Beschäftigte, denen die Bedienung/Wartung/Instandsetzung und Programmierung elektronisch gesteuerter Punktzuganlagen, Versenkungsanlagen, Drehscheiben, o. ä. Anlagen/Maschinen obliegt. Die Erfüllung der Anforderungen des Begriffs Bühnenmaschinent:innen ist für die entsprechende Eingruppierung erforderlich.

## **C) Durchführungshinweise zu dem Tarifvertrag zur Überleitung von Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten in das Entgeltgruppenverzeichnis für den Bereich des KAV Schleswig-Holstein (TVÜ-EGV SH)**

### **I. Allgemeines**

Die Überleitung erfolgt stufengleich (unter Mitnahme der bisherigen Stufenlaufzeit) sowie unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe, die sich aufgrund der Zuordnung der Beschäftigten zu den Entgeltgruppen des TVöD nach der Anlage 3 zum TVÜ-VKA ergibt. Eine generelle Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis nicht statt.

Ergibt sich nach dem TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH eine höhere als die bisherige Eingruppierung der/des Beschäftigten, müssen die Beschäftigten, um den Höhergruppierungsanspruch zu verwirklichen, einen Antrag auf Höhergruppierung stellen. Eine besondere Form ist nicht vereinbart.

Dieser Höhergruppierungsantrag ist innerhalb der am 1. Januar 2023 beginnenden einjährigen Ausschlussfrist (bis 31. Dezember 2023) zu stellen. Bei Antragstellung innerhalb der Ausschlussfrist wirkt dieser Antrag auf den 1. Januar 2023 (Tag des Inkrafttretens des TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH) zurück. Zwischenzeitliche Stufenaufstiege sind mithin unbeachtlich.

### **II. TV-Anwendung des TVÜ-EGV SH**

Die Regelungen zur Überleitung und zu den Höhergruppierungen im TVÜ-EGV SH entsprechen sinngemäß den §§ 29, 29a und 29b TVÜ-VKA, die die Überleitung in die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA regeln. Insoweit können ergänzend zu den nachfolgenden Ausführungen auch die "Durchführungshinweise zur Überleitung der Beschäftigten in die neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA am 1. Januar 2017" (KAV-Rundschreiben A 28/2016 vom 19.12.2016) zur Orientierung herangezogen werden.

#### **1. Geltungsbereich, § 1**

In § 1 TVÜ-EGV SH ist dessen Geltungsbereich definiert. Gem. § 1 Satz 1 gilt dieser Tarifvertrag für die Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Schleswig-Holstein ist, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2022 hinaus fortbesteht, und die am 1. Januar 2023 unter den Geltungsbereich des TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH fallen.

#### **2. Überleitung, § 2**

Nach § 2 Abs. 1 TVÜ EGV SH werden die Beschäftigten zum 1. Januar 2023 nach den Regelungen in § 2 Abs. 2 und Abs. 3 in das Entgeltgruppenverzeichnis übergeleitet.

Von den Überleitungsregelungen werden somit die unter den Geltungsbereich des TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH fallenden Beschäftigten erfasst, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2022 hinaus fortbesteht. Demgegenüber können Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2023 neu eingestellt wurden/werden, aus den Überleitungs- und Besitzstandsregelungen des TVÜ-EGV SH keine Ansprüche herleiten.

#### **a) Bestandsschutz**

Die Beschäftigten werden nach § 2 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-EGV unter Beibehaltung ihrer bisherigen Entgeltgruppe in den TV-Entgeltgruppenverzeichnis übergeleitet. Sie bleiben in dieser Entgeltgruppe für die Dauer, in der sie unverändert ihre bisherige Tätigkeit ausüben haben.

Die bisherige Zuordnung gilt auch dann als Eingruppierung, wenn sich aus den Tätigkeitsmerkmalen des neuen Entgeltgruppenverzeichnisses eine andere Eingruppierung ergibt. Die Beschäftigten sind für die Dauer des Bestandsschutzes nicht unmittelbar in derjenigen Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht, sondern in ihrer bisherigen Entgeltgruppe. Eine Überprüfung, ob die bisherige Entgeltgruppe den neuen Tätigkeitsanforderungen entspricht, findet grundsätzlich nicht statt. Durch diese Bestandsschutzregelung gilt die sich aus § 12 Abs. 2 TVöD ergebende Tarifautomatik insoweit nicht.

Der Bestandsschutz nach § 2 TVÜ-EGV SH greift, solange das Arbeitsverhältnis der/des Beschäftigten über den 31. Dezember 2022 hinaus ununterbrochen fortbesteht und sich die auszuübende Tätigkeit nicht ändert.

Die Überleitung in die neue Entgeltordnung erfolgt in der Regel unter Beibehaltung der bisherigen Stufe und unter Anrechnung der in dieser Stufe bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit.

#### **b) Keine Neufeststellung der Eingruppierung aufgrund der Überleitung**

Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen aufgrund der Überleitung in den TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH ist nicht geregelt. Eine Überprüfung aller bestehenden Eingruppierungen ist danach nicht erforderlich. Es müssen keine Arbeits- bzw. Stellenbeschreibungen erstellt werden. Auch eine Bestimmung der Fallgruppe ist grundsätzlich nicht erforderlich, da es für die Überleitung nur auf die bisherige Entgeltgruppe ankommt.

Für die Arbeitgeber besteht also weder die Pflicht, noch die Notwendigkeit, die Personalakten ihrer am 31. Dezember 2022 vorhandenen Beschäftigten durchzusehen und die bestehenden Eingruppierungen im Hinblick auf das Entgeltgruppenverzeichnis zu prüfen. Eine Überprüfung der Eingruppierung ist nur dann erforderlich, wenn sich die auszuübende Tätigkeit der Beschäftigten ändert oder von ihnen fristgerecht ein Höhergruppierungsantrag nach § 3 TVÜ-EGV SH gestellt wird.

Durch die Besitzstandsregelung des § 2 Abs. 3 TVÜ-EGV SH soll zum einen das Vertrauen der Beschäftigten in ihre bisherige Eingruppierung geschützt und zum anderen die Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis erleichtert werden.

Eine Änderung bzw. Ergänzung des Arbeitsvertrages ist somit im Zusammenhang mit der Überleitung der Beschäftigten in das Entgeltgruppenverzeichnis grundsätzlich nicht erforderlich.

### **c) Korrigierende Rückgruppierung**

Nach § 12 Abs. 2 TVöD ist die/der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dies bedeutet, dass die Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe zu dem Zeitpunkt greift, in welchem der/dem Beschäftigten die entsprechenden Tätigkeiten übertragen wurden (Grundsatz der Tarifautomatik).

Die Überprüfung eines Antrages auf Höhergruppierung kann durchaus auch zu dem Ergebnis führen, dass die bisherige Eingruppierung unzutreffend (zu hoch) ist. Insoweit haben die Tarifparteien ausdrücklich die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung beibehalten (vgl. Protokollerklärung zu § 2 Abs. 3 TVÜ-EGV SH). Damit ist die Protokollerklärung im Hinblick auf die Überleitung derjenigen Beschäftigten von Bedeutung, die zum Zeitpunkt der Überleitung nicht entsprechend ihrer auszuübenden Tätigkeit eingruppiert waren. Der Bestandsschutz nach § 2 Abs. 3 TVÜ-EGV SH findet daher ausnahmsweise dann keine Anwendung, wenn die engen Voraussetzungen für eine korrigierende Rückgruppierung erfüllt sind.

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung basieren darauf, dass es sich bei der Eingruppierungsfeststellung durch den Arbeitgeber um einen Akt der Rechtsanwendung verbunden mit der Kundgabe einer Rechtsansicht durch den Arbeitgeber handelt. Hiernach ist der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich berechtigt, eine fehlerhafte, der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht entsprechende tarifliche Eingruppierung ohne Änderungskündigung zu korrigieren.

Voraussetzung ist allerdings die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher gewährten Vergütung. Die objektive Fehlerhaftigkeit beinhaltet, dass sich der Arbeitgeber insoweit bei der Rechtsanwendung, d. h. der seinerzeitigen Eingruppierung „geirrt“ hat, als er entweder unzutreffende Tatsachen zugrunde gelegt und/oder eine objektiv unzutreffende rechtliche Bewertung vorgenommen hat. Ein Irrtum des Arbeitgebers liegt nicht vor, wenn er bewusst eine übertarifliche Eingruppierung vereinbart oder in der Vergangenheit im Fall der Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit aus sozialen Gründen auf eine Rückgruppierung verzichtet hat. Eine korrigierende Rückgruppierung ist auch dann nicht möglich, wenn die Wertigkeit der Tätigkeit sich deshalb verändert hat, weil der Arbeitgeber durch bewusste Entscheidungen die Tätigkeit verändert hat, wie dies z. B. bei der Veränderung des Aufgabenbereiches oder Verlagerung von Aufgaben an Dritte der Fall ist. Eine Herabgruppierung kann in diesem Fall nur unter Berücksichtigung der engen Voraussetzungen einer Änderungskündigung erfolgen.

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung kommen anlässlich der Überleitung in den TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH nicht zum Tragen, wenn der Beschäftigte aufgrund des Entgeltgruppenverzeichnisses nunmehr bei unveränderter Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen ist.

### **3. Höhergruppierungen, § 3**

Soweit sich aus dem zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen neuen Entgeltgruppenverzeichnis eine höhere Entgeltgruppe im Vergleich zu der Eingruppierung am 31. Dezember 2022 ergibt, sind die Beschäftigten nicht automatisch nach § 12 TVöD i. V. m. dem TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH in diese höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Eine Höhergruppierung erfolgt nur, wenn die/der Beschäftigte innerhalb der einjährigen Ausschlussfrist nach § 3 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-EGV SH einen entsprechenden Antrag stellt.

Die einjährige Ausschlussfrist beginnt am 1. Januar 2023 und endet am 31. Dezember 2023. Nach Ablauf der Antragsfrist gestellte Anträge sind unwirksam, da der Anspruch auf Geltendmachung der Höhergruppierung zu diesem Zeitpunkt erloschen ist. Die Beschäftigten verbleiben dann für die Dauer der weiterhin ununterbrochenen Ausübung der übertragenen Tätigkeit in ihrer nach § 2 TVÜ-EGV SH bestandsgeschützten Entgeltgruppe.

Bei fristgerechter Antragsstellung hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob die Voraussetzungen nach § 12 Abs. 1 TVöD in Verbindung mit dem TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH für eine Höhergruppierung vorliegen. Dabei sind die Verhältnisse am 1. Januar 2023 maßgeblich. Entscheidend ist daher, welche Tätigkeiten der/dem Beschäftigten zu diesem Zeitpunkt übertragen sind. Eine spätere Änderung der auszuübenden Tätigkeit, die vor oder nach Antragstellung eintritt, hindert die rückwirkend zum 1. Januar 2023 eintretende Höhergruppierung bis zum Zeitpunkt der Änderung der Tätigkeit nicht.

Sind die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung erfüllt, ist die/der Beschäftigte unmittelbar in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Damit gilt für diese Beschäftigten auch wieder die Tarifautomatik nach § 12 Abs. 2 TVöD in Verbindung mit dem TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH.

Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe vollzieht sich nach § 3 Abs. 2 TVÜ-EGV SH gemäß § 17 Abs. 4 TVöD in der am 1. Januar 2023 geltenden Fassung, d. h. die Regelungen zur „stufengleichen Höhergruppierung“ finden Anwendung. Dadurch, dass der Höhergruppierungsantrag nach § 3 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-EGV SH stets auf den 1. Januar 2023 zurückwirkt, sind etwaige nach dem 1. Januar 2023 bis zum Zeitpunkt der Antragsstellung erfolgte Stufenaufstiege unbeachtlich. Maßgeblich für die Stufenzuordnung nach der Höhergruppierung ist diejenige Stufe, der die/der Beschäftigte am 1. Januar 2023 zugeordnet ist. Fallen am 1. Januar 2023 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 3 TVÜ-EGV SH zusammen, wird erst der Stufenaufstieg und dann die Höhergruppierung vollzogen.

Bei einer zukünftigen Änderung der auszuübenden Tätigkeit ist die Eingruppierung der/des Beschäftigten neu zu bestimmen. Hierfür gilt die Tarifautomatik gemäß § 12 TVöD i. V. m. dem TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH. Führt die nach dem 1. Januar 2023 übertragene Tätigkeit erneut zu einer Höhergruppierung, besteht hierfür kein Antragsersfordernis.

### **a) Antragserfordernis, Ausschlussfrist**

Für den Höhergruppierungsantrag der Beschäftigten sind zwar nach § 3 TVÜ-EGV SH keine besonderen Formerfordernisse vorgeschrieben. Aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit sollte jedoch eine schriftliche Antragstellung erfolgen.

In dem Höhergruppierungsantrag ist die Entgeltgruppe anzugeben, in die die Höhergruppierung erfolgen soll. Demgegenüber sind pauschal gestellte Höhergruppierungsanträge als zu unbestimmt zurückzuweisen, da sich aus ihnen nicht der konkrete Wille der/des Beschäftigten ergibt. Dies gilt insbesondere für Anträge wie „Ich bitte um Überprüfung meiner Eingruppierung“.

Der Antrag kann nach § 3 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-EGV SH nur bis zum 31. Dezember 2023 (Ausschlussfrist) gestellt werden. Mit Ablauf der Ausschlussfrist erlischt der Höhergruppierungsanspruch nach § 3 TVÜ-EGV SH. Die Tarifvertragsparteien haben für diejenigen Fälle, in denen sich die auszuübende Tätigkeit der Beschäftigten über den 31. Dezember 2022 hinaus nicht ändert, Höhergruppierungen aufgrund des Inkrafttretens des TV-Entgeltgruppenverzeichnisses SH davon abhängig gemacht, dass die Beschäftigten die Höhergruppierung innerhalb der einjährigen Ausschlussfrist beantragen. Dadurch greift für diese Fälle nicht die Tarifautomatik nach § 12 Abs. 2 TVöD i. V. m. dem TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH. Stattdessen sollen die Beschäftigten für sich entscheiden können, ob sie einen an sich bestehenden Höhergruppierungsanspruch geltend machen. Hierbei wird zu berücksichtigen sein, dass die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe mit dem Tag der Höhergruppierung (1.1.2023) neu beginnt.

Die Tarifautomatik tritt erst dann wieder in Kraft, wenn Beschäftigte nach § 3 TVÜ-EGV SH rückwirkend zum 1. Januar 2023 höhergruppiert werden oder der/dem Beschäftigten ab dem 1. Januar 2023 andere Tätigkeiten übertragen sind. Ist dies nicht der Fall, verbleiben die Beschäftigten für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer bei der Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis nach § 2 TVÜ-EGV SH bestandsgeschützten Entgeltgruppe.

Die Beschäftigten können zu jedem Zeitpunkt, auch nach Ablauf der Ausschlussfrist, einen Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung stellen. Hat sich die auszuübende Tätigkeit seit der Überleitung in das Entgeltgruppenverzeichnis zum 1. Januar 2023 nicht geändert, verbleibt es jedoch bei der durch die Überleitung bestandsgeschützten Entgeltgruppe. Der Anspruch auf Höhergruppierung ist nach Ablauf der Ausschlussfrist zum 31. Dezember 2023 bei unveränderter Tätigkeit für die Dauer der weiterhin unverändert auszuübenden Tätigkeit verwirkt. Erst wenn durch eine Änderung der auszuübenden Tätigkeit ein erneuter Eingruppierungsvorgang ausgelöst wird, kehrt die/der Beschäftigte in die Tarifautomatik zurück und ist unmittelbar entsprechend der ihr/ihm übertragenen Tätigkeit eingruppiert.

Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2023, beginnt die einjährige Ausschlussfrist nach § 3 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-EGV SH mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit zu laufen. Auch in diesen Fällen wirkt der Höhergruppierungsantrag zwingend auf den 1. Januar 2023 zurück.

Ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses liegt insbesondere vor bei

- Elternzeit (ohne elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung) gemäß § 15 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG),
- (vollständiger) Pflegezeit gemäß §§ 3, 4 Pflegezeitgesetz
- Sonderurlaub (§ 28 TVöD) oder
- Rente auf Zeit (§ 33 Abs. 2 Satz 6 TVöD).

Andere Fälle führen nicht zu einer Verschiebung des Ablaufs der einjährigen Ausschlussfrist. Deshalb kann der Antrag auch dann nur bis zum 31. Dezember 2023 gestellt werden, wenn z. B.

- die/der Beschäftigte am 1. Januar 2023 Entgeltfortzahlung in den Fällen des § 21 Satz 1 TVöD erhält oder
- die/der Beschäftigte am 1. Januar 2023 arbeitsunfähig erkrankt ist, kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr besteht und kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Erwerbsminderungsrente vorliegt.

### **b) Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe**

Bei Beschäftigten, die fristgerecht einen Höhergruppierungsantrag nach 3 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-EGV SH gestellt haben und bei denen die sonstigen Voraussetzungen für eine Höhergruppierung vorliegen, richtet sich die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 TVöD in der am 1. Januar 2023 geltenden Fassung. Diese Beschäftigten sind somit in der höheren Entgeltgruppe der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2.

Eine Ausnahme gilt gem. § 3 Abs. 2 Satz 2 für Beschäftigte, die aus der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe höhergruppiert werden. Diese werden nicht mindestens der Stufe 2 zugeordnet, sondern verbleiben in der höheren Entgeltgruppe in der Stufe 1. Die bis zum 1. Januar 2023 in der Stufe 1 zurückgelegte Stufenlaufzeit wird in der höheren Entgeltgruppe auf die Stufenlaufzeit bis zum Erreichen der Stufe 2 angerechnet.

Da der Höhergruppierungsantrag nach § 3 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-EGV SH stets auf den 1. Januar 2023 zurück wirkt, wirken sich seit dem 1. Januar 2023 bis zum Zeitpunkt der Antragsstellung etwaig eingetretene Stufenaufstiege nicht aus. Der Zeitpunkt der Antragsstellung innerhalb der Ausschlussfrist hat somit keinerlei Auswirkungen auf die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe.

Erfolgen am 1. Januar 2023 gleichzeitig sowohl ein regulärer Stufenaufstieg sowie die Höhergruppierung nach § 3 TVÜ-EGV SH, findet zuerst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung statt (§ 3 Abs. 1 Satz 4 TVÜ-EGV SH). Die Beschäftigten werden daher aus der am 1. Januar 2023 erreichten höheren Stufe höhergruppiert.

Beschäftigte in individuellen Endstufen erhalten in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Ist der Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe höher als das Tabellenentgelt der höchsten regulären Stufe der höheren Entgeltgruppe, ist die/der Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe erneut einer betragsgleichen individuellen Endstufe zugeordnet.

Ist die/der Beschäftigte aufgrund Antragstellung und Vorliegens der weiteren Voraussetzungen rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 höhergruppiert, ist ihr/ihm rückwirkend ab diesem Zeitpunkt das sich aus der höheren Entgeltgruppe ergebende Entgelt bzw. der sich zum bisherigen Entgelt ergebende Differenzbetrag auszu zahlen.

### **c) Mitbestimmung**

Die Überleitung der Beschäftigten in den TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH erfolgt unter Beibehaltung ihrer bisherigen Entgeltgruppe. Im Rahmen dieser Überleitung kommt es folglich nicht zu einem neuen Eingruppierungsvorgang, der einen Mitbestimmungstatbestand auslösen könnte. Hingegen unterliegt die durch einen Antrag auf Höhergruppierung nach § 3 TVÜ-EGV SH ausgelöste Rechtsanwendung des Arbeitgebers - auch wenn der Antrag abgelehnt wird - als (Neu-)Eingruppierung der Mitbestimmung des Personalrats.

### **4. Inkrafttreten, § 4**

Gemäß § 4 Satz 1 TVÜ-EGV SH tritt der Tarifvertrag am 01.01.2023 in Kraft. Er ist mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, erstmals zum 31.12.2027 kündbar (§ 3 Satz 2). Die Laufzeit beträgt also zunächst fünf Jahre.

## **D) Durchführungshinweise zum Tarifvertrag zur Anwendung des § 14 TVöD für den Bereich des KAV Schleswig-Holstein (TV-Anwendung § 14 TVöD SH)**

### **I. Allgemeines**

§ 14 Abs. 2 TVöD enthält eine Öffnungsklausel für eine landesbezirkliche Regelung zur Gewährung einer persönlichen Zulage im Vertretungsfall. Danach kann im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage (Vertretungszulage) bereits nach drei Tagen geschaffen werden. Eine solche landesbezirkliche Regelung wurde im Zuge der Tarifeinigung zur Eingruppierung der Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten abgeschlossen.

Der TV-Anwendung § 14 TVöD SH enthält insoweit einen Katalog von Tätigkeiten, als dass nur Tätigkeiten im Geltungsbereich des TV-Entgeltgruppenverzeichnisses SH erfasst werden. Es erfolgt keine Differenzierung nach Entgeltgruppen oder nach Berufsgruppen. Vielmehr besteht für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten im Bereich des KAV Schleswig-Holstein eine einheitliche Regelung zur Anwendung des § 14 TVöD.

### **II. TV-Anwendung § 14 TVöD SH**

#### **1. Geltungsbereich, § 1**

Gem. § 1 gilt der Tarifvertrag für die Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Schleswig-Holstein ist, und die unter den Geltungsbereich des TV-Entgeltgruppenverzeichnis SH fallen. Mithin findet der Tarifvertrag für alle Beschäftigten Anwendung, mit denen der TVöD-V, der TVöD-E oder der TVöD-F vereinbart ist, und die handwerkliche Tätigkeiten i. S. des Teils A Abschnitt I Ziffer 2 der Entgeltordnung zum TVöD ausüben. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV-Entgeltgruppenverzeichnisses SH am 1. Januar 2023 bereits bestand oder erst danach begründet wird bzw. wurde.

#### **2. Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, § 2**

##### **a) Bisheriges Recht, § 3 Abs. 2 TV-Lohngruppenverzeichnis**

Nach dem bisherigen bezirklichen Recht hatten in den TVöD übergeleitete ehemalige Arbeiter:innen im Fall der Vertretung eines Beschäftigten mit höherwertigen Tätigkeiten nach mehr als zwölf Werktagen im Urlaubsjahr einen Anspruch auf eine Vertretungszulage. Dagegen richtete sich bei nach dem 01.10.2005 neu eingestellten Beschäftigten im handwerklichen Bereich die Frage, ob eine persönliche Zulage bzw. Vertretungszulage zusteht, nach § 14 Abs. 1 TVöD, so dass ein Anspruch erst nach mindestens einem Monat der Ausübung der Tätigkeit entstand. Die Höhe der Vertretungszulage richtete sich jeweils nach den Regelungen des § 14 Abs. 3 TVöD bzw. § 18 Abs. 2 letzter Halbsatz TVÜ-VKA i.V. mit § 14 Abs. 3 TVöD.

## **b) Neuregelung, Verhältnis zu § 14 TVöD**

Durch die Neuregelung in § 2 TV-Anwendung § 14 TVöD SH wurde einheitlich für alle handwerklich Beschäftigten, die vom Geltungsbereich des TV-Anwendung § 14 TVöD SH umfasst sind, geregelt, dass die Vertretungszulage nicht nach Ausübung der höherwertigen Tätigkeit von mindestens zwölf Werktagen (bisherige landesbezirkliche Regelungen) oder einem Monat (§ 14 Abs. 1 TVöD), sondern bereits nach Ausübung der höherwertigen Tätigkeit von mindestens einer Woche (= fünf Arbeitstage in Folge) zu zahlen ist, und zwar als Kompromiss aus dem alten bezirklichen Tarifrecht und der Neuregelung in § 14 Abs. 1 TVöD.

Die Formulierung „**5 Arbeitstage in Folge**“ als Konkretisierung der Zielsetzung der Honorierung einer Vertretung mit der Dauer einer Woche kann dahingehend ausgelegt werden, dass dieser Zeitraum nicht zwingend von einem Wochenende begrenzt werden muss, sondern auch ein solches einrahmen kann.

Im Übrigen gilt § 14 TVöD, d. h. die Höhe richtet sich unverändert – wie seit dem Inkrafttreten des TVöD 2005 – nach § 14 Abs. 3 TVöD.

### **3. Inkrafttreten, § 3**

Gemäß § 3 Satz 1 TV-Anwendung § 14 TVöD SH tritt der Tarifvertrag am 01.01.2023 in Kraft. Er ist mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, erstmals zum 31.12.2027 kündbar (§ 3 Satz 2). Die Laufzeit beträgt also zunächst fünf Jahre.

### **4. Außerkrafttreten, § 2 BZT-G**

In § 3 Satz 2 TV-Anwendung § 14 TVöD SH haben die Tarifvertragsparteien geregelt, dass mit Inkrafttreten des Tarifvertrages die Regelungen des § 2 des Bezirkszusatztarifvertrages zum BMT-G für Schleswig-Holstein (BZT-G II) vom 18. April 1979 außer Kraft treten.

Zum Hintergrund: Im früheren Angestelltenrecht wurde hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer persönlichen Zulage unterschieden zwischen der vorübergehenden (§ 24 Abs. 1 BAT) und der vertretungsweisen (§ 24 Abs. 2 BAT) Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit. Diese Unterscheidung gab es auch noch im Arbeiterrecht:

- Vorübergehende Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit: § 3 Abs. 2 TV-Lohngruppenverzeichnis
- Vertretungsweise Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit: § 2 Bezirkszusatztarifvertrag zum BMT-G II für Schleswig-Holstein (BZT-G II)

Der TVöD enthält in § 14 TVöD diese Unterscheidung nicht mehr, so dass das bezirkliche Tarifrecht entsprechend anzupassen ist. Zudem wird die Vorschrift des § 2 BZT-G II in einem Klammerzusatz in § 3 Abs. 2 Unterabs. 1 TV-Lohngruppenverzeichnis erwähnt. Da der TV-Lohngruppenverzeichnis am 1. Januar 2023 außer Kraft getreten ist (§ 5 Abs. 3 TV-Entgeltgruppenverzeichnis), war § 2 BZT-G im Zuge der Inkraftsetzung des TV-Anwendung § 14 TVöD SH aufzuheben.