

*Allgemeine Bestimmungen  
zur Eingruppierung  
(Vertretungsregelungen)*



ERA		§ 2 Allgemeine Bestimmungen zur Eingruppierung	
Nr. 5	<b>Aushilfe oder Stellvertretung -einer höheren Entgeltgruppe (vorübergehend)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Kein Anspruch auf höhere Entgeltbezüge.</li> <li>•Dauert die Tätigkeit zusammenhängend mehr als vier Wochen dann Anspruch auf höhere Entgeltbezüge vom ersten Tag der Tätigkeit an.</li> </ul>	  
		<ul style="list-style-type: none"> <li>•Dauert die höherwertige Tätigkeit länger als sechs Monate, hat eine Neueingruppierung zu erfolgen.</li> </ul>	
Nr. 6	<b>niedriger bewertete Tätigkeit (vorübergehend)</b>	Keine Verminderung der Entgeltbezüge	
	<b>niedriger bewertete Tätigkeit (dauerhaft)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ab sechs Monate</li> <li>•Änderungskündigung oder Änderungsvereinbarung (Neueingruppierung)</li> </ul>	 
		Bestimmungen des Tarifvertrags zur Entgeltsicherung bleiben unberührt.	





§ 2 Allgemeine Bestimmungen zur Eingruppierung (Abs. 5)

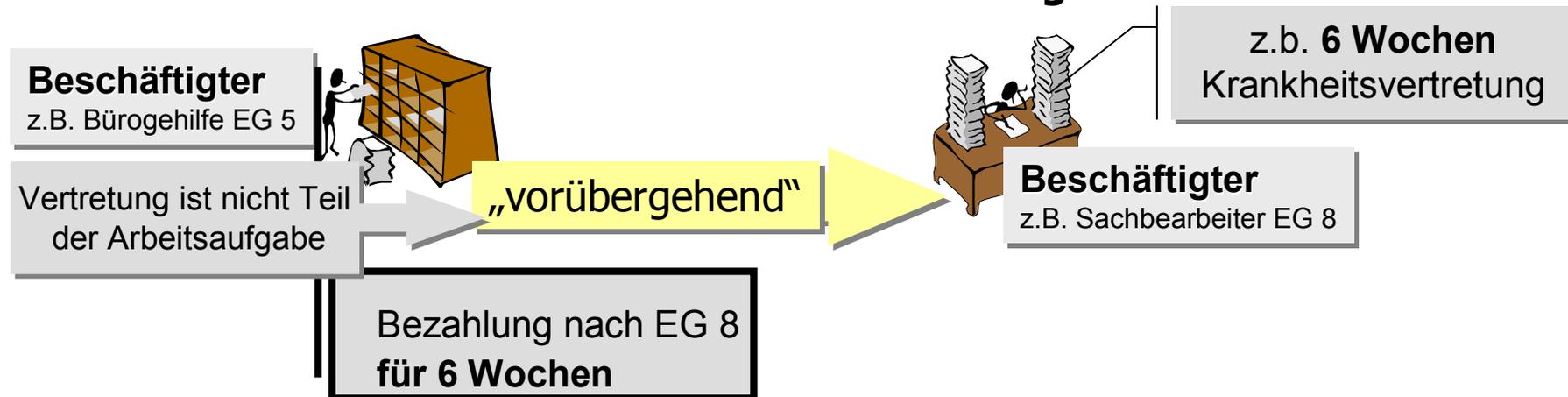
## Vertretungsbezahlungsregeln,

*wenn die Vertretung nicht Teil der Arbeitsaufgabe ist...*

Zeitpunkt eines Entgeltanspruches nach der Entgeltgruppe des zu vertretenden Arbeitsplatzes (Arbeitsaufgabe)

**Vertretungstätigkeit zusammenhängend mehr als vier Wochen...**

- ➔ Anspruch auf **höhere Entgeltbezüge**
  - ➔ Entgeltgruppe / Grundentgelt/ Aufgabenbezogen
- ➔ **vom ersten Tag der höherwertigen Tätigkeit**
- ➔ **Rückwirkend ab der 1. Stunde der Vertretung**



Bis vier Wochen Vertretung - kein Anspruch auf höheres Entgelt



# Vertretung: Entgeltgruppe

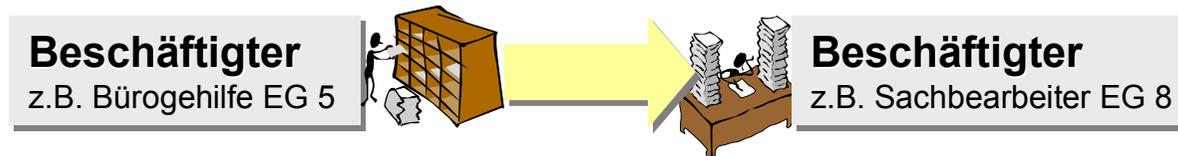
Anspruch auf höhere Entgeltgruppe (Grundentgelt)

...eine Tätigkeit aus, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet...

Grundlage: Entgeltgruppe der zu vertretenden Arbeitsaufgabe nach era-Bewertung und Entgeltgruppe

- Keine Neubewertung des Arbeitsplatzes

Leistung- bzw. Zeitentgeltbestandteil (personenabhängig) nach eigenen Regeln



Dauert die höherwertige Tätigkeit **länger als sechs Monate**, hat eine Neueingruppierung zu erfolgen

- Z.B.Langfristige Vertretung des eigentlichen Stelleninhabers
  - Grundlage Bewertung des Arbeitsplatzes

Entgeltgruppenzulage. (§ 2 Abs. 4 ERA) bei *Sonderfall* Zeitweiser Übernahme „mehrere *Arbeitsaufgaben*“

Regelung auch bei Entgeltgruppenzulage (Berechnungsregelungen beachten)



# Übersicht Aushilfe oder Stellvertretung

Situation 	Entgelt 	Dauer 
Stellvertretung -Teil des Arbeitsauftrages-	Berücksichtigung in der Bewertung/ Eingruppierung	Teil der Arbeitsaufgabe
Vertretung/ Stellvertretung „Vorübergehend“	kein zusätzliches Entgelt	weniger als vier Wochen
Vertretung/ Stellvertretung „Vorübergehend“	zusätzliches Entgelt Ab 1. Stunde	mehr als vier Wochen
Vertretung/ Stellvertretung „Vorübergehend“	Neue Eingruppierung	mehr als 6 Monate

ERA § 2 Nr. 5 Übt ein Beschäftigter außerhalb seiner Arbeitsaufgabe (z. B. in Aushilfe oder Stellvertretung) vorübergehend eine Tätigkeit aus, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, so erwirbt er keinen Anspruch auf höhere Entgeltbezüge. Dauert diese Tätigkeit zusammenhängend mehr als vier Wochen, so entsteht der Anspruch auf höhere Entgeltbezüge vom ersten Tag der höherwertigen Tätigkeit an. Dies gilt auch für eine Entgeltgruppenzulage. Dauert die höherwertige Tätigkeit länger als sechs Monate, hat eine Neueingruppierung zu erfolgen.



vorübergehende Versetzung (zu einer niedriger bewerteten Tätigkeit)

- Beschäftigter übt **vorübergehend** eine niedriger bewertete Tätigkeit aus



→ Entgelt ändert sich nicht während der Versetzung

→ "vorübergehend" nur zeitweilig, nur eine gewisse Zeit dauernd

→ Abgrenzung „vorübergehend“ zu „dauerhaft“ → mehr als sechs Monate...

→ Versetzung...  
Unabhängig ob Zustimmungsfrei oder Zustimmungspflichtig



## BAG: Bedeutung des Begriff „vorübergehend“

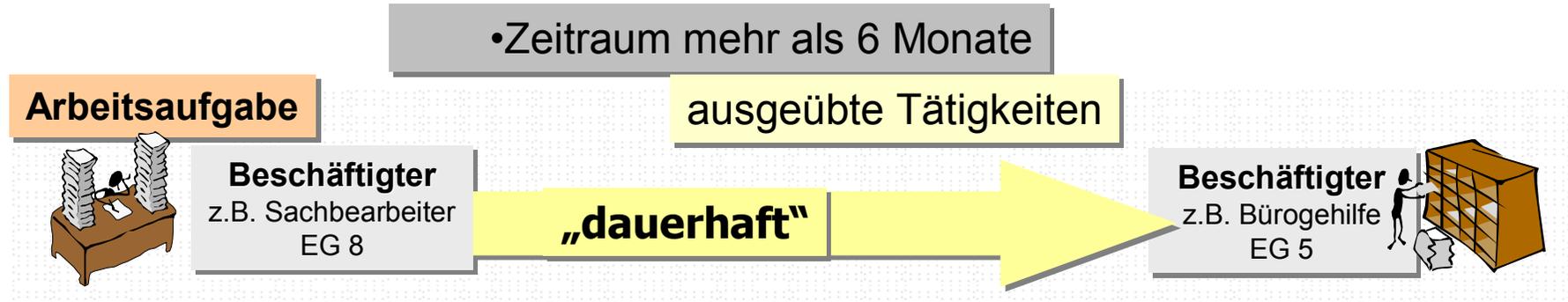


- Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet “vorübergehend” nur zeitweilig, nur eine gewisse Zeit dauernd (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort “vorübergehend”*) .
- Aus dem Wortlaut der tariflichen Regelung lässt sich kein Anhaltspunkt dafür entnehmen, dass der Tarifbegriff “vorübergehend” nicht im Sinne dieses allgemeinen Sprachgebrauchs zu verstehen ist. Für die vergleichbare Zulagenregelung für Angestellte, die in § 24 Abs. 1 BAT von einer dem Angestellten vorübergehend und in § 24 Abs. 2 Satz 1 BAT von einer ihm vertretungsweise übertragenen anderen Tätigkeit spricht, ist anerkannt, dass die Tarifbegriffe “vorübergehend” und “vertretungsweise” (zusammenfassend: interimistisch) die Tätigkeitsübertragung gegenüber einer auf Dauer übertragenen höherwertigen Tätigkeit abgrenzen (*vgl. BAG 17. April 2002 - 4 AZR 174/01 - BAGE 101, 91; 22. Januar 2003 - 4 AZR 652/01 -*) . Die in Abschnitt I Nr. 4 Satz 2 der Anlage 3 TV Lohngruppenverzeichnis für Vertretungsfälle getroffene ergänzende Regelung bestätigt dieses Verständnis.
- BAG Urteil vom 20.4.2005, 10 AZR 512/04



## Dauerhaften Versetzung (zu einer niedriger bewerteten Tätigkeit)

- Beschäftigter wird **dauerhaft** auf eine niedriger bewertete Tätigkeit versetzt



### Voraussetzung:

- Änderungskündigung durch Arbeitgeber ([siehe Thema Änderungskündigung](#))
  - Hinweis: Kündigungsfristen gelten auch bei Änderungskündigungen ([§ 20 Abs. 3 EMTV](#))
- oder
- Änderungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten
  - Hinweis: schriftliche Vereinbarung ([§ 2 Abs. 1 EMTV](#))

Neueingruppierung  
Beispiel EG 5



# Thema: Änderungskündigung

Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses

• verbunden mit Angebot auf Abschluss eines neuen - geänderten - Arbeitsvertrages

- Kündigung für den Fall, dass Arbeitnehmer Änderungsangebot nicht annimmt
- Klage beim Arbeitsgericht...



## Rechte des Beschäftigten:

**1. Annahme des Änderungsangebots:** der Arbeitsvertrag wird geändert, Ein-/Umgruppierung bzw. Versetzung durchführen wenn Betriebsrat zugestimmt hat oder das Arbeitsgericht die Zustimmung ersetzt hat

**2. Ablehnung des Änderungsangebots:** dann entfällt das Änderungsangebot, = Kündigung, (Kündigungsschutzklage)

**3. Annahme der Änderungskündigung unter Vorbehalt:** Arbeitnehmer kann gegen Änderung der Arbeitsbedingungen klagen

*Klagefrist: drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung!*

