

Höhergruppierung (HI4206629)

Zusammenfassung

Begriff

Als Höhergruppierung bezeichnet man die nicht nur vorübergehende Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe (EG). Grund ist hierfür die Ausübung neuer, qualitativ und/oder quantitativ höherwertiger Tätigkeit auf Dauer.

Umgangssprachlich wird auch gerne der aus dem Beamtenbereich entlehnte Begriff der Beförderung gebraucht.

Gesetze, Vorschriften und Rechtsprechung

Wichtige Gesetze

- § 76 BPersVG – Bund
- § 79 BaWüLPVG – Baden Württemberg
- Art. 75 BayPVG – Bayern
- § 87 PersVG Bln – Berlin
- § 63 PersVG Bra – Brandenburg
- § 65 PersVG Brem – Bremen
- § 87 HmbPersVG – Hamburg
- § 77 HPVG – Hessen
- § 68 PersVG MV – Mecklenburg-Vorpommern
- § 65 NdsPersVG – Niedersachsen
- § 72 LPVG NW – Nordrhein-Westfalen
- § 78 LPersVG Rh-Pf – Rheinland-Pfalz
- § 80 SPersVG – Saarland
- § 80 SächsPersVG – Sachsen
- § 67 PersVG LSA – Sachsen-Anhalt
- §§ 51, 52 MBG SH – Schleswig-Holstein
- § 75 ThürPersVG – Thüringen

Was ist unter Höhergruppierung zu verstehen? (HI4713633)

Ändert sich die bisherige Tätigkeit, weil neue, qualitativ und/oder quantitativ höherwertige Tätigkeiten auf Dauer auszuüben sind, dann ändert sich auch die Eingruppierung. Die nun (tarifautomatisch zu erfolgende) Zuordnung zur neuen (höheren) Entgeltgruppe nennt man Höhergruppierung.

1. Höhergruppierung im TV-L Bereich (HI4713634)

Seit dem 01.01.2012 sind für die Länder die Höhergruppierungsregelungen in den §§ 12, 13 TV-L zu finden. Diese Bestimmungen differenzieren danach, ob nach der neuen Entgeltordnung zum TV-L

- dem Beschäftigten vom Arbeitgeber ausdrücklich eine neue, höherwertige Tätigkeit auf Dauer zugewiesen worden ist
- oder
- sich die auszuübende Tätigkeit (Tätigkeit laut Arbeitsvertrag) von sich aus dergestalt geändert hat, dass sie auf Dauer höherwertig ist als bisher.

Zuweisung höherwertiger Tätigkeit auf Dauer

Weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine neue, höherwertige Tätigkeit auf Dauer zu, so ist er aufgrund der in § 12 Abs. 1 TV-L verankerten Tarifautomatik mit sofortiger Wirkung höhergruppiert.

Juristisch gesehen bedeutet die Zuweisung ein Vertragsangebot, welches der Beschäftigte wegen der höheren Bezahlung regelmäßig annimmt. Damit ist ein Änderungsvertrag (Änderung der auszuübenden Tätigkeit mit Angabe der neuen Entgeltgruppe) abgeschlossen worden. Eine nachfolgende Ausfertigung des Änderungsvertrags in Schriftform, auf der der Beschäftigte bestehen sollte, ist die Regel.

Höherwertiger Arbeitsplatz

Hat sich die auszuübende Tätigkeit (Tätigkeit laut Arbeitsvertrag) auf Dauer geändert, weil z.B. neue Gesetze, Vorschriften oder Programme dies bedingen, und hat der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate ausgeübt, so ist er mit Beginn des siebten Monats höhergruppiert (§ 13 TV-L). Auch hier haben die Tarifvertragsparteien eine sogenannte Tarifautomatik eingebaut ("ist eingruppiert").

Obwohl dieser Tarifautomatik kein Vertragsangebot vorausging, wird im Bereich des öffentlichen Dienstes aus Gründen der Rechts- und Beweissicherheit ein schriftlicher Änderungsvertrag mit Konkretisierung der neuen Tätigkeit und Angabe der neuen Entgeltgruppe geschlossen.

2. Höhergruppierung im TVöD-Bereich/VKA (HI4713635)

Während im Länderbereich (TV-L-Bereich) seit 01.01.2012 eigenständige Höhergruppierungsregelungen bestehen, verharret der Bereich der Kommunen noch im alten Übergangsrecht. So ist in der Überleitungsregelung in § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA des TVÜ-VKA für den kommunalen Bereich Folgendes bestimmt:

"Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (mit Entgeltordnung) gelten die §§ 22, 23 und 25 BAT und Anlage zum BAT, §§ 22,23 BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen einschließlich der Vergütungsordnung sowie die landesbezirklichen Lohngruppenverzeichnisse gemäß Rahmentarifvertrag zu § 20 BMT-G und des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) über den 30. September hinaus fort. (...)"

Konkret bedeutet dies, dass zunächst eine höherwertige Tätigkeit nach den alten BAT- Bestimmungen (Angestelltenbereich) bzw. nach den alten BMT-G-Höhergruppierungsregelungen (Arbeiterbereich) vorliegen muss und erst dann (wie bei einer Neueingruppierung) eine entsprechende Zuordnung zu einer neuen Entgeltgruppe erfolgen kann.

Maßgeblich ist hier die Zuordnungstabelle der Anlage 3 TVÜ-VKA (Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvor-

gänge VKA).

Durch die Anknüpfung an die Entgeltgruppe liegt eine Höhergruppierung nur dann vor, wenn sich durch den Tätigkeitswechsel eine von der vorherigen Entgeltgruppe abweichende Entgeltgruppe ergibt.

Höhergruppierungsvoraussetzungen

Damit müssen für eine Höhergruppierung folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Die neue, auszuübende Tätigkeit muss höherwertig im Sinne der alten Tarifbestimmungen (BAT, BMT-G) sein.
2. Die neue Vergütungsgruppe (Angestellte) bzw. die neue Lohngruppe (Arbeiter) muss nach der Zuordnungstabelle der Anlage 3 TVÜ-VKA auch einer neuen, höheren Entgeltgruppe zugeordnet sein.

3. Höhergruppierung im TVöD-Bereich/Bund (HI4713636)

Auch für den Bereich des Bundes bestehen noch keine eigenständigen Höhergruppierungsregelungen, auch der Bund verharret noch im alten Übergangsrecht. Dabei entsprechen die in § 17 Abs. 1 der Überleitungsbestimmungen des TVÜ-Bund geschaffenen Regelungen im Wesentlichen denen des kommunalen Bereichs.

Konkret bedeutet das auch hier, dass eine Höhergruppierung zunächst nach den alten BAT- Bestimmungen (Angestelltenbereich) bzw. nach den alten MTArb-Höhergruppierungsregelungen (Arbeiterbereich) erfolgen muss und erst dann (wie bei einer Neueingruppierung) eine entsprechende Zuordnung zu einer neuen Entgeltgruppe erfolgen kann.

Maßgeblich ist hier die Zuordnungstabelle der Anlage 4 TVÜ-Bund (Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge Bund).

Durch die Anknüpfung an die Entgeltgruppe liegt eine Höhergruppierung auch hier nur dann vor, wenn sich durch den Tätigkeitswechsel eine von der vorherigen Entgeltgruppe abweichende Entgeltgruppe ergibt.

Höhergruppierungsvoraussetzungen

Damit müssen für eine Höhergruppierung folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Die neue, auszuübende Tätigkeit muss höherwertig im Sinne der alten Tarifbestimmungen (BAT, MTArb) sein.
2. Die neue Vergütungsgruppe (Angestellte) bzw. die neue Lohngruppe (Arbeiter) muss nach der Zuordnungstabelle der Anlage 4 TVÜ-Bund auch einer neuen, höheren Entgeltgruppe zugeordnet sein.

4. Höhergruppierung bedingt Stufenwechsel (HI4713637)

Bei einer Höhergruppierung (sowohl im TVöD-VKA als auch im Bereich des TVöD-Bund und auch im Bereich der Länder) sind die Beschäftigten einer Stufe in der neuen Entgeltgruppe zuzuordnen. Nach § 17 Abs. 4 TVöD / § 17 Abs. 4 TVöD TV-L erfolgt die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen betragsmäßig (ggf. mit Garantiebetrag).

Die Stufenzuordnung geschieht dergestalt, dass mit dem bisherigen Stufenbetrag in der nächsthöheren Stufe ein nächsthöherer Betrag gesucht wird.

Dabei erfolgt mindestens eine Stufenzuordnung zur Stufe 2.

Grundsätzlich kann Folgendes festgestellt werden:

1. Jede Höhergruppierung bedeutet zunächst einen Stufenverlust (aus der bisherigen Stufe 5 wird die Stufe 4, aus der bisherigen Stufe 3 wird die Stufe 2) in Ausnahmefällen ist sogar ein Stufenverlust um zwei Stufen festzustellen.
2. In besonderen Fällen bleibt die Stufe gleich.

Der Stufenverlust ist jedoch für den Beschäftigten nicht schlecht, kann er doch jetzt die ganze Stufenbreite der neuen Entgeltgruppe ausschöpfen.

Garantiebetrag (HI4713638)

Nicht in allen Fällen ist eine Höhergruppierung auch finanziell wirklich interessant, weil die Struktur der Entgelttabelle in vielen Höhergruppierungsfällen nur marginale Erhöhungsbeträge auswirft. Um sicherzustellen, dass die Beschäftigten nach Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit einen Mindestbetrag bekommen, haben die Tarifvertragsparteien einen sogenannten Garantiebetrag geschaffen. Diese Garantiebeträge sind in § 17 Abs. 4 TVöD mit 50 Euro für die Entgeltgruppen 1 bis 8 und mit 80 Euro in den Entgeltgruppe 9 bis 15 ausgeworfen.

Mittlerweile nehmen jedoch diese Garantiebeträge an der allgemeinen Entgeltanpassung teil (Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD) und wurden entsprechend erhöht.

Garantiebeträge 2013 für den TVöD-Bereich

Entgeltgruppen 1 bis 8	
01.01.2013	52,47 Euro
01.08.2013	53,20 Euro
Entgeltgruppen 9 bis 15	
01.01.2013	83,96 Euro
01.08.2013	85,14 Euro

Garantiebeträge 2013 für den TV-L-Bereich

Entgeltgruppen 1 bis 8	
01.01.2013	28,48 Euro
Entgeltgruppen 9 bis 15	
01.01.2013	26,93 Euro

Für die Anwendung des Garantiebetrags ist maßgeblich, dass die Differenz zwischen dem Tabellenentgelt vor der Höhergruppierung und dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe nach der Höhergruppierung den jeweiligen Garantiebetrag nicht erreicht. Diese Vergleichsberechnung ist nach jeder Erhöhung des Tabellenentgelts und des Garantiebetrags erneut vorzunehmen.

Neue Stufenlaufzeit (HI4713639)

Mit der Höhergruppierung in eine neue, höhere Entgeltgruppe erhält der Beschäftigte nicht nur eine neue (in der Regel verminderte) Stufe, sondern es beginnt auch eine neue Laufzeit für diese Stufe. Bereits abgeleistete Zeiten in der alten Stufe verfallen.

Was versteht man unter Höhergruppierung im personalrechtlichen Sinne? (HI4713640)

Nicht nur bei der Eingruppierung im Rahmen der Einstellung und der entsprechenden Stufenzuordnung, sondern auch bei einer Höhergruppierung im laufenden Arbeitsverhältnis ist der Personalrat zu beteiligen.

Die Höhergruppierung und die damit verbundene neue Stufenzuordnung unterliegen der Mitbestimmung (BVerwG, Beschluss vom 13.10.2009).

Mitbestimmung bedeutet Mitentscheidung! Da sowohl beim Bund als auch bei den Bundesländern die Höhergruppierung der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann ohne dessen Zustimmung eine beabsichtigte Höhergruppierung nicht durchgeführt werden.

Rechte und Pflichten des Personalrats (HI4713641)

Mitbestimmung bei der Eingruppierung

Der Personalrat hat im Rahmen der Mitbestimmung prüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Höhergruppierung mit den anzuwendenden Tarifvorschriften (TVöD, TVÜ-VKA, TVÜ-Bund, TV-L, TVÜ-L) und den jeweiligen Vergütungs- und Entgeltordnungen im Einklang steht.

Dabei stehen vor allem folgende Fragen im Vordergrund:

- Wurden die unbestimmten Rechtsbegriffe richtig angewandt?
- Wurde das Hälfteprinzip beachtet?
- Erfolgte eine richtige Stufenzuordnung?

Dem Personalrat muss darüber hinaus Gelegenheit gegeben werden zu prüfen, ob das Tarifgefüge innerhalb der Dienststelle nicht verletzt wird. Das heißt insbesondere, ob die beabsichtigte Höhergruppierung im Rahmen eines billigen Ermessens und unter Verwirklichung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgt ist.