



DPI | Praxishilfe

FAQ-Papier zur regionalen und betrieblichen Umsetzung des Bundesentgeltrahmentarifvertrags

Mit dem am 1. Oktober 2022 in Kraft getretenen bundeseinheitlichen Bundesentgeltrahmentarifvertrag (BETV) für die Papierindustrie vom 24. Juni 2022 verfolgen die Tarifvertragsparteien gemeinsam das Ziel, ein für die Arbeitnehmer¹ und die Arbeitgeber in der Papier- und Zellstoffindustrie gleichermaßen attraktives modernes Tarifwerk zu schaffen. Die regionalen Entgelttarifverträge setzen den BETV jeweils in den neun Tarifbezirken der Papier- und Zellstoffindustrie um. Sie ersetzen ab dem Zeitpunkt des betrieblichen Übergangs von Lohn und Gehalt in Entgelt die bisher geltenden regionalen Tarifverträge zur Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung.

Der BETV regelt in Verbindung mit den regionalen Entgelttarifverträgen die Grundlage der tariflichen Entgeltfestsetzung. Unter Auflösung der bisherigen Unterscheidungen zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen in den regionalen Tarifverträgen zu Lohn und Gehalt schaffen diese Tarifverträge eine durchlässige Entgeltstruktur. Sie bieten damit für die Arbeitnehmer die Chance, durch Weiterqualifizierung und Kompetenzerweiterung neue Tätigkeitsfelder im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu erschließen. Die tariflichen Entgeltsätze sind in gesonderten regionalen Tarifverträgen über die Entgelttabelle und Ausbildungsvergütungen geregelt.

Dieses FAQ-Papier gliedert sich in mehrere Teile. Zunächst erfolgt eine grundsätzliche Darstellung des Begriffs der Regelüberführung. Der danach folgende erste Teil beantwortet Fragen zur regionalen und betrieblichen Umsetzung des BETV. Der zweite Teil enthält Auslegungshinweise zu den Entgeltgruppen in der Anlage nach § 2 Ziffer 1.3 BETV.

Grundlagen des Bundesentgeltrahmentarifvertrags | Regelüberführung**1. Überführung von Lohn und Gehalt in Entgelt**

Die regionalen Entgelttarifverträge setzen den am 1. Oktober 2022 in Kraft getretenen bundeseinheitlichen BETV für die Papierindustrie jeweils in den neun Tarifbezirken um. Ab dem Zeitpunkt des betrieblichen Übergangs von Lohn und Gehalt in Entgelt ersetzen diese Tarifverträge die bisher geltenden regionalen Tarifverträge zur Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung, die regionalen Lohn- und Gehaltstarifverträge sowie die Tarifverträge über Ausbildungsvergütungen.

¹ Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet. Es sind hierbei stets alle Geschlechter gleichermaßen gemeint.

2. Öffnungsklauseln für Betriebsparteien im Bundesentgelttarifvertrag

Die regionalen Tarifverträge sehen festgelegte Regelüberführungen vor, sodass für die Betriebsparteien insoweit kein Beurteilungsspielraum mehr verbleibt.

Von der in den regionalen Entgelttarifverträgen festgelegten Regelüberführung können die Betriebsparteien jedoch in begründeten individuellen Einzelfällen abweichen. So sieht der BETV hierzu eine Öffnungsklausel vor:

„Hiervon [Regelüberführung auf der Grundlage der bis zum Zeitpunkt des Übergangs von Lohn und Gehalt in Entgelt bestehenden Eingruppierungen der Beschäftigten] können die Betriebsparteien im begründeten individuellen Einzelfall gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz abweichen. Ziel ist es, dass Arbeitnehmer mit derselben Tätigkeit in dieselbe Entgeltgruppe regelüberführt werden.“ (§ 4 Ziffer 2 Satz 3 BETV)

Neben dieser Öffnungsklausel nach § 4 Ziffer 2 Satz 3 BETV sieht der BETV weitere Öffnungsklauseln vor, von denen nach der Regelüberführung Gebrauch gemacht werden kann.

„Gilt das Senioritätsprinzip, können die Betriebsparteien hiervon im begründeten individuellen Einzelfall abweichen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn die Betriebsparteien sich darüber einig sind, dass ein Vorrücken in eine höhere Entgeltstufe nach zwei Tätigkeitsjahren nicht gerechtfertigt ist.“ (§ 3 Ziffer 3 BETV)

„Hierzu [zur Erreichung der zeitraumbezogenen Kostenneutralität] können zum Beispiel die Betriebsparteien ein solches Vorrücken in eine höhere Entgeltstufe zu einem späteren Zeitpunkt vornehmen.“ (§ 5 Ziffer 1 Satz 5 BETV)

Auch enthalten die regionalen Tarifverträge im Einzelfall weitere Öffnungsklauseln. So sehen Tarifverträge in einzelnen Tarifbezirken vor, dass Lohn- oder Gehaltsgruppen in mehrere Entgeltgruppen überführt werden können. Grundsätzlich gilt in diesen Fällen aber ein Regel-Ausnahme-Verhältnis. Danach werden zum Beispiel die Beschäftigten in die niedrigere im regionalen Entgelttarifvertrag vorgesehene Entgeltgruppe überführt. Die Überführung in die höhere Entgeltgruppe kommt in diesem Fall nur dann in Betracht, wenn die Voraussetzungen der höheren Entgeltgruppe vorliegen.

Teil 1 | Auslegungshinweise zur regionalen und betrieblichen Umsetzung

1. Was bedeutet regionale Umsetzung?

Der bundeseinheitliche BETV bedarf der regionalen Umsetzung. Der BETV gibt den bundeseinheitlichen Rahmen vor, der in den neun Tarifbezirken der Papier- und Zellstoffindustrie umgesetzt werden musste. Die regionale Umsetzung erfolgt hierbei jeweils durch zwei regionale Tarifverträge, zum einen durch einen regionalen Entgelttarifvertrag und zum anderen durch einen Tarifvertrag zur regionalen Entgelttabelle. In den regionalen Entgelttarifverträgen wird insbesondere die Regelüberführung geregelt – die konkrete Überführung von Lohn und Gehalt in Entgelt. Daneben sehen die regionalen Entgelttarifverträge weiterhin regionale Besonderheiten vor, wie zum Beispiel Regelungen zur Arbeitsplatzvertretung oder zur Springerzulage. In den regionalen Tarifverträgen über die Entgelttabelle werden die neuen regionalen Tarifentgelte festgelegt. Die Entgelttabelle legt für die Entgeltgruppen das konkrete regionale Tarifentgelt fest. Insgesamt ersetzen diese regionalen Entgelttarifverträge ab dem Zeitpunkt der betrieblichen Überführung von Lohn und Gehalt in Entgelt die bisherigen regionalen tariflichen Bestimmungen zur Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung, die Lohn- und Gehaltstarifverträge sowie die Tarifverträge über Ausbildungsvergütungen. Statt unterschiedliche Tarifentgelte für Löhne, kaufmännische und technische Angestellte sowie Meister auszuweisen, werden künftig allein die Tarifentgelte der Entgeltgruppen dargestellt.

2. Wie ist der Zeitplan der regionalen Umsetzung?

Die regionale Umsetzung hat mit dem Inkrafttreten des Bundesentgeltrahmentarifvertrags am 1. Oktober 2022 begonnen und ist mit der zwischenzeitlich erfolgten Unterzeichnung der regionalen Tarifverträge in allen neun Tarifbezirken abgeschlossen. Mit Unterzeichnung aller regionalen Entgelttarifverträge haben die regionalen Tarifvertragsparteien ihren Regelungsauftrag aus dem BETV erfüllt. Nachdem im Laufe des Novembers 2023 die letzten regionalen Tarifverträge unterzeichnet worden sind, kann die betriebliche Umsetzung erfolgen.

3. Wer wird von den regionalen Entgelttarifverträgen erfasst?

Die regionalen Entgelttarifverträge regeln jeweils den persönlichen Anwendungsbereich. In einzelnen Tarifbezirken werden bei der Regelüberführung (zunächst) nicht alle 13 Entgeltgruppen des BETV besetzt. Diese nicht zu besetzenden Entgeltgruppen finden daher bei der Regelüberführung keine Berücksichtigung. Bisher nicht von den regionalen Tarifverträgen erfasste Arbeitnehmer bleiben auch in Zukunft vom Anwendungsbereich der regionalen Entgelttarifverträge ausgenommen. Sie bleiben weiter außertarifliche Arbeitnehmer. Für nach der Überführung neu abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die 13 Entgeltgruppen des BETV uneingeschränkt.

4. Was bedeutet betriebliche Umsetzung?

Nach der Unterzeichnung der regionalen Tarifverträge findet die betriebliche Umsetzung statt. Die betriebliche Umsetzung soll innerhalb eines Jahres nach der regionalen Umsetzung inklusive der Festlegung der neuen Entgeltsätze in allen Tarifbezirken abgeschlossen sein. Diese Jahresfrist beginnt nach dem Wortlaut der regionalen Tarifverträge mit dem ersten Tag des Kalendermonats, der der Unterzeichnung und dem Inkrafttreten der regionalen Entgelttarifverträge folgt, und damit dem 1. Dezember 2023. Nach Auffassung der IGBCE ist der Startzeitpunkt der betrieblichen Umsetzung dagegen bereits der 1. September 2023. Bei der Jahresfrist handelt es sich, diese Rechtsauffassung hat auch die IGBCE bestätigt, um eine Soll-Vorschrift. Danach ist auch nach Rechtsauffassung der IGBCE eine betriebliche Umsetzung nach dem 31. August 2024 von den Regelungen des BETV und von den regionalen Entgelttarifverträgen erfasst.

Die regionalen Tarifvertragsparteien werden die Betriebe im Hinblick auf die betriebsbezogene Umsetzung, insbesondere zur Erreichung der Kostenneutralität auf betrieblicher Ebene, unterstützen.

5. Was gilt, bis die betriebliche Umsetzung abgeschlossen ist?

Die bisherigen tariflichen Regelungen der Lohn- und Gehaltsgruppen sowie der Lohn- und Gehaltstabellen gelten zunächst unverändert weiter. Diese tariflichen Bestimmungen verlieren erst dann ihre Wirkung, soweit die Umsetzung des BETV im jeweiligen Betrieb abgeschlossen ist. Bis zu dieser betrieblichen Umsetzung gelten die bisherigen tariflichen Bestimmungen auch für neu abzuschließende Arbeitsverträge. Auch Beschäftigte, die vor betrieblicher Umsetzung des BETV neu eingestellt werden, sind daher zunächst nach den bisherigen Regelungen der regionalen Lohn- und Gehaltsgruppen einzugruppieren und nach den entsprechenden Lohn- und Gehaltstabellen zu vergüten.

6. Wer bestimmt den Zeitpunkt der betrieblichen Umsetzung?

Über den Zeitpunkt der betrieblichen Umsetzung entscheidet der Arbeitgeber. Die Betriebsparteien sollten aber einvernehmlich und gemeinsam die betriebliche Umsetzung gestalten, so dass auch der Zeitpunkt der betrieblichen Umsetzung und die damit verbundene Einführung der Regelungen des BETV idealerweise in den Betrieben einvernehmlich festgelegt wird.

7. Was heißt Regelüberführung?

Regelüberführung beschreibt das System der betrieblichen Überführung der Lohn- und Gehaltsgruppen in die neuen Entgeltgruppen. Regelüberführung heißt dabei, dass die Betriebsparteien nicht jeden einzelnen Arbeitsplatz betrachten und bewerten müssen, sondern dass die Regelüberführung in den regionalen Tarifverträgen vorgegeben ist. Diese regionalen Tarifverträge

enthalten Überführungstabellen. In diesen ist konkret beschrieben, welche heutige Lohn- und Gehaltsgruppe in welche Entgeltgruppe überführt wird. Insoweit haben die Betriebe konkrete Vorgaben zur Überführung.

Die Zuordnung zu den Entgeltstufen in den einzelnen Entgeltgruppen ist ebenfalls in den regionalen Tarifverträgen geregelt. Bisher gewerblich Beschäftigte, die in den Lohngruppen eingruppiert waren, werden im Regelfall in die jeweils erste Entgeltstufe überführt.

Von diesen Grundsätzen gibt es Ausnahmen, die im BETV und in den jeweiligen regionalen Tarifverträgen beschrieben sind.

In einzelnen Tarifbezirken sehen die regionalen Entgelttarifverträge vor, dass Lohn- und Gehaltsgruppen in mehrere Entgeltgruppen überführt werden können. Die regionalen Tarifverträge lassen somit bei der betrieblichen Überführung von Lohn und Gehalt in Entgelt Spielraum für die Betriebsparteien. Allerdings sehen die regionalen Tarifverträge diesbezüglich ein Regel-Ausnahme-Verhältnis vor. Die Überführungstabellen sehen grundsätzlich die Überführung in die jeweils beschriebene niedrigere Entgeltgruppe vor. Soweit die Betriebsparteien aber zu dem Ergebnis gelangen, dass bestimmte Tätigkeiten die Voraussetzungen der beschriebenen höheren Entgeltgruppe erfüllen, kann eine Überführung in die jeweils höhere Entgeltgruppe erfolgen. Hierzu müssen sich die Betriebsparteien einigen. Erfolgt keine Einigung, verbleibt es bei der niedrigeren Entgeltgruppe. Das Nähere regeln die regionalen Entgelttarifverträge.

Gemäß § 4 Ziffer 2 Satz 3 BETV können die Betriebsparteien daneben im begründeten individuellen Einzelfall gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von der in den regionalen Entgelttarifverträgen beschriebenen Regelüberführung abweichen. Dies kann etwa dann zum Tragen kommen, wenn sich die Betriebsparteien einig sind, dass eine bestimmte im Betrieb ausgeübte Tätigkeit nicht den Anforderungen der in der regionalen Regelüberführung beschriebenen Entgeltgruppe entspricht.

8. Wie funktioniert der betriebliche Übergang von Lohn und Gehalt in Entgelt?

Der betriebliche Übergang von Lohn und Gehalt in Entgelt ist in den regionalen Entgelttarifverträgen geregelt. Diese regionalen Tarifverträge gehen von einer Regelüberführung aus. Dies bedeutet, dass die regionalen Entgelttarifverträge regeln, in welche Entgeltgruppe und Entgeltstufe die bisherigen Lohn- und Gehaltsgruppen überführt werden.

Die individuelle Überführung der Beschäftigten von Lohn und Gehalt in Entgelt stellt hierbei eine Umgruppierung im Sinne des § 99 Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) dar. Formal bedarf diese Umgruppierung der Zustimmung des Betriebsrats. Es ist zu empfehlen, dass die Betriebsparteien gemeinsam die Regelüberführung besprechen und dabei nach Möglichkeit unbürokratisch ein Einvernehmen über die Umgruppierung erzielen.

Das Muster einer Unterrichtung des Betriebsrats über die Umgruppierung ist als **Anlage 1** beigelegt.

9. Wie erfolgt die Höherstufung?

Die Höherstufung erfolgt grundsätzlich nach dem Senioritätsprinzip. Die Zuordnung zu den Entgeltstufen in den einzelnen Entgeltgruppen erfolgt dabei in Schritten von zwei Tätigkeitsjahren. In den Tarifbezirken Bayern, Ost und Rheinland-Pfalz ist eine dritte Entgeltstufe in den Entgeltgruppen E4 bis E7 vereinbart worden, in Rheinland-Pfalz für die Entgeltgruppen E4 bis E7, in den Tarifbezirken Ost und Bayern für die Entgeltgruppen E5 bis E7. Für diese dritte Entgeltstufe gilt das Senioritätsprinzip jedoch nicht. Die Zuordnung in die dritte Entgeltstufe erfolgt insoweit ausschließlich durch eine Zuordnung nach bestimmten Tätigkeitskriterien (zum Beispiel Selbstständigkeit, Notwendigkeit übergreifender Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung, Verantwortung und Führung, Spezialkenntnisse).

Soweit das Senioritätsprinzip Anwendung findet, können die Betriebsparteien hiervon gemäß § 3 Ziffer 3 BETV im begründeten individuellen Einzelfall abweichen. Das kann zum Beispiel dann zum Tragen kommen, wenn die Betriebsparteien sich darüber einig sind, dass ein Vorrücken in eine höhere Entgeltstufe nach zwei Tätigkeitsjahren nicht gerechtfertigt ist.

Die Betriebsparteien können im Übrigen gemäß § 3 Ziffer 2 Satz 2 BETV mit Zustimmung der Tarifparteien gänzlich vom Senioritätsprinzip durch eine Zuordnung nach bestimmten Tätigkeitskriterien abweichen. Eine Höherstufung wäre in diesem Fall nur möglich, sofern die von den Betriebsparteien festgelegten Tätigkeitskriterien erfüllt werden.

10. Was passiert, wenn die betriebliche Umsetzung nicht rechtzeitig abgeschlossen werden kann?

Die betriebliche Überführung von Lohn und Gehalt regeln die Betriebsparteien einvernehmlich. Sie führen daher die betriebliche Überführung von Lohn und Gehalt in Entgelt auch gemeinsam durch. Die regionalen Tarifvertragsparteien werden die Betriebe im Hinblick auf die betriebsbezogene Umsetzung, insbesondere zur Erreichung der Kostenneutralität auf betrieblicher Ebene, unterstützen. Sofern die betriebliche Umsetzung nicht innerhalb eines Jahres nach der regionalen Umsetzung inklusive der Festlegung der neuen Entgeltsätze in allen Tarifbezirken abgeschlossen ist, gelten die bisherigen Regelungen der Lohn- und Gehaltsgruppen bis auf Weiteres fort. Bei der Jahresfrist der betrieblichen Umsetzung im BETV handelt es sich um eine Soll-Vorschrift. Die Beschäftigten haben, da es sich bei der betrieblichen Umsetzungsfrist um eine Soll-Vorschrift handelt, grundsätzlich keinen Anspruch auf Vergütung nach den neuen Entgelttabellen.

11. Was passiert, wenn Arbeitnehmer künftig mehr verdienen?

Grundsätzlich ist künftig nach der Überführung das neue Tarifentgelt der neuen Entgeltgruppe und Entgeltstufe zu Grunde zu legen. Im Interesse der Kostenneutralität sieht § 5 Ziffer 3 BETV jedoch vor, dass sich bei überproportionalen tariflichen Entgelterhöhungen zum Zeitpunkt der betrieblichen Überführung von Lohn und Gehalt in Entgelt die bisherigen Entgeltsätze über einen Zeitraum von zehn Jahren durch den schrittweisen Abbau der Differenzbeträge zwischen den bisherigen Entgeltsätzen und den neuen Entgeltsätzen erhöhen. Nach spätestens zehn Jahren wird das Niveau der dann geltenden neuen Tarifentgelte erreicht.

Der Begriff der überproportionalen Erhöhung wurde im BETV bewusst nicht konkretisiert. Es kommt auf den Einzelfall an. Dabei kann der Begriff der Überproportionalität vor dem Hintergrund der Kostenneutralität auch unterschiedlich beurteilt werden. Es gibt keine allgemeingültige Definition. Daher ist zu empfehlen, dass die Betriebsparteien einvernehmlich festlegen, in welchen Fällen von einer überproportionalen Entgelterhöhung auszugehen ist. Findet keine Einigung statt, obliegt die Entscheidung nach unserer Auffassung dem Arbeitgeber.

Dies bedeutet, dass in dieser Fallkonstellation das neue Tarifentgelt nicht sofort vergütet werden muss. Es kann eine schrittweise Heranführung zum neuen Tarifentgelt festgelegt werden.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat bisher ein tarifliches Monatsentgelt von 2.000 Euro erhalten. Das neue Tarifentgelt liegt bei 2.200 Euro pro Monat. Die Differenz von 200 Euro, sollte diese überproportional sein, kann dann über einen Zeitraum von zehn Jahren durch den schrittweisen Abbau des Differenzbetrags angepasst werden. So könnte die Erhöhung in 20-Euro-Schritten weitergegeben werden.

Spätestens nach Ablauf des Zehn-Jahres-Zeitraums muss das dann geltende Tarifentgelt erreicht worden sein. Dies bedeutet, dass auch die zwischenzeitlich erfolgten Tarifierhöhungen zu berücksichtigen sind.

Das Muster eines Anschreibens an die Beschäftigten ist als **Anlage 2** beigelegt.

Im Übrigen können übertarifliche Entgeltbestandteile angerechnet werden, soweit im Einzelfall die Anrechnung zulässig ist. Die Tarifvertragsparteien unterstützen dabei die Betriebsparteien.

12. Was passiert, wenn Arbeitnehmer künftig weniger verdienen?

Ergeben sich durch den Übergang von Lohn und Gehalt in Entgelt tarifliche Entgeltminderungen, werden gemäß § 5 Ziffer 2 BETV die Differenzbeträge über einen Zeitraum von 15 Jahren als tarifliche Ausgleichszulagen garantiert. Die tariflichen Ausgleichszulagen werden bei Tarifierhöhungen jeweils um den gleichen Prozentsatz erhöht, wie das Tarifentgelt (tarifdynamisch).

Beim Vorrücken in eine höhere Entgeltgruppe oder Entgeltstufe vermindern sich die Ausgleichszulagen allerdings um die Differenz zu den sich daraus ergebenden höheren Entgeltsätzen.

Die tarifliche Ausgleichszulagen sind in ihrer jeweiligen Höhe bei Vorliegen der sonstigen tariflichen Anspruchsvoraussetzungen bei der Berechnung der tariflichen Zulagen und Zuschläge sowie des 13. tariflichen Monatseinkommens oder der tariflichen Jahresabschlussleistung zu berücksichtigen.

Nach 15 Jahren entfällt die tarifliche Ausgleichszulage.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer, der in der Vergangenheit 2.500 Euro tariflich pro Monat bezogen hat, soll nach den Regelungen des regionalen Entgelttarifvertrags grundsätzlich nunmehr 2.300 Euro monatlich erhalten. Der Arbeitnehmer erhält die Differenz von altem zu neuem Tarifentgelt als tarifliche Ausgleichszulage weiter gewährt. Diese Ausgleichszulage in Höhe von 200 Euro ist bei Vorliegen der sonstigen tariflichen Anspruchsvoraussetzungen bei der Berechnung der tariflichen Zulagen und Zuschläge sowie des 13. tariflichen Monatseinkommens oder der tariflichen Jahresabschlussleistung zu berücksichtigen. Grundlage für die Berechnung der Zuschläge und der Jahresabschlussleistung oder des 13. tariflichen Monatseinkommens ist jeweils das neue Tarifentgelt zuzüglich der tariflichen Ausgleichszulage und somit 2.500 Euro.

Das Muster eines Anschreibens an die Beschäftigten ist als **Anlage 3** beigelegt.

13. Was passiert, wenn sich der Verdienst künftig nicht verändert?

Auch bei unverändertem Verdienst liegt eine Umgruppierung vor. Die Arbeitnehmer sollten hierzu ebenfalls unterrichtet werden. Ein entsprechendes Musterschreiben liegt als **Anlage 4** bei.

14. Wie ist die dritte Stufe in den Entgeltgruppen E4 bis E7, die in drei Tarifbezirken vorhanden ist, umzusetzen?

Der Tarifbezirk Rheinland-Pfalz sieht eine dritte Entgeltstufe vor für die Entgeltgruppen E4 bis E7, in den Tarifbezirken Ost und Bayern ist dies vorgesehen für die Entgeltgruppe E5 bis E7. Die Einführung der dritten Stufe auf betrieblicher Ebene ist freiwillig. Erst wenn sich die jeweiligen Betriebsparteien über die Einführung einer dritten Stufe einig sind, kann diese betrieblich umgesetzt werden.

Die Einführung der dritten Stufe kann in den drei Tarifbezirken jederzeit erfolgen oder je nach den Regelungen der entsprechenden Betriebsvereinbarung auch wieder beendet werden. Insbesondere muss die dritte Stufe nicht zeitgleich mit der betrieblichen Überführung von Lohn und Gehalt in Entgelt vereinbart werden. Soweit die Betriebsparteien in den genannten Tarif-

bezirken eine dritte Stufe einführen möchten, kann dies auch noch zu einem späteren Zeitpunkt auf Basis einer entsprechenden freiwilligen Betriebsvereinbarung erfolgen.

15. Wie ist mit betrieblichen Regelungen umzugehen, die auf Lohn- und Gehaltsgruppen verweisen?

Vielfach wird in Betriebsvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder sonstigen betrieblichen Regelungen auf bisherige Lohn- oder Gehaltsgruppen verwiesen. Diese betrieblichen Regelungen müssen vor dem Hintergrund des BETV nicht geändert werden.

Es ist aber zu berücksichtigen, dass die tariflichen Ausgleichszulagen, die bei der Regelüberführung entstehen können, bei der Berechnung von tariflichen Zulagen und Zuschlägen mit zu berücksichtigen sind. Dies gilt nach Sinn und Zweck dieser Regelung auch für Bestimmungen von Lohn und Gehalt in Betriebsvereinbarungen. Soweit eine Betriebsvereinbarung auf eine Lohn- oder Gehaltsgruppe verweist, bei der die Regelüberführung die Gewährung einer tariflichen Ausgleichszulage zur Folge hat, ist diese tarifliche Ausgleichszulage bei der Bemessung der betrieblichen Leistungen daher mit zu berücksichtigen.

Teil 2 | Auslegungshinweise zu den Entgeltgruppen

Auslegungsfragen zum Bundesentgelttrahmentarifvertrag bei Neueinstellungen

Die nachfolgenden Fragen gehen auf Neueinstellungen nach dem Zeitpunkt des betrieblichen Übergangs von Lohn und Gehalt in Entgelt ein. Für nach diesem Zeitpunkt neu einzustellende Arbeitnehmer gelten ausschließlich die Inhalte der 13 neuen Entgeltgruppen. Diese Arbeitnehmer werden nach Maßgabe der 13 Entgeltgruppen eingestellt. Für zum Zeitpunkt dieses Übergangs bereits beschäftigte Arbeitnehmer gelten ausschließlich die vorstehend genannten Regelungen zur Regelüberführung.

1. Was bedeutet der Begriff der Tätigkeit?

Die Eingruppierung erfolgt anhand der auszuübenden Tätigkeit. Entscheidend für die Eingruppierung sind deren Anforderungen. Es kommt nicht auf die Qualifikation der Arbeitnehmer an. Allein das Erfüllen bestimmter Qualifikationsmerkmale begründet keinen Anspruch auf eine bestimmte Entgeltgruppe.

So führt eine Qualifikation allein, zum Beispiel als Meister, nicht zwingend zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe E9. Das Orientierungsbeispiel in E9 „Tätigkeit als Meister in einem eigenständigen Bereich“ begründet für sich daher noch keinen Anspruch auf die entsprechende Eingruppierung, selbst wenn eine Meisterqualifikation vorliegt. Entscheidend ist, dass auch eine Tätigkeit als Meister ausgeübt wird.

2. Wie ist das Verhältnis des Oberbegriffs zu den Orientierungsbeispielen in den Entgeltgruppen?

Entscheidend für die Eingruppierung ist, welche Merkmale die auszuübenden Tätigkeiten erfüllen. Diese Anforderungen werden abschließend in den Oberbegriffen beschrieben. Die Orientierungsbeispiele, die nicht abschließend sind, dienen lediglich der Erläuterung. Entscheidend ist aber allein die Erfüllung der Anforderungen der Tätigkeiten, wie sie im Oberbegriff beschrieben sind. Auch hierbei kommt es nicht auf die Bezeichnung zum Beispiel im Arbeitsvertrag oder der betrieblichen Praxis an, sondern auf die Anforderungen der Tätigkeit.

So muss das Orientierungsbeispiel in der Entgeltgruppe E6 „Tätigkeiten als 1. Gehilfe“ nicht etwa zwingend dazu führen, dass sämtliche Beschäftigten, die in den Betrieben über die Bezeichnung „1. Gehilfe“ verfügen, auch in die Entgeltgruppe E6 einzugruppieren sind. Entscheidend ist vielmehr, welche inhaltlichen Anforderungen die Tätigkeiten stellen. Diese Anforderungen werden in den Oberbegriffen abschließend festgelegt.

3. Was bedeutet „Einarbeitung in E4 (maximal sechs Monate)“ in der Entgeltgruppe E3?

Dieses Orientierungsbeispiel führt nicht etwa dazu, dass grundsätzlich alle Tätigkeiten in der Entgeltgruppe E3 als Grundstufe für Tätigkeiten in der Entgeltgruppe E4 gewertet werden können. Auch hier ist für die Eingruppierung die Anforderung aus dem Oberbegriff entscheidend. Die Entgeltgruppe E3 ist daher keine „Durchgangsgruppe“ zur Entgeltgruppe E4. Es gibt keinen entsprechenden Automatismus. Daher können auch Beschäftigte, die eine Tätigkeit ausüben, wie im Oberbegriff der Entgeltgruppe E3 beschrieben, dauerhaft in der Entgeltgruppe E3 eingruppiert bleiben.

Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E4 setzt dagegen voraus, dass die Tätigkeit die Anforderungen aus dem Oberbegriff der Entgeltgruppe E4 erfüllt. Sollte dies nicht der Fall sein, verbleibt es bei der Eingruppierung in der Entgeltgruppe E3.

4. Was heißt „einschlägige Berufsausbildung“ sowie „gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten“ in der Entgeltgruppe E4?

Eine „einschlägige Berufsausbildung“ bedeutet, dass das für die Tätigkeiten erforderliche Können und Wissen im Rahmen der Berufsausbildung erworben wurde. Die Berufsausbildung und die Tätigkeiten stehen somit in einem engen Zusammenhang. Eine fachfremde Berufsausbildung reicht für sich allein nicht aus. Die Ausbildung muss vielmehr berufsspezifisch sein. Die Tätigkeiten bedürfen daher „typischerweise“ der spezifischen (Berufs-)Ausbildung.

Einschlägige Berufsausbildung ist zwar ab der Entgeltgruppe E4 grundsätzlich als Oberbegriff genannt, diese kann im Einzelfall jedoch auch durch einschlägige Berufserfahrung in der Praxis

ersetzt werden. Diese „gleichwertigen Kenntnisse und Fertigkeiten“ können dabei sowohl innerbetrieblich erworben werden als auch extern in einem anderen Betrieb.

Soweit keine oder keine einschlägige Berufsausbildung vorliegt, kann eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E4 daher nur dann erfolgen, wenn die für die Ausübung der Tätigkeit grundsätzlich erforderliche einschlägige Berufsausbildung durch gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten seitens des Arbeitnehmers ersetzt werden kann.

5. Was bedeutet das Orientierungsbeispiel „Einstiegtätigkeiten nach der Ausbildung im jeweiligen Berufsfeld“ in der Entgeltgruppe E5?

Für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E5 ist Voraussetzung, dass Tätigkeiten ausgeübt werden, wie sie im Oberbegriff der Entgeltgruppe E5 beschrieben werden. Der erfolgreiche Abschluss einer dreijährigen Berufsausbildung führt nicht dazu, dass eine Eingruppierung zwingend in die Entgeltgruppe E5 vorgenommen werden muss. Entscheidend ist auch hier, dass Tätigkeiten ausgeübt werden, die die Anforderungen des Oberbegriffs der Entgeltgruppe E5 erfüllen.

Andererseits führt die Bezeichnung „Einstiegtätigkeiten“ nicht dazu, dass ein Automatismus gegeben ist, wonach Beschäftigte, die in Entgeltgruppe E5 eingruppiert sind, nach einer gewissen Zeit in die Entgeltgruppe E6 einzugruppieren sind. Vielmehr erfordert auch hier eine Einstufung oder Höherstufung in die Entgeltgruppe E6, dass Tätigkeiten ausgeübt werden, die im Oberbegriff der Entgeltgruppe E6 beschrieben sind.

6. Was bedeutet „mehrjährige, einschlägige Berufserfahrung“ in der Entgeltgruppe E6?

Der Zeitraum „mehrjährig“ bedeutet unter Heranziehung der bisher geltenden Tarifregelungen mindestens dreijährig (vgl. Lohnrahmentarifvertrag Hessen: Anmerkung zu Lohngruppe II).

Das bedeutet, wie dargestellt, aber nicht, dass nach einer mehrjährigen, das heißt mindestens dreijährigen Berufserfahrung ein Automatismus besteht, in die Entgeltgruppe E6 eingruppiert zu werden. Voraussetzung ist weiter, dass durch die Berufserfahrung „vertiefte Fachkenntnisse und Fertigkeiten“ erworben worden sind und diese vertieften Fachkenntnisse auch für die Ausführung der betreffenden Tätigkeiten erforderlich sind.

7. Was heißt „qualifizierte Laborantentätigkeiten in unterschiedlichen Analyse- und Messverfahren (Forschung und Entwicklung)“ in der Entgeltgruppe E7?

Es handelt sich hierbei um besonders qualifizierte Aufgaben im Labor. Auch hier besteht kein Automatismus, nach einer bestimmten Zeit der Laborantentätigkeit in der Entgeltgruppe E6 (Tätigkeiten als Laborant) in die Entgeltgruppe E7 höhergestuft zu werden. Vielmehr handelt es

sich bei den in der Entgeltgruppe E7 genannten Kriterien um besondere Qualifikationsmerkmale, die erfüllt werden müssen, um in die Entgeltgruppe E7 eingruppiert zu werden. Durch den Zusatz „Forschung und Entwicklung“ bei diesem Orientierungsbeispiel wird verdeutlicht, dass es sich um besonders qualifizierte Tätigkeiten handeln muss, welche deutlich über die üblichen Laborantentätigkeiten hinausgehen.

8. Was bedeutet „langjährige einschlägige Berufserfahrung“ in der Entgeltgruppe E8?

Langjährig bedeutet nach unserer Auffassung in Abgrenzung zu „mehrfährig“ (vgl. Ziffer 6) mindestens fünf Jahre.

9. Was heißt „Maschinenführer komplexer Produktionsanlagen“ in der Entgeltgruppe E8?

Der Begriff der Komplexität ist betriebsspezifisch zu betrachten. Die Entscheidung hierüber obliegt dem Arbeitgeber. Auch in diesem Zusammenhang ist aber zu empfehlen, die Einstufung der Anlage als „komplex“ gemeinsam mit dem Betriebsrat zu treffen. Die Komplexität ist dabei individuell, das heißt für jeden einzelnen Betrieb und dabei auch für jede einzelne Anlage, zu betrachten. Es kommt nicht allein auf Alter, Größe und Kapazität der Anlagen an. Entscheidend ist eine Gesamtbetrachtung.

Im Übrigen existiert wiederum kein Automatismus von dem Orientierungsbeispiel „Überwachung und/oder Steuerung von Produktion- und Energieanlagen“ in Entgeltgruppe E7 unmittelbar in eine Tätigkeit der Entgeltgruppe E8 (Tätigkeiten als Maschinenführer komplexer Produktionsanlagen) „hineinzuwachsen“. Entscheidend sind auch hier die Kriterien des Oberbegriffes.

10. Was bedeutet „Handwerker einschließlich der Inbetriebnahme von Maschinen und Anlagen“ in der Entgeltgruppe E8?

Der Zusatz „Inbetriebnahme von Maschinen und Anlagen“ begründet ein besonderes Anforderungsprofil der Tätigkeit. Auch im Rahmen der Handwerkertätigkeiten gibt es keinen Automatismus von der Entgeltgruppe E6 über die Entgeltgruppe E7 zur Entgeltgruppe E8 zu wandern. Es müssen jeweils die Voraussetzungen des Oberbegriffs vorliegen.

11. Was heißt „zusätzliche abgeschlossene Ausbildung“ in der Entgeltgruppe E9?

Erforderlich ist wiederum, dass die Tätigkeit grundsätzlich eine zusätzliche abgeschlossene Ausbildung erfordert. Ein Ausbildungsabschluss an sich berechtigt noch nicht die Eingruppierung in die Entgeltgruppe E9. Entscheidend ist, dass die Tätigkeit, die ausgeübt wird, grundsätzlich eine zusätzliche abgeschlossene Ausbildung erfordert.

Studienabsolventen (sowohl Bachelor als auch Master) ohne umfangreiche Praxiserfahrung können ebenso in die Entgeltgruppe E9 eingruppiert werden. In der Aufzählung im Oberbegriff ist der Bachelor genannt. Entgegen der Formulierung kann auch ohne praktische Erfahrung mit einem Bachelorabschluss eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E9 erfolgen. Gleiches gilt auch bei einem Masterabschluss. Dies wird durch das Orientierungsbeispiel „Qualifizierte Tätigkeiten in der betrieblichen Nachwuchsplanung zur Vorbereitung auf Führungs- und Managementfunktionen“ deutlich. Hierbei wird nicht differenziert zwischen Master- und Bachelorabschluss. In beiden Fällen kann, soweit es sich um eine Nachwuchsplanung, zum Beispiel ein Traineeprogramm, handelt, eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E9 erfolgen. Die Tarifvertragsparteien wollten hierdurch für die neu eintretenden Hochschulabsolventen ohne betriebliche Erfahrung die Möglichkeit geben, diese in die Entgeltgruppe E9 einzugruppieren.

DIE PAPIERINDUSTRIE e. V.
Geschäftsbereich Tarifpolitik und Bildung
Papierzentrum
Scheffelstraße 29
76593 Gernsbach
T +49 7224 6401-119
www.papierindustrie.de
gersnbach@papierindustrie.de

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Landesarbeitgeberverband, der Sie gerne in der unmittelbaren Beratung unterstützen wird:

Arbeitgeberverband der Papierindustrie
Baden-Württemberg - AGP - e. V.
T +49 7224 6401-119
agp@papierzentrum.org

Verband Bayerischer Papierfabriken e. V.
T +49 89 212305-0
info@baypapier.com

Arbeitgeberverband der Papier erzeugenden
Industrie von Düren, Jülich, Euskirchen und
Umgebung e. V.
T +49 2421 4042-0
info@vivdueren.de

Verband der Papier- und Pappenindustrie
Hessen e. V.
T +49 7224 6401-119
vph@papierzentrum.org

Verband Nord- und Ostdeutscher
Papierfabriken e. V.
T +49 511 348266-3
info-hannover@vnop.de

Verband Papierindustrie Rheinland-Pfalz e. V.
T +49 7224 6401-119
prp@papierzentrum.org

PAPIER NRW
Verband der papiererzeugenden Industrie
in Nordrhein-Westfalen e. V.
T +49 211 45737-10
info@papier-nrw.de

Stand: 21. März 2024