

**WIR MACHEN
TARIF**

Tarifvertrag powered by

ver.di

**Hinweise
zum Tarifvertrag
über die Eingruppierung
der handwerklich tätigen
kommunalen Beschäftigten
in Hessen
(HTB-H)**

I. Grundsätzliche Hinweise zum HTB-H

1. Verhandlungen

Am 17. Juli 2023 haben wir uns mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen (KAV) in Umsetzung von § 2 Abs. 2 TVÜ-VKA (sowie dem Anhang zur Entgeltordnung zum TVöD) auf eine Ablösung der Tarifvertraglichen Vereinbarung Nr. 594 (Hessischer Lohntarifvertrag –HLT) und eine Neuregelung der Eingruppierung für handwerklich Beschäftigte (Arbeiterinnen und Arbeiter) verständigt.

Fast vier Jahre, unterbrochen durch Zwangspausen wegen der Corona- Pandemie, haben die Verhandlungen gedauert. Im Sommer 2022 standen wir bereits vor einer Einigung, die aber wegen der Entscheidung des KAV-Präsidiums, die Verhandlungen für die Dauer der Entgelttarifrunde zum TVöD auszusetzen, nicht zustande kam. Umso wichtiger ist es, dass mit der Einigung vom 17. Juli 2023 ein 32 Jahre altes Tarifwerk abgelöst und eine Anpassung der Eingruppierung an die Arbeitswelt vorgenommen werden konnte.

Für ver.di wurden die Tarifverhandlungen von einer 27-köpfigen Tarifkommission begleitet, deren Mitglieder mit ihrem Fachwissen maßgeblich dazu beigetragen haben, dass viele unserer Forderungen umgesetzt werden konnten. Deren Arbeit ist mit der Neuregelung zur Eingruppierung noch nicht beendet. Zwischen den Tarifparteien ist vereinbart, dass auch der aus dem Jahr 1964 (Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 184) stammende Katalog der Erschwerniszuschläge neugestaltet werden soll. Auch hier geht es um einen nicht unwesentlichen Bestandteil der Vergütung für handwerklich Beschäftigte.

Die Ausgangsbedingungen der Verhandlungen zur Eingruppierung hätten unterschiedlicher nicht sein können. Die Eingruppierungspraxis hat nicht immer etwas mit dem existierenden Tarifrecht zu tun. Für viele Kommunen sind die Tarifregelungen des HLT noch Leitlinien zur Eingruppierung handwerklicher Tätigkeiten. Für ebenso viele –insbesondere in den Ballungsräumen- sind aber über das Tarifniveau des HLT hinausgehende Eingruppierungen zur Rekrutierung von Fachkräften unumgängliche Realität. Das hat zur Folge, dass wir zum Beispiel im Bereich der Theaterbeschäftigten eine deutlich verbesserte Eingruppierung vereinbaren konnten, diese aber bei den städtischen Bühnen Frankfurt schon größtenteils umgesetzt ist. In der Konsequenz werden die neuen Eingruppierungsmerkmale für viele Beschäftigten einen Höhergruppirungsanspruch darstellen, für einige aber auch keine Veränderung mit sich bringen, weil sie bereits übertariflich eingruppiert sind oder sich an der bisherigen Eingruppierung nichts ändert.

2. Inkrafttreten und Laufzeit (§ 6 HTB-H)

Der Landestarifvertrag Nr. über die Eingruppierung der handwerklich tätigen kommunalen Beschäftigten in Hessen (HTB-H) tritt am 1. Januar 2024 in Kraft (§ 6 Abs. 1). Er kann mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, erstmals zum 31.12.2028, gekündigt werden (§ 6 Abs. 2). Der Tarifvertrag wirkt im Falle einer Kündigung nicht nach (analog Entgeltordnung TVöD § 39 Abs. 4 Buchstabe i).

3. Geltungsbereich (§ 1 HTB-H)

Der Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, auf die der TVöD –besonderer Teil Verwaltung, besonderer Teil Entsorgung und der besondere Teil Flughäfen Anwendung findet, und für die die allgemeinen handwerklichen Tätigkeitsmerkmale der TVöD-Entgeltordnung (Ziffer 2 des Teil A, I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1 zum TVöD) gelten würde, wenn wir keine spezifischen landesbezirklichen Regelungen vereinbart hätten. Er gilt also für diejenigen, für die der Hessische Lohntarifvertrag (HLT) bisher gegolten hat, allerdings mit folgenden Ausnahmen:

Er gilt (leider) nicht für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Besonderen Teils Krankenhäuser sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen fallen. Das begründet sich mit der sogenannten Regelungskompetenz, die für diese Bereiche vorsieht, dass hier Eingruppierungsordnungen ausschließlich auf der Bundesebene geregelt werden dürfen (Anhang zur Anlage 1 zum TVöD, Ziffer 2). Leider gibt es hierzu bisher noch keine bundesweiten Vereinbarungen, so dass diese Beschäftigten nach wie vor – auch über den 1. Januar 2024 hinaus- unter den HLT fallen. Wir bedauern das ausdrücklich und haben in den Verhandlungen mit dem KAV Hessen mehrfach versucht, Lösungen für diesen Bereich zu erreichen, was der KAV allerdings mit Hinweis auf die Vorgaben der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) kategorisch abgelehnt hat. Damit bleibt unser Auftrag, eine entsprechende Eingruppierungsregelung auf Bundesebene zu schaffen oder ein Verhandlungsmandat für landesbezirkliche Verhandlungen zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang konnten wir wenigstens in der Verhandlungsniederschrift zur Tarifeinigung am 17. Juli vereinbaren, dass wir für den Fall einer Änderung der Regelungskompetenzen, Tarifgespräche mit dem KAV Hessen aufnehmen.

Der HTB-H gilt auch nicht für Beschäftigte der Bodenverkehrsdienste von Fraport. Das ergibt sich einerseits daraus, dass wir mit Fraport für diesen Bereich einen eigenständigen Tarifvertrag zur Eingruppierung (TV Fraport BDV 8/2019) vereinbart haben und andererseits davon ausgehen, dass die Eingruppierung in einem bundesweiten Branchentarifvertrag neu abgebildet wird. „Keine Anwendung finden“ heißt auch, dass für diesen Bereich die Regelungen des HLT weiterhin gelten, es sei denn, sie sind durch einen näheren Haustarifvertrag geregelt (was zurzeit der Fall ist).

4. Eingruppierung

Die Systematik der Eingruppierung, also die Zuordnung der Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen, erfolgt entsprechend der Regelungen der §§ 12 und 13 sowie der Anlage 1 zum TVöD. Das heißt, es gilt der Grundsatz der Zuordnung zu einer Entgeltgruppe nach der „überwiegend auszuübenden Tätigkeit“. Auch die neuen Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe sind demnach erst erfüllt, wenn mindestens zu 50 Prozent entsprechende Arbeitsvorgänge anfallen.

Der Katalog der Tätigkeitsmerkmale des HTB-H enthält die Entgeltgruppen 2 bis 9a. Die Entgeltgruppe 1 ist nicht enthalten. Hier gilt die Regelung der Entgeltordnung des TVöD (Anlage 1, Teil A, Ziffer 1 Allg. Teil). Eine Entgeltgruppe 2Ü (Anlage 3 TVÜ-VKA) ist nicht vereinbart. Für Beschäftigte, die zurzeit in der Entgeltgruppe 2Ü eingruppiert sind, und die keinen Anspruch auf Höhergruppierung haben, bleibt es bei der bisherigen Eingruppierung.

Es gelten auch die grundsätzlichen Regelungen zur Eingruppierung der Anlage 1 zum TVöD (Vorbemerkungen). Fallen demnach Tätigkeiten an, die im HTB-H aufgeführt sind, gelten für

die Eingruppierung ausschließlich diese (Spezialitätengrundsatz; § 2 Absatz 2 HTB-H bzw. Satz 1 der Vorbemerkungen zur Anlage 1 des TVöD). Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass bei einer geforderten, aber nicht vorhandenen Qualifikation, jedoch gleicher übertragener und ausgeübter Tätigkeiten, in die nächst niedrigere Entgeltgruppe einzugruppieren ist (Ziffer 2 der Vorbemerkungen zur Anlage 1 TVöD), sofern die höhere Entgeltgruppe nicht auch „sonstigen Beschäftigten“ zugeordnet ist.

Tätigkeits- oder Zeitaufstiege, wie sie der HLT bis zur Einführung des TVöD kannte, wurden nicht mehr vereinbart. Das gilt auch für „Ferner-Merkmale“, die bei einem Umfang von mindestens einem Drittel auszuübenden höherwertigen Tätigkeiten eine höhere Eingruppierung zur Folge hatten. Nach unserer Erfahrung spielten diese in der HLT-Eingruppierungspraxis keine Rolle mehr.

4.1 „Eckeingruppierung“ Entgeltgruppe 5

Nach wie vor ist die „Eckeingruppierung“ für mindestens dreijährig Ausgebildete die Entgeltgruppe 5. Eine grundsätzliche Aufwertung durch Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 lehnte der KAV, nicht zuletzt auch wegen den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des TVöD, ab. Wir haben das bei den Verhandlungen akzeptiert, aber eine andere Formulierung für die Entgeltgruppe 5 vereinbart:

Beispiel neue Formulierung EG 5 (Gärten, Parks...):

„Beschäftigte mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung, z.B. im Berufsfeld des Baugewerbes, Hoch- und Tiefbauberufe, Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, Metallberufe, Elektroberufe, Steinmetze sowie holzverarbeitende Berufe, die entsprechende handwerkliche Tätigkeiten ausüben.“

Die bisherige HLT-Formulierung für die Ecklohngruppe 4 (mit Aufstieg in die 5 bzw. 5a) bzw. die aktuell für den allgemeinen Teil des TVöD geltenden lautet: *„Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (HLT:2 ½), die in ihrem oder einem diesen verwandten Beruf beschäftigt werden.“*

In der Berufspraxis führt(e) diese Formulierung dazu, dass viele Beschäftigte, die zwar eine dreijährige Ausbildung haben, aber nicht überwiegend mit entsprechenden Tätigkeiten dieses Ausbildungsberufes betraut sind, nicht einmal die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 5 erfüllen/erfüllten. Dadurch entstand das Problem, dass Höhergruppirungsanträge, z.B. in die Entgeltgruppe 6, mit dem Verweis abgelehnt wurden, dass die Betroffenen nicht die Voraussetzungen zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 erfüllen würden.

Deshalb haben sich die Tarifvertragsparteien auf einen sogenannten „Fächer“ geeinigt. Damit sind die „verwandten Berufe“ definiert. Alle Beschäftigten, die eine dreijährige Ausbildung im Bereich dieser Gewerke haben und entsprechende Tätigkeiten, also Tätigkeiten aus diesem Aufgabenfächer ausüben, erfüllen die Voraussetzungen der Mindesteingruppierung in die Entgeltgruppe 5. Dies ist auch deshalb wichtig, weil damit die „Grundeingruppierung“ für dreijährig Ausgebildete weitreichend definiert ist und sich hierauf Heraushebungsmerkmale der höheren Entgeltgruppen beziehen (*Entgeltgruppe 7: Beschäftigte der EG 5, die...*). Hinweis: In vielen Fällen sind die Ausbildungsgänge in den Fächern als Beispielkatalog aufgeführt. Sollte also eine ähnliche, aber nicht aufgeführte Ausbildung vorhanden sein, ist auch damit die Voraussetzung der Eingruppierung erfüllt.

4.2 Misch Tätigkeiten

Für die Bereiche Gärten / Parks / Grünflächen / Friedhöfe / Spielplätze sowie Werkstätten / Betriebe / Bauhof konnten wir erstmals eine Entgeltgruppe 6 öffnen, die die gängige Praxis der Übertragung höchst unterschiedlicher Tätigkeiten berücksichtigt.

Werkstätten/Betriebe/Bauhof: EG 6 2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppen 1 oder 2, denen Tätigkeiten übertragen sind, die einem oder mehreren anderen Ausbildungsberufen mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren entsprechen.

Insbesondere für Beschäftigte kleinerer Kommunen bedeutet das, dass die vielfältigen Aufgabenzuweisungen sich auch in der Eingruppierung niederschlagen. Zumindest dann, wenn unterschiedlichste Fachtätigkeiten (Elektronik, Gebäudetechnik, KFZ-Technik usw.), deren Ausbildungsberuf man nicht gelernt haben muss, übertragen werden. Insgesamt müssen also zu mindestens 50% Tätigkeiten aus dem „Fächer“ der Entgeltgruppe 5 übertragen sein.

5. Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In Umsetzung des § 14 Absatz 2 TVöD ist es gelungen, die Tarifwelt vor 2005 wiederherzustellen. So regelt der § 3 HTB-H, dass die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit dann zu einer Differenzzulage führt, wenn die höherwertige Tätigkeit an mindestens vier Tagen in Folge ausgeübt wird. Im Bereich der handwerklichen Tätigkeiten ist das häufig der Fall.

Nach Einführung des TVöD 2005 galt für die ab diesem Zeitpunkt neu Eingestellten die Voraussetzung, die höherwertige Tätigkeit einen Monat ausüben zu müssen (§ 14 Abs. 1 TVöD). Für Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis bereits 2005 bestand, galt Besitzstand. Diese Ungleichbehandlung wird mit der Neuregelung verbessert aufgehoben.

6. Zulagen

Zulagen und Zuschläge waren bisher im HLT in den Anlagen 4 und 5 geregelt. Nach der TVöD-Einführung galten unverändert die Zulagen für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter sowie für Fachvorarbeiterinnen und Fachvorarbeiter weiter. Daneben wurden durch die Regelungen im Landesbezirkstarifvertrag 39/2008 lediglich die Kraftfahrerzulage, die Streuwagenfahrerzulage und die Ausbilderzulage mit dem Vorbehalt gewährt, dass diese mit Inkrafttreten einer Entgeltordnung des TVöD wegfallen. Mit dem Landesbezirkstarifvertrag 7/2017 konnten wir zumindest für die vorhandenen Beschäftigten eine Besitzstandsregelung für diese Zulagen erreichen.

Im HTB-H sind jetzt die folgenden Zulagenregelungen enthalten (§ 4 HTB-H): Vorarbeiterinnen-/Vorarbeiter- und Fachvorarbeiterinnen-/Fachvorarbeiterzulage (bisher Anlage 4 HLT) sowie die Zulage für die Unterweisung von Auszubildenden (bisher Anlage 5 II. 9 HLT). Diese Zulagen sind aktualisiert und mit dem Steigerungswert von 11,5% ab 1. März 2024 erhöht in den Tarifvertrag aufgenommen worden. Sie sind dynamisch, das heißt, sie erhöhen sich mit den allgemeinen Entgeltsteigerungen wie der Tabellendurchschnitt. Hinweis: Eine Höhergruppierung aufgrund der Einführung der neuen Entgeltordnung führt nicht zum

Verlust einer Vorarbeiter- bzw. Fachvorarbeiterzulage. Es handelt sich nicht um die Übertragung einer neuen (höher zu bewertenden) Tätigkeit.

Die Kraftfahrerzulage (Anlage 5 I 1.) bzw. die Streuwagenfahrerzulage konnte zumindest für diejenigen gesichert werden, die auf der Grundlage des 7/2017 einen Besitzstand erhalten haben (§ 3 Abs. 3 Satz 1 HTB-H-Ü). Für Beschäftigte, die eine Ausbilderzulage erhalten, entfällt ein etwaiger Besitzstand.

Entgegen der bisherigen Besitzstandsregelung (§ 1 Abs. 1c TV 7/2017) ist es gelungen, die Ausbilderzulage in den HTB-H zu übertragen (§ 4 Absatz 3 HTB-H). Diese gilt demnach für alle, denen die Unterweisung mindestens einer/s Auszubildenden für mindestens eine halben Arbeitsschicht übertragen wird. Die Tagesbeträge für Ausbilder sind aktualisiert worden und erhöhen sich bei zukünftigen Entgeltsteigerungen wie der Tabellendurchschnitt. Hier ist darauf hinzuweisen, dass die Formulierung „*Beschäftigte der Entgeltgruppe 5...*“ beinhaltet, dass auch Beschäftigte mit einer höheren Entgeltgruppe zuschlagsberechtigt sind, wenn in ihrem Tätigkeitsmerkmal auf die „Fächerentgeltgruppe EG 5“ verwiesen wird.

7. Betriebseigene Prüfungen

Die Tarifvertragsparteien haben die Richtlinien zur betriebseigenen Prüfung auch in den HTB-H aufgenommen. Inhaltlich entspricht die neue Regelung die bisherigen Bestimmungen weitestgehend. Die betriebseigene Prüfung ermöglicht es Beschäftigten, die die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 5 deshalb nicht erfüllen, weil sie keinen dreijährigen Ausbildungsberuf erlernt haben, aber mindestens drei Jahre lang Tätigkeiten, die diesem Ausbildungsberuf entsprechen, übertragen bekommen haben, die Eingruppierung der Entgeltgruppen 5, 6 und 7 zu erreichen. Das haben wir, anders als im HLT, ausdrücklich durch Satz 4 in Absatz 1 des § 5 HTB-H aufgenommen.

Ansonsten wurde die Begrifflichkeit „Arbeiter/Arbeiterin“ durch „Beschäftigte“ ersetzt, die Besetzung des Prüfungsausschusses bezüglich des „sachverständigen Beschäftigten“ modernisiert und die „Befreiung“ von der mündlichen Prüfung für über 40-Jährige gestrichen, da diese altersdiskriminierend ist.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass es nach unserer Information zurzeit kaum betriebseigene Prüfungen gibt. Dies sollte sich jedoch mit Blick auf zum Beispiel zweijährig Ausgebildete ändern. Häufig gibt es in der Praxis den Fall, dass Beschäftigte über Jahre in der Entgeltgruppe 4 oder niedriger eingruppiert sind, sie aber Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 und höher ausüben. Mit der betriebseigenen Prüfung gibt man gerade denjenigen eine Chance zum Aufstieg.

II. Überleitung

1. Allgemeines:

Die Überleitung der am 31.12.2023 vorhandenen Beschäftigten erfolgt analog den Bestimmungen des § 29 TVÜ-VKA. Demnach werden Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des HTB-H fallen (siehe I.3), zum 1. Januar 2024 in den HTB-H übergeleitet

(§ 2 Abs. 1 HTB-H-Ü). Das heißt auch, dass ab diesem Zeitpunkt Eingruppierungen ausschließlich nach den Bestimmungen des HTB-H vorgenommen werden. Der HLT wird durch den HTB-H ersetzt und die Besitzstandsregelung für Zulagen an Kraftwagen- und Streuwagenfahrer (7/2017) entfällt unter Weitergeltung des bisherigen Besitzstandes (siehe I.6).

Die zum 31.12.2023 bestehende Eingruppierung bleibt durch die Überleitung unverändert. Herabgruppierungen aufgrund der Überleitung sind ausgeschlossen (§ 2 Abs. 3 Satz 2 HTB-H-Ü). Die Arbeitgeberseite hat darauf bestanden, eine Protokollerklärung zur Möglichkeit von korrigierenden Herabgruppierungen anzufügen. Diese auch bisher jederzeit mögliche Überprüfung der Eingruppierung, wird aber wegen Satz 2 dieser Protokollerklärung kaum Auswirkungen haben, weil gerade im Bereich des bisherigen HLT außertarifliche Höhergruppierungen aufgrund des Fachkräftemangels vorgenommen wurden und damit eine korrigierende Herabgruppierung nicht möglich ist.

2. Höhergruppierungen auf Antrag

Sieht der HTB-H für die bisher auszuübende Tätigkeit eine höhere Entgeltgruppe vor, erfolgt eine Höhergruppierung nur auf persönlichen Antrag hin. Eine automatische arbeitgeberseitig vorzunehmende Höhergruppierung erfolgt nicht. Der Antrag auf Höhergruppierung kann nur bis zum 31.12.2024 gestellt werden (Ausnahmeregelung bei ruhendem Arbeitsverhältnis § 3 Abs. 1 Satz 3 HTB-H-Ü). Diese Ausschlussfrist bedeutet, dass danach gestellte Anträge auf Höhergruppierung nur noch aufgrund der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit erfolgen können, nicht mehr aufgrund der Überleitung!

Ein mit dem KAV Hessen abgestimmtes Musterschreiben ist am Ende der Anmerkungen abgedruckt. Wichtig: Der Antrag muss schriftlich gestellt werden! Eine mündliche Vereinbarung mit dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung reicht nicht aus. Es wird Arbeitgeber geben, die bewusst auf die individuellen Anträge verzichten wollen und eine pauschale Höhergruppierung vornehmen wollen. Hier muss der Personal- bzw. Betriebsrat beteiligt werden. Dieses Verfahren entspricht zwar nicht der tariflichen Regelung, kann aber dann akzeptiert werden, wenn sichergestellt ist, dass der Arbeitgeber jedem betroffenen Beschäftigten eine Änderung seiner Eingruppierung aufgrund der Einführung der neuen Entgeltordnung schriftlich bestätigt und damit keine Benachteiligung für Einzelne einhergeht.

Eine Höhergruppierung erfolgt nach den Regelungen des § 17 Absatz 4 TVöD-VKA. Das heißt, sie erfolgt stufengleich, jedoch unter Neubeginn der Stufenlaufzeiten.

Wir haben uns auf das Antragsverfahren verständigt, weil es einzelne Ausnahmefälle geben kann, für die sich eine Höhergruppierung nicht lohnt. Scheidet ein/e Beschäftigte/r nach dem 1.1.2024 in absehbarer Zeit aus dem Arbeitsleben aus und steht diesem/r zum Beispiel ab dem 1.2.24 ein Stufenaufstieg zu, kann es sein, dass das Verbleiben in der bisherigen Entgeltgruppe sinnvoller ist. Das liegt daran, dass eine mögliche Höhergruppierung auf den 1.1.2024 zurück wirkt, egal wann dieser im Jahr 2024 gestellt wird. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt von vorn. Das heißt, ein „Mitnehmen“ eines Stufenaufstieges im Jahr 2024 und danach erst eine Höhergruppierung realisieren, ist nicht möglich.

3. Erschwerniszuschläge

Das Thema, das die Tarifkommission am meisten beschäftigt hat, war der Umgang mit den tariflichen Bestimmungen zu den Erschwerniszuschlägen (§ 19 Absatz 5 TVöD).

Ausgangslage:

Mit der Einführung des TVöD wurde vereinbart, dass die landesbezirklichen Regelungen zu den Erschwerniszuschlägen bis zur Neuregelung fortgelten (§ 23 Abs. 1 TVÜ-VKA). Somit galt für Hessen die Tarifvertragliche Vereinbarung Nr. 184 aus dem Jahr 1964 weiter, die die Tarifsystematik, die Zuschlagsgruppen und die Höhe der Zuschlagsgruppen festlegt. Danach ist geregelt, dass Dienststellen/Betriebe, die von den Regelungen des Tarifvertrages Gebrauch machen wollen, eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung abschließen müssen, die die Zuordnung der jeweiligen Tätigkeiten vor Ort zu den Zuschlagsgruppen festlegt. Der Tarifvertrag stellt also den Rahmen für konkrete betriebliche Ausgestaltung dar.

Mit jeder Entgelterhöhung nach der Einführung des TVöD musste die Höhe der Zuschläge (Zuschlagsgruppen) neu verhandelt und angepasst werden. Das konnten wir erst 2016 mit der Verständigung auf den Landesbezirkstarifvertrag Nr. 6/2016 *-Regelung der Erschwerniszuschläge nach § 19 Abs. 5 TVöD-* ändern. Hier wurde in § 3 Absatz 3 geregelt, dass sich die (Zuschlags-) Beträge zum selben Zeitpunkt wie die Tabelle der Anlage A (TVöD) und zwar in Höhe des Tabellendurchschnitts erhöhen. Ansonsten enthält dieser Tarifvertrag die bisherige Systematik und auch der Beispielkatalog für die Zuschlagsgruppen ist gleichgeblieben.

Verhandlungen:

Schon zu Beginn der Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung verlangte die Arbeitgeberseite, die Erschwerniszuschläge neu zu regeln. Insbesondere mit Bezug auf die Regelung in § 19 Absatz 1 Satz 2 TVöD, wonach keine Erschwernisse für Tätigkeiten gezahlt werden, die mit dem der Eingruppierung zugrundeliegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden ist, bestand der KAV bis zuletzt darauf, die bestehende Tarifwelt auch hier zu ändern.

Mit der Kenntnis der betrieblichen Situation bezüglich der Zahlung von Erschwerniszuschlägen lehnte die ver.di- Tarifkommission dieses Ansinnen ab. Wir wissen, dass die Höhe der Zuschläge nicht immer den Werten des Zuschlagskataloges entspricht. Der Erschwerniszuschlag ist in den letzten Jahren immer mehr zum bedeutenden Entgeltbestandteil, zur Wettbewerbskomponente geworden. In vielen Stellenausschreibungen wird mit dem Entgelt, aber besonders mit dem Mehrverdienst durch den Erschwerniszuschlag geworben. Hinzu kommt, dass die Erschwerniszuschläge von Kommune zu Kommune äußerst unterschiedlich sind.

Einigung auf das weitere Verfahren:

Mit der Einigung zur Entgeltordnung (HTB-H) haben die Tarifvertragsparteien auch das weitere Verfahren zu den Erschwerniszuschlägen geregelt (§ 2 Absatz 4 HTB-H-Ü). Danach gilt der Landes TV 6/2016 bis zu einer Neuregelung fort. Bestehende Dienst-/Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt, so dass aufgrund der Einführung der neuen Entgeltordnung keine Änderung an bestehenden Erschwerniszuschlägen erfolgt und auch kein Grund zur Kündigung dieser besteht. Auch betriebliche Neuregelungen sind auf der Grundlage des 6/2016 noch möglich.

Die Dynamisierungsregelung des 6/2016 (§ 3 Absatz 3) wird ab dem 1. Januar 2025 ausgesetzt. Das gilt bis längstens 31.12.2026 (Protokollerklärung zu Absatz 4). Das heißt, dass zunächst die ab dem 1. März 2024 vereinbarte Entgelterhöhung durch den TVöD-Abschluss auf die Zuschlagshöhen übertragen wird und sich diese Höhe erst wieder durch

Entgeltsteigerungen ab dem 1. Januar 2027 verändert. Sollte bis zum 31.12.2026 keine Neuregelung der Erschwerniszuschläge vereinbart sein, lebt die Dynamisierungsregelung des 6/2016 wieder auf.

Höhe der Zuschläge ab 1. März 2024:

in der Zuschlagsgruppe	Euro Stunde je
I	0,58
II	0,84
III	1,12
IV	1,41
V	1,69
VI	2,01
VII	2,53
VIII	3,32

Wir werden demnach im Jahr 2024 mit dem KAV Verhandlungen über die Neuregelungen der Erschwerniszuschläge beginnen.

III. Spezielle Tätigkeitsmerkmale (Anlage zum HTB-H)

A. Grundsätzliche Anmerkungen:

1. Die Entgeltordnung (Anlage zum HTB-H) ist analog der Anlage 1 zum TVöD aufgebaut. Sie arbeitet mit Abschnitten (I bis VI), welche die Tätigkeitsfelder bzw. Tätigkeitsbereiche überschreiben, und mit Unterabschnitten, die diese Bereiche konkretisieren. Unter den Unterabschnitten sind die Entgeltgruppen in aufsteigender Reihung dargestellt. Die Tätigkeitsmerkmale in den Entgeltgruppen werden als Fallgruppen bezeichnet.

Der HTB-H enthält zahlreiche neue Tätigkeitsmerkmale. Allerdings sind, insbesondere auf Wunsch der Arbeitgeberseite, auch einige Merkmale des HLT übernommen worden. Man hat uns versichert, dass die Fortschreibung dieser Tätigkeitsmerkmale notwendig sei, da hierunter weiterhin Beschäftigte einzugruppieren seien. Wir konnten das nicht in jedem Fall überprüfen, haben es aber akzeptiert. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die Synopse HLT/HTB-H.

Viele Tätigkeitsmerkmale des HLT sind nicht übernommen worden, weil wir davon ausgehen, dass es diese Tätigkeiten nicht mehr gibt. Sollte sich das im Einzelfall als Irrtum erweisen, verbleibt es natürlich bei der bisherigen Eingruppierung (§ 2 Abs. 3 HTB-H-Ü).

2. Die Anlage zum HTB-H gliedert sich in die folgenden sechs thematischen Abschnitte:

I. Gartenbau/Werkstätten/Betriebe/Bauhof (mit den Unterabschnitten 1-11)

II. Umwelt/Entsorgung (mit den Unterabschnitten 1-8)

III. Reinigung/Hauswirtschaft (mit zwei Unterabschnitten)

IV. Fahrerinnen und Fahrer

V. Theater und Bühnen

VI. Flughäfen

3. In der einzigen **Vorbemerkung** zur Anlage ist festgelegt, dass es für die Eingruppierung nicht auf die Zuordnung zu einem bestimmten Abschnitt ankommt, sondern dass die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe unabhängig von der Zuordnung zu einem Abschnitt der Entgeltordnung, erfolgt. So sind zum Beispiel „Schaltwarte, die alleinverantwortlich die Gas- oder Wasserversorgung regeln“ in dem Abschnitt I, Unterabschnitt 3 (Werkstätten, Betriebe, Bauhof) in der Entgeltgruppe 8, Fallgruppe 12 (Seite 17) geregelt, können aber womöglich im Bereich Wasserversorgung des Abschnitt II, Unterabschnitt 7 beschäftigt sein.

B. Anmerkungen zu den Abschnitten der Entgeltordnung

Abschnitt I - Gartenbau/Werkstätten/Betriebe/Bauhof

(Hinweis zur Abkürzung: Entgeltgruppe = EG; Fallgruppe = FG, Lohngruppe = LG)

1. Boten/Pförtner:

Hier ist es bei der bisherigen Zuordnung geblieben. In der Praxis sind diese Tätigkeiten kaum besetzt oder fallen unter die Entgeltordnung des TVöD, da höherwertige und oft Verwaltungstätigkeiten übertragen werden. Arbeitgeberseitig wurde in der FG 1 die Bezeichnung „mit Aufsichtsfunktion“ gefordert, da die Entgeltgruppe 1 (Allg. Teil der Entgeltordnung TVöD) das Merkmal *Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)* enthält. Wir haben das akzeptiert.

2. Gärten/Parks/Grünflächen/Friedhöfe/Spielgeräte

Mit der EG 3 FG 1 konnten „einfachere“ Merkmale im Grünbereich aufgewertet werden. Hier ist auf den Beispielkatalog hinzuweisen, insbesondere, dass nicht mehr „Pflanzarbeiten“, sondern „Unterstützung bei Pflanzarbeiten“ gefordert ist. „Rasen mähen“ bedeutet nicht mit Aufsitzmäher, die bei überwiegender Ausübung der EG 4 (IV. Fahrerinnen und Fahrer) zuzuordnen sind.

In der EG 5 (FG 1-3) sind die „Fächer“ abgebildet. Sie definieren die Ausbildungsbereiche, die zur „Grund“-Eingruppierung führen. Die FG 2 bezieht Friedhöfe mit ein. Hier haben wir Steinmetze und Berufe des Bestattungswesens aufgenommen. Die FG 3 bezieht sich auf Spielflächen. Hier sind Maler- und Lackiererberufe aufgenommen worden.

Baumpflege/Baumkontrolle:

Die Tätigkeiten im Bereich der Baumpflege bzw. der Baumkontrolle sind nicht nur mit Blick auf die Verkehrssicherheit anspruchsvoller geworden. Wir konnten sie neu in die Entgeltordnung aufnehmen. Die folgende Aufzählung setzt eine dreijährige Ausbildung gemäß EG 5 und die jeweils entsprechende Tätigkeit voraus:

- Baumpflege z.B. mit Motorsägenschein II = EG 6 FG 1
- Baumpflegearbeiten an Naturdenkmälern (z.B. als Naturdenkmal ausgewiesene Bäume) oder unter Berücksichtigung des Bundesnaturschutzgesetz (z.B. Berücksichtigung von im Baum brütender Tiere) = EG 7 FG 1
- Spezialisten in der Baumpflege mit Zusatzqualifikation: Weiterbildungskurs European Tree Worker/ Seilklettertechnik A und B = EG 8 FG 2
- Baumkontrolleure (entweder mit Studium oder FLL- Zertifizierung) = EG 8 FG 1
- Fachagrarwirte für die Baumpflege = EG 9a (Baumpflegespezialisten, die z.B. auch die verkehrsrechtlichen Vorbereitungen verantwortlich sind). Hier wird es in der Praxis auch Beschäftigte geben, die aufgrund ihrer (überwiegenden) Verwaltungstätigkeiten in der Anlage 1 zum TVöD eingruppiert sind.

Gartenbau/Landschaftspflege:

Für Gärtnerinnen und Gärtner konnten wir die EG 6 öffnen. Die in FG 2 der EG 6 aufgeführten Anforderungen sind bis auf „Baumpflanzungen oder entsprechenden Gehölze“ kumulativ zu verstehen. Das heißt, die überwiegend auszuübenden Tätigkeiten (50%) müssen die „Pflege und Unterhaltung von Stauden, von Wechselblüher, die Baum-

oder andere entsprechende Gehölze und den Formheckenschnitt beinhalten. Welche der aufgeführten Tätigkeiten wie oft in der Praxis vorkommt, spielt dabei keine Rolle.

Die FG 5 der EG 6 enthält das „Mischfähigkeitsmerkmal“. Sollte also Beschäftigte (zum Beispiel Gärtnerinnen und Gärtner) neben gärtnerischen Tätigkeiten Reparaturarbeiten an Spielgeräten oder Lackier- oder Schweißarbeiten übertragen sein und übt die/der Beschäftigte diese zu insgesamt mindestens 50% aus, ergibt sich der Anspruch auf die EG 6.

In der EG 7 wurde in der FG 3 das alte HLT-Merkmal dahingehend verändert, dass sich die Tätigkeit nicht mehr auf besondere Einrichtungen wie Baumschulen beziehen muss, und dass Steinarbeiten (Ergänzung EG 9a FG 4) hinzugekommen sind. Die FG 2 ist ebenfalls neu und beinhaltet das *selbstständige Entscheiden über die Bepflanzung von Revieren/Bezirken*. Die Bezeichnung „*Reviere/Bezirke*“ ist bewusst optional gewählt, weil die Bereiche in der Praxis unterschiedlich bezeichnet werden.

In der EG 8 (FG 4) und als Heraushebungsmerkmal 9a (FG 2) sind Spezialtätigkeiten hinzugekommen, die sich auf Botanische- oder besondere Gärten bzw. Gewächshäuser beziehen und entsprechende Anforderungen beschreiben.

Friedhof:

Für die Grabmacherinnen und Grabmacher konnten wir uns mit unserer Forderung nach Eingruppierung in die EG 4 nicht durchsetzen. Die Arbeitgeberseite verweigerte dies insbesondere wegen der für diesen Bereich (in einigen Kommunen) vereinbarten Erschwerniszuschlägen.

Neu ist für diesen Bereich die EG 7 FG 4. Hier geht es um Beschäftigte, denen die Ablauforganisation von Bestattungen inklusive der Beratung von Angehörigen übertragen ist (falls nicht in der Entgeltordnung des TVöD eingruppiert).

Spielplatz:

Beschäftigte, die sich um Spielgeräte auf Spielplätzen oder anderen kommunalen Flächen bzw. Einrichtungen kümmern, sind nicht dem Bereich Sportanlagen (I.6) sondern dem Abschnitt I Unterabschnitt 2 zugeordnet.

Beschäftigte mit einer Ausbildung in den in EG 5 FG 3 genannten Bereichen sind in der EG 6 FG 4 eingruppiert, wenn sie *Spielgeräte auf Spielflächen* (also nicht nur Spielplätzen) *installieren, reparieren und warten*. Die jeweiligen Tätigkeiten (installieren, reparieren, warten) müssen insgesamt 50% der auszuübenden Tätigkeit betragen.

Spielplatzkontrolleure: Beschäftigte mit Zusatzqualifikation (z. B. Fachkraft für Spielzeugsicherheit), die Spielgeräte verantwortlich auf ihre Verkehrssicherheit hin überprüfen, werden zukünftig in der EG 8 FG 7 eingruppiert. Das gilt auch für diejenigen, die gewerkeübergreifende und TÜV-relevante Reparaturarbeiten an Spiel- und Großspielgeräten ausüben haben (FG 8). *Umfangreich* bedeutet vielfältig, eine „einfache“ Schweißerprüfung reicht nicht aus.

Besondere Merkmale:

In die Entgeltgruppen 8 und 9a wurden weitere, spezifische Tätigkeitsmerkmale aufgenommen: Beregnung von Garten- und Sportanlagen (EG 8 FG 5), Schwimmbad- und Wassertechnik (EG 8 FG 6 und EG 9a FG 5) sowie Floristen mit Budgetkontrolle (EG 8 FG 9).

3. Werkstätten/Betriebe/Bauhof

Grundsätzliches:

Der Unterabschnitt 3 wird für die meisten vom Tarifvertrag erfassten Beschäftigten die Eingruppierungsgrundlage sein. Hier sind die Tätigkeiten in den Bauhöfen und Werkstätten geregelt. Fahrerinnen und Fahrer sind hier ausdrücklich nicht geregelt, da wir uns hierzu auf einen eigenständigen Abschnitt (IV) verständigt haben.

In den „Fächern“ der EG 5 FG 1 sind die *KFZ-Mechatronik, Maler- und Lackierberufe* sowie der *Karosserie- und Fahrzeugbau* in der Redaktion hinzugefügt worden.

Die Tätigkeitsmerkmale der EG 3, EG 4, EG 7 FG 1, 3, 5, 9, 10, 12 sind aus dem HLT übernommen.

Die Entgeltgruppe 6 FG 2 enthält das Merkmal der Misch Tätigkeiten (siehe auch I 4.2.)

Für den Bereich der Gebäudetechnik sind die bisherigen HLT-Merkmale (Lohngruppe 6 FG 1.7, LG 7 FG 1.2) deutlich erweitert und in die EG 7 FG 11 und EG 8 FG 9 aufgenommen worden.

Beschäftigte mit Schweiß Tätigkeiten:

Die *Beschäftigten mit Schweißerprüfung* der EG 5 FG 5 sind Beschäftigte ohne dreijährige Ausbildung, denen entsprechende Schweiß Tätigkeiten (zu mindestens 50%) übertragen sind.

In die EG 7 FG 4 werden Beschäftigte eingruppiert, die einen Ausbildungsberuf sowie eine Schweißerprüfung für beispielsweise Metall-, Stahl- und Aluminiumschweißen, haben. Das dürfte für einige Beschäftigte in den Werkstätten der Fall sein, die neben ihren (z.B.) Reparaturarbeiten auch Schweißarbeiten ausüben und damit insgesamt 50% ihrer Tätigkeiten erreichen.

Das Merkmal für überwachungs- und abnahmepflichtige Tätigkeiten (EG 8 FG 5) ist aus dem HLT übernommen. Das Merkmal der FG 6 bezieht sich auf Beschäftigte, die eine „einfache“ Schweißerprüfung haben und sich die zusätzlichen Spezialschweißarbeiten angeeignet haben. Die Anforderung der EG 9a FG 3 bezieht auf die „*zusätzliche* (über die normale Schweißerprüfung hinausgehende) *Prüfung*“.

Beschäftigte im Bereich der Kraftfahrzeugtechnik

Für Reifenmonteure (EG 5 FG 4) wurde der Geltungsbereich erweitert. Hier zählen jetzt auch LKWs über 7,5 t dazu. In der EG 5 FG 3 wurden die Fahrzeuglackierer ergänzt.

Das Merkmal der EG 6 FG 1 beinhaltet die Formulierung des HLT, jedoch erweitert auf den Fahrzeugbau.

Das Merkmal der EG 7 FG 2 konnte neu formuliert werden. Hier wurden Druckluft- bzw. hydraulische Zusatzlenkungen durch elektronische Zusatzlenkungen (also Servolenkungen) ersetzt.

Die FG 8 der EG 7 ist neu: Hier sind die Beschäftigten in den Werkstätten erfasst, die zum Beispiel Unimogs oder Multicar und deren Anbauteile reparieren. Das „und“ bedeutet, man muss beides ausführen, was aber in der Praxis die Regel sein dürfte. Zu beachten ist das „oder“ im zweiten Satzteil, was bedeutet, dass auch die (überwiegende) Reparatur von Spezialmaschinen in die EG 7 führt.

Die FG 7 der EG 8 ist eine deutliche Erweiterung der bisherigen Regelung (HLT LG 7 FG 1.25). Die Beispiele in der Klammer ermöglichen eine weitgehende Zuordnung der schwierigen Tätigkeiten im Fahrzeug- und Karosseriebau. Hier waren Tätigkeiten aus dem Bereich des Flughafens Vorbild, können aber auch in anderen Betrieben/Werkstätten ausgeführte Tätigkeiten relevant sein.

Als Heraushebung aus der EG 8 sieht die FG 1 der EG 9a die *Fehlerdiagnose und Fehlerbeseitigung* vor. Erweiternd sind hier ausdrücklich Fahrzeugarten wie *Müllfahrzeuge* usw. genannt.

Ebenfalls neu ist die FG 2 der EG 9a, die sich auch auf Schienenfahrzeuge bezieht. Die Merkmale der FG 6 und 7 kommen ebenfalls aus dem Bereich des Flughafens (FG 6 z.B. *Flugzeugschlepper*), können aber –insbesondere FG 7- auch für entsprechende Bereiche ausschlaggebend sein.

4. Magazine und Lager

Im Unterabschnitt 4 sind lediglich die Berufsbezeichnungen aktualisiert und die *Fachkraft für Lagerlogistik* in der EG 5 neu aufgenommen worden.

5. Straßenbau

Die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigten im Straßenbau sind neu eingefügt worden. Hier dürften die organisatorischen Voraussetzungen in den Betrieben unterschiedlich sein. Entscheidend für die Zuordnung zu diesem Unterabschnitt ist nicht die Existenz einer eigenständigen Straßen- bzw. Tiefbauabteilung, sondern die überwiegend auszuübenden Tätigkeiten des Straßenbaus. Es ist also nicht notwendig, dass der Arbeitgeber eine eigenständige Straßenbauabteilung (-kolonne) hat.

In den EG 3 und 4 sind Tätigkeiten ohne Ausbildungsvoraussetzung abgebildet. Die EG 5 definiert den Ausbildungsbereich, der Voraussetzung zur Eingruppierung ab der EG 5 ist.

Eine Ausbildung im Bereich der EG 5 ist Voraussetzung für die Eingruppierung als *Straßenbegeherinnen und Straßenbegeher* (EG 6 FG 1), *die Straßenschäden feststellen*. Die Protokollerklärungen in den EG 6 und 7 erläutern die hochwertigen und besonders hochwertigen Tätigkeiten. Dabei bedeutet z.B. das *eigenverantwortliche Einrichten einer Baustelle*, dass entsprechende Kenntnisse zur Beurteilung der Verkehrslage vorhanden sein müssen. So ist die Heraushebung in der Protokollerklärung a) in der EG 7 zu verstehen.

Die Merkmale der EG 8 beinhalten die Aufzählung spezieller Tätigkeiten im Bereich des Straßenbaus, die entweder durch Erfahrung bzw. durch entsprechende Zusatzqualifikation erworben werden.

6. Sporteinrichtungen

Für die Unterhaltung von Sportanlagen sind mehrere Tätigkeitsmerkmale hinzugekommen.

In der vom Niveau her gleichgebliebenen EG 4 wird die Bezeichnung der Sportanlage definiert, da es sich nicht nur um den „Fußballplatz“, sondern um Plätze für verschiedene Sportarten handeln kann. Ab der EG 5 ist eine dreijährige Ausbildung in den aufgeführten Bereichen erforderlich.

Die EG 6 und 7 sind neu. Die FG 1 der EG 6 wird in vielen Fällen vergleichbar mit den Misch Tätigkeiten des Werkstattbereiches zu sehen sein. Die FG 3 der EG 6 beschreibt die Fälle, bei denen sich ein/e (dreijährig ausgebildete/r) Beschäftigte/r verantwortlich um die Sportstätten kümmert. Dies kann mit Unterstützung von zusätzlichen Beschäftigten geschehen. Hierbei kann es sich auch um Sporthallen handeln. Die EG 7 ist aus dem HLT übernommen und die EG 8 beschreibt die stellvertretende Leitungstätigkeit.

7. Hausmeisterinnen und Hausmeister/ Objektbetreuerinnen und Objektbetreuer

Die EG 4 ist lediglich durch die Begrifflichkeit Objektbetreuerin bzw. Objektbetreuer ergänzt. Die EG 5 enthält, anders als die Unterabschnitte zuvor, keine berufsverwandte Ausbildung. Entscheidend ist die „entsprechende Tätigkeit“, unabhängig vom gelernten Beruf.

Die Heraushebung aus der EG 5 umfasst entweder „hochwertige Tätigkeiten“ (FG 1) oder ein Unterstellungsverhältnis (FG 2, wobei es hier nicht um eine Vollzeitkraft handeln muss). Die Aufnahme einer Protokollerklärung zur Definition *hochwertiger Tätigkeiten* hat die Arbeitgeberseite nicht akzeptiert. *Hochwertige Tätigkeiten* sind nach dem Allgemeinen Teil der EGO zum TVöD *Arbeiten, die an das Überlegungsgeschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das üblicherweise von Beschäftigten in der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann. Unseres Erachtens könnten das z.B. sein: Einstellung und Überprüfung oder Überwachung vielfältiger technischer Geräte oder Einrichtungen der Veranstaltungstechnik oder des Brand- bzw. Unfallschutzes.*

Die EG 7 ist neu und enthält eine Formulierung zur *eigenverantwortlichen Bedienung, Überwachung und Konfiguration der Gebäudetechnik*, die mittlerweile vom Bundesarbeitsgericht (4 AZR 354/21) als eingruppierungsentscheidend ausgeurteilt ist. Hierbei geht es um die „im Rahmen der durch den Hersteller eingeräumten Steuerungsmöglichkeiten“. Eine darüberhinausgehende Konfiguration ist nicht notwendig.

8. Tierpflege

Wesentlich betroffen von den Eingruppierungsmerkmalen dieses Unterabschnittes sind der Zoo Frankfurt und der Zoo Vivarium Darmstadt. Unser Ziel, die überwiegende Anzahl der Tierpflegerinnen und Tierpfleger in der EG 6 abzubilden, konnte erreicht werden. Dies deshalb, weil in beiden Zoos die übertragenen Tätigkeiten den Anforderungen der EG 6 entsprechen. Die Tätigkeitsaufzählung ist kumulativ zu verstehen (...*unterschiedliche vielfältige Tierarten pflegen, für tiermedizinische Untersuchungen selbstständig trainieren und die Gestaltung der Tiergehege ohne Anleitung vornehmen*).

Akzeptiert haben wir, dass sich die im HLT in der LG 8 eingruppierten Springertätigkeiten in der EG 7 wiederfinden (Besitzstand, falls hiernach eingruppiert ist), weil wir die stellvertretende Revierleitung in die EG 7, die Revierleitungen in die EG 8, die stellvertretende Großrevierleitung in die EG 8 und die Großrevierleitung in die EG 9a aufnehmen konnten.

9. Brandschutz

Im Bereich des Brandschutzes ist die Eingruppierungspraxis weit gestreut. Der HLT bildete bisher lediglich zwei Merkmale im Bereich des Brandschutzes in der LG 8 (LG 7 FG 1.16, 1.27) ab, die wir in den FG 1 und 2 der EG 8 übernommen haben. Wichtig ist uns, dass die

„Mindesteingruppierung“ mit der EG 5 festgelegt ist. Hier ist die dreijährige Ausbildung abgebildet, aber die *Atemschutzgerätewarte* (ohne Ausbildungsvoraussetzung) und *Beschäftigte, die sich um die grundlegenden Ausrüstungen kümmern*, zugeordnet sind.

Feuerwehrgerätewarte, die die entsprechende Qualifikation haben, sind in der EG 6 eingruppiert, wobei die der unserer Einschätzung nach in der Praxis häufig ausgeübten Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten sowie die regelmäßig erworbenen Fachkenntnisse die EG 7 bzw. EG 8 FG 2 eröffnen.

Die FG 4 der EG 8 ist arbeitgeberseitig eingebracht worden und bezieht sich auf Aus- und Umbauten an Feuerwehrfahrzeugen. Hier ist der Ausbildungsbezug nicht die EG 5 des Bereiches Brandschutz sondern die allgemeine dreijährige Ausbildung nach der Entgeltordnung des TVöD (Teil A, Allgemeiner Teil Abschnitt 1).

Die drei FG der EG 9a sind neu hinzugekommen.

10. Häfen

Bedeutend ist hier die Umsetzung unserer Forderung nach Aufnahme des Tätigkeitsmerkmals der Lokrangierführer/in als Wagenmeister/in in die EG 8 (FG 1). Damit ist für einige Beschäftigte eine Perspektive eröffnet. Auch die FG 2 bis 4 der EG 8 sind neu aufgenommen worden. In der EG 9a ist lediglich die FG 4 neu hinzugekommen. Das Ausbildungserfordernis zu diesen Merkmalen bezieht sich in diesem Unterabschnitt auf die Entgeltgruppe 5 der Anlage 1 zum TVöD. Betroffene dreijährige Ausbildungsberufe dürften hier besonders KFZ-Mechatronik, Metall- und Elektroberufe sein.

11. Krematorien

Auf Wunsch der Arbeitgeberseite ist dieser Unterabschnitt eingefügt worden. Die Tätigkeitsmerkmale entsprechen denen der Eingruppierungsregelung für handwerkliche Tätigkeiten der Beschäftigten in Bayern.

Abschnitt II – Umwelt und Entsorgung

1. Straßenreinigung

Zwar ist die Straßenreinigung grundsätzlich in der EG 2 verblieben, mit den Heraushebungen in der EG 3 jedoch für die allermeisten Beschäftigten eine Perspektive geschaffen worden. Das betrifft die Straßenreinigung (allgemein) *im öffentlichen Straßenbetrieb* oder mit einem Tätigkeitsumfang von mindestens 25 Prozent *auf stark befahrenen oder begangenen Wegen und Plätzen*.

2. Abfallbeseitigung

Auch hier ist die Grundeingruppierung (vorher Mülllader) in der bisherigen EG 3 (HLT=LG 2 mit Aufstieg) verblieben, aber für diejenigen, *die im Vollservice* (Mülltonnen vom Grundstück holen und wieder zurückbringen) *oder in der Sperrmüllabfuhr* eingesetzt sind, konnte ein Aufstieg in die EG 4 geschaffen werden.

Fahrerinnen und Fahrer von Müllfahrzeugen sind nicht in diesem Unterabschnitt, sondern in Abschnitt IV abgebildet.

3. Wertstoffhöfe/Kompostierungsanlagen

In Gänze neu geregelt wurden die Merkmale für Tätigkeiten auf Wertstoff- bzw. Recyclinghöfen oder auf Kompostierungsanlagen. Aufgrund der Vielzahl von Tätigkeitsbereichen sind sie in einem eigenen Unterabschnitt aufgenommen worden.

Die EG 2 bis 4, sowie die FG 2 der EG 5 (Gebühren abrechnen) beziehen sich auf Beschäftigte ohne Ausbildung. Die EG 5 umfasst einen weiten Ausbildungsfächer. Die EG 4 (*Annahme von Elektromüll*) sowie die Fallgruppen 1 und 2 der EG 6 umfassen überwiegend in fachspezifischen Bereichen tätige Beschäftigte. *Probeentnahmen* sind beispielsweise Asbestprüfungen im Bauschutt.

Komplizierte Anlagen im Sinne der Entgeltgruppen 7 und 8 sind z.B. Müllpressen, stationäre und transportable Siebtrommelanlagen, Steinbrecheranlagen für Bau- und Abbruchabfälle.

4. Abwasser

Besonders umstritten war bei den Verhandlungen der Bereich der Kläranlagen (Abwasserbeseitigung). Die Arbeitgeberseite wollte von dem bisherigen System der Einwohnerwerte weg, was unseren Vorstellungen entgegenlief. Hinzu kam, dass wir Beschäftigte berücksichtigen wollten, die die Verantwortung für (mehrere) kleine Anlagen haben, was bisher nicht honoriert wurde. Die Arbeitgeber wollten Leitungs- und Schichtleitungsfunktionen hinzufügen.

Die jetzt geeinten Tätigkeitsmerkmale sind eine Mischung hieraus. In den Entgeltgruppen 5, 6 und 7 gibt es jetzt den Bezug auf die Funktionsweite der Anlage. Dies wird am Begriff der „*Nährstoffelimination*“ festgemacht. EG 5 (FG 1) = *ohne Nährstoffelimination*, EG 6 (FG 1) = *teilweiser Nährstoffelimination* und EG 7 (FG 1) = *gezielte Nährstoffelimination*.

Die Entgeltgruppen 8 (FG 1 und FG 2) und 9 (FG 1 und 2) enthalten zusätzlich den Bezug auf die *Größenklassen*. Hierbei entspricht (zurzeit) die *Größenklasse 3* = 5001-10.000 Einwohnerwerten; die *Größenklasse 4* = 10.001-100.000 Einwohnerwerten und die *Größenklasse 5* über 100.000 Einwohnerwerten.

Die EG 5 FG 1 bildet die Grundeingruppierung für die aktuellen Ausbildungsberufe sowie für Beschäftigte mit einer Ausbildung im Bereich der Metall- und Elektroberufe ab. Die FG 2 beschreibt den Zugang in die EG 5 auch für nicht dreijährig Ausgebildete. Voraussetzung ist der Klärwärtergrundkurs. Die FG 2 der EG 6 beschreibt die eigenverantwortliche Betreuung kleiner Anlagen (*ohne Nährstoffelimination*). Die FG 2 der EG 7 eben dies für Anlagen mit *teilweiser Nährstoffelimination*. Die FG 1 der EG 8 beinhaltet die *Teilbereichsleitung*, die FG 2 die *stellvertretende Leitung der Größenklasse 4-Anlagen* und die FG 3 die *Leitung von Größenklasse 3-Anlagen*. Immer bezogen auf Anlagen mit *gezielter Nährstoffelimination* (EG 7 FG 1).

In die EG 9a wurden (stellv.) Leitungsfunktionen für den Fall aufgenommen, dass diese nicht von einem Meister bzw. Meisterin ausgeübt werden.

5. Kanal

Die Tätigkeitsmerkmale im Bereich Abwasser/Kanal sind in dieser Form neu hinzugekommen. EG 5 bildet die Fächergruppe ab. Die Entgeltgruppen 6 bis 9a sind neu, wobei die EG 6 die Eingruppierung für die Beschäftigten mit dreijähriger Ausbildung im Fächer oder aktueller Ausbildung im Rohr-, Kanal- und Industrieservice und entsprechender Tätigkeit im Kanalnetz für die in der Praxis gelebte „Grundtätigkeit“ abbildet. Die EG 7 bezieht sich auf Arbeiten im Kanal und an/in Sonderbauwerken (Regenentlastung, Pumpwerke). Auch dazu zählt die „einfache“ Kanalinspektion mit Schadenserfassung und -dokumentation, die durch die Qualifikation zum geprüften Kanalinspekteur (modulare Qualifikation) mit der EG 8 (FG 2) aufgewertet wird. Neu in die EG 8 aufgenommen sind die geprüften Dichtigkeitsprüfer und die Steuerung von Fräsrobotern. Spezialisten zur Wartung und Instandsetzung von Steuerungen der Sonderbauwerke werden in die EG 9a eingruppiert.

6. Gewässerunterhaltung/Wasserbau

Besondere Kenntnisse im Sinne der (neuen) EG 4 sind nicht näher definiert, bedeuten aber, dass hier ungelernte Beschäftigte eingruppiert sind, die überwiegend im Bereich des Gewässerbaus eingesetzt sind. Die Anforderungen an die höherwertigen Arbeiten gemäß der EG 6 und der besonders hochwertigen Arbeiten gemäß der EG 7 werden in den Fallgruppen beschrieben. Die Unterscheidung der Fallgruppen 1 und 2 der EG 6 bezieht sich auf die Arbeit überwiegend ohne Maschinen (FG 1) und mit Maschineneinsatz (FG 2).

7. Wasser/Trinkwasser

Der überwiegende Teil der Beschäftigten in diesem Tätigkeitsbereich wird unter den Geltungsbereich des TV-V fallen. Weil dies aber nicht durchgehend so ist, wollten und konnten wir auch für diesen Bereich neue Merkmale vereinbaren.

Die FG 1 der EG 6 hat die bisherige HLT Formulierung insoweit erneuert, dass die Reparaturen *anhand von Netzplänen* erfolgen. Die neue FG 2 der EG 6 beschreibt die Tätigkeiten an Anlagen *mit einfachem Verfahren der Wasseraufarbeitung bzw. einfachen*

Versorgungsnetzen, also ohne *unterschiedliche Druckzonen*. Die Heraushebung der EG 7 FG 2 ist das *komplexe Versorgungsnetz*. In beiden Fällen ist auch der „sonstigen Beschäftigte“ berücksichtigt, weil davon ausgegangen wird, dass hier auch berufsfremde Beschäftigte mit langjähriger Erfahrung tätig sein können.

Ebenfalls neu wurde die FG 3 der EG 7 aufgenommen, die sich auf Schaltwarte mit *einfachem Verfahren zur Wasseraufarbeitung* (EG 6 FG 2) usw. bezieht.

8. Fernwärme/Klimatechnik

Dieser Unterabschnitt übernimmt überwiegend die Tätigkeitsmerkmale aus dem HLT: Die EG 7, die Fallgruppen 1 bis 4 der EG 8 sowie die beiden Fallgruppen der EG 9a entsprechen der HLT- Formulierung. Die Fallgruppen 5 und 6 der EG 8 sind als weitreichend auslegbare Tätigkeitsmerkmale im Bereich der Fernwärme (FG 5) und im Bereich der Gebäudeleittechnik (FG 6) hinzugekommen.

Abschnitt III - Reinigung/Hauswirtschaft

1. Reinigung

In den Verhandlungen zum HTB-H ging es uns für den Bereich der Reinigung besonders darum, die Tätigkeiten deutlich aufzuwerten. Die Arbeitgeberseite bestand auf die Beibehaltung der im allgemeinen Teil des TVöD festgeschriebenen EG 1 (Reiniger/innen im Außenbereich wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks) und wollte auch für den Innenbereich einfachste Tätigkeiten festschreiben. Dies konnte verhindert und im Gegenteil eine klare Verbesserung erreicht werden.

In der EG 2 wurde zwar das Merkmal der *erhöhten Anforderungen hinsichtlich der Vielfalt der zu verwendenden Geräte* aus dem HLT übernommen. Die Systematik konnte allerdings geändert werden und ein zusätzliches Tätigkeitsmerkmal aufgenommen werden. Es reicht aus, wenn eine der Anforderungen erfüllt ist.

Es werden *einfache Tätigkeiten* in zwei Spiegelstrichgen definiert. Die Bedingung der *Vielfalt* ist jetzt in der Protokollerklärung definiert. Hiernach ist es ausreichend, wenn drei verschiedene Reinigungsmittel und Geräte (zur Reinigung) verwendet werden.

Auch die Reinigung während des laufenden Betriebs der Einrichtung führt in die EG 2. Erst wenn es eine klare zeitliche Abgrenzung von Öffnungszeiten und Reinigungsarbeiten gibt, findet dieses Merkmal keine Anwendung.

Neu in die EG 3 wurde das bisher in der EG 2 bzw. 2Ü zugeordnete Merkmal der Reinigung, *an die besondere Anforderungen gestellt werden* aufgenommen. Damit sind die Tätigkeiten z.B. in den Bereichen der Kindertagesstätten oder der Schulen aufgewertet. In der Klammer der FG 1 ist der Bereich der Krankenhäuser wegen der Regelungsproblematik ausgenommen, die Bereiche Labore und Feuerwehr sind hinzugekommen.

Neu ist die FG 2 der EG 3, die den immer stärker werdenden Einsatz von *selbstfahrenden Reinigungsmaschinen* berücksichtigt. Einfache Diagnosen/Fehleranalysen können beispielsweise sein:

- Maschine zieht kein Wasser: Hier wird geschaut ob ein Schlauch verstopft ist oder geknickt ist.
- Wasser läuft aus: Könnte ein Einstellungsfehler sein oder ein defekter/verschmutzter Ablassschlauch.

Einfache Wartungsarbeiten können sein:

- Akku austauschen
- Lippe austauschen (bei Verschleiß) oder Lippe reinigen bei Verschmutzung
- Reinigungspads/Reinigungsbürsten austauschen.
-

Neu hinzugekommen ist auch die Eingruppierung für die dreijährige Ausbildung in der Gebäudereinigung in der EG 5.

2. Hauswirtschaft

Die beiden Fallgruppen der EG 2 sind, leicht umformuliert, aus dem HLT übernommen. Das gilt auch für die Fallgruppen 1-3 und 5 der EG 3 (wobei klargestellt wird, dass es sich um Tätigkeiten ohne Ausbildungsanforderung handelt). Neu ist die FG 4 der EG 3 als generelle Öffnung für Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich. Bei *höherwertigen Tätigkeiten* geht es um die Heraushebung aus *einfachen Hilfsarbeiten* (EG 2 FG 1).

In der EG 4 sind die Fallgruppen 2 und 3 neu. Beschäftigte ohne dreijährige Ausbildung, die z.B. die Speiseplanung oder den Einkauf verantworten, sind in der FG 2 berücksichtigt. Küchenpersonal, das nicht nur die Speisen zubereitet, sondern in der Unterstützung des pädagogischen Personals z.B. in Ernährungsfragen einbezogen ist, ist in der FG 3 zu finden.

Abschnitt IV Fahrerinnen und Fahrer

Da Fahrtätigkeiten in mehreren Tätigkeitsbereichen vorkommen, ist hierfür ein eigener Abschnitt eingefügt worden. Die grundsätzliche Diskussion in den Verhandlungen war hierbei, ob die Eingruppierung an den Gewichtsklassen der zu bedienenden Fahrzeuge oder an den Führerscheinklassen festgemacht werden soll. Letztlich ist es auch hier zu keiner durchgehenden Regelung gekommen, sondern einzeln geregelt. Die zweite Kontroverse war die Eingruppierung für Fahrerinnen und Fahrer von Kraftfahrzeugen mit einem Gesamtgewicht von über 7,5 Tonnen in die EG 6. Dies haben wir letztlich so nicht abgebildet, jedoch mit dem abgeschlossenen Beispielskatalog der EG 6 eine zum Teil weitergehende Öffnung erreicht.

Die Fallgruppen 1 und 2 der EG 4 sind umformuliert aus dem HLT übernommen. Das *Fahren eines Aufsitzmähers* ist in die EG 4 (FG 3) neu eingefügt und damit aufgewertet. *Fahrerinnen*

und Fahrer von Kehrmaschinen sind nach Gesamtgewicht unterschiedlich eingruppiert: Bis zu 3,5t = EG 4, mehr als 3,5t = EG 5 und mehr als 12t = EG 6.

Für LKW-Fahrerinnen und Fahrer, die überwiegend (50%) LKW ohne Anbauteile oder Sonderfunktionen fahren, wollte die Arbeitgeberseite nicht über die EG 5 hinausgehen. Hier war unsere Einschätzung, dass das jedoch in der Praxis eher selten vorkommt. Das Fahren von Traktoren mit Anbaumaschinen (Führerscheinklassen L+T) ist der EG 5 zugeordnet (FG 2). In die EG 6 sind das Fahren von *Müllfahrzeugen, Absetz- und Abrollkipper, LKW mit Ladekran und Bagger über 3,5t* eingruppiert. Entscheidendes Tätigkeitsmerkmal hier ist allerdings das Fahren von *Multifunktionsfahrzeugen*. Hierzu zählen nicht nur *Großfahrzeuge* (Klammer), sondern auch kleinere Mehrzweckfahrzeuge wie das Multicar. Durchgesetzt haben wir uns auch bezüglich des Einzigen Merkmals in der EG 7, nämlich der *Saug- und Spülwagen*.

Abschnitt V – Theater und Bühnen

Im Bereich von Beschäftigten bei Theater und Bühnen konnten wir deutliche Verbesserungen vereinbaren. *Orchesterwarte* sind jetzt in die EG 5 eingruppiert. *Färberinnen und Färber* (FG 2) sind neu aufgenommen. Die „Grundeingruppierung“ für *Bühnenhandwerker/innen und Beleuchter/innen* ist jetzt die EG 6. Hier gibt es eine ungewöhnliche Protokollerklärung: Die Tarifvertragsparteien erklären, dass die EG 6 eben diese Grundeingruppierung für die städtischen Bühnen Frankfurt ist. Das heißt nicht, dass Beschäftigte etwa am Theater in Rüsselsheim anders zu bewerten sind. Üben diese Beschäftigten vergleichbare Tätigkeiten aus, sind auch sie in die EG 6 einzugruppiert.

Die EG 7 erreichen *Bühnenhandwerker, die zu weniger als 50% einfache Bedientätigkeiten*, ansonsten besonders hochwertige Tätigkeiten auszuüben haben. Ebenso *Fachkräfte für Veranstaltungstechnik*, die neu aufgenommen und deren Qualifikation damit mindestens mit der EG 7 zu bewerten ist.

Die Fallgruppen 1, 2 und 4 (leicht ergänzt formuliert) der EG 8 sind aus dem HLT übernommen. Die FG 3 (*Gebäudeleittechnik*) sowie die FG 5 (*Modistinnen und Modisten*) sind neu hinzugekommen. Das gilt auch für die EG 9a, die sich besonders auf die IT-fachliche Betreuung bezieht.

Abschnitt VI – Flughäfen

Der Abschnitt Flughäfen beinhaltet im Wesentlichen die Eingruppierung für handwerklich Beschäftigte in den Werkstätten und in den sonstigen Einrichtungen des Flughafen Frankfurt (Fraport). Die Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste wurden nicht mit aufgenommen, da wir bereits 2019 einen Haustarifvertrag mit (neuen) Eingruppierungsregelungen vereinbart haben und weil außerdem zu erwarten ist, dass es in naher Zukunft einen bundesweit einheitlichen Tarifvertrag für diesen Beschäftigtenbereich geben wird.

Mit der EG 3 sind die Beschäftigten in der Straßenreinigung aufgewertet. Für den Bereich der Flughäfen ist keine Fächergruppe (EG 5) vereinbart, sondern jeweils der Bezug zur dreijährigen Ausbildung und Tätigkeit in dem entsprechenden bzw. verwandten Beruf (Anlage 1, Teil A, Ziffer 1 Allg. Teil).

Die Systematik der Eingruppierung von *Instandsetzungs- und Unterhaltungsarbeiten an Toranlagen, Aufzügen, Fluggastbrücken* usw. ist die Grundeingruppierung in die EG 6 (FG 1), Heraushebung in die EG 8 (FG 1) und EG 9a (FG 1). Im Fahrzeugbau ist Grundeingruppierung die EG 6 (FG 2), Heraushebung EG 7 (FG 1, FG 2, FG 3), EG 8 (FG 3, FG 4) und EG 9a (FG 5, FG 6, FG 7, FG 8).

Besondere Bereiche sind die Klima-, Lüftungstechnik EG 9a FG 4 und Tätigkeiten im Bereich Schweiß- und Klebetätigkeiten in der EG 8 FG 5.