

6. Die Pflichten des Arbeitgebers

a) Vergütung, Eingruppierung.

Die Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Zahlung der Vergütung. Die Höhe der Vergütung ist - theoretisch - frei vereinbar. In der Praxis wird nach Tarifvertrag bezahlt. Nachfolgend wird der BAT zugrunde gelegt.

Die Höhe der Vergütung hängt von der "Eingruppierung" in eine bestimmte Vergütungsgruppe ab. Eingruppierung heißt, daß die Tarifwerke bestimmte Arbeitnehmergruppen bzw. typische Tätigkeiten zusammenfassen und diesen eine bestimmte Vergütung zuordnen. So ist z. B. die Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Meßgeräten wie Autoanalysern der Vergütungsgruppe V c zugeordnet.

Die Eingruppierung hat nur eine deklaratorische Bedeutung, d. h. der Arbeitnehmer hat unabhängig von der Eingruppierung Anspruch auf die seiner tatsächlichen Arbeitsleistung entsprechende Vergütung.

Die Eingruppierung richtet sich nach dem Tätigkeitstyp, der zeitlich mindestens 50 % der Gesamttätigkeit ausmacht. Die Tatsache der Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe bedeutet konkret, daß dem Arbeitnehmer alle Tätigkeiten übertragen werden dürfen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe entsprechen.

Eine Umgruppierung (Veränderung der tariflichen Einstufung) ist nur durch Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit möglich, was eine Vertragsänderung darstellt. Davon ausgenommen sind Notfall- und Aushilfeinsätze.

Beispiel:

Die MTA K. arbeitet in der Histologie (Vergütungsgruppe V c). Wegen Personalmangels soll sie für einige Wochen Routinearbeiten im Zentrallabor (VI b) übernehmen.

Die vorübergehende unterwertige Beschäftigung ist tarifrechtlich zulässig. Eine Dauerbeschäftigung dagegen nur im Einvernehmen mit MTA K. Dieses könnte stillschweigend dadurch zum Ausdruck gebracht werden, daß sie ohne Einwände auf Dauer in der neuen Funktion mitarbeitet.

Umgekehrter Fall:

Die Gruppenleiterin in der Mikrobiologie, der 3 MTA's unterstellt sind (Vergütungsgruppe V b), fällt wegen Krankheit für unbestimmte Zeit aus. Die MTA K. (VI b) wird vorübergehend mit der Vertretung betraut. Hat sie Anspruch auf Vergütungsgruppe V b?

Nein, bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit erfolgt keine Höhergruppierung, sondern sie erhält eine persönliche Zulage (§ 24 BAT), wenn die Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt wurde. Das gleiche gilt, wenn sich der Inhalt der Tätigkeit so geändert hat, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe entspricht. Dann entsteht erst nach 6 Monaten ein Anspruch auf Höhergruppierung (§ 23 BAT).

Die Eingruppierung einer MTA im öffentlichen Dienst richtet sich nach der Anlage 1 a zum BAT (Teil II, Abschnitt D: Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen). Die entsprechenden Eingruppierungsmerkmale gelten auf Grund des Tarifvertrages vom 14.12.1993 zunächst weiter, obwohl sie z. B. auf das neu geschaffene Berufsbild der MTA-F teilweise nicht passen.