ak.mas Info
Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes

Mai 2026 – aktualisiert Oktober 2026

Verbindliche Dienstgeberauskunft zur Überleitung

Vor einem Überleitungsantrag hat der Dienstgeber dem Mitarbeiter auf sein Verlangen hin verbindlich die Eingruppierung nach dem Anhang Entgeltordnung mitzuteilen. Die alleinige Heranziehung der Zuordnungstabelle genügt dabei nicht den tariflichen Anforderungen der AVR.

Auskunftsanspruch des Mitarbeiters aus Antrag

Gemäß § 3 Absatz 4 Teil I Anhang Überleitung AVR (2027) kann der Mitarbeiter vom Dienstgeber im Vorfeld eines Antrags auf Überleitung eine verbindliche Auskunft zur individuellen Eingruppierung nach dem Anhang Entgeltordnung verlangen. Daraufhin ist der Dienstgeber verpflichtet, diese Auskunft verbindlich zu erteilen.

Aktualisierung:

Die Frage, ob die verbindliche Auskunft mitbestimmungspflichtig ist, ist derzeit höchst umstritten. Diese Frage wurde hier früher verneint, mit dem Argument, dass durch die Auskunft noch keine Eingruppierung in der neuen Entgeltordnung erfolgt und es noch offen ist, ob sich der Mitarbeiter überhaupt überleiten lässt.

Mittlerweile sehen wir diese Auskunft ausdrücklich als mitbestimmungspflichtig an. Die MAV hat bereits hier eine Richtigkeitskontrolle durchzuführen.

Der Dienstgeber legt sich mit der Auskunft gegenüber dem Mitarbeiter verbindlich fest. Bei einer späteren Überleitung kann der Dienstgeber nicht mehr zu Lasten des Mitarbeiters von der Auskunft abweichen. Ohne die Beteiligung der MAV bereits bei Auskunftserteilung würden andere Beurteilungen der MAV bei einer späteren Überleitung in unterschiedlichen Konstellationen zu großen rechtlichen Unsicherheiten bei allen Beteiligten führen. Rechtssicherheit, welche Ansicht gilt, kann abschließen nur die Rechtsprechung geben.

Inhaltliche Anforderungen an die verbindliche Dienstgeberauskunft

Nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 4 Teil I Anhang Überleitung AVR (2027) ist „…die Eingruppierung…“ nach „…Maßgabe von §§ 2 ff…“ verbindlich mitzuteilen. Eingruppierung ist die Zuordnung einer Tätigkeit zu einer Entgeltgruppe zum Zweck der Bestimmung der tariflichen Vergütung der Leistung in einem Arbeitsverhältnis. Daraus folgt, dass eben nicht stumpf nach Zuordnungstabelle überzuleiten ist. Die Zuordnungstabelle darf vom Dienstgeber für die Auskunft also nicht isoliert angewendet werden, sondern muss in das Gesamtsystem der Überleitungs- und Eingruppierungsregelungen eingebettet werden.

Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den maßgeblichen Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs Entgeltordnung. Diese erfordern vom Dienstgeber eine wertende Zuordnung der konkret übertragenen Aufgaben zu den jeweiligen Entgeltgruppen. Eine schematische Übertragung der bisherigen Vergütungsgruppe allein anhand der Zuordnungstabelle wird diesem Prüfungsmaßstab nicht gerecht. Dass es sich nicht um eine „stumpfe Überleitung" handelt, ergibt sich auch aus § 3 Abs. 1 Satz 1 Teil I Anhang Überleitung, wonach Mitarbeiter auf ihren Antrag hin in den Anhang Entgeltordnung überzuleiten und einzugruppieren sind.

Garantierte Mindestzuordnung nach der verbindlichen Dienstgeberauskunft

Der § 4 Abs. 1 Teil I Anhang Überleitung AVR (2027) bestimmt ausdrücklich, dass die Zuordnung „…mindestens…“ nach der Zuordnungstabelle zu erfolgen hat. Der Begriff „mindestens“ verdeutlicht, dass die Tabelle lediglich eine Untergrenze festlegt. Bei der Überleitung darf eine Eingruppierung in die neue Entgeltordnung nicht niedriger erfolgen als in der Zuordnungstabelle (§ 2 Teil I Anhang Überleitung) vorgesehen. Dass es eine garantierte Mindesteingruppierung ist, regeln ausdrücklich § 4 Abs. 1 und § 3 Abs. 5 in Teil I Anhang Überleitung. Die Zuordnungstabelle nach § 2 ist also nur eine Ausgangszuordnung, daher Mindest-Zuordnung. Sie kann aber nicht die Bewertung der konkreten Tätigkeit im Einzelfall leisten. Das hat jedoch zur Folge, dass sowohl bei der Überleitung als auch bei der verbindlichen Auskunft die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind. Es ist zu prüfen, ob eine höhere Entgeltgruppe, als die Zuordnungstabelle vorsieht, einschlägig ist. Die Regeln der Tarifautomatik finden Anwendung.

Hinweise:

- Die Auskunft des Dienstgebers kann mit der Tabellenzuordnung übereinstimmen. In den meisten Fällen wird die Zuordnungstabelle passen. Die Auskunft ist dann nicht falsch oder unvollständig – sofern eben die vollständige Prüfung im Einzelfall erfolgt ist.
- Eine falsche Eingruppierung wird nicht durch die Überleitung als solche geheilt. Eine Korrektur der Eingruppierung müsste im Vorfeld erfolgen, d.h. in den Vergütungsgruppen – unter Beachtung der Voraussetzungen.

Achtung:

Die Mindestzuordnung nach der verbindlichen Dienstgeberauskunft ersetzt nicht die eigenständige Prüfung der zutreffenden Eingruppierung anhand der nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeitsmerkmale durch den Mitarbeiter!

Ergänzender Hinweis nach erfolgter Überleitung

Nach erfolgter Überleitung kann der Mitarbeiter nach § 6 Teil I Anhang Überleitung einen Antrag auf Höhergruppierung stellen. Erfasst sind die Fälle, in denen sich aufgrund der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe als nach

a) der Zuordnungstabelle oder
b) nach der Auskunft des Dienstgebers ergibt.

Dann sind die Mitarbeiter auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach §§ 24 ff. AVR i.V.m. den grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) des Anhangs Entgeltordnung ergibt.

Stellt der Mitarbeiter diesen Höhergruppierungsantrag innerhalb eines Jahres ab dem Tag seiner Überleitung, wirkt er auf den Tag der Überleitung zurück. Ruht das Dienstverhältnis innerhalb des Jahreszeitraums der Ausschlussfrist, verlängert sich die Frist mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit um die Zeit des Ruhens; der Antrag wirkt auf den Tag der Überleitung des Mitarbeiters zurück.

Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen.

Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Vorschriften von den Verfassern übernommen.

Ziehen Sie in Erwägung, sich wegen Ihres Anliegens beispielsweise an Ihre Gewerkschaft, eine Beratungsstelle oder einen Rechtsanwalt zu wenden.

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
Deutscher Caritasverband
Oliver Hölters (Leitungsausschuss)

www.akmas.de
Facebook @ak.mas.caritas
Instagram @akmas_caritas
Bluesky @akmas-caritas
Telegram t.me/akmas_caritas

