

Ersteingruppierung für Personalräte

MITBESTIMMUNG *Der Personalrat hat die von der Dienststelle angedachte Entgeltgruppe zu überprüfen. Doch worauf kommt es dabei an?*

VON LARS ALBERT

Bei der Ersteingruppierung kann viel richtig gemacht werden.¹ Die zu besetzende Stelle ist klar und auch welche Tätigkeiten ausgeführt werden. Wird jetzt richtig eingruppiert, erspart dies späteren Ärger. Selbstverständlich können hier korrekturbedürftige Fehler gemacht werden. Durch gute Vorbereitung werden diese jedoch minimiert. Für Arbeitgeber/innen und Beschäftigte ergibt sich eine Struktur. Es gibt eine Begründung für das Entgelt, die auf der übertragenen Tätigkeit basiert.

Das Arbeiten mit dieser Materie wird Ihnen mit der Zeit leichter fallen. Es wird sich eine Art Koordinatenkreuz ergeben. Grundsätzlich müssen Sie zwei wichtige Grundgedanken zulassen:

- Es ist nicht entscheidend, was die anderen Kolleginnen und Kollegen verdienen. Es gibt hier kein Gleichheitsgebot. Jede Eingruppierung muss allein angefasst und bearbeitet werden. Für unterschiedlichen Verdienst kann es sehr viele Gründe geben. Grundsätzlich gilt: Nur weil alle in der Abteilung X die EG 8 haben, heißt das nicht, dass die Stelle mit der beantragten Neubesetzung automatisch eine EG 8 ist. Dieses muss erst geprüft werden.²
- Die Entgeltordnung ist ein Verhandlungsergebnis. Sie repräsentiert die unterschiedlichen Bereiche im öffentlichen Dienst. Diese reichen vom Bürgerbüro über Krankenhäuser bis zu Schulhausmeister/innen. Es werden sich nicht alle gleich gut abgebildet fühlen. Verbesserungen gab es vor allem für die Bereiche, die sich aktiv in die Entwicklung dieser Entgeltordnung eingebracht und sich auch gewerkschaftlich organisiert haben.

Mit einer höheren Beteiligung wäre sicher noch mehr möglich gewesen.

Der Antrag auf Eingruppierung

Personalräte haben gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG und den entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze bei der Ersteingruppierung mitzubestimmen. Auch wenn das Gesetz von Mitbestimmung spricht, hat der Personalrat kein Mitgestaltungs-, sondern nur ein Mitbeurteilungsrecht.³

Arbeitgeber/innen sind verpflichtet, die auszuübende Tätigkeit zu bestimmen. Die Eingruppierung selbst ist im Tarifvertrag geregelt. Hiernach muss die Arbeitgeberin, der Arbeitgeber die Tätigkeit bewerten.⁴ Der Personalrat kontrolliert, ob der Tarifvertrag richtig angewendet wird.

In vielen Fällen bekommen Personalräte einen Antrag auf Einstellung mit der Bitte um Zustimmung. In diesem Antrag sind häufig auch eine Entgeltgruppe und eine Stufe angegeben. Obwohl es sich nur um ein Schreiben handelt, sind es doch zwei Anträge mit zwei laufenden Fristen, den der Einstellung und den der Eingruppierung – hinsichtlich der Entgeltgruppe und ggf. der Stufenzuordnung.

Aufbau der Entgeltordnung

Die Entgeltordnung selbst ist ein Anhang zum TVöD. Sie basiert auf § 12 TVöD (siehe »Regelungsinhalte« in Randspalte rechts). Die Entgeltordnung selbst beginnt mit zehn Vorbemerkungen.⁵ Diese sind unbedingt zu lesen. Sie gelten für alle Bereiche, außer es ist etwas Spezielleres geregelt. Nach den Vorbemerkun-

DARUM GEHT ES

1. Seit dem 1.1.2017 gilt die Entgeltordnung TVöD-VKA. Die Grundsätze haben sich kaum verändert.
2. Tarifbeschäftigte sind nach der auszuübenden Tätigkeit eingruppiert.
3. Die Kontrolle der Richtigkeit sollte in einzelnen Schritten erfolgen.

REGELUNGSSINHALTE

- § 12 TVöD regelt
- die Tarifautomatik
 - die auszuübende Tätigkeit
 - das Bilden von Arbeitsvorgängen
 - die zeitlichen Anteile
 - das Aufspaltungsverbot

1 Der Beitrag ersetzt nicht das intensive Einarbeiten in das Thema der Eingruppierung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

2 Näher zu den Irrtümern bei der Eingruppierung Holzhausen, PersR 3/2016, 8 ff.

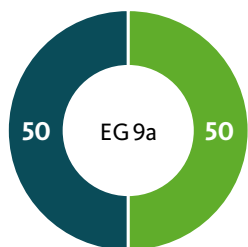
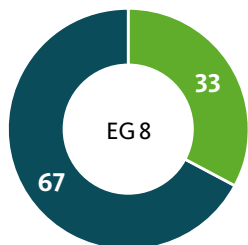
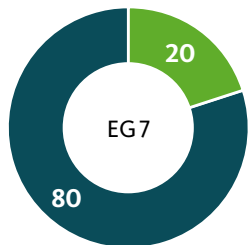
3 BVerwG 8.11.2011 – 6 P 23.10 –, PersR 2012, 36.

4 Vgl. Krasemann, Das Eingruppierungsrecht des BAT/BAT-O; 8. Aufl., S. 421 f.

5 Näher hierzu Dannenberg, PersR 1/2017, 8 ff.

ARBEITSZEIT

Anteil der Gesamtarbeitszeit gemessen an Arbeitsvorgängen
(Angaben in Prozent)



- mit selbstständiger Leistung
- ohne selbstständige Leistung

gen gibt es in Teil A I. die allgemeinen Merkmale. Hier wird unterschieden zwischen handwerklichen Tätigkeiten zum einem und Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst zum anderen.⁶

In Teil A II. werden spezielle Tätigkeitsmerkmale für Tätigkeiten wie Meister/innen, Techniker/innen sowie Ingenieur/innen geregelt. Teil B regelt konkrete Berufe.

- ▶ **Aufbau als Treppe**
Im allgemeinen Teil kann man sich den Aufbau der Entgeltgruppen als Treppe vorstellen. Es gibt dabei vier Abschnitte.
 - Erster Abschnitt (EG 1–4): ohne Ausbildung.
 - Zweiter Abschnitt (EG 5–9a): mit dreijähriger Ausbildung.⁷
 - Dritter Abschnitt (EG 9b–12): mit Hochschulbildung.⁸
 - Vierter Abschnitt (EG 13–15): mit wissenschaftlicher Hochschulbildung.⁹

- ▶ **Aufbau von Entgeltgruppen**
Die Entgeltgruppen bestehen aus persönlichen Merkmalen und Tätigkeitsmerkmalen. Beide Merkmale müssen erfüllt werden.
Entgeltgruppen sind häufig in verschiedene Nummern aufgeteilt. Diese Nummern werden Fallgruppen genannt. Es ist ausreichend, wenn eine der Fallgruppen erfüllt wird.

- ▶ **Persönliche Merkmale**
In den einzelnen Entgeltgruppen wird häufig eine Berufsausbildung oder ein Studium verlangt. Dieses ist neben der Tätigkeit ein persönliches Merkmal. Dennoch steht die Tätigkeit im Vordergrund. Dies verdeutlicht der Zusatz »... und entsprechender Tätigkeit«.¹⁰

Das Bilden von Arbeitsvorgängen

»Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der / des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.«¹¹

Bei den einzelnen Tätigkeiten wird die Frage aufgeworfen, welches Arbeitsergebnis erzielt werden soll. Der Arbeitsvorgang ist hierbei vom Arbeitsschritt zu trennen. Viele aneinandergereihte Arbeitsschritte dienen dem Erreichen eines bestimmten Arbeitsergebnisses. Dieses Arbeitsergebnis ist der Arbeits-

vorgang.¹² Als Beispiele sind unter anderem im Tariftext aufgeführt: Unterschriftsreifes Bearbeiten eines Aktenvorgangs, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Betreuung einer Person oder Personengruppe. Ein Arbeitsvorgang ist in diesem Sinne relativ weit angelegt.¹³

Wird eine bestimmte Funktion erfüllt, zum Beispiel Leitung, wird ein Arbeitsvorgang für die gesamte Tätigkeit angenommen. Die Person kann bei natürlicher Betrachtung die Leitung nie ablegen, sondern ist immer bereit zu leiten.

In einem abgegrenzten Arbeitsvorgang dürfen die Tätigkeiten nicht aufgespalten werden.¹⁴ Unterschiedlich zu bewertende Tätigkeiten, die abgrenzbar sind, führen dagegen zu mehreren Arbeitsvorgängen.¹⁵

Grundlage ist die Stellenbeschreibung. Welche Arbeitsziele sollen erreicht werden? Wie sind diese voneinander abgrenzbar? Bilden Sie Überschriften und sortieren Sie die einzelnen Arbeitsschritte darunter. Fassen Sie gleichwertige Überschriften zusammen.

Zeitliche Anteile

»Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen« (§ 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD). Die Arbeitsvorgänge sind hier die zu bemessenden Größen. In einigen Entgeltgrup-

BEISPIEL 1

Zeitanteile

Es gibt einen Antrag auf Eingruppierung mit drei Arbeitsvorgängen. In allen sind grundlegende und vielseitige Fachkenntnisse enthalten, nur in einem wird die selbstständige Leistung angegeben. Nun ist entscheidend, wie umfangreich dieser Arbeitsvorgang ist. Macht er unter einem Fünftel der Arbeitszeit aus, bleibt es bei der EG 6, sonst EG 7, bei einem Drittel bei der EG 8 und bei der Hälfte bei EG 9a (siehe »Arbeitszeit« Randspalte links).

6 Die speziellen handwerklichen Tätigkeiten werden auf Landesebene geregelt. Hier geht es im Weiteren um die Tätigkeiten im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst.
7 Vorbemerkung 5, 6 und 7.
8 Vorbemerkung 4, 6 und 7.
9 Vorbemerkung 3 und 6.
10 Zum Beispiel EG 5, EG 9b, Meisterinnen und Meister EG 8, Apothekerinnen und Apotheker EG 14.

11 § 12 TVöD-VKA Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1.
12 Vgl. Richter; Grundlagen der Eingruppierung TVöD und TVL; 6. Aufl., S. 34.
13 Ständige Rechtsprechung des BAG. Eine beispielhafte Auflistung gibt es bei Hock, Die neue Entgeltordnung nach TVöD-VKA; S. 342 f.
14 § 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD-VKA.
15 Vgl. Hock, a.a.O., S. 346.

pen sind geringe zeitliche Anteile, wie zum Beispiel ein Fünftel oder ein Drittel geregelt (siehe Beispiel 1). Die Frage der Personalräte muss bereits bei der Eingruppierung lauten: Welche Arbeitsvorgänge werden zugrunde gelegt? Und: In welchem zeitlichen Umfang? Siehe hierzu »Beispiel 1« auf Seite 28.

Tätigkeitsmerkmale

In den einzelnen Entgeltgruppen werden Tätigkeitsmerkmale verwendet, die erfüllt werden müssen.¹⁶ Eine Schwierigkeit besteht darin, dass die Begriffe sich vom allgemeinen Sprachgebrauch unterscheiden. Hier müssen die Definitionen beachtet werden, die meist in Klammersätzen direkt mit in der Entgeltgruppe stehen. Beispielsweise erfordern selbstständige Leistungen in der EG 7 ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative.

Wenn Sie nun die Kolleginnen und Kollegen fragen, ob sie selbstständig arbeiten, werden das die meisten bejahen. Anders als in der genannten Definition wird darunter häufig ein nicht angeleitetes Arbeiten verstanden.

Hier muss aber gefragt werden:

- Wo wird die Gedankenleistung unter Anwendung der Fachkenntnisse benötigt?
- Welches Ergebnis muss erzielt werden?
- Welche Probleme können auftreten?
- Muss ein Lösungsweg entwickelt werden?
- Wird hierfür Fachwissen benötigt und wenn ja, welches?
- Sind Lösungsansätze zu prüfen und zu bewerten oder ist der Lösungsweg bereits detailliert vorgegeben?

Es geht hier nicht darum eine Lösung zu beantworten, sondern vielmehr um die Gedankenleistung zum Finden der Lösung. Wird ein Tätigkeitsmerkmal erfüllt, gilt dieses für den gesamten Arbeitsvorgang.

Heraushebungsmerkmale

Häufig hebt sich die höhere Entgeltgruppe aus der unteren Entgeltgruppe heraus. Es müssen dann alle Merkmale, also sowohl die der ursprünglichen, als auch die der höheren Entgeltgruppe erfüllt sein. Das kann eine Kettenreaktion geben (siehe »Beispiel 2«).

BEISPIEL 2

Heraushebungsmerkmale

Zur Erfüllung der EG 12 muss erst die EG 11 erfüllt werden,

- zur Erfüllung der EG 11 muss erst die EG 9c erfüllt werden und
- zur Erfüllung der EG 9c muss erst die EG 9b erfüllt werden.

Die EG 12 hat also folgende Anforderung:

- Ein Hochschulstudium oder gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistung¹⁷ (EG 9b muss erfüllt sein)
- plus besonders verantwortungsvoll (EG 9c hebt sich aus der EG 9b heraus)
- plus besondere Schwierigkeit und Bedeutung (EG 11 hebt sich aus der EG 9c heraus)
- plus Heraushebung durch das damit verbundene Maß an Verantwortung (Merkmal der EG 12)

Sollte eines der Merkmale nicht erfüllt sein, ist die Entgeltgruppe unter dem nicht erfüllten Merkmal heranzuziehen.

Vorgehen des Personalrats

Erst einmal sollte der Personalrat vorbereitet sein. Das bedeutet einen Tarifvertrag, eine Entgeltordnung und ein Nachschlagewerk zur Hand zu haben. Ohne eine Entgeltordnung aufzuschlagen, kann kein seriöser Beschluss zu einer Eingruppierung gefasst werden. Es ist sinnvoll, im Gremium Expert/innen auszubilden, die sich vor der Sitzung mit den Anträgen auseinandersetzen. Das hat den Vorteil, dass diese Personen Routine entwickeln und die Behandlung der Maßnahme in der Sitzung schneller gehen kann.

- ▶ Schritt 1 – Sind alle Informationen vorhanden?

Kann das Gremium anhand der vorhandenen Informationen und Unterlagen die angedachte Eingruppierung auf die Richtigkeit überprüfen? Falls nicht, müssen diese Informationen und Unterlagen bei der Dienststelle angefordert werden. Der Personalrat benötigt folgende

Tipps und Anregungen



Esser Effektive Interessenvertretung

Handlungshilfe für Personalräte
4., aktualisierte Auflage
2018. 118 Seiten, kartoniert
€ 14,90
ISBN: 978-3-7663-6848-5

www.bund-verlag.de/6848



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/7950 10-20

¹⁶ Siehe zeitliche Anteile.

¹⁷ Beachte Vorbemerkung 7.

NACHWEISGESETZ

Der Arbeitgeber hat nach § 2 Abs. 1 NachwG spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhandigen. In die Niederschrift ist unter anderem mindestens eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeiten aufzunehmen.

Informationen:

- Welche Tätigkeit wird übertragen? Was sind die Inhalte der Tätigkeit?
- Ist für die Ausübung dieser Tätigkeit eine Ausbildung, ein Studium, ein Angestelltenlehrgang oder eine Fachweiterbildung nötig?
- Wie intensiv ist die Einarbeitung?
- Welche Arbeitsvorgänge werden der Eingruppierung zugrunde gelegt?
- Wie werden diese voneinander abgegrenzt?
- Welche zeitlichen Anteile haben die jeweiligen Arbeitsvorgänge an der Gesamtarbeitszeit?
- Welche Tätigkeitsmerkmale werden angewandt und wie werden diese ausgefüllt?

Dem Personalrat sind bei angedachten Eingruppierungen die Stellenbeschreibung und die Stellenbewertung vorzulegen.¹⁸

► Schritt 2–Welche Tätigkeit wird übertragen?

Die Tätigkeit wird den Beschäftigten im Arbeitsvertrag übertragen. Hierbei ist nicht das Nennen einer Entgeltgruppe entscheidend. Vielmehr bedarf es einer Beschreibung der auszuübenden Tätigkeiten. Auch das Nachweisgesetz verlangt eine kurze Charakteristik. Diese sind Grundlage der Bewertung.

► Schritt 3–Wo bildet sich die Tätigkeit in der Entgeltordnung ab?

Das Inhaltsverzeichnis der Entgeltordnung wird durchgeblättert. Wird die Tätigkeit im speziellen oder besonderen Teil gefunden, ist sie dort abschließend geregelt. Wird sie nicht gefunden, ist sie im allgemeinen Teil als sonstige Tätigkeit im Innendienst oder Außendienst behandelt.¹⁹ Beispielsweise sind Meister/innen in Teil A II. Nr. 4 abschließend geregelt. Es muss die Vorbemerkung erfüllt sein, dann bewegt sich diese Tätigkeit in den Entgeltgruppen 8 bis 9c.

► Schritt 4–Einordnen in die Treppe

Es wird zunächst eine Grobeinteilung vorgenommen. Benötigt die Tätigkeit eine Ausbildung? Ein Studium? In welchem Abschnitt befindet man sich?²⁰ Ist der Abschnitt gefunden, ist von der untersten Entgeltgruppe dieses Abschnitts auszugehen. Zuerst wird geprüft, ob die Grundlage für diesen Abschnitt erfüllt ist.

► Schritt 5–Bilden von Arbeitsvorgängen

Spätestens an dieser Stelle müssen die Arbeitsvorgänge gebildet werden. Im Idealfall werden die bereits von der Dienststelle gebildeten Arbeitsvorgänge lediglich überprüft. Ebenfalls werden die zeitlichen Anteile überprüft.

► Schritt 6–Auseinandersetzung mit den Tätigkeitsmerkmalen

Dieser Schritt lässt sich nicht ganz vom vorherigen lösen. Die Tätigkeitsmerkmale müssen hinterfragt werden. Es muss geprüft werden, ob diese sich erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge erfüllen (zum Beispiel gründliche und vielseitige Fachkenntnisse).

► Schritt 7–Feintuning

Ausgehend von der Einschätzung in Schritt 4 ist zu schauen, ob die Tätigkeitsmerkmale in der unteren Entgeltgruppe des Abschnitts erfüllt sind. Dann geht man die Entgeltgruppen des Abschnitts anhand der Arbeitsvorgänge und der Tätigkeitsmerkmale solange aufsteigend durch, bis mindestens ein Merkmal nicht mehr erfüllt wird. Die richtige Entgeltgruppe ist die, bei der alle Merkmale noch erfüllt sind.

► Schritt 8–Bewertung

Sind alle Schritte richtig angewendet worden, ergibt das eine klare Bewertung. Sollte diese von der angedachten Bewertung des Arbeitgebers abweichen, ergeben sich Gründe für eine Zustimmungsverweigerung.

Schlussbemerkung

Weicht eine von der Dienststelle angedachte Eingruppierung von den Vorgaben der Entgeltordnung ab, kann der Personalrat seine Zustimmung verweigern. Dabei kann er sich auf einen Verstoß gegen § 12 TVöD i.V.m. der Entgeltordnung stützen.

Die Eingruppierung ist zudem auf Antrag der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers durch ein Arbeitsgericht überprüfbar. ◀



Lars Albert, Diplom-Wirtschafts- und Arbeitsjurist, Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V., Braunschweig.

¹⁸ Hessischer VGH 6.11.2012 – 22 A 2203/11.PV –, PersR 2013, 330.

¹⁹ Auch im speziellen und besonderen Teil unbedingt die Vorbemerkungen und Protokollerklärungen beachten.

²⁰ Dieses dient lediglich der groben Orientierung und muss ggf. korrigiert werden. Durch die zweite Fallgruppe ist auch ein Zugang ohne Ausbildung/Studium möglich. Dann die Vorbemerkungen beachten!