

Referent: David Scharf / Personalservices

Grundlagen der Eingruppierung

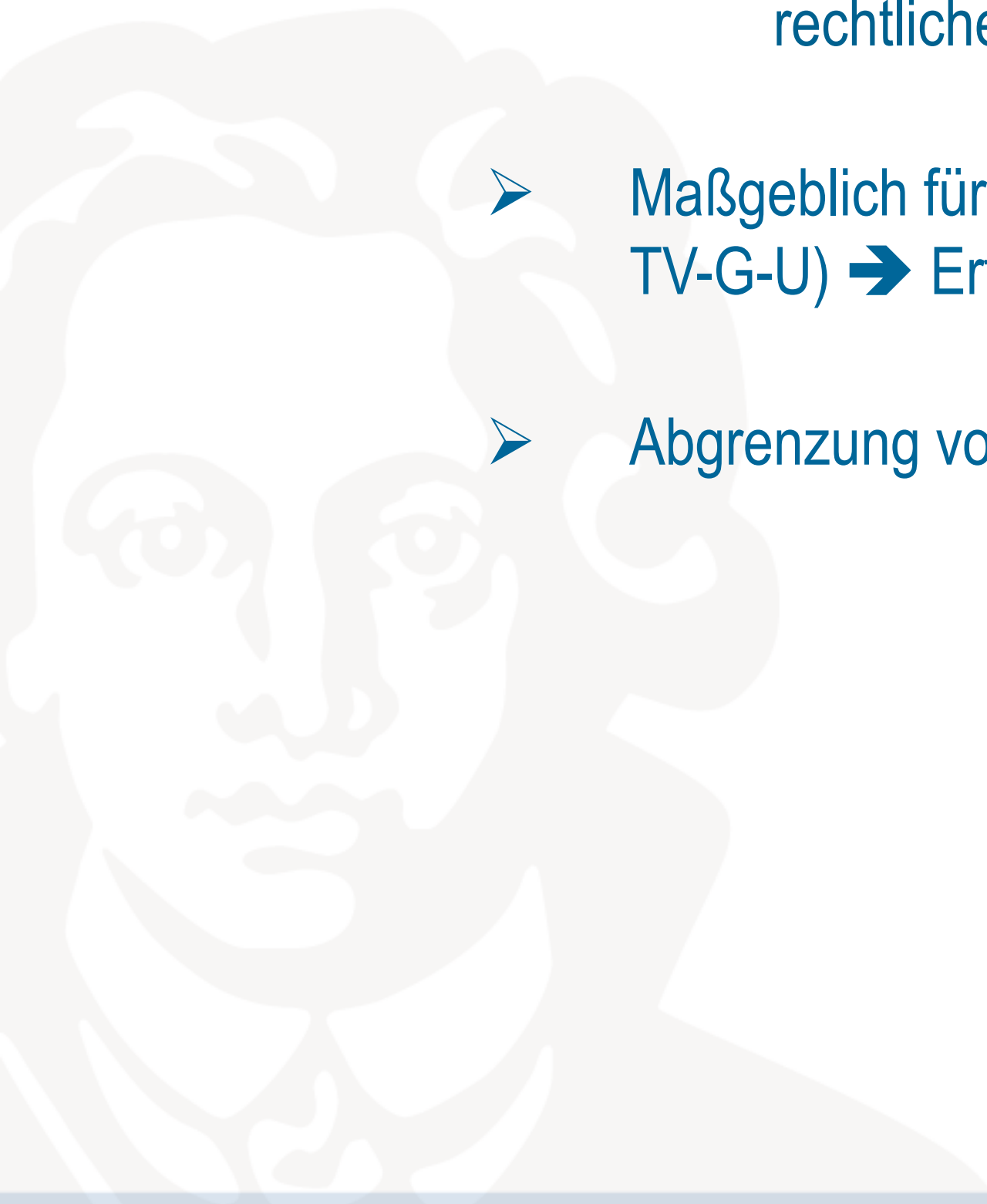
14. März 2019

Themenübersicht

- **Eingruppierung - Tarifrechtliche Grundlagen**
- **Qualifikationsebenen**
- **Zentrale Bedeutung der Tätigkeitsbeschreibung**
- **Unerhebliches für die Eingruppierung**
- **Häufige Fehlerquellen bei der Formulierung von Tätigkeitsbeschreibungen**
- **Tarifliche Bewertung von Tätigkeitsbeschreibungen**
- **Übersicht der Tarifmerkmale lt. Teil I EGO**
- **Tarifmerkmale *Gründliche Vielseitige Fachkenntnisse und Selbstständige Leistungen***
- **Abschließender Hinweis**

Eingruppierung - Tarifrechtliche Grundlagen

- Eingruppierung = Einreihung des Beschäftigten in das kollektive Entgeltschema (Tarifvertrag & Entgeltordnung)
- Die/der Beschäftigte wird dabei nicht eingruppiert, sie/er **ist** eingruppiert (Grundsatz der **Tarifautomatik**)
 - die richtige Eingruppierung ergibt sich bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen als zwingende rechtliche Folge und ist ein „Akt der Rechtsanwendung“
- Maßgeblich für die Eingruppierung ist ausschließlich die vom Arbeitgeber **dauerhaft übertragene Tätigkeit** (§12 TV-G-U) ➔ Erfordernis Tätigkeitsbeschreibung
- Abgrenzung vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§ 14 TV-G-U)



Qualifikationsebenen

Der Aufbau des TV-G-U spiegelt grundsätzlich die alten Laufbahngruppen des Beamtenrechts wider, die nun als Qualifikationsebenen bezeichnet werden:

Übersicht: System der Qualifikationsebenen des TV-G-U für Teil I der EGO		
E 1 bis E 4	Un-/Angelernte	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die keine oder eine unter dreijährige Ausbildung in einem Ausbildungsberuf gemäß Berufsbildungsgesetz voraussetzen.
E 5, 6, 8, 9 (FG 3)	dreijährige Ausbildung	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine Ausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz von drei Jahren voraussetzen.
E 9 (ab FG 2) bis E 12	Fachhochschul-/ Bachelor-Abschluss	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen Fachhochschul- bzw. Bachelor-Abschluss voraussetzen.
E 13 bis E 15	Wissenschaftlicher Hochschul- /Masterabschluss	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen wissenschaftlicher Hochschul- bzw. Masterabschluss voraussetzen.



Zentrale Bedeutung der Tätigkeitsbeschreibung

- Da sich die Eingruppierung **ausschließlich** anhand der **auszuübenden Tätigkeiten** ergibt, ist eine tarifkonforme Tätigkeitsbeschreibung Grundlage eines jeden Eingruppierungsvorgangs.
- Die Tätigkeitsbeschreibung dient dazu, die **wesentlichen, dauerhaft anfallenden** Aufgaben einer Funktion schriftlich niederzulegen. Es handelt sich dementsprechend nicht um eine abschließende Aufzählung aller jemals anfallenden Tätigkeiten.
- Die Tätigkeitsbeschreibung ist vom jeweiligen Einsatzbereich anzufertigen, an dem die Stelle konkret ausgeübt werden soll. Sie ist **sachbezogen und wertneutral**, also auf die Tätigkeiten und die dafür **erforderlichen** (nicht nützlichen!) **Qualifikationen und Kenntnisse**, und **nicht personenbezogen** zu formulieren (Soll-Definition).

- Erfordernis der Bildung von **Arbeitsvorgängen** (§ 12 TV-G-U) mit Bemessung der Zeitanteile

Arbeitsvorgang = eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten **abgrenzbare** und **rechtlich selbstständig bewertbare Arbeitseinheit**, der zu einem bestimmten **Arbeitsergebnis** führenden Tätigkeit eines Angestellten (Definition BAG)

- ➔ Abgrenzung zur Stellenausschreibung: Aufgaben werden nur aufgezählt und nicht prozentual in Arbeitsvorgänge zusammengefasst.

Unerheblich für die Eingruppierung (nicht abschließend):

- Stellenanzeigen und Ausschreibungstexte
- Eingruppierung vergleichbarer Beschäftigter oder des Stellenvorgängers (Stichwort Bewährungsaufstiege)
- Steigende Anforderungen an die Berufstätigkeit einer/s Beschäftigten bei unveränderten Eingruppierungsmerkmalen
- Einarbeitungszeit
- Qualität oder Quantität der geleisteten Arbeit
- Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag (rein deklaratorisch)
- Schlüsselqualifikationen (z.B. Verhandlungsgeschick, Kontaktfähigkeit, Phantasie, Eigeninitiative etc.)
- Stellenplan bzw. ausgewiesene Stellen im Haushalts- oder Stellenplan

Häufige Fehlerquellen bei der Formulierung von Tätigkeitsbeschreibungen

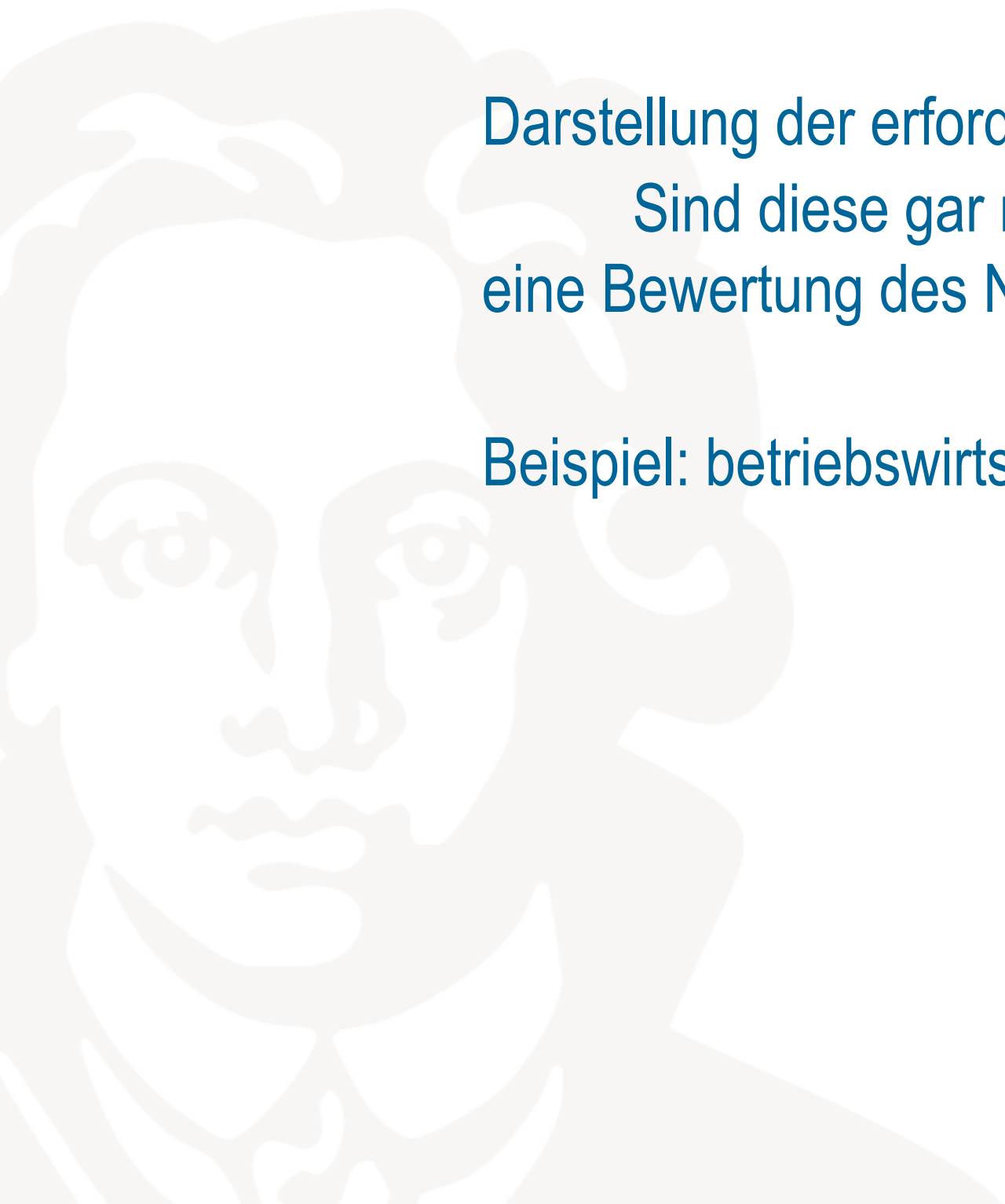
Beschreibung der Tätigkeiten:

- Verwendung von **Wertungen** und **unbestimmten Tätigkeitsworten** (z.B. schwierig, selbstständig, verantwortlich, bedeutend) erschwert die Feststellung, ob wortgleiche Tätigkeitsmerkmale (z.B. selbstständige Leistungen) erfüllt sind.

Darstellung der erforderlichen (≠ nützlichen!) Fachkenntnisse:

Sind diese gar nicht oder viel zu pauschal aufgeführt bzw. lassen sich nicht den Arbeitsvorgängen zuordnen, so ist eine Bewertung des Niveaus der Tätigkeit anhand der erforderlichen Kenntnisse nicht zweifelsfrei möglich.

Beispiel: betriebswirtschaftliche Kenntnisse



Tarifliche Bewertung von Tätigkeitsbeschreibungen

- Da Entgeltordnungen als abstrakte und umfassende Regelungen eine Vielzahl unterschiedlichster Aufgabengebiete abdecken sollen, sind die **Tätigkeitsmerkmale** entsprechend **abstrakt** gehalten (**unbestimmte Rechtsbegriffe**).
- Die Auslegung der EGO bzw. der Tarifmerkmale ist daher ohne Kenntnis der einschlägigen **Rechtskommentierung** und **Rechtsprechung** nicht möglich.
- Bewertung der Kenntnisse erfolgt durch Abgleich mit den jeweiligen Ausbildungs-/Studienordnungen.
- **Baukastenprinzip**: Die Tätigkeitsmerkmale der EGO bauen grundsätzlich aufeinander auf, an verschiedenen Stellen erfolgt darüber hinaus eine Differenzierung durch Heraushebungsmerkmale, welche ein zusätzliches qualifizierendes Tätigkeitsmerkmal (z.B. besondere Schwierigkeit und Bedeutung) erfordern.
- Um die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe festzustellen, muss aufgrund der aufeinander aufbauenden Systematik der EGO in Teil I grundsätzlich immer erst geprüft werden, ob die Tarifmerkmale der niedrigeren Entgeltgruppen erfüllt sind und anschließend, ob die Merkmale der darauf aufbauenden höheren Entgeltgruppe vorliegen – fehlt es beispielsweise an der Vielfältigkeit der Tätigkeit, so kann über die Entgeltgruppe 5 hinaus keine Eingruppierung erfolgen usw.
- Insgesamt hohe Rechtssicherheit, da die Eingruppierungsregeln grundsätzlich am BAT anknüpfen, so dass auf die bisherige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zurückgegriffen werden kann.

Entgeltgruppe lt. EGO TV-G-U	Tarifmerkmale lt. Teil I, EGO TV-G-U Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit:	Unterscheidungs- /Heraushebungsmerkmal zur niedrigeren Entgeltgruppe
E 5	<u>gründliche Fachkenntnisse</u> erfordert	/
E 6	<u>gründliche und vielseitige Fachkenntnisse</u> erfordert	Vielseitige Fachkenntnisse
E 8	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu <u>einem Drittel selbstständige Leistungen</u> erfordert	Min. 33% selbstständige Leistungen
E 9, FG 3 (sog. kleine E 9)	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und <u>selbstständige Leistungen</u> erfordert	Min. 50% selbstständige Leistungen
E 9, FG 2	<u>gründliche, umfassende Fachkenntnisse</u> und selbstständige Leistungen erfordert	Min. 50% gründliche, umfassende Fachkenntnisse
E 9, FG 1 (sog. große E 9)	deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 heraushebt, dass sie <u>besonders verantwortungsvoll</u> ist	Min. 50% besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten
E 10	deren Tätigkeit sich <u>mindestens zu einem Drittel</u> durch <u>besondere Schwierigkeit und Bedeutung</u> aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt	Min. 33% besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 11	deren Tätigkeit sich durch <u>besondere Schwierigkeit und Bedeutung</u> aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt	Min. 50% besondere Schwierigkeit und Bedeutung

Gründliche Fachkenntnisse vs. Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse

- **Gründliche Fachkenntnisse** erfordern die nähere Kenntnis von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifbestimmungen oder sonstigen einschlägigen Vorschriften und Regelwerken des jeweiligen Aufgabenbereiches. Es handelt sich um Fachkenntnisse von nicht unerheblichem Ausmaß und mehr als oberflächlicher Art. Sie müssen die eigenständige Erledigung eines Vorgangs ohne Arbeitsanweisungen im Einzelnen möglich machen.
- Bei der Auslegung des Tarifmerkmals geht es um die Qualität der Kenntnisse. „Gründlich“ wird synonym für „nähere“ Fachkenntnisse verwendet, die von Grundkenntnissen, Allgemeinbildung und sogenannten Schlüsselqualifikationen abzugrenzen sind, die nicht ausreichend sind. Zu letzteren zählen auch Kenntnisse, die sich nur auf sehr wenige einfachste Bestimmungen beziehen, die eher der Allgemeinbildung zuzurechnen sind.
- Fachkenntnisse sind all diejenigen Kenntnisse, die unerlässlich sind, um die übertragene Aufgabe ordnungsgemäß erfüllen zu können.
- Gründliche Fachkenntnisse sind dann als **vielseitig** zu bewerten, wenn sie hinsichtlich der **Vielfalt und Unterschiedlichkeit gesteigert** sind. Die Steigerung ist **ausschließlich quantitativ** bzw. dem Umfang nach begründet.
- Die/der Beschäftigte muss zur Erfüllung der Anforderungen zum Beispiel zahlreiche gesetzliche Einzelbestimmungen, Erlasse, Verfügungen oder Dienstanweisungen kennen.
- Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse können aber auch erfüllt sein, wenn eine/ein Beschäftigte/r nur auf einem speziellen, schmalen Sachgebiet tätig wird, solange es sich nicht um ein eng abgegrenztes Teilgebiet mit nur routinemäßiger Bearbeitung (also regelmäßig gleich gelagerte Fälle) handelt.
- Das Tarifmerkmal kann auch dann angenommen werden, wenn die/der Beschäftigte die in einer **Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten in ihrer entsprechenden Breite und Tiefe im Rahmen der Aufgabenerfüllung einsetzen muss**.
- Auch bloßes Erfahrungswissen – aufgrund beruflicher Erfahrung gewonnenes Wissen – kann gründliche und vielseitige Fachkenntnisse begründen. Bloße Lebenserfahrung unabhängig von der Tätigkeit und Allgemeinwissen sind davon abzugrenzen.

selbstständige Leistungen* ≠ *selbstständiges Arbeiten* oder *selbstständiges Handeln

- Selbstständiges Arbeiten bezeichnet alleiniges Arbeiten, ohne direkte Aufsicht oder Lenkung durch Weisung und hat keinen Einfluss auf die tarifrechtliche Eingruppierung.
- „*selbstständigen Leistungen*“ erfordern jedoch ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

Selbstständige Leistungen können nur angenommen werden, wenn eigene Gedankenarbeit hinsichtlich

- des einzuschlagenden Weges und insbesondere
- des zu findenden Arbeitsergebnisses

erbracht wird, die eine eigene geistige Beurteilung und EntschlieÙung erfordert.

Kennzeichen *selbstständiger Leistungen* im tariflichen Sinne ist damit ein wie auch immer gearteter

- Ermessensspielraum,
- Entscheidungsspielraum,
- Gestaltungsspielraum oder
- Beurteilungsspielraum

bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses, bei dessen Ausfüllung das Abwägen unterschiedlicher Informationen erforderlich ist.

- Das Aufgabengebiet muss daher eine **gewisse Eigenständigkeit** aufweisen und die/der Beschäftigte muss **ohne Detailvorgaben**, d.h. ohne Lenkung der Aufgaben durch Einzelanweisungen des Vorgesetzten, arbeiten
- *Selbstständige Leistungen* liegen vor, wenn der **Lösungsweg für ein Problem nicht vorgegeben ist, sondern eigenständige Denk- und Abwägungsprozesse zur Bewältigung der Aufgaben angestellt werden müssen**. Die/der Beschäftigte muss dabei unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen.
- *Selbstständige Leistungen* liegen **nicht** vor, wenn das **Ergebnis von vornherein feststeht**.

Checkliste: Prüfkriterien für selbstständige Leistungen

- Bestehen Vorgaben zum einzuschlagenden Arbeitsweg (Arbeitsmethoden/-gestaltung)?
- Steht das Arbeitsergebnis von vornherein fest oder ist es selbst und frei von inhaltlichen Detailvorgaben zu ermitteln?
- Welche Handlungsmöglichkeiten (nicht Alternativen) bestehen bei der Ermittlung des Arbeitsergebnisses konkret?

Abschließender Hinweis

- Ist die Tätigkeitsbeschreibung nicht mehr aktuell, so sollte auf die/den Vorgesetzte/n zugegangen werden (z.B. im Rahmen des MAEG) und um **Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibung** gebeten werden. Der Vorgesetzte muss die überarbeitete Tätigkeitsbeschreibung anschließend über den Dienstweg über die budgetverwaltende Stelle (Dekanat, Bereichsleitung etc.) an PS richten.
- Ein Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung bei PS bedeutet, dass die formal übertragenen Tätigkeiten anhand der Tätigkeitsbeschreibung in der Personalakte überprüft werden – ggf. abweichende Tätigkeiten können nicht überprüft werden!
- Hintergrund: Die **rechtswirksame Übertragung von Tätigkeiten** ist ausschließlich durch die **Personalabteilung** (PS) unter Beteiligung der Gremien (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte) möglich – der jeweilige Vorgesetzte kann keine Tätigkeiten dauerhaft übertragen!
- Die/der jeweilige Vorgesetzte kann jedoch Arbeitsaufträge auch über das in der Tätigkeitsbeschreibung hinaus formulierte zuweisen (die Tätigkeitsbeschreibung ist keine abschließende Aufzählung), jedoch nicht dauerhaft.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

