

Richter · Gamisch · Mohr

WALHALLA

Eingruppierung

TVöD-Bund

in der Praxis

Die neue Entgeltordnung:
Verwaltung
Körperliche/handwerkliche Tätigkeiten

2., aktualisierte Auflage



[Wissen für die Praxis]

Die Grundlagen der Eingruppierung

1.	§ 12 TVöD-Bund.....	26
2.	Summarische/Analytische Bewertung	27
3.	Regelmäßig auszuübende Tätigkeit	28
4.	Grundsatz der Tarifautomatik.....	29
5.	Arbeitsvorgang.....	30
6.	Zeitanteile: Die 50-Prozent-Grenze.....	36
7.	Zusammenfassende Betrachtung.....	37
8.	Eingruppierung in besonderen Fällen – § 13 TVöD-Bund.....	38
9.	Die Umgruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	39
10.	Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	40

1. § 12 TVöD-Bund

Die Grundlage der Eingruppierung ist § 12 TVöD-Bund. Diese Vorschrift regelt grundsätzlich, „wie“ eingruppiert wird. Im TV EntgO Bund werden diese Vorgaben ergänzt. „Wo“ der Arbeitnehmer eingruppiert ist, folgt aus der Anlage 1 TV EntgO Bund.

2



§ 12 TVöD-Bund

(1) ¹Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach dem Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund). ²Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) ¹Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ³Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 oder 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

1. ¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.
- (3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

2. Summarische/Analytische Bewertung

Der TVöD-Bund sieht ein sogenanntes summarisches Bewertungsverfahren vor. Dabei erfolgt zunächst anhand vorgegebener Bewertungskriterien (Tätigkeitsmerkmale) eine qualitative Gesamteinschätzung der an den Arbeitnehmer gestellten Anforderungen. Bei diesen Tätigkeitsmerkmalen handelt es sich im Wesentlichen um die Merkmale Kenntnisse (Ausbildung), Fähigkeiten und Verantwortung. Sie bestimmen den Schwierigkeitsgrad der Aufgabenstellung. Diese werden in einem weiteren Schritt quantifiziert, indem die unterschiedlichen Schwierigkeitsgrade der Arbeiten zueinander ins Verhältnis gesetzt und unterschiedlichen Entgeltgruppen zugeordnet (katalogisiert) werden.

Dieses Modell ist von der sogenannten analytischen Stellenbewertung abzugrenzen; beide Modelle dürfen nicht miteinander vermengt werden (so aber Fey, ZMV 1997, S. 226). Beim sogenannten analytischen Verfahren, das regelmäßig bei der Dienstpostenbewertung der Beamten eingesetzt wird, erfolgt keine qualitative Gesamteinschätzung der übertragenen Tätigkeit. Vielmehr werden die qualitativen Anforderungen an die Arbeit durch mehrere Einzelmerkmale in ihren (wesentlichen) Einzelheiten beschrieben. Der Schwierigkeitsgrad der zu erbringenden Arbeitsleistung wird aus einer qualitativen Analyse dieser arbeitsbestimmenden Einzelmerkmale (z. B. Können, Belastung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen) ermittelt. Die Quantifizierung (Einstufung) richtet sich dann nach dem sogenannten Rangreihenverfahren oder dem Stufenwertzahlverfahren (einführend siehe Richter/Gamisch/Mohr, gEG, IV B.2.1 und B.2.2; vertiefend Scholz, S. 736 ff.).

Das von der Gewerkschaft Ver.di angedachte Mischmodell (vgl. Fieg/Rothländer, ZTR 2008, S. 410 ff.) hat sich nicht durchgesetzt.

Praxis-Tipp:

§ 12 TVöD-Bund trifft wie § 22 BAT-B/L und § 12 TV-L/TVöD-VKA für die Eingruppierung eine bindende und abschließende Regelung, die sich als summarische Arbeitsbewertung darstellt. Das BAG hat entschieden, dass eine analytische Stellenbewertung, wie sie bei Beamten vorgenommen wird, im Geltungsbereich des BAT nicht anwendbar ist (vgl. BAG 15.02.1971, 4 AZR 147/70, AP Nr. 38 zu §§ 22, 23 BAT; BAG 14.08.1985, 4 AZR 21/84, AP Nr. 109 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Die Grundlagen der Eingruppierung

Da § 12 TVöD-Bund die Bestimmungen des § 22 BAT im Wesentlichen fortführt, gilt dies somit auch für das neue Eingruppierungsrecht im TVöD-Bund.

Folgende Aspekte sind für die Eingruppierung ohne Bedeutung:

Unerheblich für die Eingruppierung

2

- Stellenplan
- Stellenausschreibungen und Ausschreibungstexte
- Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag
- ausgewiesene Stellen im Haushalts- oder Stellenplan
- Beschlüsse politischer Gremien
- Bewertungen von Stellenbewertungskommissionen
- Einarbeitungszeit
- Eingruppierung vergleichbarer (früherer) Beschäftigter (Angestellte, Arbeiter, Beamte)
- Eingruppierungsrichtlinien einer Tarifvertragspartei
- Geschäftsverteilungspläne
- Qualität der geleisteten Arbeit
- Quantität der geleisteten Arbeit
- Schlüsselqualifikationen (z. B. Kontaktfähigkeit, Phantasie, Eigeninitiative, Verhandlungsgeschick)

(vgl. Richter/Gamisch/Mohr, Grundlagen, S. 23 f.; Richter/Gamisch/Mohr, gEG, IV.B.4.2)

3. Regelmäßig auszuübende Tätigkeit

Der Tarifvertrag stellt nach wie vor auf die regelmäßig auszuübende Tätigkeit ab. Die ausgeübte Tätigkeit ist weiterhin ohne Bedeutung. Die Rechtslage gleicht dem TV-L und TVöD-VKA.

Die auszuübende Tätigkeit ist die vom Arbeitgeber übertragene Tätigkeit. Sie ergibt sich regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag. Für die Eingruppierung sind somit allein die Tätigkeiten maßgeblich, die der Arbeitgeber auf Basis des Arbeitsvertrags übertragen und im Rahmen seines Direktionsrechts ggf. weiter konkretisiert hat (vgl. BAG 26.03.1997, 4 AZR 489/95, AP Nr. 223 zu §§ 22, 23 BAT 1975 m. w. N.).

Damit stellt sich die Frage, wer diese Arbeitgeberfunktion innehat. Das ist in der Regel die Personal- bzw. Organisationsabteilung als personalbewirtschaftende Stelle. Überträgt hingegen ein dazu nicht befugter Vorgesetzter einem Beschäftigten höherwertige Tätigkeiten, führt dies nicht zu einem tariflichen Anspruch auf höhere Vergütung, da die höherwertige Tätigkeit aufgrund der unsachgemäßen Übertragung nicht zur auszuübenden Tätigkeit geworden ist. Der automatische Anspruch auf eine tarifkonforme Vergütung setzt somit erst dann ein, wenn die entsprechenden Tätigkeiten durch das sachlich zuständige Organ der Dienststelle übertragen oder zumindest stillschweigend geduldet wurden (vgl. BAG 26.03.1997, AP Nr. 223 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG 05.05.1999, 4 AZR 360/98, AP Nr. 268 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Allerdings gilt es zu beachten, dass die neuere Rechtsprechung klarstellt, dass dem Arbeitnehmer ein Vertrauensschutz eingeräumt wird: Wird dem Arbeitnehmer von einem Vorgesetzten eine andere Tätigkeit zugewiesen, muss sich dieser darauf verlassen können, dass ihm vom Vorgesetzten nur Tätigkeiten zugewiesen werden, die die von ihm auszuübende Tätigkeit im Sinne des § 12 TVöD-Bund darstellt und tarifgerecht vergütet wird. Der Vertrauensschutz für den Arbeitnehmer besteht nur dann nicht, wenn die Unzuständigkeit des Vorgesetzten bekannt oder doch offensichtlich ist (vgl. LAG Köln 06.08.2014, 5 Sa 877/13, ZTR 2015, S. 21 f.; vgl. BAG 16.04.2015, 6 AZR 242/14, AP Nr. 2 zu § 14 TVöD, ZTR 2015, S. 439 ff.).

4. Grundsatz der Tarifautomatik

Auch im TVöD-Bund gilt weiterhin der sogenannte Grundsatz der Tarifautomatik: Der Mitarbeiter „wird“ nicht, vielmehr „ist“ er in eine Entgeltgruppe eingruppiert (vgl. § 12 Abs. 1 Satz 2 TVöD-Bund). Es erfolgt somit kein „Eingruppierungsakt“, sondern eine „automatische“ Eingruppierung. Man spricht in diesem Zusammenhang von einem „Akt der Rechtsanwendung“, mit dem die Äußerung einer Rechtsansicht durch den Arbeitgeber verbunden ist (vgl. BAG 27.07.1993, 1 ABR 11/93, AP Nr. 110 zu § 99 BetrVG 1972; BAG 30.05.1990, 4 AZR 74/90, AP Nr. 31 zu § 75 BPersVG).

Nach diesem Modell kann es folglich keine falsche Eingruppierung geben, sie ist immer korrekt. Es ist eine andere Frage, ob der Arbeitgeber das tarifgerechte Ergebnis erkannt hat (vgl. Richter/Gamisch/Mohr, Grundlagen, S. 15 f.; Richter/Gamisch/Mohr, gEG, IV.B.4). Ob-