

²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

³Eine 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.

(Hervorhebungen durch die Verfasser)

§ [12](#) TVöD-VKA regelt generell, „wie“ eingruppiert wird. „Wo“ der Beschäftigte eingruppiert ist, folgt aus der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA).

2. Summarische/analytische Bewertung

Der TVöD-VKA sieht ein sogenanntes summarisches Bewertungsverfahren vor. Dabei erfolgt zunächst anhand vorgegebener Bewertungskriterien (Tätigkeitsmerkmale) eine qualitative Gesamteinschätzung der an den Arbeitnehmer gestellten Arbeitsanforderungen.

Bei den 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-VKA trifft wie § 22 BAT und § 12 TV-L/TVöD-Bund 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).

Da § [12](#) TVöD-VKA die Bestimmungen des § [22](#) BAT im Wesentlichen fortführt, gilt dies somit auch für das neue Eingruppierungsrecht im TVöD-VKA.

3. Grundsatz der Tarifautomatik

Auch im TVöD-VKA gilt weiterhin der sogenannte Grundsatz der Tarifautomatik: Der Mitarbeiter „wird“ nicht, vielmehr „ist“ er in eine Entgeltgruppe eingruppiert (siehe § 12 Abs. 1 Satz 2 TVöD-VKA).

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 15.06.2011, 4 AZR 737/09, AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT Rückgruppierung).

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. 16 f.; Richter/Gamisch/Mohr, gEG, IV.B.4). Objektive Fehler bei der Eingruppierung können deshalb grundsätzlich mit einer sogenannten korrigierenden Herabgruppierung beseitigt werden (Richter/Gamisch/Mohr, gEG, IV.B.13.3).

4. Regelmäßig auszuübende Tätigkeit

Der Tarifvertrag stellt nach wie vor auf die regelmäßig aus-zu-übende Tätigkeit ab. Die aus-ge-übte Tätigkeit ist weiterhin ohne Bedeutung. Die Rechtslage gleicht dem TV-L und TVöD-Bund.

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 24.09.2015, 2 AZR 680/14, AP Nr. 165 zu § 2 KSchG 1969, ZTR 2016, S. 275 ff. 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 höheres Entgelt, da die höherwertige Tätigkeit aufgrund der unsachgemäßen Übertragung nicht zur auszuübenden Tätigkeit geworden ist. Der automatische Anspruch auf ein tarifkonformes Entgelt setzt somit erst dann ein, wenn die entsprechenden Tätigkeiten durch das sachlich zuständige Organ der Dienststelle übertragen oder zumindest stillschweigend geduldet wurden (vgl. BAG 05.05.1999, 4 AZR 360/98, AP Nr. 268 zu §§ 22, 23 BAT 1975; LAG Köln 06.08.2014, 5 Sa 877/15, ZTR 2015, S. 21 f.).

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-VKA 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.).

WICHTIG:

Der öffentliche Arbeitgeber sollte deshalb für klare Zuständigkeiten sorgen.

Dabei soll nur die auszuübende Tätigkeit eine Rolle bei der Eingruppierung spielen, die dem Mitarbeiter „nicht nur vorübergehend“, sondern auf Dauer übertragen wurde und die