

Rechtliche Voraussetzungen

Personalvertretungsrechtliche Regelungen zur Eingruppierung

Bund/Länder	Regelungen zur Eingruppierung
Bund	§ 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG
Baden-Württemberg	§ 76 Abs. 1 Nr. 1 BaWüLPVG
Bayern	siehe unten
Berlin	siehe unten
Brandenburg	§ 63 Abs. 1 Nr. 9 PersVGBra
Bremen (Allzuständigkeit)	§§ 65, 52 PersVGBrem
Hamburg	§ 87 Abs. 1 Nr. 4 HmbPersVG
Hessen	§ 77 Abs. 1 Nr. 2b HPVG
Mecklenburg-Vorpommern	§ 68 Abs. 1 Nr. 1 PersVGMV
Niedersachsen	§ 65 Abs. 2 Nr. 2 NdsPersVG
Nordrhein-Westfalen	§ 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVGNW
Rheinland-Pfalz	§ 78 Abs. 2 Nr. 1 LPersVGRh-Pf
Saarland	§ 80 Abs. 1b Nr. 2 SPersVG
Sachsen	§ 80 Abs. 1 Nr. 1 SächsPersVG
Sachsen-Anhalt	§ 67 Abs. 1 Nr. 1 PersVGLSA
Schleswig-Holstein	§ 51 MBGSH
Thüringen	§ 75 Abs. 1 Nr. 2 ThürPersVG

Rechtsgrundlagen

Grundlage für eine Eingruppierung ist im Regelfall ein **Tarifvertrag**. Ausnahmen hiervon bilden die sogenannten außertariflichen Regelungen. Es bestehen mehrere große Tarifvertragswerke: Für den Bund und die Kommunen gilt der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (**TVöD**), für die Bundesländer der Tarifvertrag für die Länder (**TV-L**), die Bundesagentur für Arbeit mit ihren vielen Dienststellen hat ebenfalls einen eigenen Tarifvertrag (**TV-BA**). Bei der Bundesagentur besteht ein besonderes System, das hier nicht weiter beschrieben werden kann (**TVöD/VKA**).

Für **TVöD/VKA** gilt, dass zwar eine neue detaillierte Eingruppierungsregelung (Entgeltordnung) beabsichtigt, aber bislang nur eine für die Entgeltgruppe 1 und für die Eingruppierungen der Ärztinnen und Ärzte festgelegt worden ist (§ 17 Abs. 3 TVÜ-VKA). Während das Gefüge der Tabellenentgeltgruppen und der Stufenzuordnung in diese Tarifverträge bereits aufgenommen worden ist (§§ 15 bis 17 TVÜ-VKA), richtet sich das Eingruppierungsverfahren vorerst weiter nach den Vorschriften der bisherigen Manteltarifverträge (z.B. **BAT**, **BMT-G**).

TV-L

Für den **TV-L** gilt seit dem 01.01.2012 eine neue eigene Entgeltordnung, die die Trennung nach Arbeitern und Angestellten nicht mehr kennt; es gibt nur noch „Beschäftigte“ bzw. die entsprechende Berufsbezeichnung. Die Eingruppierung erfolgt nun also unmittelbar aus dieser Entgeltordnung in Verbindung mit den Eingruppierungsregelungen der §§ 12 und 13 **TV-L**.

TVöD-Bund

Wie das Bundesministerium des Innern in seinem Schreiben vom 31.08.2011 – D 5 – 220 233-52/7 – erklärt hat, will der Bund auf der Grundlage des Abschlusses der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über eine Entgeltordnung zum **TV-L** unter Einbeziehung bundesspezifischer Besonderheiten fortsetzen. Die Verhandlungen sollen vor der Lohnrunde 2012 abgeschlossen werden. Bis dahin gelten die Eingruppierungsregelungen wie beim **TVöD/VKA**-Bereich; also weiterhin gelten für den Angestelltenbereich die Vergütungsregelungen des **BAT** und für den Arbeiterbereich die Einreihungsregelungen nach dem **MTArb**.

Tabellenentgelt (Stufenzuordnung)

Die Höhe des Tabellenentgelts bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die Beschäftigte eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe. Somit hängt die Höhe des Entgelts von zwei verschiedenen Entscheidungen ab, nämlich der Eingruppierung einerseits sowie der Stufenzuordnung i.S.d. § 16 **TVöD** bzw. des § 16 **TV-L** andererseits. Die begriffliche Unterscheidung zwischen der „**Stufenzuordnung**“ und der „**Eingruppierung**“ spiegelt sich in den jeweils anders gearteten Kriterien wider, die für die Eingruppierung und die Stufenzuordnung maßgeblich sind. Diese sind bei der Eingruppierung die „auszuübende Tätigkeit“, bei der Stufenzuordnung „die einschlägige Berufserfahrung“ oder der „Förderlichkeit einer vorherigen beruflichen Tätigkeit“ für die vorgesehene Tätigkeit. Letzteres sind Merkmale, die die jeweilige Person des Beschäftigten betreffen.

Tarifvertragliche Vorgaben

Wegen einer fehlenden neuen Entgeltordnung im **TVöD**-Bereich bestehen derzeit folgende Eingruppierungsregelungen fort:

- §§ 22, 23 BAT/BAT-O einschließlich der Vergütungsordnung (Anlagen Ia und Ib zum BAT), für das Tarifgebiet Ost mit den Maßgaben des § 2 des ersten Änderungsvertrags (ÄndTV) zum BAT-O vom 08.05.1991 in der Fassung des ÄndTV Nr. 13 vom 31.01.2003 und
- §§ 1, 2 Abs. 1 und 2 und § 5 Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb (TVLohngrV) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2, für das Tarifgebiet Ost mit den Maßgaben des § 1 TV-Lohngruppen-O-Bund in der Fassung des ÄndTV Nr. 6 vom 15.12.1995

Nach § 22 BAT/BAT-O ist Folgendes zu beachten:

- Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen Ia und Ib). Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.
- Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht.
- Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.
- Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind die Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit im Gesamtzusammenhang zu beurteilen.
- Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das bestimmte Maß – ebenfalls bezogen auf die gesamte ausübende Tätigkeit – für jede Anforderung.
- Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein anderes zeitliches Maß als 50 Prozent bestimmt, so gilt dieses andere Maß.
- Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.
- Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Weiterhin gilt außerdem die Protokollerklärung mit der Definition des Arbeitsvorgangs:

- Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangstätigkeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreifes Bearbeiten eines Aktenvorgangs, Fertigen einer Bauzeichnung, Festsetzen einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz, Erstellen eines EKG).
- Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht gespalten werden.
- Eine Anforderung i.S.d. § 22 Abs. 2 BAT/BAT-O ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.
- Für den TV-L-Bereich gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen (bei Redaktionsschluss war die Abstimmung zu diesen Punkten noch nicht beendet).

Beschwerden gegen eine vermeintlich falsche Eingruppierung

Vertritt ein Arbeitnehmer die Auffassung, nicht richtig eingruppiert worden zu sein, muss der Anspruch korrekt **schriftlich** geltend gemacht werden, damit der Arbeitgeber die Begründung materiell nachvollziehen kann. Das Schreiben, mit dem der Arbeitnehmer seine Ansprüche erhebt, muss folgende Angaben enthalten:

- genauer Zeitpunkt (Datum) für die begehrte Eingruppierung in die Entgeltgruppe (Vergütungs- oder Lohngruppe)
- Angabe der Entgeltgruppe (zurzeit noch nach der maßgeblichen Vergütungsordnung bzw. nach dem Lohngruppenverzeichnis)
- Nennung der jeweiligen Fallgruppe

Es sollte also der gleiche substantiierte Sachvortrag erfolgen, wie er bei Einreichung einer Eingruppierungsfeststellungsklage zu erfolgen hat.

Verfall/Erlöschen von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

Der Anspruch auf die richtige Eingruppierung unterliegt nicht einer Verfallsklausel (Erlöschensfrist). Verfallen (erlöschen) können aber die Entgelte, die sich aus der Differenz zwischen den unterschiedlichen Entgeltgruppen ergeben.

Der Eingruppierungsanspruch und der Bezahlungsanspruch sind insoweit getrennt zu beurteilen.

Geltendmachung des Bezahlungs-(Nachzahlungs-)Anspruchs

Für denselben Sachverhalt reicht es – auch für zukünftige Leistungen – aus, den Anspruch einmalig geltend zu machen, um die Ausschlussfrist zu wahren. Danach hat der Arbeitnehmer nur noch die gesetzliche Verjährungsfrist nach § 195 BGB zu beachten. In formeller Hinsicht ist die **Ausschlussfrist** nach § 37 TVöD und § 37 TV-L zu beachten. Diese Bestimmung entspricht dem früheren § 70 BAT/BAT-O.

§ 37 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

Die Ausschlussfrist beginnt ab Fälligkeit der jeweiligen Entgeltansprüche (vgl. BAG vom 16.01.1991 – 4 AZR 320/90 –). Bei fehlerhafter oder irrthümlicher Eingruppierung in eine zu hohe oder zu niedrige Entgeltgruppe läuft die Ausschlussfrist für die Rückforderung oder Nachzahlung des Entgelts ab Fälligkeit der jeweiligen Entgeltzahlung.

Beteiligung des Personalrats

Die in den Tarifwerken TVöD und TV-L bei der Eingruppierung vorgenommenen unterschiedlichen Regelungen (auch im TVöD zwischen Bund und Kommunen) führen zu einem nur schwer verständlichen Überblick der Beteiligungsrechte der Personalvertretungen. In diese Regelungen sind in starkem Maß sogenannte unbestimmte Rechtsbegriffe aufgenommen worden, die bekanntlich gerichtlich nachprüfbar sind. Die Schwierigkeiten haben sich inzwischen bei der Wiedergabe der höchstrichterlichen Rechtsprechung hierzu fortgesetzt, weil immer nur zu einer konkreten Tarifregelung Recht gesprochen werden kann.

Mitbestimmung bei Eingruppierung besteht in allen Personalvertretungsgesetzen

Aus der tabellarischen Wiedergabe der Rechtsquellen für die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung ist ersichtlich, dass Bayern und Berlin diesen Tatbestand in den Landespersonalvertretungsgesetzen nicht wörtlich ausweisen. Aus dem Kontext der beiden Gesetze und der Rechtsprechung ergibt sich aber klar, dass in diesen beiden Gesetzen die Eingruppierung als ein Teil des mitbestimmungspflichtigen Tatbestands „Einstellung“ zu verstehen ist.

Unterschiedliche Wertungen – endgültige Entscheidung

Die im Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 27.08.2008 (siehe Rechtsprechung zu diesem Stichwort) getroffenen Aussagen zielen in dieselbe Richtung wie der Beschluss vom 13.10.2009 – 6 P 15.08 – zum TV-L. Beide können eigentlich auf die gleichlautenden Bestimmungen des TVöD übertragen werden. Gleichwohl vertritt der Bund (vertreten durch BMI) eine entgegengesetzte Auffassung. In seinen Rundschreiben vom 05.02.2009 – D 2 – 212 221/19 – und 27.05.2009 – D 05 – 220 210 – 2/16 – bewertete er die Stufenzuordnung als nicht mitbestimmungspflichtig. Gegen eine anderslautende Entscheidung des Verwaltungsgerichts Köln vom 09.10.2009 zu einer Bundesangelegenheit im Sinne obiger Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichts legte der Bund Rechtsmittel

ein. Inzwischen ist bekannt, dass auch die Fachkammer des Verwaltungsgerichts Darmstadt am 30.11.2009 in einer Bundesangelegenheit die Mitbestimmung des Personalrats bei der Stufenzuordnung anerkannt hat.

Es war deshalb für die beim Bund gebildeten Personalvertretungen schwierig, die einschlägige Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Eingruppierung bei Zustimmungsverweigerungen heranzuziehen.

Nun hat das Bundesverwaltungsgericht in seinem Beschluss vom 07.03.2011 – 6 P 15.10 – wie folgt entschieden:

Leitsätze:

1. Die Mitbestimmung bei Eingruppierung erstreckt sich auf die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2, Abs. 3 Satz 1 bis 3 und Abs. 5 Satz 3 TVöD-Bund.
2. Die Mitbestimmung bei Eingruppierung kommt in den Fällen des § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund erst zum Zuge, wenn die Dienststelle – unter Beachtung der Mitbestimmung bei der Lohngestaltung gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG – Grundsätze zur Anrechnung beschlossen hat.

Das Bundesverwaltungsgericht stellte noch einmal klar, dass die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung kein Mitgestaltungs-, sondern ein Mitbeurteilungsrecht ist. Sie soll sicherstellen, dass die Rechtsanwendung möglichst zutreffend erfolgt, und die Personalvertretung in den Stand versetzen, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag im Einklang steht.

Die genannten Gesichtspunkte sprechen dafür, die Mitbestimmung bei Eingruppierung auf alle bedeutsamen Parameter zu erstrecken, die für den Kernbestandteil des tariflichen Entgelts maßgeblich sind. Die Richtigkeitskontrolle bleibt unvollständig, wenn sie sich auf die Einreihung in die Entgeltgruppe beschränkt, andere für die Bemessung des Grundgehalts wesentliche Merkmale, bei denen ebenfalls ein Kontrollbedürfnis besteht, aber nicht erfasst. Ist daher bei der Einstellung eines Arbeitnehmers neben der Einordnung in die Entgeltgruppe für die Bemessung des tariflichen Grundgehalts die Zuordnung zu einer Stufe innerhalb der Entgeltgruppe vorzunehmen, so ergeben beide Vorgänge zusammen die mitbestimmungspflichtige Eingruppierung.

Als Gesamtvorgang vollzieht sich die Eingruppierung neu einzustellender Arbeitnehmer in drei Schritten:

- In einem ersten Schritt ist der Arbeitnehmer mit der damit vorgesehenen Tätigkeit in eine Vergütungsgruppe nach der Vergütungsordnung des BAT einzureihen (§ 17 Abs. 1 TVÜ-Bund i.V.m. § 22 BAT sowie der Anlage Ia zum BAT).
- In einem zweiten Schritt ist die ermittelte Vergütungsgruppe einer Entgeltgruppe des TVöD-Bund zuzuordnen (§ 17 Abs. 7 Satz 1 TVÜ-Bund und Anlage 4 TVÜ-Bund).
- Befindet er sich in einer der Entgeltgruppen 9 bis 15, so erfolgt in einem dritten und letzten Schritt die Stufenzuordnung nach Maßgabe der zwingenden Regelungen in § 16 Abs. 2 TVöD-Bund.

Auf alle drei Schritte bezieht sich die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung.

Befugnisse

Die Mitbestimmung bei erstmaliger Eingruppierung ist in der Regel zeitlich verbunden mit der Mitbestimmung bei der Einstellung, denn bevor ein Beschäftigter in einer Dienststelle mit der Arbeit beginnt, muss er wissen, welche Tätigkeiten er auszuüben hat und welches Entgelt er dafür erhält.

Der Personalrat hat bei der Festlegung der „**Entgeltgruppe**“ keine Gestaltungsmöglichkeit, weil wegen der Tarifautomatik kein rechtlicher Spielraum hierfür besteht. Die Eingruppierung in einem solchen Fall ist kein Akt rechtlicher Gestaltung. Aufgabe des Personalrats ist es aber, im Rahmen der Richtigkeitskontrolle den jeweiligen Sachverhalt aufgrund der tariflichen Bestimmungen nachzuvollziehen und so mitzubeurteilen.

Richtigkeitskontrolle

Das Bundesverwaltungsgericht formulierte den Begriff „Richtigkeitskontrolle“ (**kontrollierender Nachvollzug**) in seiner Entscheidung vom 18.05.2004 – 6 P 13.03 – wie folgt:

„Eine die Mitbestimmung des Personalrats ausschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht dann, wenn darin ein Sachverhalt unmittelbar geregelt ist, es also zum Vollzug keines Ausführungsaktes bedarf. Eine solche Regelung besitzt Ausschließlichkeitscharakter, weil sie vollständig, umfassend und erschöpfend ist. Wenn jedoch aufgrund einer gesetzlichen oder tariflichen Regelung die Ausgestaltung der Einzelmaßnahmen dem Dienststellenleiter überlassen ist, unterliegt dessen Entscheidung auch bei rein normvollziehenden Maßnahmen ohne Ermessensspielraum der Richtigkeitskontrolle des Personalrats im Wege der Mitbestimmung.“

Überblick über die Personalratsbeteiligung bei der Stufenzuordnung

Standardfall: Stufe 1

Tarifvorschriften: § 16 Abs. 2 Satz 1 TV-L; § 16 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund); § 16 Abs. 2 Satz 1 TVöD (VKA)

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu TV-L: Mitbestimmung in Form der Richtigkeitskontrolle durch Personalrat

Einschlägige Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber

Tarifvorschriften: § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L; § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund); § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD (VKA)

Nach Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu TV-L: Mitbestimmung in Form der Richtigkeitskontrolle durch Personalrat

Einschlägige Berufserfahrung bei anderem Arbeitgeber

Tarifvorschriften: § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L; § 16 Abs. 3 Satz 2 und 3 TVöD (Bund); § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD (VKA)

Nach Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu TV-L: Mitbestimmung in Form der Richtigkeitskontrolle durch Personalrat

Anerkannte förderliche Berufstätigkeit

Tarifvorschriften: § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L; § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD (Bund); § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD (VKA)

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum TV-L: Mitbestimmung des Personalrats, weil die Vorschrift dem Arbeitgeber Ermessen einräumt. Schon deswegen kann sie für sich allein betrachtet nicht Gegenstand der Mitbeurteilung bei der Rechtsanwendung sein, als welche sich die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung darstellt.

Beabsichtigt die Dienststelle, hierzu Grundsätze zur Stufenzuordnung zu erlassen, so muss sie den Personalrat im Wege der Mitbestimmung bei der Lohngestaltung (im konkreten Fall: § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BaWüPersVG) beteiligen. Bestehen solche Grundsätze, hat der Personalrat im konkreten Einzelfall aber nur noch die Befugnis zur Richtigkeitskontrolle.

Will die Dienststelle keinen Gebrauch von der Zuordnung zu einer höheren Stufe machen, obwohl die materiellen Voraussetzungen hierfür vorliegen, besteht für den Personalrat kein Gestaltungsrecht im Rahmen der Mitbestimmung, sondern nur eine allgemeine Richtigkeitskontrolle (Änderung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts gegenüber 27.08.2008).

Übernahme der Stufe im unmittelbaren Anschluss an ein anderes Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst

Tarifvorschriften: § 16 Abs. 2a TV-L; § 16 Abs. 3a TVöD (Bund); § 16 Abs. 2a TVöD (VKA)

Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts hat diese Regelung mit derjenigen in § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L gemein, dass sie die Stufenzuordnungen beim Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen jeweils ins Ermessen des Arbeitgebers stellen „kann“. Eine Mitbestimmung bei Eingruppierung kommt hier allenfalls unter der Voraussetzung in Betracht, dass der Arbeitgeber, soweit erforderlich, mit Zustimmung des Personalrats abstrakt-generelle Regelungen zur Ausfüllung der genannten tariflichen Ermächtigungen erlässt.

Stufenzuordnung bei Einstellung – Wiedereinstellung beim selben Arbeitgeber

Mit der Problematik der Wiedereinstellung beim selben Arbeitgeber hat sich das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 27.01.2011 – 6 AZR 382/09 – befasst.

Orientierungssätze:

Der Begriff „Einstellung“ in § 16 Abs. 2 TVöD-AT (VKA) erfasst nicht nur die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem kommunalen Arbeitgeber, sondern auch eine Wiedereinstellung im Anschluss an ein vorheriges Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber.

Die Stufenzuordnung in § 16 Abs. 2 TVöD-AT (VKA) benachteiligt nicht Beschäftigte i.S.v. § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, die vom kommunalen Arbeitgeber im Anschluss an ein vorheriges befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt werden.

Entscheidungsgründe

§ 16 Abs. 2 TVöD-AT (VKA) spricht von der Stufenzuordnung „bei Einstellung“ und nicht von der erstmaligen „Einstellung“. Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Begriff „Einstellung“ in § 16 Abs. 2 TVöD-AT (VKA) auch nicht zwischen Neueinstellung und Wiedereinstellung differenziert. Vom Wortsinn her liegt eine Einstellung nicht nur bei der erstmaligen Begründung eines Arbeitsverhältnisses vor, sondern auch dann, wenn ein neues Arbeitsverhältnis im (unmittelbaren) Anschluss an ein vorheriges Arbeitsverhältnis begründet wird.

Soweit tariflich nichts anderes geregelt ist, gilt auch der unmittelbare Anschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses an ein beendetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber für die Stufenzuordnung als Neueinstellung mit der Folge, dass die in einem früheren Arbeitsverhältnis zurückgelegten Stufenlaufzeiten nur im Rahmen der Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung oder als förderliche Zeiten bzw. jetzt als „Vordienstzeiten“ im öffentlichen Dienst nach § 16 Abs. 2a TVöD-AT (VKA) angerechnet werden können, mögen auch die Ergebnisse der tariflichen Regelung nicht durchweg sachgerecht sein. Die Regelung in § 16 Abs. 2a TVöD-AT (VKA), wonach unter den in dieser Bestimmung genannten Voraussetzungen die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden kann, ist erst durch § 1 Nr. 6 ÄndTV Nr. 2 vom 31.0.2008 mit Wirkung vom 01.01.2008 und damit nach der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses eingefügt worden.

Zur Beteiligung des Personalrats hat sich das Bundesarbeitsgericht in der vorstehenden Entscheidung nicht geäußert.

Beteiligung des Personalrats

Bezüglich der **Beteiligung des Personalrats** treffen nun zwei Tatbestände zusammen. Erstens „einschlägige Berufserfahrung“ (beim Bund beim selben Arbeitgeber) und zweitens „Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst“.

Dies bedeutet grundsätzlich Mitbestimmung in Form der Richtigkeitskontrolle durch den Personalrat.

Verweggewährung einer höheren Stufe wegen Personalbedarfs, zur Bindung qualifizierter Fachkräfte, zur regionalen Differenzierung oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten

Tarifvorschrift: § 16 Abs. 5 TV-L

Auch hier hat nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts die Regelung mit derjenigen in § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L gemein, dass sie die Stufenzuordnungen beim Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen jeweils ins Ermessen des Arbeitgebers stellen „kann“. Eine Mitbestimmung bei Eingruppierung kommt hier allenfalls unter der Voraussetzung in Betracht, dass der Arbeitgeber soweit erforderlich mit Zustimmung des Personalrats abstrakt-generelle Regelungen zur Ausfüllung der genannten tariflichen Ermächtigungen erlässt.

Stufenzuordnung

Legt die Dienststelle nach eigener Entscheidung eine über die Stufe 1 hinausgehende Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe fest, kann dies auf der Grundlage von Grundsätzen geschehen oder ohne eine solche im konkreten Einzelfall. Bei der Festlegung von Grundsätzen hätte der Personalrat im Rahmen der Lohngestaltung (z.B. § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG) mitzubestimmen. Sodann kann er „im zweiten Schritt“ je nach Einzelfall bei der Stufenzuordnung (siehe Überblick) mitbestimmen.

Anwendungskontrolle des arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatzes

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts soll die Mitbestimmung bei der Eingruppierung von Arbeitnehmern die Personalvertretung in den Stand setzen, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag oder dem sonst anzuwendenden Entgeltsystem im Einklang steht. Sie soll der Personalvertretung Gelegenheit geben, auf die **Wahrung des Tarifgefüges in der Dienststelle zu achten und damit zur Verwirklichung des arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatzes** innerhalb der Dienststelle und innerhalb des dort angewendeten Entgeltsystems sowie zur Wahrung des Friedens in der Dienststelle beizutragen. Im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer soll verhindert werden, dass durch eine unsachliche Beurteilung im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Arbeitnehmer bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden. Die den Vergütungsgruppen zugeordneten Merkmale sind oft sehr allgemein gehalten. Häufig werden unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, deren Anwendung im Einzelfall schwierig sein kann und die einen erheblichen Beurteilungsspielraum eröffnen. Hier bietet die Mitbeurteilung des Personalrats eine größere Gewähr für die Richtigkeit der Eingruppierung.

Eingruppierung bei der Übertragung eines neu geschaffenen Arbeitsplatzes

Der Personalrat hat aber auch mitzubestimmen, wenn einem in der Dienststelle bereits beschäftigten Arbeitnehmer im Laufe seines Arbeitsverhältnisses Tätigkeiten auf einem neu geschaffenen Arbeitsplatz übertragen werden. Dabei kann es sich um höherwertige, aber auch um geringer zu bewertende Tätigkeiten handeln. So hat das Oberverwaltungsgericht Hamburg entschieden, dass auch die korrigierende – nämlich auf die Korrektur einer bislang nach Arbeitsvertrag und Eingruppierung unterwertige Beschäftigung abzielende – Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf einen dafür neu geschaffenen Arbeitsplatz der Mitbestimmung unterliegt (Beschluss vom 05.03.1999 – 7 Bf 107/98 PVB –). Dabei kann der Personalrat seine Zustimmung zu der beabsichtigten Höhergruppierung auch mit der Begründung verweigern, es sei eine noch höhere Eingruppierung tarifgerecht (OVG Niedersachsen, Beschluss vom 17.02.1999 – 18 L 4287/97 –).

Eingruppierung bei Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes unter Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung

Das Bundesverwaltungsgericht hat sich in seinen Beschlüssen vom 08.11.2011 – 6 P 23.10 und 6 P 24.10 – mit der strittigen Thematik des Wechsels des Arbeitsplatzes bei Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung auseinandergesetzt.

In beiden Fällen ging es um die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes. Wegen der grundsätzlichen Identität der Entscheidungsgründe wird nur auf den Beschluss 6 P 23.10 Bezug genommen. Der Sechste Senat des Bundesverwaltungsgerichts prägte den Leitsatz:

„Weist der Dienststellenleiter einem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz zu und beabsichtigt er die Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung, so unterliegt dies der Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung; dies gilt auch, wenn der neue Arbeitsplatz schon einmal unter Beteiligung bewertet worden war.“

Umfang der Personalratsbeteiligung

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nicht nur auf die Feststellung der tarifvertraglich vorgesehenen Gruppe und Stufe, sondern auch auf den dafür **maßgeblichen Zeitpunkt** (sinngemäß BVerwG vom 06.10.1992 – 6 P 22.90 –).

Die Handlungsmöglichkeiten der Personalräte in Bayern und Berlin ergeben sich aus der Überwachungsfunktion hinsichtlich des Beachtens von Rechtsvorschriften und Tarifverträgen (Bayern: Artikel 69 Abs. 1, 3; Berlin: § 72 Abs. 1). Personalräte sollten aber auch feststellen, ob die Maßnahme dem Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle unterliegt (z.B. § 85 Abs. 1 Nr. 10 PersVG Bln), denn nach der neueren Rechtsprechung bezieht sich dieser Mitbestimmungsstatbestand nicht nur auf die formellen, sondern auch auf die materiellen Arbeitsbedingungen.

Kein Initiativrecht des Personalrats

Im Zuge der Anerkennung „förderlicher Zeiten“ i.S.v. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L steht es bei Bejahung der dort normierten tatbestandlichen Voraussetzungen dem Arbeitgeber frei, ob er bei Neueinstellungen über die zwingenden Regelungen in § 16 Abs. 2 Satz 1 bis 3 TV-L hinaus zusätzliche Stufen gewähren will. Will er davon keinen Gebrauch machen, so kann er vom Personalrat auch im Wege des Initiativrechts (z.B. nach § 70 Abs. 1 BaWüPersVG) nicht zu einer entsprechenden Regelung gezwungen werden.

Zum Beteiligungsverfahren

Werden Arbeitnehmer in Entgelt-, Lohn- oder Vergütungsgruppen eingruppiert, hat der Personalrat mit Ausnahme von Bayern und Berlin grundsätzlich mitzubestimmen, in einzelnen Landespersonalvertretungsgesetzen aber nur im Rahmen eines eingeschränkten Verfahrens. Vereinzelt ist das Mitbestimmungsverfahren durch die Dienststelle erst einzuleiten, wenn mit der Eingruppierung zugleich eine Beschäftigung von mehr als drei Monaten beabsichtigt ist.

In den Personalvertretungsgesetzen von Bayern, Berlin und Bremen ist zwar der Tatbestand der Eingruppierung nicht ausdrücklich erwähnt. Allerdings ergibt sich dort das Beteiligungsrecht über den Tatbestand der **Einstellung**. Unter Einstellung ist nämlich die Eingliederung von Beschäftigten in die Dienststelle sowie die Festlegung der ausübenden Tätigkeiten – und damit die Eingruppierung – zu verstehen. So haben viele Verwaltungsgerichte bis hin zum Bundesverwaltungsgericht, beispielsweise auch das Oberverwaltungsgericht Berlin mit Beschluss vom 09.09.1994 – OVG PV (Bln) 1.94 – und den nachstehenden Leitsätzen, entschieden.

1. Zum Mitbestimmungstatbestand der Einstellung gemäß § 87 Abs. 1 PersVG Bln gehört auch die erstmalige Einreihung in eine Vergütungsgruppe (Eingruppierung).
2. Besteht zwischen Personalrat und Dienststelle Streit lediglich über die richtige Eingruppierung, kann der Personalrat bei gleichzeitiger Zustimmung zur Einstellung seine Ablehnung auf die vorgesehene Eingruppierung beschränken.

Das Mitbestimmungsrecht findet aber seine Grenze bei der Festsetzung von Eingruppierungen, die das Beteiligen des Personalrats kraft Gesetzes ausschließen (z.B. § 77 Abs. 1 BPersVG: Eingruppierungen in Vergütungsgruppe I BAT/BAT-O), oder erst auf Antrag des Betroffenen (z.B. bei wissenschaftlich tätigem oder künstlerischem Personal) eingeleitet werden darf.

Zustimmung zur Einstellung, aber nicht zur Eingruppierung

Der Sechste Senat des Bundesverwaltungsgerichts beschloss am 22.11.2007 – 6 P 1.07 –, dass nach § 67 Abs. 1 Nr. 1 SAPersVG der Personalrat berechtigt ist, der von der Dienststelle beabsichtigten Einstellung eines Arbeitnehmers zuzustimmen und zugleich der vorgesehenen Eingruppierung zu widersprechen. In diesem Fall hat die übergeordnete Dienststelle auf Verlangen des Personalrats das Stufenverfahren einzuleiten.

Eingruppierungsverfahren

Nach dem neuen Tarifrecht besteht das personalvertretungsrechtliche Eingruppierungsverfahren aus zwei Teilen:

1. der Festlegung der Entgeltgruppe und
2. der Festlegung der Stufe.

Aus redaktionellen Gründen wird die Stufenzuordnung vorweg dargestellt.

Stufenzuordnung

Maßgebende Rechtsvorschriften hierfür sind § 16 Abs. 2 und 2a TV-L, § 16 Abs. 2 und 2a TVöD (kommunaler Arbeitgeberverband – VKA) und § 16 Abs. 2, 3 und 3a TVöD (Bund). Nach diesen Vorschriften bestehen in den Entgeltgruppen 2 bis 8 jeweils sechs Stufen und in den Entgeltgruppen 9 bis 15 beim Bund und den Ländern fünf sowie bei den Kommunen sechs Stufen.

Die Stufenzuordnung hängt von der einschlägigen Berufserfahrung ab.

Nach § 16 Abs. 3a bzw. 2a TVöD/TV-L kann bei der Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder bei einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden.

Auf übertarifliche Regelungen für bestimmte Berufsgruppen (z.B. IT-Fachkräfte) ist zu achten.

Für die Bundesverwaltung wird bei der Stufenzuordnung auf das Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern vom 27.05.2009 verwiesen, das Sie bei den Arbeitshilfen zu diesem Stichwort nachlesen können.

Einschlägige Berufserfahrung

Wird die frühere Tätigkeit im Wesentlichen fortgesetzt, liegt das Tarifmerkmal „einschlägige Berufserfahrung“ immer vor. Andernfalls kann eine einschlägige Berufserfahrung nur anerkannt werden, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis in der übertragenen Tätigkeit oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit gewonnen wurde (wegen der unterschiedlichen Begrenzung dieser Regel lesen Sie bitte die maßgebende Protokollnotiz zu §§ 16 TVöD und TV-L). Ausreichend kann eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit sein, wenn sie der Wertigkeit der Eingruppierung entspricht. Ausschlaggebend werden die bisher erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen sein, wenn sie für die neue Tätigkeit erforderlich oder verwendbar sind. Beide Aufgaben müssen nach Aufgabenzuschnitt und Wertigkeitsniveau zumindest gleichartig sein. Maßstab ist die mit der neuen Tätigkeit verbundene Aufgabe.

Frühere Tätigkeiten, die nur eine niedrigere Eingruppierung als die jetzt in Rede stehende rechtfertigen, können keinesfalls das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung erfüllen. Es ist zu bedenken, dass auch bei Höhergruppierung im bestehenden Arbeitsverhältnis vielfach das neue Tabellenentgelt aus einer niedrigeren als der bisher maßgebenden Tabellenstufe gezahlt wird, sodass die Stufenzuordnung in der Regel nicht die Jahre der Berufstätigkeit widerspiegelt. Die einschlägige Berufserfahrung muss tatsächlich und nicht nur nach der Papierform vorliegen.

Die Beurteilung dieser Voraussetzungen wird im Rahmen des billigen Ermessens der Dienststelle (§ 315 BGB) vorgenommen.

Ausbildungszeiten können das Erfordernis der „einschlägigen Berufserfahrung“ grundsätzlich nicht erfüllen.

Als einzige Ausnahme von diesem Grundsatz haben die Tarifvertragsparteien ein Berufspraktikum nach dem **Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes** vom 27.10.2009 (PE Nr. 2 zu § 16 Abs. 2 TVöD/VKA/Bund) bzw. ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für Praktikantinnen und Praktikanten (PE zu § 16 Abs. 2 TV-L) anerkannt. Dies betrifft aber nur ein Praktikum in dem konkreten Aufgabenbereich der neuen Tätigkeit. Klassisches Beispiel hier sind die Erzieherinnen, bei denen grundsätzlich die Praktikumszeit angerechnet wird, sodass eine Erzieherin, die unmittelbar nach der Ausbildung eingestellt wird, sofort der Stufe 2 zugeordnet wird.

Vorheriges Arbeitsverhältnis zum selben bzw. anderen Arbeitgeber

§ 16 TVöD-Bund

Absatz 2 – Einstellung in den Entgeltgruppen 9 bis 15

Nach § 16 Abs. 2 TVöD-Bund erfolgt die Einstellung in den Entgeltgruppen 9 bis 15 zwingend in der Stufe 1 (§ 16 Abs. 2 Satz 1 TVöD-Bund). Etwas anderes gilt nur, wenn eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Bund vorliegt; in diesen Fällen erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis zum Bund (§ 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund).

Ein vorheriges Arbeitsverhältnis besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate (PE zu § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund).

Die Berufserfahrung muss also aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zum Bund resultieren; damit sind Zeiten einer selbstständigen Tätigkeit für den Bund ausgeschlossen! So können z.B. Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder aufgrund einer Abordnung oder Zuweisung zu einem Dritten anzurechnen sein, wenn die in dieser Phase ausgeübte Tätigkeit ihrerseits einschlägige Berufserfahrung im oben dargestellten Sinne vermittelt hat.

Wegen des Zusammenhangs mit den Stufenlaufzeiten (vgl. § 16 Abs. 4 TVöD-Bund) muss die erforderliche Berufserfahrungszeit grundsätzlich ununterbrochen zurückgelegt werden. Unterbrechungen nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 TVöD sind unschädlich. Voraussetzung ist zudem, dass die einschlägige Vortätigkeit selbst mindestens ein Jahr innerhalb des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses wahrgenommen worden ist. Geringere Zeitanteile reichen nicht aus; andere Vortätigkeiten sind irrelevant.

Beendigungstatbestände irrelevant

Für die Beurteilung des Vorliegens einschlägiger Berufserfahrung kommt es auf den Grund für die Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses nicht an; es gibt insoweit keine schädlichen Beendigungstatbestände.

Absatz 3 – Einstellung in den Entgeltgruppen 2 bis 8

Im Gegensatz zum Absatz 2 wird bei der Einstellung in diesen Entgeltgruppen nicht auf ein vorheriges Arbeitsverhältnis zum Bund abgestellt, sondern die einschlägige Berufserfahrung kann bei jedem Arbeitgeber (beim Bund, bei allen anderen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes oder auch bei privaten Arbeitgebern) erworben worden sein. Auch selbstständige Tätigkeiten müssen berücksichtigt werden, weil nicht ausdrücklich auf ein Arbeitsverhältnis abgestellt wird.

§ 16 TVöD/VKA – Absatz 2

Im Gegensatz zum TVöD-Bund wird bei der Stufenzuordnung nicht nach Entgeltgruppen unterschieden. Unabhängig von der Entgeltgruppe erfolgt nach einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens einem Jahr eine Zuordnung zur Stufe 2 und von mindestens drei Jahren eine Zuordnung zur Stufe 3. Die Berufserfahrung kann aus einem Arbeitsverhältnis oder aus einer freiberuflichen Tätigkeit resultieren, sie kann innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben worden sein.

§ 16 TV-L – Absatz 2

Auch der TV-L unterscheidet bei der Stufenzuordnung nicht nach Entgeltgruppen. Aber er differenziert zwischen Vorzeiten beim selben oder bei anderen Arbeitgebern wie folgt:

Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenanrechnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis (§ 16 Abs. 2 Satz 1 TV-L). Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, bei Vorliegen von mindestens drei Jahren in Stufe 3 (§ 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L).

Förderlichkeit einer vorherigen beruflichen Tätigkeit

Zur Deckung des Personalbedarfs **kann** der Arbeitgeber Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist (es muss eine einschlägige Berufserfahrung nicht vorliegen) und das benötigte qualifizierte Personal anderweitig nicht gewonnen werden kann. Ausbildungszeiten zählen nicht zu den förderlichen Zeiten. Beim Bund bestehen diese Regelungen allerdings nur im Bereich der Entgeltgruppen 2 bis 8.

Es handelt sich um eine „Kann-Bestimmung“. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht nicht.

Im Ergebnis können neu eingestellte Beschäftigte auf diesem Wege auch der Stufe 3 oder einer höheren Stufe (maximal der Endstufe) zugeordnet werden.

Voraussetzung für die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung ist das Erfordernis der Personalgewinnung. Das heißt, der Personalbedarf kann andernfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden. Durch dieses Instrumentarium kann etwaigen Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel begegnet werden. Derartige Schwierigkeiten können arbeitsmarktbedingt in bestimmten Tätigkeitsbereichen oder Fachrichtungen, aber auch bei örtlich besonders schwieriger Bewerberlage für bestimmte Aufgaben auftreten.

Anwendung der Tarifregel „Tarifautomatik“

Im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes besteht der Grundsatz der Tarifautomatik. Danach haben Arbeitnehmer einen sich unmittelbar aus dem Tarifvertrag ergebenden Anspruch, nach der Entgeltgruppe bezahlt zu werden, die der von ihnen auszuübenden Tätigkeit = Tätigkeit laut Arbeitsvertrag entspricht.

Die Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu einer Entgeltgruppe ergibt sich ohne weitere Zugabe aus der auszuübenden Tätigkeit. Denn der Arbeitnehmer ist in die Gruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Er erhält Entgelt aus der Gruppe, in die er eingruppiert ist.

Diese Tarifautomatik ist im BAT in § 22 Abs. 1 Satz 2 „ist eingruppiert“ für den TVöD-Bereich und im § 12 Abs. 1 Satz 3 für den TV-L Bereich zu finden. Damit hat auch die Angabe der Vergütungsgruppe/Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag – von über- und außertariflichen Eingruppierungen abgesehen – nur deklaratorische (rechtsanzeigende) und keine konstitutive (rechtsgründende) Wirkung.

Auszuübende Tätigkeiten

Im Arbeitsvertrag werden die auszuübenden Tätigkeiten in der Regel nicht im Einzelnen beschrieben. Oft ist nur eine allgemeine Funktion (z.B. Bürokraft) aufgeführt. Die auszuübenden Tätigkeiten ergeben sich konkret aus der Tätigkeits-/Arbeitsplatzbeschreibung, in kürzerer Form oftmals auch aus dem Organisations- oder dem Geschäftsverteilungsplan.

Auszuübende Tätigkeiten müssen nicht immer die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten sein. Im Ausnahmefall können auch die von Vorgesetzten – unbefugterweise oder durch schlüssiges Verhalten – übertragenen Tätigkeiten ausschlaggebend sein, beispielsweise, wenn der Angestellte diese Tätigkeiten mindestens sechs Monate erledigt hat und sich hieraus tarifliche Ansprüche herleiten lassen (siehe z.B. § 23 BAT).

Stellen- und/oder Haushaltsplan

Hinsichtlich der Abhängigkeit der Eingruppierung vom **bestehenden Stellen- oder Haushaltsplan**, der vielleicht andere Eingruppierungen vorsieht, hat das Bundesarbeitsgericht, bezogen auf die individuelle Eingruppierung, eindeutige Feststellungen getroffen: „Die tarifliche Mindestvergütung richtet sich nach der [...] auszuübenden Tätigkeit ohne Rücksicht darauf, ob sie vom Haushalts- oder Stellenplan gedeckt ist.“ (BAG, AP Nr. 38 zu §§ 22, 23 BAT)

„Der Inhalt des Stellenplans hat für die tarifliche Mindestvergütung der Angestellten des öffentlichen Dienstes **keine rechtliche Bedeutung**.“ (BAG, AP Nr. 67 zu §§ 22, 23 BAT)

Anfallende Arbeitsmenge und Stellenbewertungen

Das Bundesarbeitsgericht ist der Ansicht, dass die Quantität des Arbeitspensums in den in Betracht kommenden Fallgruppen auf keinen Fall zum Bewertungsmerkmal gemacht werden kann (BAG, AP Nr. 61 zu § 3 TOA). Begründung dafür ist, dass die Menge der Arbeit nicht entscheidend ist für ihre Beurteilung innerhalb der Vergütungsordnung. Mehrarbeit und Überstunden sind ggf. über Zuschläge und Mehrarbeitsvergütung zu entgelten. Diese sind völlig losgelöst von der Eingruppierung zu betrachten.

Entgelt-, Lohn- oder Vergütungsordnung

Im öffentlichen Dienst ist – wie vorstehend bereits erläutert – im Länderbereich (TV-L) die neue Entgeltordnung zu beachten, im TVöD-Bereich nach wie vor die Vergütungsordnung zum BAT und die Lohngruppenregelungen zum MTArb und BMT-G, voraussichtlich zum 01.03. oder 01.04.2012 die neue Entgeltordnung zum TVöD-Bund. Diese Ordnungen sind Grundlage sowohl für die Bewertung der konkreten Tätigkeit des Arbeitnehmers als auch für die Bemessung des zu gewährenden Entgelts. Erst so wird es möglich, den neu eingestellten Beschäftigten nach den Merkmalen der für ihn vorgesehenen Tätigkeit einzugruppieren und

damit seine Vergütung festzulegen.

Die Vergütungs- und die Lohngruppen sind durch eine Vielzahl von Tätigkeitsmerkmalen gekennzeichnet und in eine Vergütungsordnung bzw. ein Lohngruppenverzeichnis aufgenommen (gilt künftig nur noch für den TVöD-/VKA-Bereich).

Tätigkeitsmerkmale

Die Eingruppierung in die jeweilige Gruppe richtet sich auf der Grundlage der tariflichen Normen nach den Tätigkeitsmerkmalen der maßgeblichen Vergütungsordnung oder des Lohngruppenverzeichnisses.

Diese Tätigkeitsmerkmale setzen sich aus **verschiedenen Anforderungen** zusammen. Dies können sein:

- allgemeine Tätigkeitsbezeichnungen (z.B. „Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen- und Außendienst“)
- konkrete Tätigkeitsbezeichnungen (z.B. „Leiter von öffentlichen Büchereien“)
- Anforderungen in der Person (z.B. technische Angestellte)
- unbestimmte Rechtsbegriffe (z.B. „gründliche, vielseitige Fachkenntnisse“)

Alle in den jeweiligen Vergütungs-/Fallgruppen geforderten Tätigkeitsmerkmale und Anforderungen müssen erfüllt werden, um den Anspruch auf Vergütung aus der jeweiligen Vergütungsgruppe zu begründen.

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale/Funktionsmerkmale

Ist die ausübende Tätigkeit von einem einheitlichen Arbeitsvorgang ohne die Verwendung von unbestimmten Rechtsbegriffen geprägt, so spricht man von einem „Funktionsmerkmal“. Maßgebliche Beispiele wären: Leiterin einer Kindertagesstätte, Lehrer, Arzt, Erzieher.

Funktionsmerkmal

Grundsätzlich gilt: Ist in einer Entgeltordnung ein bestimmter Beruf oder eine bestimmte Funktion aufgeführt, so gehören alle im Zusammenhang mit der Ausübung dieses Berufs oder dieser Funktion zu verrichtenden Tätigkeiten zu einem einheitlichen einzigen Arbeitsvorgang. Die Eingruppierung ist dabei nicht durch Vergleich von Arbeitsvorgängen mit abstrakt formulierten Merkmalen festzustellen, sondern ergibt sich unmittelbar aus der Benennung der Entgeltordnung.

Allgemeines Tätigkeitsmerkmal

Ist dagegen im Tätigkeitsmerkmal eine Tätigkeit oder Funktion nicht ausdrücklich beschrieben, sondern zur Differenzierung von Qualität und Quantität mit unbestimmten Rechtsbegriffen und Schwellenwerten versehen, so spricht man von einem allgemeinen Tätigkeitsmerkmal.

Vielfach bauen die verschiedenen Vergütungs- und Fallgruppen **aufeinander auf** („Angestellte [...], deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe Ia heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist“ – Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe I Anlage Ia zum BAT für den Bereich der VKA).

Fallgruppe

Innerhalb eines Tätigkeitsmerkmals sind häufig Fallgruppen für bestimmte Tätigkeiten zusammengestellt. Insofern sind die Arbeitsvorgänge auch einer solchen Fallgruppe zuzuordnen. Wichtig ist, dass Arbeitsvorgänge nicht verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen oder Fallgruppen, sondern immer nur dem höherwertigen Merkmal zugeordnet werden dürfen. Erfüllt ein Angestellter zudem spezielle Tätigkeitsmerkmale (z.B. als Angestellter im Schreibdienst), dürfen diese nicht als Merkmale für andere Bereiche (z.B. allgemeinen Verwaltungsdienst) herangezogen werden.

Spezialitätsprinzip

Spezielle Tätigkeitsmerkmale haben Vorrang vor den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (BAG, AP Nr. 40 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Heraushebung

Vielfach bauen verschiedene Vergütungs- und Fallgruppen aufeinander auf, so z.B. bei Angestellten, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe I heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist. In diesen Fällen ist zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe Ia erfüllt sind (gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen). Daran schließt sich die Prüfung an, ob das für die Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe Ia geforderte Merkmal der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit erfüllt ist (BAG vom 06.06.1984 – 4 AZR 218/82 –).

Definieren und Auslegen von unbestimmten Rechtsbegriffen

Bei Eingruppierungsfragen ist es oft schwierig, die unbestimmten Rechtsbegriffe richtig anzuwenden und im Einzelfall korrekt auszulegen. Hierauf kommt es bei der Eingruppierung aber entscheidend an. Die Tarifvertragsparteien haben versucht, eine überschaubare Zahl von Tätigkeitsmerkmalen festzulegen, die auf alle in der öffentlichen Verwaltung vorkommenden Arbeiten anwendbar sind. Sie haben darauf verzichtet, eine unüberschaubare Anzahl von konkreten Eingruppierungsnormen innerhalb der Vergütungsgruppen aufzulisten.

Beim Auslegen der unbestimmten Rechtsbegriffe hat der Arbeitgeber einen weiten **Beurteilungsspielraum**. Er darf jedoch beim Festlegen der Eingruppierung nicht beliebig oder willkürlich vorgehen und keine sachfremden Erwägungen anstellen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt einen Rahmen dar, an dem sich Arbeitgeber, Personalvertretungen und die einzelnen Beschäftigten orientieren können. Einige wichtige unbestimmte Rechtsbegriffe sind im Folgenden erläutert:

- gründliche Fachkenntnisse
- vielseitige Fachkenntnisse
- selbstständige Leistungen
- umfassende Fachkenntnisse
- besondere Verantwortung
- besondere Schwierigkeit und Bedeutung
- Maß der Verantwortung
- gleichwertige Fähigkeiten und entsprechende Tätigkeiten

Gründliche Fachkenntnisse

Gemeint sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften oder Tarifbestimmungen des Aufgabenkreises. Zu den Fachkenntnissen gehören all diejenigen Kenntnisse, die ein Arbeitnehmer braucht, um die ihm übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Auch Erfahrungswissen kann zu den Fachkenntnissen gehören, die er für die ihm übertragene Tätigkeit benötigt (BAG, AP Nr. 12 und Nr. 67 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Wie sich Arbeitnehmer die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse aneignen, ist unwichtig.

Vielseitige Fachkenntnisse

Vielseitige Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Dienststelle, bei der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, zu beziehen. Die Vielseitigkeit kann sich aus der Menge der anzuwendenden Rechtsnormen und Bestimmungen ergeben. Tariflich gefordert sind Kenntnisse auf mehreren Gebieten (z.B.

unterschiedliche Rechtsgebiete). Insofern kommt es auf eine quantitative Erweiterung und einen größeren Umfang gegenüber den gründlichen Fachkenntnissen, die sich nur auf ein Gebiet beziehen, an (BAG, AP Nr. 26, 68 und 109 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Nicht gefordert ist eine Steigerung der Fachkenntnisse nach Tiefe und Breite (Tariftext).

Ob das Tätigkeitsmerkmal der Vielseitigkeit gegeben ist, kann sich oft erst aus einer zusammenfassenden Betrachtung aller Arbeitsvorgänge ergeben (BAG, AP Nr. 51, 89 und 105 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Gemäß § 22 Abs. 2 BAT/BAT-O sind nämlich alle in Betracht kommenden Arbeitsvorgänge zusammen zu beurteilen.

Selbstständige Leistungen – selbstständig arbeiten ist nicht gleich selbstständige Leistungen

Besonders strittig ist in der Praxis die Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs „selbstständige Leistungen“ weil hier selbstständiges Arbeiten mit dem Tarifbegriff der „selbstständigen Leistungen“ fälschlicherweise gleichgesetzt wird. (So zuletzt auch BAG im Urteil vom 06.06.2007 – 4 AZR 505/06 – Rdnr. 33). Das Vorliegen dieses Tätigkeitsmerkmals ist von Bedeutung, wenn es um **Eingruppierungen oberhalb der Vergütungsgruppe VII BAT**, neu: der Entgeltgruppe 5, geht. Entgegen dem umgangssprachlichen Verständnis von Selbstständigkeit geht es im tariflichen Sinn darum, dass ein Arbeitnehmer entsprechend seinen Fachkenntnissen ein Arbeitsergebnis „unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative“ erarbeitet; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Selbstständige Leistungen liegen demnach vor, wenn Arbeitnehmer auf der Grundlage ihrer Fachkenntnisse über den einzuschlagenden Weg (z.B. die Arbeitsmethode) und das zu findende Ergebnis durch eine eigene Beurteilung entscheiden. Gefordert ist insofern eine gewisse Eigenständigkeit und Weisungsfreiheit. Wer aufgrund von Anleitungen arbeitet, wird keine selbstständigen Leistungen im tariflichen Sinn erbringen. Vielmehr müssen die Arbeitnehmer einen wie auch immer gearteten Ermessens-, Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum beim Erarbeiten eines Arbeitsergebnisses haben (BAG, AP Nr. 6, 59 und 109 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Selbstständige Leistungen liegen nicht nur dann vor, wenn die Tätigkeit besondere Schwierigkeiten bereitet oder überhaupt schwierig ist (BAG, AP Nr. 27, 52 und 102 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Ebenso wenig kommt es darauf an, um welche Art des Ergebnisses der geistigen Arbeit es sich handelt, solange der Arbeitnehmer das Ergebnis durch eine eigene geistige Initiative (nicht nur eine leichte Gedankenführung) erarbeitet und seine Fachkenntnisse dabei angewandt hat. Selbstständige Leistungen können vorliegen, wenn der jeweilige Tatbestand anhand von Unterlagen oder Anfragen zu klären und unter verschiedene Rechtsnormen zu subsumieren ist (BAG, AP Nr. 52 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Das wiederholte Bearbeiten ähnlicher oder gleich gelagerter Fälle steht dem Erfüllen des Tätigkeitsmerkmals „selbstständige Leistungen“ nicht entgegen (BAG, AP Nr. 19 und 52 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dies gilt auch für das Verwenden von Vordrucken, die die Arbeit erleichtern (BAG, AP Nr. 51 zu §§ 22, 23 BAT 1975), sowie die Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten.

Die Unterschriftsbefugnis ist kein notwendiges Erfordernis der Selbstständigkeit. Das unterschriftsreife Bearbeiten eines Arbeitsvorgangs reicht aus (BAG, AP Nr. 15 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Fazit

Das für die selbstständige Entwicklung von Arbeitsergebnissen zu erbringende Maß an Gedankenarbeit hat nach Art und Umfang auf der Basis desjenigen Wissens und Könnens zu erfolgen, wie es z.B. durch eine Fachhochschulausbildung vermittelt wird, und ist mit entsprechender Gedankenarbeit verbunden.

Beispiele für selbstständige Leistungen

Selbstständige Errechnung von Versorgungsbezügen, von Löhnen, Vergütungen, Entgelten. Bearbeitung von Anträgen auf Nebentätigkeit, Erstellung von Dienstplänen

Keine selbstständigen Leistungen im Sinne des Tarifrechts sind hingegen:

- Abrechnung von Dienstreisen
- Festsetzung und Abrechnung von Trennungsgeld
- Festsetzung und Abrechnung von Überstunden, Mehrarbeitsstunden und den damit verbundenen Zeitzuschlägen

In diesen Fällen ist der Weg vorgegeben, es besteht keinerlei Ermessens-, Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum.

Gründliche und umfassende Fachkenntnisse

Gründliche und umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen **eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach** (Tariftext). Umfassende Fachkenntnisse liegen dann vor, wenn ein breites, dem quantitativen Umfang der Kenntnisse nach bedeutsames Wissen auf für den Aufgabenkreis des Arbeitnehmers in Betracht kommenden Gebieten der Verwaltung gefordert sind (BAG, AP Nr. 12 zu § 23a BAT).

Die gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse müssen nicht jeweils für sich, sondern insgesamt gegenüber den Merkmalen „gründlich“ und „vielseitig“ eine quantitative und eine qualitative Steigerung aufweisen, d.h. auch hinsichtlich der Gründlichkeit. Die Anforderungen an die Gründlichkeit sind nicht mehr dieselben wie die in den Fallgruppen niedrigerer Vergütungsgruppen (BAG Nr. 12, 72 und 85 zu §§ 22, 23 BAT).

Ein Arbeitnehmer, auf dessen Arbeitsplatz insgesamt umfassende Fachkenntnisse verlangt werden, kann nicht schon beim Bearbeiten eines Falls das für die Bewältigung seines ganzen Aufgabengebiets vorausgesetzte Wissen ausschöpfen. Daher ist das Erfordernis umfassender Fachkenntnisse nicht daran zu messen, welchen Einsatz von Fachkenntnissen die einzelne Aufgabe verlangt, sondern an den Anforderungen, die an den Arbeitnehmer in der zu bewertenden Tätigkeit insgesamt gestellt werden (BAG, AP Nr. 16 zu §§ 22, 23 BAT).

Besondere Verantwortung

Bei der Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Verantwortung geht es weniger um die allgemein sprachliche Bedeutung im Sinne einer Verpflichtung des Arbeitnehmers, dafür einzustehen, dass die zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden. Vielmehr bezieht sich die tariflich geforderte Verantwortung darauf, dass sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers auf

- andere Mitarbeiter oder dritte Personen,
- Sachen oder Arbeitsabläufe,
- zu gewinnende Resultate oder
- technische Zusammenhänge, wie z.B. den Einsatz von Computern.

bezieht.

Für das Vorliegen der tariflich geforderten Verantwortung kann auch der Umstand sprechen, dass die Tätigkeit des betreffenden Arbeitnehmers keiner weiteren oder nur einer lockeren Kontrolle oder Überprüfung unterliegt (BAG, AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Die Tarifvertragsparteien beziehen den Rechtsgriff der Verantwortung auf den konkreten Arbeitsbereich. Jeder Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ist nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen für seine Arbeit verantwortlich. Zudem erfordert jede Tätigkeit ein bestimmtes Maß an Verantwortung, ohne dass die Arbeitsgerichte dieses Tätigkeitsmerkmal in allen Fällen besonders zu prüfen hätten (BAG, AP Nr. 47, 50 und 99 zu §§ 22, 23 BAT). Erledigt ein Arbeitnehmer die ihm übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß, so führt dies zu Störungen im Arbeitsablauf. Hierzu muss es nicht kommen, wenn die Tätigkeit eines Arbeitnehmers nicht verantwortungsvoll ist. Daher ist zwischen normaler Verantwortung und verantwortungsvoller Tätigkeit zu differenzieren.

Um das Merkmal „**besonders verantwortungsvolle Tätigkeit**“ zu erfüllen, muss sich die Tätigkeit nach Festlegung der Tarifvertragsparteien gewichtig und beträchtlich aus der niedrigeren Vergütungsgruppe herausheben. Eine darüber hinausgehende herausragende Verantwortung kann jedoch nicht verlangt werden. Es kommt auch nicht darauf an, dass der Arbeitnehmer die alleinige Verantwortung trägt; Mitverantwortung kann ausreichend sein (BAG, AP Nr. 91, 99 und 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Besondere Schwierigkeit und Bedeutung

Die Schwierigkeit einer Tätigkeit betrifft die Anforderungen an die **fachlichen Qualifikation** des Arbeitnehmers. Die Bedeutung bezieht sich auf die Auswirkungen der Tätigkeit. Die Vergütungsordnung verwendet den Begriff „Schwierigkeit“ bereits bei den Tätigkeitsmerkmalen, die der Vergütungsgruppe VIII BAT/BAT-O zuzuordnen sind. Dabei ist unter schwierigeren Tätigkeiten eine Steigerung gegenüber den einfacheren zu verstehen. Der Arbeitnehmer muss qualifiziertere Fähigkeiten einsetzen.

Besonders schwierige Tätigkeiten müssen sich als Heraushebung aus der Vergütungsgruppe IVb BAT und somit durch besondere über die Erfordernisse der niedrigeren Vergütungsgruppe hinausgehende fachliche Anforderungen auszeichnen. Sie müssen durch den Einsatz erhöhter fachlicher Kenntnisse und Fähigkeiten gekennzeichnet sein, höhere Anforderungen stellen, als normalerweise von einem Arbeitnehmer der niedrigeren Vergütungsgruppe verlangt werden können (BAG, AP Nr. 39 und 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Die erhöhte Qualifikation kann z.B. in einem höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit, in der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, in der Kompliziertheit der Materie, in Spezialkenntnissen, außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonst gleichwertigen Qualifikation liegen (BAG, AP Nr. 56, 91, 115, 116 und 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Fachlich herausragende Leistungen werden allerdings nicht verlangt (BAG, AP Nr. 36, 61 und 93 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Erforderlich ist aber eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung aus der niedrigeren Vergütungsgruppe (BAG, AP Nr. 2, 3, 4, 8, 23, 33, 34, 36, 39, 45, 49, 52, 64, 77, 82, 85, 93 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Zu diesem Zweck sind die Anforderungen an die Aufgabenkreise der niedrigeren und der höheren Vergütungsgruppe miteinander zu vergleichen.

Die besondere Schwierigkeit muss sich unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben. Erschwerende, ungünstige, belastende oder in sonstiger Weise unangenehme äußere Bedingungen, unter denen der Arbeitnehmer seine Arbeit zu leisten hat, reichen nicht aus (BAG, AP Nr. 23, 47, 91, 115, 116 und 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Die Bedeutung der Tätigkeit kann sich ergeben aus der außergewöhnlichen Aufgabenstellung der zu bearbeitenden Materie, der Größe des Aufgabenkreises, der Vorgesetztenfunktion, der Zahl der unterstellten Beschäftigten, den Auswirkungen auf den innerdienstlichen Bereich, auf die Öffentlichkeit und die Lebensverhältnisse Dritter, aber auch aus den – z.B. finanziellen – Folgen für den Arbeitgeber und die Allgemeinheit.

Die Tätigkeit muss sich durch ihre Bedeutung deutlich wahrnehmbar, also nicht beträchtlich und gewichtig, aus der niedrigeren Vergütungsgruppe herausheben. Ihre Auswirkungen bzw. ihre Tragweite müssen – aus welchem Grund auch immer – deutlich wahrnehmbar bedeutungsvoller sein. Dabei müssen die Folgewirkungen über das bei niedrigeren Gruppen geforderte Maß hinausgehen. Auch dies ist durch Vergleich festzustellen.

Maß der Verantwortung

Im Vergleich zu anderen Vergütungsgruppen, bei denen es auf eine besondere Verantwortung ankommt, liegt nach Festlegung der Tarifvertragsparteien eine Heraushebung durch das Maß der Verantwortung vor, wenn diese besonders weitreichend und hoch ist. Das verlangte Maß der Verantwortung muss also in einem nicht mehr steigerungsfähigen Umfang vorliegen. Dabei ist allerdings die hierarchische Ebene zu berücksichtigen. Bei Beschäftigten mit wissenschaftlicher Hochschulausbildung kann das Maß der Verantwortung durchaus noch höher liegen.

Das Maß der Verantwortung zeigt sich daran, was von dem Ausüben der Tätigkeit abhängt, also in deren Auswirkungen (BAG, AP Nr. 35 zu §§ 22, 23 BAT). Es ist daher zu prüfen, welche Folgewirkungen bei einem fehlerhaften Bearbeiten der auszuübenden Tätigkeit eintreten können. Hierbei sind nicht nur die eventuellen Auswirkungen auf Leib, Leben und Gut des Bürgers, sondern z.B. auch die Auswirkungen wirtschaftlicher und finanzieller Art von Bedeutung. Dabei muss der betreffende Arbeitnehmer jedoch nicht die alleinige Verantwortung nach außen tragen (BAG, AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP 115 und 120 zu §§ 22, 23 BAT) ist die Mitverantwortung des Arbeitnehmers ausreichend und dessen Unterstellung unter einen Dezenten unschädlich. So hatte das Bundesarbeitsgericht die Tätigkeit von Einzelentscheidern im Asylverfahren wegen des Umfangs der Verantwortung der Vergütungsgruppe III BAT zugeordnet.

Tätigkeitsdarstellung (Arbeitsplatzbeschreibung) und Arbeitsvorgänge

Die Besetzung eines Arbeitsplatzes hängt davon ab, ob zuvor eine Tätigkeitsdarstellung bestand. Das sollte bereits vor einer Stellenausschreibung der Fall sein. Im Regelfall können Einstellungen von Mitarbeitern nicht ohne eine solche Darstellung vorgenommen werden. Dies gilt auch bei Einstellungen sogenannter Drittmittelbeschäftigter.

Erst eine Tätigkeitsdarstellung ermöglicht die Bildung von Arbeitsvorgängen und deren Zuordnung zu den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen. Sie genügt den haushaltsrechtlichen Anforderungen an die Belege zur Begründung der Personalausgaben und versetzt andere Stellen in die Lage, eine getroffene Bewertung und Eingruppierung nachzuvollziehen und ggf. zu vertreten. Üblicherweise wird die Tätigkeitsdarstellung von dem jeweiligen Arbeitsplatzinhaber gemeinsam mit dem Fachvorgesetzten erstellt. Für die Richtigkeit der dargestellten Tätigkeiten zeichnen die Fachvorgesetzten verantwortlich.

Jede Tätigkeitsdarstellung kann in bestimmtem Maße nur allgemein formuliert sein. Sie hat sich nicht nach einer bestimmten Person (Arbeitsplatzinhaber) zu richten, sondern soll ihm allenfalls Hilfe bei der Ausübung seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung sein und klar regeln, welche Aufgaben zu erledigen sind. Wichtig sind auch die Angaben über die Eingliederung dieser Aufgaben in die Ablauforganisation des Bereichs. Sie dient sowohl der Aufgabenkritik und Einordnung neuer Aufgaben als auch der klaren Regelung der Über- und Unterstellungsverhältnisse, der Vertretungen, der Kompetenzen und Erwartungen, die an den Arbeitsplatzinhaber gestellt werden. Aus personalwirtschaftlicher Sicht dient sie der Bestimmung des Personalbedarfs und ist technische Grundlage bei der Bewertung von Stellen und der Festsetzung der Entgeltgruppen. Sie ist Dokumentation für Beurteilungen, Hilfe bei der Personalentwicklung usw.

Die in einer Tätigkeitsdarstellung gebildeten Arbeitsvorgänge dürfen nicht zu kleinteilig bzw. „atomisiert“ dargestellt werden, weil sie Arbeitsleistungen sind, die bezogen auf den Aufgabenbereich des Arbeitsplatzinhabers zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis zu führen haben.

Tätigkeitsbewertung

Mit der Tätigkeitsbewertung werden die festgestellten Arbeitsvorgänge einschließlich der Zusammenhangstätigkeiten unter die einschlägigen Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung subsumiert. Auch vor der Bewertung kann – wie vor der Tätigkeitsdarstellung – ein Gespräch mit dem Arbeitsplatzinhaber hilfreich sein. Hier können z.B. für die Bewertung nicht eindeutige Angaben überprüft oder nicht ausreichende Angaben ergänzt werden. Erst wenn alle Zweifelsfragen zum Arbeitsplatz geklärt sind, kann die eigentliche Bewertung nach den Regelungen des § 22 BAT/§ 22 BAT-O durchgeführt werden.

Formulare

Für Arbeitsplatzbeschreibungen, Tätigkeitsdarstellungen und -bewertungen bestehen in den Behörden vielfach Vordrucke, die häufig durch Erlasse der obersten Dienstbehörden/der entsprechenden Einrichtung der kommunalen Dienststellen einheitlich in allen Behörden des Geschäftsbereichs verwendet werden müssen. Sie gliedern sich häufig in sieben Teile:

1. Angaben zur Person

- Name, Vorname, Geburtsdatum des Arbeitsplatzinhabers
- bisherige Bewertung
- Umfang der Beschäftigung (Vollzeit oder Teilzeit)
- Qualifikation des Arbeitsplatzinhabers

2. Organisatorische Eingliederung und Befugnisse

- Organisationseinheit (Abteilung, Referat, Sachgebiet)
- Funktion
- unterstellte Beschäftigte
- Vorgesetzte
- Vertretungsregelungen

- Befugnisse

3. Kurzbeschreibung der Arbeitsaufgaben

- stichwortartige Angaben zu den Arbeitsaufgaben

4. Beschreibung der Arbeitsvorgänge und der anzuwendenden Kenntnisse

- ausführliche Darstellung der Arbeitsvorgänge mit den ermittelten Zeitanteilen
- Aufzählung der erforderlichen Fachkenntnisse
- Auswirkungen der Arbeitsergebnisse innerhalb und außerhalb der Verwaltung
- Gestaltungs-, Ermessens- und Entscheidungsspielräume

5. Sonstige Anforderungen/weitere Angaben

- Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, soweit unter Punkt 4 nicht genannt
- dienstliche Beziehungen zu Personen oder Organisationseinheiten

6. Ergebnis der tariflichen Bewertung

- Darstellung der für die Eingruppierung maßgeblichen Arbeitsvorgänge sowie deren Zuordnung zu der maßgeblichen Vergütungs- bzw. Fallgruppe
- Darstellung von in der Person liegenden Eingruppierungsanforderungen

7. Feststellung der Eingruppierung

- Unterschrift der Personalverwaltung

Arbeitsvorgang

Von Arbeitnehmern wahrzunehmende Arbeiten sind als Arbeitsvorgänge in einer Tätigkeitsdarstellung (auch als **Arbeitsplatzbeschreibung** bezeichnet) aufzuführen. Dazu werden in der Dienststelle einheitlich gestaltete Formblätter verwendet. Ein **Arbeitsvorgang** ist immer eine **einzelne konkrete Arbeitsleistung**, die zu einem Arbeitsergebnis führt. Aber die Summe gleichartiger Arbeitsleistungen stellt nicht einen Arbeitsvorgang dar.

Das Bundesarbeitsgericht hat sich mehrfach mit dem Begriff „Arbeitsvorgang“ befasst. Nach bundesrichterlicher Vorstellung ist hierunter eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten **abgrenzbare und tarifrechtlich selbstständig bewertbare Arbeitseinheit** zu verstehen, die zu einem bestimmten Arbeitsergebnis der Tätigkeit des Angestellten führt (z.B. BAG vom 26.03.1997 – 4 AZR 489/95 –). Dabei ist es zwar rechtlich möglich, dass die gesamte Tätigkeit des Angestellten nur einen einheitlichen Arbeitsvorgang bildet, wenn der Aufgabenkreis nicht weiter aufteilbar und nur einer einheitlichen rechtlichen Bewertung zugänglich ist (BAG, Urteil vom 30.01.1985 – 4 AZR 184/83 –). Tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden (BAG vom 20.03.1991 – 4 AZR 471/90 –).

Achten Sie bei Arbeitsplatzbeschreibungen darauf, dass **tariflich unterschiedlich zu bewertende Tätigkeiten nicht in einen Arbeitsvorgang gehören**. Eine Trennung unterschiedlich zu bewertender Tätigkeiten wird immer möglich sein. Bei vernünftiger Verwaltungsübung werden gleichwertige Tätigkeiten nach Möglichkeit nur einem Mitarbeiter übertragen. Andernfalls könnte der Arbeitgeber durch „Trickserei“ einzelne Arbeitsvorgänge mit höherer Bewertung auf viele Arbeitnehmer verteilen und dabei das Ziel verfolgen, bei möglichst vielen Beschäftigten geringwertige Tätigkeiten auf dem Arbeitsplatz mit mehr als der Hälfte der Zeitanteile vorzusehen. Dadurch würden erheblich weniger höherwertige Vergütungsgruppen angesprochen und im Stellenplan erforderlich sein. Gegen solche „unlauteren Praktiken“ müsste ein Personalrat kämpfen.

Wirkung des Aufspaltens von Arbeitsvorgängen

Bei der Feststellung, ob ein Arbeitnehmer richtig eingruppiert ist, haben Vertreter der Dienststelle, Personalräte, aber auch im Streitfall Arbeitrichter zunächst zu prüfen, ob die Tätigkeitsdarstellung mit den gebildeten Arbeitsvorgängen zutreffend ist. Zwar definiert die Protokollerklärung zu § 22 Abs. 2 BAT/BAT-O den Begriff „Arbeitsvorgang“. Gleichwohl gibt es in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten. Deshalb hat das Bundesarbeitsgericht fünf Kriterien entwickelt, um einen Arbeitsvorgang richtig zu bilden. Danach ist bei einem Arbeitsvorgang zu beachten,

- dass die Zusammenhangstätigkeiten hinzugerechnet werden und
- bei Berücksichtigen einer vernünftigen, sinnvollen, praktischen Verwaltungsübung
- eine nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und
- tariflich selbstständig bewertbare Arbeitseinheit
- der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Arbeitnehmers beachtet wird.

Es muss sich nicht unbedingt um den kleinstmöglichen abgrenzbaren Teil der Tätigkeit handeln (BAG vom 25.06.1985 – 4 AZR 206/85 –).

Die folgende Tabelle soll die Zuordnung von Arbeitsvorgängen verdeutlichen:

Arbeitsvorgang	gründliche Fachkenntnisse	gründliche, vielseitige Fachkenntnisse	selbstständige Leistungen	in Prozent
A	X	X	X	27 Prozent
B	X	X	X	32 Prozent
C	X	X		41 Prozent
Gesamt	100 Prozent	100 Prozent	59 Prozent	100 Prozent

Nach der Gesamtbewertung dieses Beispiels fallen zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge an, welche die Tätigkeitsmerkmale „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ und „selbstständige Leistungen“ erfüllen. Damit hat dieser Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt aus Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe Ib der Vergütungsordnung.

Sollte der Arbeitgeber aber die Auffassung vertreten, die Tätigkeit des Arbeitnehmers sei in sieben Arbeitsvorgänge aufzuliedern, so könnte sich folgendes Ergebnis herausstellen:

Arbeitsvorgang						
neu	gründliche Fachkenntnisse	gründliche, vielseitige Fachkenntnisse	selbstständige Leistungen	in Prozent	Arbeitsvorgang	

alt	in Prozent					
1	X (13 Prozent)	X (13 Prozent)	X (13 Prozent)	13 Prozent		
2	X (8 Prozent)	–	–	8 Prozent	A	27 Prozent
3	X (6 Prozent)	–	–	6 Prozent		
4	X (16 Prozent)	X (16 Prozent)	X (16 Prozent)	16 Prozent		
5	X (9 Prozent)	–		9 Prozent	B	32 Prozent
6	X (7 Prozent)	–		7 Prozent		
7	X (41 Prozent)	X (41 Prozent)	–	41 Prozent	C	41 Prozent
Gesamt	100 Prozent	70 Prozent	29 Prozent	100 Prozent		

Der Arbeitnehmer würde nun auf der Grundlage gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse nur noch zu 29 Prozent selbstständige Leistungen erbringen und damit die Tätigkeitsmerkmale nur der Vergütungsgruppe V1b BAT erfüllen und damit auch einen geringeren Entgeltanspruch haben.

Geht man davon aus, dass die vom Arbeitnehmer vorgenommene Bildung der Arbeitsvorgänge im ersten Beispiel tarifvertraglich korrekt ist, hätte der Arbeitgeber im zweiten Beispiel die Arbeitsvorgänge unzulässig aufgespalten. Letzteres ist nach der Protokollnotiz Nr. 1 Satz 2 zu § 22 Abs. 2 BAT/BAT-O nicht zulässig. Das tariflich korrekte Bilden von Arbeitsvorgängen entscheidet also maßgeblich über die Eingruppierung und das daraus zu zahlende Entgelt.

Subjektive und objektive Anforderungen

Die in den Tarifvorschriften enthaltenen Anforderungen sind von dem/der betreffenden Arbeitnehmer/-in subjektiv wie objektiv zu erfüllen.

Die objektiven Anforderungen beziehen sich auf die auszuübenden Tätigkeiten: Objektiv wird die Anforderung erfüllt, wenn ein bestimmtes Wissen und Können erforderlich sind, um die entsprechende Tätigkeit erledigen zu können.

Die subjektiven Anforderungen verlangen bestimmte in der Person liegende Voraussetzungen, z.B. dass der Arbeitnehmer über die geforderten Fähigkeiten verfügt (als Beispiel denken Sie bei Referatsleitern an den Abschluss einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung oder aber bei Registratoren an den Nachweis über Kenntnisse im Geschäftsbereich sowie im Aufbau und der Erweiterung einer Schriftgutverwaltung). Die subjektiven Anforderungen sind im Zusammenhang mit der Beschäftigung hoch qualifizierter Arbeitnehmer auf geringerwertigen Arbeitsplätzen auch für Personalvertretungen von besonderer Brisanz (Problem der Überqualifizierung).

Nach dem TVöD und dem TV-L sind folgende Qualifikationsebenen gebildet worden:

- Un- und Angelemte bzw. Beschäftigte mit weniger als drei Jahren Berufsausbildung (Entgeltgruppen 1 bis 4)
- Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung von mindestens drei Jahren (Entgeltgruppen 5 bis 8)
- Fachhochschulabschluss/Bachelor (Entgeltgruppen 9 bis 12)
- Abschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule/Master (Entgeltgruppen 13 bis 15)

Zeitmaß beachten

Die auszuübende Tätigkeit besteht meistens aus mehreren Arbeitsvorgängen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht dann den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Das gilt auch nach den neuen Regelungen zur Eingruppierung oder zur Überleitung in die neuen Entgeltgruppen. Kann 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.

Die Vergütungsordnungen und Lohngruppenverzeichnisse kennen auch abweichende zeitliche Regelungen, z.B., wenn weniger als die Hälfte des Anteils der anfallenden Arbeitsvorgänge erfüllt sein muss (so im allgemeinen Teil der Vergütungsordnung – Anlage 1a – bei Vergütungsgruppe V1b BAT/BAT-O: mindestens 20 Prozent selbstständige Leistungen auf der Grundlage gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse).

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 des § 22 BAT/BAT-O bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Erhebungen am Arbeitsplatz

In zeitlicher Nähe zu einer Einstellung/Eingruppierung werden nur in den seltensten Fällen Erhebungen zu Arbeitsvorgängen und Zeitanteilen durchgeführt. Wenn aber Zweifel über die korrekte Eingruppierung auftreten, wird der Arbeitsplatz häufig im Einzelnen überprüft.

Anzumerken ist, dass der betreffende Beschäftigte nicht verpflichtet ist, Einzelheiten der Tätigkeit tagebuchartig oder in Formsonstiger Aufzeichnungen einschließlich des Zeitaufwands zu führen (BAG vom 24.09.1980 – 4 AZR 727/78 – und zuletzt vom 18.05.1994 – 4 AZR 449/93 –).

Unbeachtliche Kriterien bei der Eingruppierung

Arbeitnehmer, aber auch Vertreter des Arbeitgebers stützen Eingruppierungsansprüche häufig auf Sachverhalte, die tarifrechtlich unerheblich sind. Diese Kriterien werden im Folgenden behandelt.

Eingruppierung vergleichbarer Beschäftigter

Eingruppierungsansprüche sollen häufiger damit begründet werden, dass vergleichbare Arbeitnehmer höher eingruppiert sind. Zu berücksichtigen ist aber, dass die vergleichbaren Arbeitnehmer falsch eingruppiert sein können. Vereinzelt könnten Arbeitnehmer ihr höheres Entgelt im Wege einer übertariflichen Zulage erhalten (BAG, AP Nr. 38 zu §§ 22, 23 BAT).

Auch Beamte mit vergleichbarer Tätigkeit und einer höheren Besoldungsgruppe werden oft zur Begründung eines Anspruchs „herangezogen“. Das Bundesarbeitsgericht hat auch diesen Vergleich als abwegig angesehen: „Angesichts der beträchtlichen rechtlichen Unterschiede zwischen Beamten und Angestellten können Angestellte des öffentlichen Dienstes aus der Besoldung vergleichbarer Beamter keine Rechte herleiten [...]. Das gilt auch dann, wenn [...] Angestellte und Beamte mit gleichen Aufgaben zusammen beschäftigt werden oder ein Angestellter auf dem Dienstposten eines Beamten arbeitet [...]“ (BAG, AP Nr. 21 zu §§ 22, 23 BAT)

Haushaltsplan/Stellenplan

Das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass die Eingruppierung von Arbeitnehmern nicht vom bestehenden Haushaltsplan oder dem Stellenplan abhängig ist. Es hat festgestellt, dass sich die tarifliche Mindestvergütung nach der auszuübenden Tätigkeit richtet ohne Rücksicht darauf, ob sie vom Haushalts- oder Stellenplan gedeckt ist (BAG, AP Nr. 38 zu §§ 22, 23 BAT). Der Inhalt des Stellenplans hat für die tarifliche Mindestvergütung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes keine rechtliche Bedeutung (BAG, AP Nr. 67 zu §§ 22, 23 BAT).

Anfallende Arbeitsmenge und Stellenbewertungen

Auch das Arbeitspensum mit einer ggf. hohen Zahl von zu bearbeitenden Fällen ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts kein zulässiges Bewertungsmerkmal. Es hat dies damit begründet, dass die Menge der Arbeit nicht entscheidend sei für die Beurteilung innerhalb der Vergütungsordnung. Mehrarbeit und Überstunden seien ggf. über Zuschläge und Mehrarbeitsvergütung zu entgelten. Diese seien völlig losgelöst von der Eingruppierung zu betrachten.

Zudem kommt es für die Eingruppierung auch nicht auf eine analytische Stellenbewertung an: „Aus den gleichen Gründen kann auch dem Ergebnis einer innerbehördlichen Arbeitsplatzbewertung unter tariflichen Gesichtspunkten grundsätzlich keine Bedeutung beigemessen werden [...]“ (BAG, AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT 1975)

Es kommt hinzu, dass nach BAG-Beschluss vom 17.11.2010 (zu entscheiden war ein Sachverhalt nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) personenunabhängige Bewertungen von Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten zwar maßgebliche Vorgaben für die Eingruppierung des Arbeitnehmers enthalten können. Die abstrakte Bewertung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ist jedoch keine personelle Einzelmaßnahme i.S.v. § 99 BetrVG. Sie ist unabhängig vom Arbeitsplatzinhaber oder von demjenigen, der die Tätigkeit ausübt. Gegenstand der Beurteilung ist nicht – wie bei der Eingruppierung – der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitsplatz.

Die tatsächliche Vergütungsgruppe

Das Bundesarbeitsgericht sieht auch in der vom Arbeitgeber vorgenommenen Eingruppierung und der daraus folgenden Bezahlung keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass die Tätigkeit zutreffend bewertet und eingestuft ist. Der Arbeitnehmer kann hieraus keinen Anspruch herleiten. „Die tatsächliche Vergütung eines Angestellten nach einer bestimmten Vergütungsgruppe begründet nämlich für sich allein weder den Beweis noch die Vermutung dafür, dass seine Tätigkeit den entsprechenden tariflichen Tätigkeitsmerkmalen tatsächlich entspricht (BAG, AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT).

Einarbeitungszeit

Arbeitgeber begründen eine niedrigere Vergütungsgruppe häufig damit, dass sich der Arbeitnehmer ja erst in die später zugegebenenmaßen höher zu bewertende Tätigkeit einarbeiten müsse. Deshalb zahlen sie zu Beginn einer Tätigkeit, zumindest während der Einarbeitungszeit, das Entgelt aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe, als es für eine ausgeschriebene Stelle letztendlich vorgesehen ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat zu diesem Vorgehen der Arbeitgeber festgestellt, dass maßgeblich für die Bewertung sei, welche Anforderungen die auszuübende (nicht die ausgeübte) Tätigkeit stellt. Es sei unerheblich, ob der Arbeitnehmer sich in die auszuübende Tätigkeit erst einarbeiten müsse. Folglich hat die sogenannte Probezeit keinen Einfluss auf die Eingruppierung.

Gleichwohl haben die Arbeitgeber immer wieder während der Einarbeitungszeit die Vergütung aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe und bestenfalls für die zweite Hälfte der Einarbeitungszeit eine persönliche Zulage nach § 24 BAT gezahlt.

Schulbildung/Studium/Berufsausbildung

Die Schulbildung – also die (Vor-)Bildung an allgemeinbildenden Schulen (Realschule, Fachoberschule, Gymnasium) – ist für die Eingruppierung irrelevant.

Gleiches gilt für das Studium oder eine Berufsausbildung bei einer Vielzahl von Tätigkeitsmerkmalen. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal nicht ausdrücklich ein bestimmter Berufs- oder Studienabschluss gefordert, so ist die Eingruppierung – also die Zuordnung zu einer bestimmten Entgeltgruppe – hiervon völlig unabhängig. Gerade im Verwaltungs- und Personalwesen wird dies überdeutlich.

Qualität der geleisteten Arbeit

Hinsichtlich der möglichen niedrigeren Vergütungsgruppe aufgrund mangelhafter Arbeitsleistung hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Schlechtleistungen des Arbeitnehmers, gemessen an den mit der übertragenen Tätigkeit an ihn gestellten Anforderungen, nicht dazu führen können, ihm die der übertragenen Tätigkeit entsprechende Vergütungsgruppe zu versagen (BAG, AP Nr. 60 zu § 3 TOA). Das Bundesarbeitsgericht begründet seine Rechtsprechung damit, dass der Arbeitnehmer ja immer noch angestellt ist, um eine bestimmte Tätigkeit zu verrichten. Erbringt er tatsächlich Schlechtleistungen, kann der Arbeitgeber ihn versetzen, fortbilden, abmahnen, ggf. ihm auch kündigen. All dies ändert jedoch nichts daran, dass die Eingruppierung der ausgeschriebenen Stelle sich nicht ändert. Die persönliche Arbeitsleistung ist unabhängig von der Eingruppierung des Arbeitsplatzes.