

# Grundlagen der Eingruppierung nach dem TV-L

Tagung des Fachbereiches Tarif des BDK  
13.-15.03.2023 in Hamburg

# Inhaltsübersicht/Agenda/Gliederung

1. Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze
2. Tätigkeitsbeschreibung
3. Entgeltordnung
4. Tätigkeitsbewertung
5. Tätigkeitsmerkmale
6. Umgruppierung

## Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze

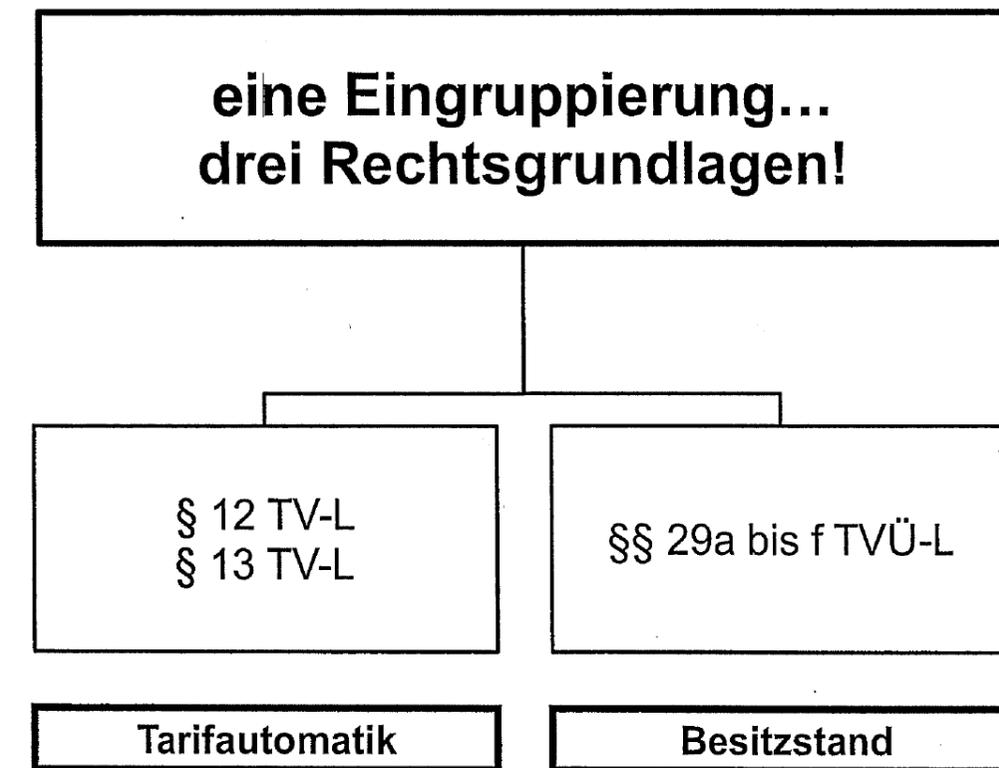
**Eingruppierung** = Einreihung des Beschäftigten in das kollektive Entgeltschema (Tarifvertrag & Entgeltordnung)

Die/der Beschäftigte wird dabei nicht eingruppiert, sie/er **ist** eingruppiert (Grundsatz der **Tarifautomatik**: AN ist automatisch in die EG eingruppiert, deren TM die gesamte, von dem AN nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht). Die richtige Eingruppierung ergibt sich bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen als zwingende rechtliche Folge und ist ein „Akt der Rechtsanwendung“.

Maßgeblich für die Eingruppierung ist ausschließlich die vom Arbeitgeber **dauerhaft übertragene Tätigkeit** (§12 TV-L) → Erfordernis Tätigkeitsbeschreibung.

Abgrenzung vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§14 TV-L)

## Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze



Grundlagen der Eingruppierung nach dem TV-L

# Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze

- **Zentrale Eingruppierungsregeln in §§ 12 und 13 TV-L**
- **Eingruppierungsgrundsätze:**
  - Tarifautomatik
  - Arbeitsvorgang
  - Gesamtbetrachtung
  - Aufspaltungsverbot
  - Atomisierungsverbot

# Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze

## § 12 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (zum Beispiel vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen...

(2) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

## Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze

**Eine eingruppierungswirksame Übertragung kann nur durch oder mit Zustimmung der personalverantwortlichen Stelle erfolgen!!!**

Beispiel:

Ein Referatsleiter überträgt der Sekretärin weitergehende haushaltsrechtliche Befugnisse. Ohne Zustimmung des Organisations– oder Personalreferats handelt es sich zwar um die ausgeübten, nicht aber die auszuübenden Tätigkeiten, da diese arbeitsvertraglich nicht geschuldet werden.

**Eine mit dem unmittelbaren Fachvorgesetzten abgestimmte Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit vermag ohne – zumindest stillschweigende – Zustimmung der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle des öffentlichen Arbeitgebers einen Anspruch auf Höhergruppierung nicht zu begründen.**

(LAG Köln, Urteil vom 20.01.2016 – 11 Sa 460/15)

# Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze

## Direktionsrecht des Arbeitgebers:

- Die rechtliche Grundlage für das Weisungs- bzw. Direktionsrecht des Arbeitgebers findet sich in § 106 Abs. 1 S. 1 GewO. Demgemäß kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) näher bestimmen.
- Das Weisungsrecht ist organisatorisch vom Arbeitgeber (z. B. Freistaat Thüringen) auf den jeweiligen Leiter der Beschäftigungsdienststelle übertragen. Mit der Übertragung übernimmt der Dienststellenleiter die Verantwortung bei der Ausübung des Weisungsrechts für den Arbeitgeber und leitet seine Rechte von diesem ab.
- Den Regelungen für Willenserklärungen nach dem BGB entsprechend, ist dies auch im vereinbarten Arbeitsvertrag so zu erkennen. Dem Dienststellenleiter obliegt insofern das Direktionsrecht.

## Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze

- Das Weisungsrecht kann durch Arbeitsvertrag, Dienstvereinbarung, einen anwendbaren Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften näher bezeichnet oder eingeschränkt werden.
- Der genaue Inhalt der Arbeitspflicht eines Beschäftigten kann schon aus der Natur der Sache heraus nicht in allen Einzelheiten durch gesetzliche, tarifliche oder vertragliche Bestimmungen festgelegt werden, sodass dem Arbeitgeber ermöglicht werden muss, die vertraglich geschuldete Leistung insbesondere nach Zeit, Ort und Inhalt konkreter zu bestimmen.
- Das Weisungsrecht umfasst dabei nicht nur eine einmalige Konkretisierung. Der Arbeitgeber ist vielmehr berechtigt, bspw. auf Grund von geänderten Umständen einen Wechsel in der Art der Beschäftigung herbeizuführen oder den bisherigen Aufgabenbereich zu verkleinern, zu verändern oder ganz aufzugeben.
- Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen. Der Arbeitsvertrag legt dabei eine grobe Struktur fest, in der die Arbeit zu leisten ist (ständige Rechtsprechung BAG).

# Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze

**Unerhebliche Kriterien bei der Eingruppierung sind:**

- Eingruppierung des Vorgängers auf gleichem Dienstposten
- Angabe der Entgeltgruppe, nach der tatsächlich bezahlt wird
- Einschätzung eines Vorgesetzten
- Eingruppierung anderer bzw. vergleichbarer Tarifbeschäftigter
- Inhalte und Beschreibungen im Haushalts-/Stellenplan
- Qualität und Quantität der geleisteten Arbeit
- Schlechtleistung des Arbeitnehmers
- Schlüsselqualifikationen (z.B. Verhandlungsgeschick, Kontaktfähigkeit, Phantasie, Eigeninitiative etc.)
- Anforderungsprofil, Stellenausschreibungen und Stellenbeschreibungen

# Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze

## § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 1 Satz 4 bis 8), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert.

Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß.

# Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze

## § 29a TVÜ-L Besitzstandsregelungen

Die Überleitung erfolgte unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit.

Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen fand aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung TV-L nicht statt.....

*Protokollerklärung zu § 29a Abs. 2 TVÜ-L:*

*Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe des TV-L nach der Anlage 2 und 4 TVÜ-L gilt als Eingruppierung.*

# Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze

## § 29b bis 29f TVÜ-L Besitzstandsregelungen

Erneute Überleitung und Zuordnung von bestimmten Beschäftigten(–gruppen) unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit.

- EG 9 in EG 9a oder 9b (01.01.2019)
- Pflegekräfte (01.01.2019)
- Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (01.01.2020)
- Techniker, Meister (01.01.2020)
- Beschäftigte in der Informationstechnik (01.01.2021)

# Eingruppierung

## Fünf Schritte zur Eingruppierung

1. Schritt → Beschreibung der Tätigkeiten
2. Schritt → Bündelung zu Arbeitsvorgängen (Bildung und Abgrenzung von Arbeitsvorgängen)
3. Schritt → Ermittlung der Zeitanteile
4. Schritt → Bewertung der Arbeitsvorgänge
5. Schritt → Abschließende Gesamtbewertung

# Tätigkeitsbeschreibung

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

# Tätigkeitsbeschreibung - Arbeitsvorgang

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

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

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

# Tätigkeitsbeschreibung - Zeitanteil

## Zeitanteil:

Zeitlicher Umfang der auszuübenden Tätigkeit

**Grundsatz:** gemäß § 12 Abs. 1 TV-L  
mindestens zur Hälfte



maßgeblicher Zeitfaktor  $\geq 50\%$

**Ausnahme:** anderer Zeitanteil in der EGO



⇒  $\frac{1}{4}$  bzw.  $\frac{1}{3}$

# Tätigkeitsbeschreibung

## Häufige Fehlerquellen bei der Formulierung von Tätigkeitsbeschreibungen

Beschreibung der Tätigkeiten:

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

Darstellung der erforderlichen (≠ nützlichen!) Fachkenntnisse:

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

Beispiel: betriebswirtschaftliche Kenntnisse

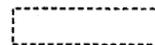
# Entgeltordnung (EGO) - Struktur

## EGO TV-L (Anlage A TV-L)

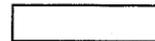
Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung



Legende:



Weitgehend abstrakte Tätigkeitsmerkmale („Oberbegriffe“)



Weitgehend Funktionsmerkmale



Kombiniertes System aus Oberbegriffen,  
Beispielen und „Ferner-Gruppen“

## EGO - Ausbildungsbezug und Qualifikationsebenen

### Übersicht: System der Qualifikationsebenen des TV-L für Teil I der Entgeltordnung

E 1 bis E 4	Un-/Angelernte	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die keine oder eine unter dreijährige Ausbildung in einem Ausbildungsberuf gemäß Berufsbildungsgesetz voraussetzen.
E 5 bis E 9a	Dreijährige Ausbildung	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine Ausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz von drei Jahren voraussetzen.
E 9b bis E 12	Fachhochschul-/ Bachelor-Abschluss	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen Fachhochschul-bzw. Bachelor-Abschluss voraussetzen.
E 13 bis E 15	Wissenschaftlicher Hochschul-/ Masterabschluss	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen wissenschaftlicher Hochschul-bzw. Masterabschluss voraussetzen.

# Tätigkeitsbewertung

- Da Entgeltordnungen als abstrakte und umfassende Regelungen eine Vielzahl unterschiedlichster Aufgabengebiete abdecken sollen, sind die **Tätigkeitsmerkmale** entsprechend **abstrakt** gehalten (**unbestimmte Rechtsbegriffe**).
- Die Auslegung der EGO bzw. der Tarifmerkmale ist daher ohne Kenntnis der einschlägigen **Rechtskommentierung** und **Rechtsprechung** nicht möglich.
- Bewertung der Kenntnisse erfolgt durch Abgleich mit den jeweiligen Ausbildungs-/Studienordnungen.
- **Baukastenprinzip:** Die Tätigkeitsmerkmale der EGO bauen grundsätzlich aufeinander auf, an verschiedenen Stellen erfolgt darüber hinaus eine Differenzierung durch Heraushebungsmerkmale, welche ein zusätzliches qualifizierendes Tätigkeitsmerkmal (z.B. besondere Schwierigkeit und Bedeutung) erfordern.

## Tätigkeitsbewertung

- Um die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe festzustellen, muss aufgrund der aufeinander aufbauenden Systematik der EGO in Teil I grundsätzlich immer erst geprüft werden, ob die Tarifmerkmale der niedrigeren Entgeltgruppen erfüllt sind und anschließend, ob die Merkmale der darauf aufbauenden höheren Entgeltgruppe vorliegen – fehlt es beispielsweise an der Vielfältigkeit der Tätigkeit, so kann über die Entgeltgruppe 5 hinaus keine Eingruppierung erfolgen usw.
- Insgesamt hohe Rechtssicherheit, da die Eingruppierungsregeln grundsätzlich am BAT anknüpfen, so dass auf die bisherige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zurückgegriffen werden kann.

# Tätigkeitsmerkmale

## Systematik der Tätigkeitsmerkmale

- Alle Tätigkeitsmerkmale stehen in einem systematischen Gesamtzusammenhang, den man für eine tarifkonforme Tätigkeitsbewertung kennen muss.
- Egal in welchem Teil der Entgeltordnung man sich befindet, die Merkmale sind immer in ihrem Zusammenhang mit den darunter und auch darüber liegenden Merkmalen zu sehen.
- Jeder Bewertungsvorgang ist eine typisierende und systematisierende Prüfung anhand der der Entgeltordnung innewohnenden besonderen Struktur und Systematik.

# Tätigkeitsbewertung

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

# Tätigkeitsmerkmale

## *Gründliche Fachkenntnisse*

- **Gründliche Fachkenntnisse** erfordern die nähere Kenntnis von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifbestimmungen oder sonstigen einschlägigen Vorschriften und Regelwerken des jeweiligen Aufgabenbereiches. Es handelt sich um Fachkenntnisse von nicht unerheblichem Ausmaß und mehr als oberflächlicher Art. Sie müssen die eigenständige Erledigung eines Vorgangs ohne Arbeitsanweisungen im Einzelnen möglich machen.
- Bei der Auslegung des Tarifmerkmals geht es um die Qualität der Kenntnisse. „Gründlich“ wird synonym für „nähere“ Fachkenntnisse verwendet, die von Grundkenntnissen, Allgemeinbildung und sogenannten Schlüssel-qualifikationen abzugrenzen sind, die nicht ausreichend sind. Zu letzteren zählen auch Kenntnisse, die sich nur auf sehr wenige einfachste Bestimmungen beziehen, die eher der Allgemeinbildung zuzurechnen sind.
- Fachkenntnisse sind all diejenigen Kenntnisse, die unerlässlich sind, um die übertragene Aufgabe ordnungsgemäß erfüllen zu können.

# Tätigkeitsmerkmale

## *Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse*

- Gründliche Fachkenntnisse sind dann als **vielseitig** zu bewerten, wenn sie hinsichtlich der **Vielfalt und Unterschiedlichkeit gesteigert** sind. Die Steigerung ist **ausschließlich quantitativ** bzw. dem Umfang nach begründet.
- Die/der Beschäftigte muss zur Erfüllung der Anforderungen zum Beispiel zahlreiche gesetzliche Einzelbestimmungen, Erlasse, Verfügungen oder Dienstanweisungen kennen.
- Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse können aber auch erfüllt sein, wenn eine/ein Beschäftigte/r nur auf einem speziellen, schmalen Sachgebiet tätig wird, solange es sich nicht um ein eng abgegrenztes Teilgebiet mit nur routinemäßiger Bearbeitung (also regelmäßig gleichgelagerte Fälle) handelt.
- Das Tarifmerkmal kann auch dann angenommen werden, wenn die/der Beschäftigte die in einer **Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten in ihrer entsprechenden Breite und Tiefe im Rahmen der Aufgabenerfüllung einsetzen muss**.
- Auch bloßes Erfahrungswissen – aufgrund beruflicher Erfahrung gewonnenes Wissen – kann gründliche und vielseitige Fachkenntnisse begründen. Bloße Lebenserfahrung unabhängig von der Tätigkeit und Allgemeinwissen sind davon abzugrenzen.

# Tätigkeitsmerkmale

## *gründliche und umfassende Fachkenntnisse*

- „**Gründliche und umfassende Fachkenntnisse**“ sind wiederum als eine Steigerung der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse anzusehen.
- Damit das Tätigkeitsmerkmal der gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse erfüllt ist, muss der betreffende Beschäftigte nicht nur eine **Vielzahl von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften** kennen, sondern diese müssen auch eine gewisse **Tiefe** besitzen. Dies ist der Fall, wenn derartige Kenntnisse sich in etwas auf jenem **Niveau** befinden, welches eine Person nach einem **Fachhochschulbesuch** erlangt hätte.
- Demzufolge reicht es nicht aus, wenn der betreffende Beschäftigte die Gesetzestexte lediglich kennt, welche zur Erfüllung seiner Tätigkeiten relevant sind. Er muss zudem in der Lage sein, eine eigene Entscheidung zu treffen, welche basiert auf
  - dem Wortlaut des Gesetzes
  - dem Gesetzeszusammenhang und
  - der richterlichen Rechtsprechung.
- Der Beschäftigte muss unter den gegebenen Voraussetzungen dazu in der Lage sein, selbständig analysieren zu können.

# Tätigkeitsmerkmale

## ***Selbstständige Leistungen ≠ selbstständiges Arbeiten oder selbstständiges Handeln***

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

# Tätigkeitsmerkmale

**Selbständige Leistungen** können nur angenommen werden, wenn eigene Gedankenarbeit hinsichtlich

- des einzuschlagenden Weges und insbesondere
  - des zu findenden Arbeitsergebnisses
- erbracht wird, die eine eigene geistige Beurteilung und EntschlieÙung erfordert.

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

- Ermessensspielraum,
- Entscheidungsspielraum,
- Gestaltungsspielraum oder
- Beurteilungsspielraum

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

# Tätigkeitsmerkmale

## *Selbständige Leistungen*

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

# Tätigkeitsmerkmale

## Checkliste: Prüfkriterien für selbstständige Leistungen

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

# Tätigkeitsmerkmale

## Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit

- Der Beschäftigte muss dafür einstehen, dass in dem ihm übertragenen Arbeitsbereich die dort von ihm selbst oder von anderen Beschäftigten zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig nach den fachlichen Standards des Berufs ausgeführt werden
- Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen
- Tätigkeit hat Auswirkung auf ideelle oder materielle Belange des Dienstherrn
- Tätigkeit hat Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse Dritter

# Tätigkeitsmerkmale

## Besondere Schwierigkeit und Bedeutung

- Bedeutet die Heraushebung aus dem in Bezug genommenem niedriger bewerteten Tätigkeitsmerkmal
- Die besondere Schwierigkeit ergibt sich aus der Übersteigenden fachlichen Qualifikation (Breite des geforderten Wissens und Könnens), sei es durch außergewöhnliche Erfahrungen oder durch Spezialkenntnisse
- Zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten
- hohe qualifizierte Anforderungen
- komplexe Rechtsmaterie
- Besonders wichtige Fachbereiche (Bedeutung)
- Anzahl der unterstellten Beschäftigten (Bedeutung)
- richtungsweisende Aufgabenstellung (Bedeutung)

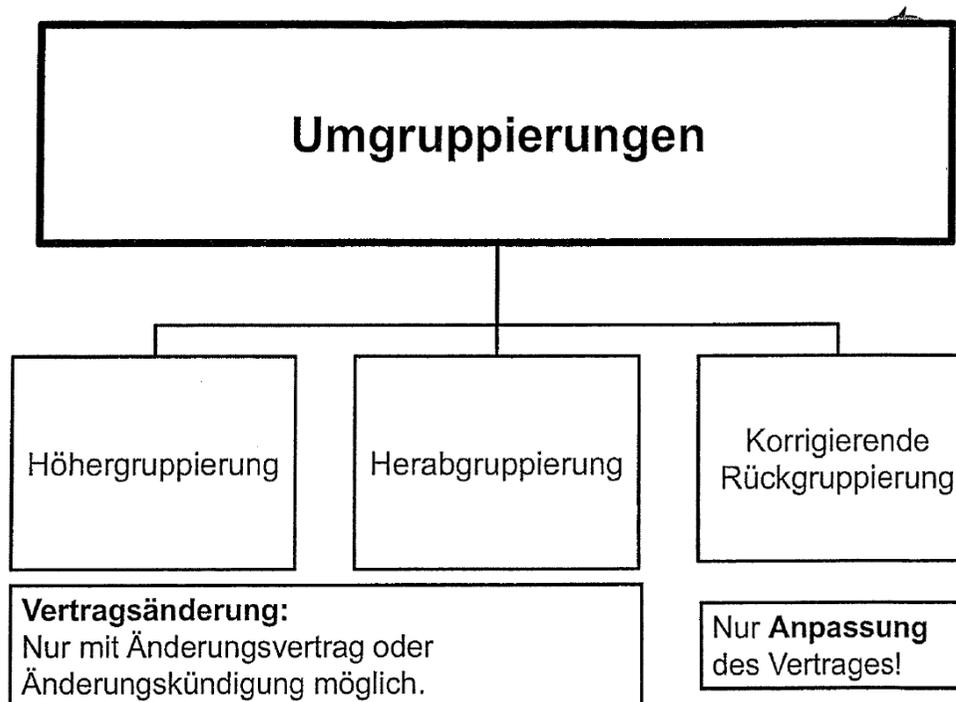
**Belastende oder unangenehme äußere Bedingungen begründen keine besondere Schwierigkeit!**

# Tätigkeitsmerkmale

## Maß der Verantwortung

- Heraushebung aus dem in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal durch gesteigerte Verantwortung, z. B. in Leitungsfunktionen
- Spitzenamt der 3. Qualifikationsebene (gehobener Dienst)
- Bewertung mit Blick auf das Stellengefüge einer Dienststelle
- Größe und Umfang des Verantwortungsbereichs
- besonders schwierige Grundsatzfragen

# Umgruppierung



# Umgruppierung

## Höhergruppierung

- Wechsel von der bisherigen in eine höhere Entgeltgruppe
- im Bereich des TV-L grundsätzlich kein stufengleicher Aufstieg
- in der neuen Entgeltgruppe wird die Stufe ausgewählt, damit das neue Gehalt mindestens dem alten entspricht (minimale Gehaltsdifferenz, jedoch nicht negativ)
- anstelle des Höhergruppierungsgewinns werden Garantiebeträge ausbezahlt:  
Entgeltgruppen 1-8 = 100 €  
Entgeltgruppen 9-15 = 180 €
- Sobald mit dem nächsten Stufenaufstieg der Garantiebtrag überschritten wird, erlischt dieser.

# Umgruppierung

## Höhergruppierungsmatrix TV-L

In der Matrix lässt sich ablesen, zu welcher Stufeneinteilung eine Höhergruppierung führt. Suche dazu das Tabellenfeld mit Deiner aktuellen Entgeltgruppe und Deiner aktuellen Entgeltstufe heraus und lese in diesem Feld die Entgeltgruppe und Stufe nach einer Höhergruppierung ab!

Gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15						
E 14	E15/2 (862.03)	E15/2 (473.50)	E15/2 (211.15)	E15/3 (180.00)	E15/4 (180.00)	E15/5 (375.77)
E 13	E14/2 (713.09)	E14/2 (351.91)	E14/2 (180.00)	E14/4 (351.92)	E14/5 (358.32)	E14/5 (194.55)
E 12	E13/2 (740.04)	E13/2 (435.10)	E13/3 (194.37)	E13/4 (108.77)	E13/5 (115.17)	E13/6 (118.63)
E 11	E12/2 (416.92)	E12/2 (134.36)	E12/3 (396.71)	E12/3 (180.00)	E12/5 (479.87)	E12/5 (333.96)
E 10	E11/2 (400.75)	E11/2 (126.04)	E11/3 (127.97)	E11/4 (262.35)	E11/5 (339.11)	E11/5 (203.37)
E 9b	E10/2 (629.30)	E10/2 (373.27)	E10/2 (230.39)	E10/3 (180.00)	E10/4 (180.00)	E10/5 (404.69)
E 9a	E9b/2 (256.03)	E9b/2 ( 0.00)	E9b/3 (95.24)	E9b/3 (95.24)	E9b/4 (180.00)	E9b/5 (222.70)
E 8	E9a/2 (430.22)	E9a/2 (184.52)	E9a/2 (180.00)	E9a/3 (113.12)	E9a/5 (365.04)	E9a/5 (287.66)
E 7	E8/2 (407.43)	E8/2 (172.65)	E8/2 (100.00)	E8/3 (100.00)	E8/4 (100.00)	E8/5 (100.00)
E 6	E7/2 (278.33)	E7/2 (47.62)	E7/3 (89.29)	E7/4 (89.28)	E7/4 (89.28)	E7/5 (100.00)
E 5	E6/2 (330.25)	E6/2 (107.15)	E6/3 (107.15)	E6/4 (113.12)	E6/4 (100.00)	E6/5 (100.00)
E 4	E5/2 (333.37)	E5/2 (113.09)	E5/3 (83.34)	E5/3 (83.34)	E5/4 (100.00)	E5/5 (100.00)
E 3	E4/2 (250.04)	E4/2 (35.73)	E4/3 (125.01)	E4/3 (100.00)	E4/4 (100.00)	E4/5 (100.00)
E 2	E3/2 (369.08)	E3/2 (172.64)	E3/2 (113.10)	E3/2 (100.00)	E3/4 (100.00)	E3/5 (100.00)
E 1		E2/2 (398.83)	E2/2 (369.09)	E2/2 (333.37)	E2/2 (297.64)	E2/2 (208.35)

- Rückstufung
- Rückstufung mit 180 € Garantiebtrag
- Rückstufung mit 100 € Garantiebtrag
- verringerter Garantiebtrag

# Umgruppierung

## Korrigierende Rückgruppierung

- Die korrigierende Rückgruppierung ist ein Instrument zur Korrektur tarifwidriger Eingruppierungen – danach wird die Eingruppierung neu (eben korrigiert) mitgeteilt.
- Die korrigierende Rückgruppierung ist Ausfluss der Tarifautomatik.
- Vorab ist stets zu prüfen, ob (ausnahmsweise!) ein tarifunabhängiger einzelvertraglicher Anspruch hinsichtlich des bisher gewährten Entgelts besteht.
- Hat der Arbeitgeber dem Angestellten jedoch eine übertarifliche Vergütung arbeitsvertraglich zugesagt, so kann er keine korrigierende Rückgruppierung vornehmen.
- **Urteil BAG vom 18.02.1998:** Mitgeteilte Eingruppierungen sind nur Rechtsmeinungen – erkennt der Arbeitgeber, dass die ursprünglich mitgeteilte Rechtsmeinung falsch ist (z. B. aufgrund fehlerhafter Tätigkeitsbewertung), ist er zur korrigierenden Rückgruppierung berechtigt.

## Abschließender Hinweis

Ist die Tätigkeitsbeschreibung nicht mehr aktuell, so sollte der Vorgesetzte/n um **Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibung** gebeten werden (am besten schriftlich!!!).

Der Vorgesetzte muss die überarbeitete Tätigkeitsbeschreibung anschließend über den Dienstweg an die personalverwaltende Stelle richten.

**Danke für eure  
Aufmerksamkeit!**



## Quellenverzeichnis

- Präsentation „Grundlagen der Eingruppierung“ David Scharf, Goethe Universität Frankfurt/M.
- Seminarunterlage „Tarifliche Bewertung und Eingruppierung nach dem TV-Länder“ Heinz-Peter Bergauer, Beratung Fortbildung Kommunikation