

# Eingruppierung TVW

---

WORKSHOP 6. JULI 2016 IN FRANKFURT

# Ziele und Ablauf des Workshops <sup>(1)</sup>

---

## Übersicht über Ziele des Workshops (10 Minuten)

- **Wesentliche Inhalte zur Entgeltordnung im TVV kurz darstellen, um eine gemeinsame inhaltliche Basis für unseren Workshop zu haben.**
- **An betrieblichen Beispielen die praktische Umsetzung und eventuell vorhandene Fragen/Probleme in der Entgeltordnung zu erkennen.**
- **Zu einem Informationsaustausch zwischen den Teilnehmern des Workshops in Entgeltfragen zu kommen.**
- **Eingruppierungsfragen bzw. -probleme zu identifizieren.**
- **Die tariflichen Regelungen auf ihre Praxistauglichkeit zu diskutieren.**
- **Ansätze für die Weiterentwicklung des Entgelttarifrechts zu formulieren.**
- **Anforderungen an ver.di hinsichtlich weiterer Unterstützung (Material, Schulungen usw.) in Fragen der Entgeltordnung zu formulieren.**
- **Das Thema „Entgeltordnung“ zu einem betrieblichen Thema machen.**

# Ziele und Ablauf des Workshops <sup>(2)</sup>

---

Aufgrund dieser Ziele haben wir folgenden Ablaufvorschlag vorbereitet:

- 1) Einführung in das Eingruppierungsrecht und Übersicht über die Entgeltordnung im TVV, Referent Jochen Felix (ca. 25 Minuten)
- 2) Erfahrungsaustausch in 5 Themenbereichen anhand konkreter Fragen (80 Minuten)
  - a. Entgeltordnung in der täglichen Betriebs-/Personalratsarbeit
  - b. Qualifizierung der Betriebs-/Personalräte zum Thema Entgeltordnung
  - c. Erfahrungen mit der Eingruppierungspraxis/Umsetzung der Entgeltordnung im Betrieb
  - d. Erwartungen/Anforderungen an ver.di zum Thema Entgeltordnung
  - e. Mobilisierungsfähigkeit des Themas

# 1. Einführung in das Eingruppierungsrecht und Übersicht über die Entgeltordnung im TV-V

---

REFERENT: JOCHEN FELIX

# 1. Einführung in das Eingruppierungsrecht

(2)

---

1. Allgemeine Einführung
2. Rechtsquellen des Eingruppierungsrechts im TV-V
3. Stufungsrecht
4. Grundlagen
5. Begriffsklärungen
6. Vorbemerkungen
7. Aufbau Entgeltgruppen (Anlage 1)
8. Auslegung von Tarifverträgen
9. Von der Stellenbeschreibung zur Stellenbewertung

# 1. Allgemeine Einführung <sup>(1)</sup>

---

- Die Entgeltordnung TV-V existiert seit gut 16 Jahren. Es wurden in dem Zeitraum nur geringe Veränderungen (Streichen oder Ergänzen von Tätigkeitsbeispielen) vorgenommen.
- Auch wenn das Ziel der neuen Entgeltordnung eine Loslösung aus dem bisherigen öffentlichen Tarifrecht (BAT/BMTG) war, so gelten einige Elemente (z.B. Bewertungskriterien und deren arbeitsrechtliche Auslegung) oder das Eingruppierungsverfahren weiterhin wie im ÖD.
- Die ersten Jahre waren geprägt durch die sehr guten Überleitungsregeln. Nun finden seit einigen Jahren verstärkt „neue“ Eingruppierungsvorgänge mit zum Teil stärkeren „Abwertungen“ statt.
- War der Tarifvertrag zunächst „nur“ für die Sparte der kommunalen Versorgungswirtschaft bestimmt, so wenden heute auch Betriebe den TV-V an, für die bisher keine ausdrücklichen Tätigkeitsbeispiele vereinbart sind (z.B. Abwasserbetriebe, Müllverbrennungsanlagen, reine IT-Betriebe).
- Es gibt zum Eingruppierungsrecht des TV-V wenig Rechtsprechung. Die wenigen Prozesse waren nicht gut überlegt oder vorbereitet, so dass die Klagen verloren gingen.

# 1. Allgemeine Einführung <sup>(2)</sup>

---

- Es gibt vom Arbeitgeberverband keine veröffentlichten Daten, wie die Verteilung auf die Entgeltgruppen bzw. Entgeltstufen über alle Anwender des TV-V aussieht und sich im Laufe der Jahre entwickelt hat.
- Ver.di hat in 2012 und 2013 Befragungen durchgeführt. Die Ergebnisse 2013 basieren auf konkrete Angaben aus 33 Betrieben und zeigen für die Verteilung auf die Entgeltgruppen folgendes Bild:
  - Entgeltgruppe 1 bis 4: knapp 5%
  - Entgeltgruppe 5 bis 8: ca. 48%
  - Entgeltgruppe 9 bis 12: ca. 42%
  - Entgeltgruppe 13 bis 15: ca. 6%
- Man kann sagen, 8 Entgeltgruppen decken 90% der Eingruppierungen ab, 7 Entgeltgruppen 10%.
- Wie hoch der Anteil von AT-Angestellten an den Beschäftigtenzahlen ist, konnte nicht erhoben werden.

# 2. Rechtsquellen des Eingruppierungsrechts

---

- § 4 Betriebszugehörigkeit TV-V
- § 5 Eingruppierung TV-V
- §§ 22 und 22a Überleitungsrecht TV-V
- Anlage 1 zum TV-V Eingruppierung von Arbeitnehmern in Versorgungsbetrieben
  - Vorbemerkungen
  - Eingruppierungskatalog
- Landesbezirkliche Tarifverträge zur Ergänzung der Anlage 1 (Entgeltgruppen) zum TV-V (bisher existiert ein solcher Tarifvertrag nur in NRW vom 6. Oktober 2003)



# 3. Stufungsrecht<sup>(1)</sup>

---

- In der Entgeltgruppe 1 gibt es nur eine Stufe. In den Entgeltgruppen 2 bis 15 jeweils 6 Stufen (§ 5 Abs. 2 TV-V). Die Stufenlaufzeiten sind in diesen Entgeltgruppen gleich lang. Bis zum Endgehalt in Stufe 6 werden 15 Jahre benötigt.
- **Bezugsbasis für die Stufenzuordnung: Betriebszugehörigkeit (§ 4 TV-V).** Alle Zeiten in einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber werden berücksichtigt. Ebenso: befristete Arbeitsverträge, Zeiten des Grundwehrdienstes, Zivildienstes, Schutzfristen.
- **Keine Anrechnungen auf die Stufenlaufzeit: unbezahlter Sonderurlaub, Elternzeit.**
- **Annahme: Der Zuwachs an Berufserfahrung durch längere Betriebszugehörigkeit soll höher vergütet werden; allerdings: je länger man arbeitet, nimmt der Zuwachs an Berufserfahrung von Stufe zu Stufe ab, deshalb die längeren Stufenlaufzeiten in den oberen Stufen.**
- **Streitig: Ausbildungsjahre, weil kein Arbeitsverhältnis vorhanden ist sowie Erfahrungen bei anderen Arbeitgebern (siehe EuGH-Urteil 2012)**

# 3. Stufungsrecht<sup>(2)</sup>

---

## ➤ Stufenzuordnung bei Neueinstellungen:

- Grundsätzlich Stufe 1
- Berücksichtigung „förderlicher Zeiten“ (§ 5 Abs. 2 Satz 3 TV-V) als Kann-Regelung.
- Das in vorherigen Arbeitsverhältnissen gewonnene Erfahrungswissen muss für die neue Tätigkeit „förderlich“ sein.
- Einzelfallentscheidung; teilweise Anerkennung von Zeiten möglich.
- Beteiligungsrecht des Betriebsrats (§ 99 BetrVG) bei Eingruppierung einschl. Stufenzuordnung.
- Verlängerung/Verkürzung der Stufenlaufzeiten aufgrund Leistung (§ 5 Abs. 2 Sätze 4 bis 6 TV-V), wenn die Leistung „erheblich“ über oder unter dem Durchschnitt liegt. Diese Kann-Vorschrift ist in jeder Stufe anwendbar.

## ➤ Stufenzuordnung bzw. -laufzeit bei Höhergruppierung aufgrund dauerhafter Übertragung höherwertiger Tätigkeit: stufengleicher Aufstieg; Klarstellung im TV-V ab 1. März 2016.

## ➤ Stufenzuordnung bei Abgruppierung: gleiche Stufe in der niedrigeren Entgeltgruppe wie in der Ausgangsentgeltgruppe. Mitnahme der bisher zurück gelegten Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe ist streitig.

# 3. Stufungsrecht<sup>(3)</sup>

---

- Einfrieren der Stufenentwicklung bei übergeleiteten Beschäftigten (§ 22 Abs. 1b Satz 9 bzw. § 22a Abs. 1b Satz 7), die aufgrund ihres Vergleichsentgeltes bei der Überleitung in den TV-V in eine höhere Entgeltgruppe gekommen sind („sog. Überlauf“).

# 4. Grundlagen<sup>(1)</sup>

---

- Im tariflichen Eingruppierungsrecht wird der Rahmen geregelt, welche Tätigkeit welcher Entgeltgruppe zugeordnet ist ... (... und wieviel dafür zu zahlen ist).
- Die *Tarifparteien* haben mit den Regelungen festgelegt, wie sie die Wertigkeiten der Tätigkeiten zueinander sehen, um diese unterschiedlich zu bezahlen.
- Einzelvertragliche Vereinbarungen, wonach eine Tätigkeit niedriger entlohnt wird als nach dem Tarifvertrag, sind nach § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz unwirksam, wenn beiderseits Tarifbindung besteht.
- Im TV-V ist in § 5 Abs. 1 Satz 1 der Grundsatz der Tarifautomatik vereinbart: der Beschäftigte „wird“ nicht, vielmehr „ist“ in eine Entgeltgruppe eingruppiert. Es erfolgt demnach kein „Eingruppierungsakt“ sondern eine „automatische“ Zuordnung, also ein „Akt der Rechtsanwendung“. Es kann daher keine falsche Eingruppierung geben, die Frage ist aber, ob der Arbeitgeber das tarifgerechte Ergebnis erkannt hat.
- „Objektive Fehler“ können in einer „korrigierenden Herabgruppierung“ beseitigt werden.

# 4. Grundlagen<sup>(2)</sup>

---

- Es wird nur auf die „Tätigkeit“ abgestellt, nicht auf den Arbeitsvorgang wie im früheren Tarifrecht. Die „Tätigkeit“ ist an den Anforderungen der Entgeltgruppen in der Anlage 1 zu messen.
- Maßgeblich für die Bewertung einer Tätigkeit ist die auszuübende Tätigkeit, die vom Arbeitgeber übertragene Gesamttätigkeit (§ 5 Abs. 1 Satz 1).
  - Die auszuübende Tätigkeit ist durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt.
  - Die ausgeübte Tätigkeit ist nicht Gegenstand der Bewertung.
  - Übertragene höherwertige Tätigkeiten führen erst dann zu einem höheren Entgelt, wenn die Tätigkeiten durch den Arbeitgeber übertragen oder stillschweigend geduldet werden.

# 4. Grundlagen<sup>(3)</sup>

---

- Es muss sich um die regelmäßig auszuübende Tätigkeit handeln (§ 5 Abs. 1 Satz 1). Vorübergehend übertragene Tätigkeiten sind nicht bewertungsrelevant. Dies gilt nicht für regelmäßige Vertretungsarbeiten (Urlaubs- und Krankheitsvertretung).
- Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte (50%) regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 1 eingruppiert (Zeitmaß/§ 5 Abs. 1 Satz 1).
- Ist in der Anlage 1 ausdrücklich ein anderes Zeitmaß (z.B. 20%) bestimmt, gilt dieses (§ 5 Abs. 1 Satz 2).
- Erreicht keine der vom Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit das geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet (§ 5 Abs. 1 Satz 3).

# 4. Grundlagen<sup>(4)</sup>

---

**Niederschriftserklärung zu § 5 Abs. 1 Satz 3: Bei Teiltätigkeiten, die unterschiedlichen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, soll auf der Grundlage der nachfolgenden Beispiele verfahren werden:**

**Beispiel 1:**

## Auszuübende Teiltätigkeiten

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Umfang der Teiltätigkeit</b>
<b>8</b>	<b>25</b>
<b>7</b>	<b>45</b>
<b>6</b>	<b>30</b>

**Die 25 % der Teiltätigkeit in EG 8 sind der nächstniedrigeren EG 7 zuzurechnen ( $25\% + 45\% = 70\%$ ). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EG 7 eingruppiert.**

# 4. Grundlagen<sup>(5)</sup>

---

Beispiel 2:

Auszuübende Teiltätigkeiten:

Entgeltgruppe	Umfang der Teiltätigkeit
8	20
7	20
6	20
5	20
4	20

Die 20% der Teiltätigkeit in EG 8 sind der nächstniedrigeren EG 7 zuzurechnen ( $20\% + 20\% = 40\%$ ). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit noch nicht erreicht. Diese 40% Teiltätigkeiten werden wiederum der nächstniedrigeren EG 6 zugerechnet ( $40\% + 20\% = 60\%$ ). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EG 6 eingruppiert



# 4. Grundlagen<sup>(6)</sup>

---

## Beispiel 3:

### Auszuübende Teiltätigkeiten:

Entgeltgruppe	Umfang der Teiltätigkeit
8	35
7	15
6	20
5	30

Die 35% der Teiltätigkeit in EG 8 sind der nächstniedrigeren EG 7 zuzurechnen ( $35\% + 15\% = 50\%$ ). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EG 7 eingruppiert.

# 4. Grundlagen<sup>(7)</sup>

---

Folgende Sachverhalte sind für die **Eingruppierung** nicht erheblich:

- Die Quantität bzw. Qualität der Arbeit
- Lebensjahr
- Berufsjahre
- Die Eingruppierung vergleichbarer Beschäftigter in anderen Unternehmen
- Die bisherige Eingruppierungspraxis im Betrieb
- Eine Einarbeitungszeit
- Eingruppierung nach dem Stellenplan

# 5. Begriffsklärungen<sup>(1)</sup>

---

- Die Anlage 1 zum TV-V enthält Vorbemerkungen und die Beschreibung/Definition der Entgeltgruppen (Entgeltgruppenkatalog).
- Jede Entgeltgruppe besteht eingangs aus einem oder mehreren Oberbegriffen. In den Oberbegriffen sind abstrakte Merkmale definiert (wie z.B. gründliche Fachkenntnisse, besondere Spezialkenntnisse), die das „Wertniveau“ jeder Entgeltgruppe beschreiben.
- Bei manchen Entgeltgruppen haben die Tarifparteien weitere Erläuterungen zu den Merkmalen in den Oberbegriffen vereinbart.
- Tätigkeitsbeispiele oder Beispieltätigkeiten von der Entgeltgruppe 2 bis Entgeltgruppe 11 (wie z.B. 5.4.7 Montagearbeiten in Netzen, 7.4.4 Versorgungstechnische, vertragsrechtliche und energiewirtschaftliche Kundenberatung), die für die gesamte Entgeltgruppe gelten. Diese sollen:
  - zum einen die abstrakten Oberbegriffe verdeutlichen, verständlich machen („Welche Tätigkeiten sind wertmäßig gemeint“?)
  - Zum anderen die Anwendung des Tarifvertrages erleichtern.
- Teilweise sind weitere Erläuterungen in Klammern aufgenommen.

# 5. Begriffsklärungen<sup>(2)</sup>

---

- **Arbeitnehmer ohne gleiche Qualifikation**: Die Eingruppierung ist zunächst abhängig von Fachkenntnissen und Ausbildungsabschlüssen. Beschäftigte, die in gleicher Funktion wie Beschäftigte mit der formalen geforderten Qualifikation ausübende Aufgaben übertragen bekommen haben, werden gleichgestellt.
- **„Fallgruppe (FG)“**: Ab Entgeltgruppe 4 bis Entgeltgruppe 15 sind mehrere Oberbegriffe in einer Entgeltgruppe beschrieben. Diese stehen gemäß Vorbemerkungen Ziffer 2 gleichwertig nebeneinander.
- **Heraushebungsmerkmale**: Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen bauen grundsätzlich aufeinander auf. An verschiedenen Stellen erfolgt eine Heraushebung durch die sogenannten Heraushebungsmerkmale („Maß ihrer Verantwortung“ EG 8 FG 8.1, „besonders verantwortungsvoll“ EG 9 FG 9.1, durch „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ EG 10, FG 10.1).
- **Arbeitsbewertung**: Verfahren zur Bestimmung des „Arbeitswertes einer Tätigkeit“ als wichtige Grundlage zur Ermittlung der Entgelthöhe. Die Bewertung erfolgt anhand von Anforderungsmerkmalen (Ausbildung, Maß der Verantwortung, selbstständige Leistungen), mit welchen die konkret betrachtete Arbeit verglichen wird. Ziel = unterschiedliche Tätigkeiten mittels vergleichbarer Bewertungskriterien so zu klassifizieren, damit annähernde Entgeltgerechtigkeit (horizontal, vertikal) hergestellt werden kann.

# 5. Begriffsklärungen<sup>(3)</sup>

---

## Arbeitsbewertung

```
graph TD; A[Arbeitsbewertung] --> B[Analytische Arbeitsbewertung =  
Die Tätigkeiten werden getrennt nach festgelegten Anforderungsmerkmalen (Ausbildung, Kenntnisse, Verantwortung bewertet. Für jedes Anforderungsmerkmal gibt es einen Punktwert. Die Summe aller Punktwerte ergibt die Gesamtpunktzahl. Die Gesamtpunktzahl entscheidet über die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe]; A --> C[Summarische Arbeitsbewertung =  
Qualitative Gesamteinschätzung der Tätigkeiten anhand der vorgegebenen Anforderungsmerkmale  
Beispiele: Ausbildung, Kenntnisse, Verantwortung]; C --> D([TV-V =  
summarische Arbeitsbewertung]);
```

### **Analytische Arbeitsbewertung =**

Die Tätigkeiten werden **getrennt** nach festgelegten Anforderungsmerkmalen (Ausbildung, Kenntnisse, Verantwortung bewertet. Für jedes Anforderungsmerkmal gibt es einen Punktwert. Die Summe aller Punktwerte ergibt die Gesamtpunktzahl. Die Gesamtpunktzahl entscheidet über die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe

### **Summarische Arbeitsbewertung =**

Qualitative **Gesamteinschätzung** der Tätigkeiten anhand der vorgegebenen Anforderungsmerkmale  
Beispiele: Ausbildung, Kenntnisse, Verantwortung

**TV-V =  
summarische Arbeitsbewertung**

# 5. Begriffsklärungen<sup>(4)</sup>

---

- Der TV-V regelt hinsichtlich des Bewertungssystems eine bindende und abschließende Methode: die summarische Arbeitsbewertung.
- Dies gilt für alle Entgeltgruppen, auch für die Entgeltgruppen ab EG 12.
- Das BAG (15.02.1971 AP Nr. 38 zu §§ 22, 23 BAT) hat bei ähnlicher Rechtslage entschieden, dass eine analytische Stellenbewertung nach dem Tarifvertrag rechtlich nicht zulässig ist.
- Da der TV-V in § 5 und der Anlage 1 eine abschließende Methode zur Arbeitsbewertung (die summarische) enthält, sind analytische Bewertungsmethoden, wie z.B. Unternehmensberater für den Bereich des TV-V vorschlagen, tarifwidrig.

# 6. Vorbemerkungen<sup>(1)</sup>

---

**Die Vorbemerkungen zur Entgeltordnung bilden zusammen mit § 5 Abs. 1 TV-V (Grundnorm) die Methodik der Eingruppierung. Einzelheiten:**

- Neben der Erfüllung eines (1) Zeitmaßes der Tätigkeit an der Gesamtarbeitszeit (in der Regel mindestens zur Hälfte) muss die Tätigkeit auch den (2) Voraussetzungen eines Obergriffs und der (3) zugrunde liegenden Wertigkeit entsprechen (Vorbemerkungen Nr. 1, Satz 1).
- Die in den Tätigkeitsbeispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Wertigkeiten entsprechen der Wertigkeit eines Oberbegriffs, d.h. entspricht die Tätigkeit einem Beispiel in einer Entgeltgruppe, sind die (abstrakten) Anforderungen des Obergriffs und die diesem zugrunde liegende Wertigkeit bereits erfüllt. Das Beispiel schlägt den Oberbegriff (Vorbemerkungen Nr. 1, Satz 2).
- Ist ein Tätigkeitsbeispiel nur in einer Entgeltgruppe vereinbart, ist dadurch nicht ausgeschlossen, dass dieses Beispiel auch die Voraussetzungen einer höheren Entgeltgruppe erfüllt/Mindesteingruppierung (Vorbemerkungen Nr. 1, Satz 3).

# 6. Vorbemerkungen<sup>(2)</sup>

---

- **Eine höhere Entgeltgruppe ist dann gegeben, wenn die Anforderungen des Oberbegriffs der höheren Entgeltgruppe erfüllt werden.**
- **Mehrere Oberbegriffe in einer Entgeltgruppe sind gleichwertig**  
(Vorbemerkung Nr. 2).
- **Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können für die Entgeltgruppen 1-11 weitere Beispiele unter Beachtung der allgemeinen Voraussetzungen des jeweils zutreffenden Oberbegriffs und der ihm zugrunde liegenden Wertigkeit vereinbart werden (in NRW für Tätigkeiten in Bädern und IT in 2003 erfolgt) (Vorbemerkungen Nr. 3).**
- **Beschäftigte, denen die Tätigkeit eines Vorarbeiters oder Vorhandwerkers übertragen worden ist, werden**
  - **für die Dauer der Tätigkeit**
  - **eine Entgeltgruppe höher eingruppiert.**
  - **Die Eingruppierung ist jederzeit widerruflich (Vorbemerkungen Nr. 4).**



# 7. Aufbau Entgeltgruppen (Anlage 1)<sup>(1)</sup>

---

- **Entgeltgruppe 1 bis 4: Tätigkeiten ohne Berufsausbildung**
- **Entgeltgruppe 5 bis 8: Tätigkeiten mit Berufsausbildung**
- **Entgeltgruppe 5: Mindesteingruppierung bei „abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechenden Tätigkeiten“**
- **Entgeltgruppe 9 und 10: Tätigkeit mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung**
- **Entgeltgruppe 11 bis 15: Tätigkeit mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.**

# 8. Auslegung von Tarifverträgen

---

Die **Auslegung** des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach der ständigen Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln:

1. Der **Tarifwortlaut im Gesamtzusammenhang**: Vorbemerkungen, Oberbegriffe, Erläuterungen zu den Oberbegriffen, Beispieltätigkeiten, Klammersätze.
2. Bei nicht **eindeutigem Tarifwortlaut** ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat.
3. Es ist auf den **tariflichen Gesamtzusammenhang** abzustellen, da nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können.
4. Die **Gerichte für Arbeitssachen** können **weitere Kriterien** hinzuziehen – ohne Bindung an einer Reihenfolge: Entstehungsgeschichte, Praktische Tarifübung, Praktikabilität.

# 9. Von der Stellenbeschreibung zur Stellenbewertung<sup>(1)</sup>

---

Ohne **Stellenbeschreibungen** ist eine tarifgerechte Eingruppierung in den TV-V nicht möglich.

Die Stellenbeschreibung muss so **aussagefähig** sein, dass ein „Abteilungsfremder“ sich ein gutes Bild von den auszuführenden Tätigkeiten machen kann. Die Tätigkeiten dürfen nicht aufgespalten werden sondern müssen in ihrem „inneren Zusammenhang“ dargestellt werden.

Die Beschreibung kann **erstellt** werden durch:

- Die jeweilige Führungskraft
- Den betroffenen Beschäftigten
- Interview eines „Abteilungsexternen“.

**Zeitanteile** für die einzelnen Tätigkeiten sind durch Selbstaufschreibung zu ermitteln oder abzuschätzen.

**Bewertung der Stelle:** Zuordnung der Wertigkeiten der Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen, Zusammenstellen der Bewertungsanteile, Festlegung der Entgeltgruppe.

**Bewertung** durch:

- Arbeitgeber
- Paritätische Bewertungskommission mit dem Betriebsrat.

# 9. Von der Stellenbeschreibung zur Stellenbewertung<sup>(2)</sup>

---

Für den Prozess der Stellenbeschreibungen bis zu Stellenbewertungen ist eine **Vereinbarung** mit dem Betriebsrat sinnvoll, damit es im Betrieb eindeutige Spielregeln gibt.

Zu empfehlen ist eine **Betriebsvereinbarung**. Da die Arbeitgeber dies nicht unbedingt wollen, kann auch eine **Geschäftsordnung** für die **paritätische Bewertungskommission** abgeschlossen werden.

# 2. Erfahrungsaustausch zu 5 Themenbereichen anhand konkreter Fragen

---

# 2. Erfahrungsaustausch 5 Themenbereiche<sup>(1)</sup>

---

## a) Themenbereich „Entgeltordnung in der täglichen Betriebs-/Personalratsarbeit“

- Welchen Stellenwert hat die Entgeltordnung bei euch in der Betriebs-/Personalratsarbeit?
- Wie setzt ihr die Entgeltordnung konkret betrieblich um?
- In welchen Themenbereichen eurer konkreten Betriebs-/Personalratsarbeit spielt die Eingruppierung eine Rolle?
- Bruttolohnliste/Neueinstellung/Versetzung?
- Wie werdet ihr bei einer Neu-/Bewertung von Stellen einbezogen? In welcher Form, in welchen Schritten?

## b) Themenbereich „Qualifizierung der Betriebs-/Personalratsmitglieder“

- Wie qualifiziert ihr euch für das Thema Entgeltordnung des TVV? Personalratsarbeit

# 2. Erfahrungsaustausch 5 Themenbereiche<sup>(2)</sup>

---

## c) Themenbereich „Erfahrungen mit der Eingruppierungspraxis/Umsetzung der Entgeltordnung im Betrieb“

- Welche speziellen Erfahrungen habt ihr mit der Eingruppierungspraxis/bei der Umsetzung der Entgeltordnung im Betrieb?
- Im früheren „Arbeiterbereich“?
- Im früheren „Angestelltenbereich“?
- Habt ihr Probleme mit der Eingruppierung ab EG 12?
- Welche Fragen habt ihr zur Entgeltordnung?

# 2. Erfahrungsaustausch 5 Themenbereiche<sup>(3)</sup>

---

## d) Themenbereich „Erwartungen an ver.di zum Thema Entgeltordnung“

- Welche Erwartungen habt ihr an ver.di, wie das Thema „Entgeltordnung“ in der Zukunft weiter bearbeitet werden soll?
- Was braucht ihr zur Unterstützung eurer Arbeit? Material, Schulungen, Arbeitshilfen, usw.?
- Inhaltliche Weiterentwicklung der Entgeltordnung im Tarifvertrag?

## e) Themenbereich „Mobilisierungsfähigkeit des Themas Entgeltordnung“

- Können wir das Thema „Eingruppierung“ für eine Tarifrunde mobilisierungsfähiger gestalten? Hinsichtlich Mitgliedergewinnung bzw. Warnstreiks?
- Welche Themen brennen den Kollegen „unter den Nägeln“ bzw. welche Forderungen sollten wir weiter diskutieren?



# Zum Schluss

---

**Vielen Dank für die engagierte Mitarbeit.  
Kommt gut nach Hause.**