

Herzlich Willkommen zum Workshop Eingruppierung

Themenbereich A:

„Entgeltordnung in der täglichen Betriebs-/Personalratspraxis“

Welchen Stellenwert hat die EGO bei euch in der Betriebs-/Personalratsarbeit?

Wie setzt ihr die EGO 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?

Themenbereich B

„Qualifizierung der Betriebs-/Personalratsmitglieder“

Wie qualifiziert ihr euch für das Thema EGO des TV-V?

Köln	<p>Unternehmen ist durch Verhandlungen in den TV-V gekommen; Überleitung war nicht das Problem, vielmehr wollte der AG keine Stellenbeschreibungen und -bewertungen. Trotzdem mussten Lösungen gefunden werden: EG 5 Schlosser und Elektriker; EG 9 Ingenieure; der Zwang im TV-V zur Erstellung von Stellenbeschreibungen fehlt – hier braucht es ein „Muss“</p> <p>Der AG möchte keine Stellenbewertungskommission.</p> <p>Bachelor oder Meisterqualifikation – Eingruppierung: Unternehmerische Budgetierungen => Meister Eingruppierung in die EG 6 als Einstiegseingruppierung; Auch die Bacheloreingruppierung ist nicht klar geregelt; So lange man mit dem AG keine Regelung erarbeiten kann, geht nichts – er sind klare Richtlinien notwendig.</p>
SW Saarbrücken	<p>Rückgruppierungen sind durch BV untersagt.</p> <p>Sollte keine Einigung in einer paritätisch besetzten Kommission erreicht werden, dann wird die Einigungsstelle angerufen.</p> <p>Ohne Stellenbeschreibung ist es nicht möglich, richtig einzugruppieren, ist das „A&O“ – Die Stellenbeschreibungen sollten so erarbeitet werden, dass Stelleninhaber, Fachbereichsleiter oder Bereichsleiter dabei sind – es werden keine externe, auch der KAV, nicht eingebunden; Der KAV hat sehr langsam geantwortet auf die Anfrage zur Eingruppierung und neigt dazu, immer zwei EG niedriger einzugruppieren, als der BR/PR das möchte.</p>

	<p>Kollege regt an eine paritätische Kommission aufzubauen und es muss darauf geachtet werden, dass die Stelle und nicht der oder die Beschäftigte bewertet wird. Sollte die Stelle niedriger bewertet werden als es aktuell der Fall ist, dann ist das ein Schlag ins Gesicht der Stelleninhaber.</p> <p><i>Hinweis:</i> der KAV ist keine unabhängige Schiedsstelle, sondern eben der AG-Verband in dem der AG Mitglied ist und daher ein Interessenvertreter, dessen Meinung sich der Betrieb verstecken kann</p>
SW Ingolstadt	<p>Die Beschäftigten haben zwar einen Anteil der Tätigkeit in ihrem Tätigkeitsprofil, häufig reicht dieser Anteil aber nicht aus, um in die nächsthöheren EG einzugruppieren – hier bedarf es einer genaueren prozentualen Regelung</p>
SW Saarbrücken GmbH (Servicegesellschaft)	<p>Inkl. IT; Problem bei Eingruppierung ist, dass die Tätigkeitsbeschreibungen für IT sehr vernachlässigt wurden; die Beschreibungen wurden aus dem BAT übernehmen (einfache und schwierige Bausteine); es gibt Berufsbilder, die gar nicht abgebildet sind, was zu Unmut und Widerstand führt.</p> <p>KAV: Unternehmen ist auch die Personalservicegesellschaft; geben alle Eingruppierungen an den KAV, damit nicht der Eindruck entsteht, dass sich die Personaler besser bewerten als alle anderen Beschäftigten;</p> <p>Der TV-V die Möglichkeit eine Stellenbewertung in einer betrieblichen Kommission zu machen. Gut.</p> <p>Einarbeitungszeit: gibt es so nicht; es soll durchaus möglich sein, dass jemand, wenn er oder sie die Tätigkeit noch nicht vollumfänglich ausfüllen kann, eine EG niedriger eingruppiert wird.</p> <p>AG versucht immer wieder höhere Eingruppierungen bzw. AT „Eingruppierungen“ einzuführen;</p> <p><i>Hinweis:</i> AG kann das machen, so es sich nicht um ein ver.di-Mitglied handelt und kann tatsächlich mehr zahlen (Einzelvertraglich kann immer alles anders geregelt werden, so es besser ist für den oder die Beschäftigte; Günstigkeitsprüfung); Es wird immer damit argumentiert, dass man mit dem TV-V-Niveau nicht das Personal bekommt, das man braucht; AG-Verband könnte ja mit ver.di etwas Anderes verhandeln; § 1 Abs. 3 TV-V: hier ist die Formulierung entscheidend – ein Freibrief für die AG AT „einzugruppieren“. Die Anzahl der AT-Beschäftigten ist ver.di nicht bekannt.</p>
REWAG Regensburg	<p>Seit 13 Jahren im TV-V; immer das Problem gehabt, dass die Monteure nicht höhergruppiert wurden; mit Hilfe der Fa. Kienbaum Eingruppierungsmerkmale und -bewertungen für 60 Stellen festgeschrieben; die Beschäftigten wurden dann im Rahmen der neuen Merkmale eingruppiert, andere Beschäftigte wurden nicht herabgruppiert; A-/B-/C-Monteure; A Monteur kann sich bis in die EG hocharbeiten; Perspektive für die Beschäftigten, die keinen Meister machen;</p> <p>Überleitung in § 22 ÜTV festgehalten – können jetzt auch den Aufstieg machen</p> <p><i>Hinweis:</i> Viele Unternehmen sind in den Betrieben unterwegs, die mit ihren Ideen für mehr Differenzierung sorgen sollen – der TV-V lässt keine andere Methode zu, auch keine analytische Bewertung – vom tarifvertraglichen Text ist das nicht gedeckt; Der TV-V beinhaltet eine summarische Arbeitsbewertung nach festgelegten Kriterien; man darf daher keine</p>

	<p>neuen/anderen Kriterien ins Feld führen, die nichts mit dem TV zu tun haben. Die Regelung für die Monteure mag gut sein, dennoch wird davor gewarnt den Weg zu beschreiten, weil er auf Dauer nicht hilfreich ist; z.B. gibt es auch „TV-V plus“, die gar nicht vorgesehen sind – das ist rechtlich gesehen tarifwidrig!!! Die KAVen wissen, dass das tarifwidrig ist und dulden diese Unternehmenspraxis, vermutlich um die Mitglieder nicht zu verärgern. Vielleicht zeigt es, dass über die Struktur der EGO diskutiert werden muss und Veränderungen erforderlich sind.</p>
SW Kiel AG	<p>AG wollte eine Abwertung des gesamten Eingruppierungsgefüges erreichen; Es stellte sich so dar, dass über einige Referenzstellen bis zu zwei EG herabgruppiert werden sollte; Es wurde vom BR nicht die Chance gesehen, das einzugrenzen; Die Eingruppierung für die Stelleninhaber konnte gesichert werden; sollten die Stellen neu besetzt werden, dann schlechtere Eingruppierung; BR hat sich aus der Stellenbewertungskommission zurückgezogen und wird nun sehen, wie die praktische Umsetzung erfolgen soll und sich dann wieder einbringen.</p>

Weitere Hinweise:

Stellenbeschreibungen sind kein Allheilmittel, sie führen aber zu einer tarifgerechteren Eingruppierung – wie setze ich das betrieblich durch, wenn er das nicht macht: § 99 BetrVG – Eingruppierung bei Einstellungen => Der Einstellung zustimmen, aber nicht der Eingruppierung, da diese nicht überprüft werden konnte. Ein Hebel, der hilfreich sein könnte.

Eingruppierung der Meister im „unteren“ Bereich – hier müsste etwas passieren – vielleicht auch ein Thema für die Gruppenarbeit.