PiW

. . . Ihr Spezialist für den öffentlichen Dienst

Whitepaper

Eingruppierung

Aktuelle Urteile, Kommentare & Tipps

Ausgabe **10|25**

Praxiswissen & Impulse rund um Eingruppierung

Die Eingruppierung im öffentlichen Dienst ist mehr als eine tarifliche Pflichtaufgabe – sie ist ein zentrales Steuerungsinstrument im Spannungsfeld von Rechtssicherheit, Mitarbeiterbindung und Verwaltungsmodernisierung.

Aber: „Der Teufel steckt im Detail" – kaum ein Sprichwort passt besser auf die Eingruppierung als dieses.

Deshalb brauchen Personaler*innen und Führungskräfte viel Fachwissen bei all den kniffligen Fällen rund um Entgeltgruppen oder Tarifverträgen.

Ob Grundlagen oder Spezialfragen – in diesem Whitepaper haben wir hilfreiche Artikel zur Eingruppierung für Sie zusammengestellt.

Immer die neuesten Infos im PIW-Newsletter:
Gesetzesänderungen, aktuelle Urteile, tarifliche Neuerungen und wichtige Themen speziell für den öD

Weitere Infos hier:

PIW Training & Beratung GmbH

Alte Bahnhofstr. 10
36381 Schlüchtern

Telefon 06661 9603-0
Telefax 06661 9603-30

info@piw-beratung.de
www.piw-beratung.de

Themenübersicht

Urteile zu Tätigkeitsmerkmalen

Und täglich grüßt der Arbeitsvorgang 3

Selbständige Leistungen als Eingruppierungsmerkmal 5

Auskunft oder Beratung bei der selbständigen Leistung 8

Eingruppierung von Schulsekretärinnen 9

Ist die Tätigkeit einer Teamleitung für Beihilfeangelegenheiten eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit? 12

Die „gemeinen" Besonderheiten der EG 9b Fallgruppe 1 im TV-L 14

Sachgebietsleitung erfüllt nicht die Voraussetzungen der EG 11 EGO TVöD/VKA 15

Besondere Schwierigkeit und Bedeutung? 18

Beschäftigte in technischen Berufen

Eingruppierung eines Hausmeisters im TVöD VKA 20

Meister, Techniker und Ingenieure - alles gleich? 23

Verschiedenes

Beweislastverteilung bei Eingruppierungsstreitigkeiten 25

**Förderliche Zeiten:
Ein Anreizinstrument in der Personalgewinnung** 27

Stufenzuordnung nach Herabgruppierung im TV-L 29

Eingruppierung und Stufenzuordnungen von Lehrkräften bei Stellenhebung 31

Und täglich grüßt der Arbeitsvorgang

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hatte sich Anfang des Jahres wieder einmal mit dem Thema „Arbeitsvorgang" zu beschäftigten. Dem Kläger waren folgende Tätigkeiten übertragen:

1. Erledigen von buchhalterischen Aufgaben
2. Reisekostenabrechnung, Beratung, Buchung (Datev)
3. Personalsachbearbeitung
4. Lohnbuchhaltung inkl. Schriftverkehr

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern kam zu der Entscheidung, dass drei Arbeitsvorgänge vorliegen:

1. Arbeitsvorgang: buchhalterische Aufgaben
Den ersten Arbeitsvorgang bilden die buchhalterischen Aufgaben im Umfang von 40 % der Gesamtarbeitszeit. Arbeitsergebnis ist die ordnungsgemäße Verbuchung der Rechnungen. Um einen Buchungsvorgang abschließen zu können, bedarf es verschiedener Arbeitsschritte, wie z. B. der Rechnungsprüfung, Abzug von Skonto, Klären von Unstimmigkeiten bis hin zur Stammdatenpflege. Diese Tätigkeiten sind von den anderen Aufgaben abgrenzbar, insbesondere auch von der Lohnbuchhaltung.

2. Arbeitsvorgang: Lohnbuchhaltung
Den zweiten Arbeitsvorgang bildet die Lohnbuchhaltung im Umfang von 20 % der Gesamtarbeitszeit mit dem Ziel der ordnungsgemäße Erstellung der Gehaltsabrechnungen unter Berücksichtigung der verschiedenen Gehaltsbestandteile und Abzüge.

3. Arbeitsvorgang: Reisekostenabrechung & Personalsachbearbeitung
Alle verbleibenden Tätigkeiten bilden einen einheitlichen Arbeitsvorgang im Umfang von 40 % der Arbeitszeit. Arbeitsergebnis ist die Betreuung der Mitarbeiter in Personalangelegenheiten. Es werden zwar unterschiedliche Serviceleistungen für die Mitarbeitenden durchgeführt, wie z. B. die Verwaltung der Zeiterfassung oder die Erteilung verschiedener Bescheinigungen bis hin zur Beantragung von Bildungsschecks. Arbeitsergebnisse im Sinne des Tarifvertrages sind das allerdings noch nicht. Vielmehr gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass bei der Betreuung bestimmter Personen oder Personengruppen (vgl. Protokollerklärung Satz 1 zu § 12 Abs. 2 TVöD-V) regelmäßig die Wahrnehmung deren Interessen in ihrer Gesamtheit im Vordergrund steht. Bei der Beratung und Betreuung von Mitarbeitern geht es darum, die aus der Beschäftigung sich ergebenden Fragen, insbesondere rechtlicher Art, umfassend und abschließend zu klären. Die Tätigkeit erschöpft sich nicht in der Erteilung einer einzelnen Bescheinigung oder einer Korrektur der Zeiterfassung, sondern fordert typischerweise

© PIW Training & Beratung GmbH

eine Prüfung, ob der Beschäftigte in diesem Zusammenhang weitere Informationen benötigt oder weitere Dienstleistungen zu erbringen bzw. Maßnahmen zu veranlassen sind.

Zu diesem Arbeitsvorgang zählt auch die Abrechnung von Reisekosten. Der Kläger sei nicht nur für die bloße Abrechnung von Reisekostenerstattungsanträgen einschließlich der Buchung zuständig, sondern auch für die Prüfung von anfallenden Fragestellungen zum Reisekostenrecht bei Inlands- und Auslandsdienstreisen. Dazu gehört es, sich regelmäßig zu erkundigen, ob und welche Veränderungen sich ergeben haben, und die Beschäftigten entsprechend zu informieren und zu beraten. Die Beratung der Beschäftigten in Reisekostenangelegenheiten ist bezogen auf das Aufgabenspektrum des Klägers kein eigenständiges, in sich geschlossenes Arbeitsergebnis, da es zu seinen Aufgaben gehört, die Beschäftigten in allen personalwirtschaftlichen Angelegenheiten zu betreuen. Das bedingt es, in diesem Zusammenhang die Erforderlichkeit weiterer Maßnahmen zu prüfen und ggf. zu veranlassen. So ist es beispielsweise nötig, Dienstreisen im Zeiterfassungssystem einzutragen. Darüber hinaus kann eine Dienstreise die Ableistung von Überstunden erforderlich machen. Zudem kann es notwendig sein, bestimmte Bescheinigungen im Zusammenhang mit einer (Auslands-)Dienstreise zu erteilen. Ein abgrenzbares Arbeitsergebnis liegt erst dann vor, wenn der Kläger den jeweiligen Personalvorgang in Gänze erledigt hat.

Diese Entscheidung entspricht – insbesondere den dritten Arbeitsvorgang betreffend – der gängigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Das BAG hat am 09.09.2020 (4 AZR 195/20) für Beschäftigte in Serviceeinheiten der ordentlichen Gerichtsbarkeit entschieden, dass sämtliche übertragene Tätigkeiten einen einheitlichen Arbeitsvorgang bilden können. Das Land Berlin und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder haben gegen das Urteil Verfassungsbeschwerde eingelegt (1 BvR 382/21).

Verfasserin

RAin Britta Ruiters
PIW-Trainerin

Kommentar zum Urteil:
LAG Mecklenburg-Vorpommern 19.01.2022 - 5 TaBV 4/21
(Artikel aktualisiert am 27.02.2024)

© PIW Training & Beratung GmbH

Selbständige Leistungen als Eingruppierungsmerkmal

„Keiner sagt mir, was ich als nächstes tun soll“?

Mit Urteil vom 18. Februar 2025 – 6 SLa 231/24 hat sich das LAG Nürnberg mit dem Thema der selbständigen Leistungen als Eingruppierungsmerkmal befasst. Betroffen war eine Kodierassistenz im Medizincontrolling, die eine Höhergruppierung anstrebte – allerdings ohne Erfolg. Auf das Arbeitsverhältnis fand der TVöD-K (VKA) Anwendung.

Die Klägerin

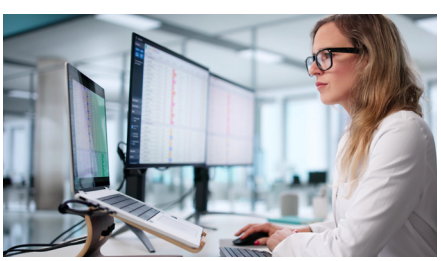
- kodierte Diagnosen und Prozeduren nach ICD10GM bzw. OPS
- ermittelte DRG-Fallpauschalen
- prüfte Dokumentationen auf Vollständigkeit und Plausibilität
- koordinierte mit Ärzten und Pflegepersonal sowie dem MD
- aktualisierte laufende Fälle mit Revisionssoftware (z. B. „MOMO“).

Das Gericht fasste die alle auszuübenden Tätigkeiten zu einem einheitlichen Arbeitsvorgang der Kodierung und Dokumentation zusammen – da alle Einzelschritte untrennbar auf das Ziel ausgerichtet waren, und zwar die vollständige und korrekte Kodierung für Abrechnungszwecke.

Das Gericht bejahte das Vorliegen gründlicher sowie gründlich vielseitiger Fachkenntnisse. Diese ergaben sich u. a. aus:

- der Notwendigkeit, medizinische Diagnosen und Prozeduren fachlich einzuordnen
- dem sicheren Umgang mit komplexen Klassifikationssystemen (ICD, OPS)
- der Fähigkeit, ärztliche Dokumentationen zu verstehen und ggf. zu hinterfragen
- der Kenntnis der abrechnungsrechtlichen Vorgaben nach DRG-System
- der Kenntnis von medizinischem Fachvokabular

Diese Fachkenntnisse stellen die Grundlage dar, auf der überhaupt eine Prüfung des Tätigkeitsmerkmals der „selbständige Leistungen” in Betracht kommt.



In den Entgeltordnungen werden die selbständigen Leistungen wie folgt definiert:
„Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.“

© PIW Training & Beratung GmbH

Das LAG Nürnberg führt dazu aus: „Dabei geht es nicht um „selbständig arbeiten“ im Sinne von ohne Anleitung, sondern um eine Gedankenarbeit, die einen echten Gestaltungs- oder Entscheidungsspielraum eröffnet. Der Mitarbeitende muss Informationen verknüpfen, abwägen und zu einer eigenen Entscheidung oder Lösung kommen. Eine selbstständige Leistung im Tarifsinn ist dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit erbracht wird, die im Rahmen der für die Entgeltgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung und eine eigene Entschließung erfordert. Kennzeichnend für selbstständige Leistungen im tariflichen Sinn ist ein, wie auch immer, gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Es werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt werden. Dabei müssen für eine Entscheidung unterschiedliche Informationen verknüpft und untereinander abgewogen werden. Dass diese Abwägungsprozesse bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen können, steht nicht entgegen. Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass allein der Umstand, dass es sich bei der Ausübung der Tätigkeit um einen Normvollzug handelt, dem Vorliegen selbständiger Leistungen nicht entgegensteht. Das gilt insbesondere, wenn die zu vollziehenden Normen unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten und/oder Ermessensspielräume eröffnen. Etwas anderes kann allerdings gelten, wenn es für den Vollzug detaillierte Handlungsanweisungen gibt, die die Beurteilung und Ermessensspielräume maßgebend einschränken und die erforderlichen Abwägungsprozesse im Wesentlichen vorwegnehmen.“

Das LAG stellte fest, dass bei der Kodiertätigkeit kein Entscheidungs- oder Gestaltungsspielraum besteht – die Vorgehensweise sei durch verbindliche Kodierregeln, Abrechnungsrichtlinien und ärztliche Anweisungen vorgegeben.

Nach Ansicht des Gerichts erfolgt die Kodierung strikt nach den DKR (Deutsche Kodierrichtlinien), den DRG und den dafür vorgesehenen Codes. Diese Vorgaben enthalten klare Fallbeispiele, Unterkategorien und Kriterien – der Kodierassistenz verbleibt kein eigener Beurteilungsspielraum hinsichtlich Diagnose oder Aufwand.

Diagnose und Aufwand stehen in einem festen Zusammenhang: Entweder ergibt sich der Aufwand aus der Diagnose oder umgekehrt. Auch wenn im Zweifel der höhere Aufwand kodiert wird, muss dies zwingend durch die zugrunde liegende Diagnose gedeckt sein. Die Hauptdiagnose bestimmt sich nach der Diagnose mit dem größten Aufwand – Abweichungen sind nicht möglich.

Zudem liegt die fachliche Verantwortung für die Dokumentation und Festlegung der Hauptdiagnose beim behandelnden Arzt. Rückfragen der Kodierassistenz dienen ausschließlich der Klärung oder Ergänzung fehlender Angaben, führen aber nicht zu einem eigenen Abwägungsprozess zwischen mehreren möglichen Lösungen.

© PIW Training & Beratung GmbH

Damit fehlt der für „selbständige Leistungen“ erforderliche Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum. Selbst wenn die Arbeit eigenständig ausgeführt wird, reicht dies nicht aus – es bedarf einer inhaltlichen Entscheidung unter Abwägung verschiedener Informationen, die hier nicht gegeben ist.

Fazit

Selbst bei Tätigkeiten mit anspruchsvollen Fachkenntnissen gilt: Eine Eingruppierung in die EG 7, 8 oder 9a setzt nicht nur Wissen, sondern auch echten eigenständigen Entscheidungsspielraum voraus. Fehlt dieser – wie bei der Kodierassistenz – sind selbständige Leistungen im Tarifsinne nicht gegeben.

Verfasserin

RAin Britta Ruiters
PIW-Trainerin

(Artikel erstellt am 02.09.2025)

© PIW Training & Beratung GmbH

Auskunft oder Beratung bei der selbständigen Leistung

Ein „Klassiker“ in der Stellenbeschreibung findet sich in der (un)differenzierten Beschreibung von Auskunft oder Beratung in einem Arbeitsvorgang. Dies ist relevant, da nur die Beratung das Tätigkeitsmerkmal einer selbständigen Leistung erfüllen kann. Während eine Auskunft die bloße Mitteilung von Fakten und Informationen ist, stellt eine Beratung darüber hinaus eine individuell auf die Bedürfnisse des Ratsuchenden zugeschnittene, umfassendere Hilfe dar, die eine Analyse der Situation und die Erarbeitung von Lösungswegen beinhaltet. Mit anderen Worten: Die Beratung erfüllt die Kriterien der selbständigen Leistung, da ein selbständiges Erarbeiten der Ergebnisse unter Entwicklung eigener geistiger Initiative gefordert wird, während die reine Auskunft genau dies nicht verlangt. Dementsprechend muss in Stellenbeschreibungen verdeutlicht werden, worum es sich denn handelt.

Gleichwohl finden sich regelmäßig in Stellenbeschreibungen Formulierungen, die bewusst oder unbewusst den Unterschied zwischen einer reinen Auskunft oder einer bewertungsrelevanten Beratung nicht erkennen lassen. Beispiele sind etwa „Klären von Anfragen“ oder „Ansprechpartner für ….“ „Bearbeitung von telefonischen Anfragen“. Solche Formulierungen überlassen es der Fantasie des Bewerters, ob sich dahinter eine Auskunft oder eine eingruppierungsrelevante Beratung verbirgt.

Absichtlich irreführend wird es, wenn die Stellenbeschreibung von „Kundenberatung zu Tarifmodellen“ spricht, obgleich sich dahinter eine reine Auskunft zu mehreren Tarifen verbirgt, von denen der Kunde zwangsweise einen wählen muss und diese Information auch auf der Internetseite jederzeit ersichtlich ist.

Was nun? Da Stellenbeschreibungen wahrheitsgemäß zu verfassen sind, muss hier nachgebessert werden. Sei es, dass die Stellenbeschreibung durch konkrete Beispiele verdeutlicht, ob die Tätigkeit eine Beratung oder eine Auskunft darstellt. Oder sei es, dass dies durch ein Stelleninterview nachgeholt wird. In jedem Fall darf der Bewerter hier nicht allein seiner Fantasie überlassen werden, da ansonsten eine fehlerhafte Eingruppierung droht. Wenn also eine Beratung beschrieben wird, muss diese von einer reinen Auskunft inhaltlich abgegrenzt und durch konkrete Beispiele verdeutlicht werden. Ansonsten wird dieser „Klassiker“ weiterhin viele Fragen aufwerfen.

Verfasser

Dr. Sascha Koller
Jurist / PIW-Trainer

(Artikel erstellt am 29.09.2025)

© PIW Training & Beratung GmbH

Eingruppierung von Schulsekretärinnen

Der Balanceakt zwischen Schulleitung, Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern sowie Eltern – eine selbständige Leistung?

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat mit Urteil vom 15.05.2025 (10 Ca 10163/24) klargestellt, dass die Tätigkeit einer Schulsekretärin trotz großer Eigenständigkeit nicht das Tätigkeitsmerkmal der „selbständigen Leistungen" im Sinne der Entgeltgruppe 7 TVöD-VKA erfüllt. Die Klage einer seit 2014 beschäftigten Geschäftszimmerangestellten auf Höhergruppierung von EG 6 auf EG 7 wurde abgewiesen.

1. Der Begriff der selbständigen Leistungen
Selbständige Leistungen liegen - im Rahmen der vorausgesetzten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse - vor, wenn Beschäftigte hinsichtlich des einzuschlagenden Weges (Arbeitsmethoden, -gestaltung) und des zu findenden Arbeitsergebnisses einen eigenen Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum besitzen.
Das setzt voraus, dass das Aufgabengebiet der Beschäftigten eine gewisse Eigenständigkeit besitzt.

Bei alternativen Wegen müssen Beschäftigte entscheiden, welche Vorschrift in diesem Fall einschlägig ist und wie man sie anzuwenden hat; also müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- ein eigenständiger Aufgabenbereich,
- eine gewisse Freiheit von Weisungen,
- eine Entscheidungsbefugnis über Arbeitsmethoden, Weg und Ergebnis.

Von den Beschäftigten werden Abwägungsprozesse verlangt und Anforderungen an das Urteilsvermögen gestellt. Es müssen unterschiedliche Informationen verknüpft und untereinander abgewogen werden, um zu einer Entscheidung kommen.

2. Tätigkeiten der Schulsekretärin
Die Klägerin war als Geschäftszimmerangestellte u. a. zuständig für:

- Beratung und Auskünfte gegenüber Schüler:innen, Sorgeberechtigten, Lehrkräften, Ämtern und Behörden (z. B. BuT-Leistungen, Krankmeldungen, Schulanmeldungen, Klassenfahrten).
- Beratung des schulischen Personals bei Urlaub, Krankmeldung, Reisekosten, Teilzeit/Altersteilzeit.
- Pflege und Verwaltung von Datenbanken wie „MensaMax", „LEP", „Schülerverzeichnis", „Webunits", „it's learning".
- Verwaltung der Ganztagsschüler inkl. Kontenführung in „MensaMax", Versand von Zahlungserinnerungen und Abschluss von Ratenzahlungsvereinbarungen.
- Haushaltsüberwachung und Rechnungswesen, Unterstützung bei Schulprojekten, Organisation von Anmeldungen.
- Erstellung und Anpassung von Formularen, Ausstellen von Bescheinigungen.
- Vorbereitung von Ordnungsmaßnahmen bei Schulvermeidung, gelegentlich Aussprache von Hausverboten.

© PIW Training & Beratung GmbH

Der Arbeitgeber bewertete diese Stelle mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen (EG 6), lehnte jedoch eine Eingruppierung in EG 7 ab.

3. Die Entscheidung des Gerichts

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven entschied gegen die Klägerin, denn es sah trotz hoher Eigenständigkeit keinen tariflich relevanten Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum. Bei den Aufnahmeverfahren zur Ganztagsschule bereitete die Klägerin die Besprechungen vor, trug Informationen zusammen und brachte ihre Einschätzung ein; die eigentliche Entscheidung traf jedoch die Ganztagskoordinatorin bzw. die Schulleitung. Auch die Kontenverwaltung in „MensaMax" ist durch eine detaillierte Dienstanweisung vorgeprägt, sodass für eigenständige Abwägungen kein Raum bleibt. Ratenzahlungen sind nach den Vorgaben grundsätzlich zu gewähren; die Höhe orientiert sich an der Leistungsfähigkeit der Eltern, ohne dass hierfür eine eigenständige, zwischen mehreren Lösungen abwägende Entscheidung der Klägerin erforderlich wäre. Gleiches gilt für Schulvermeidungsfälle: Die Klägerin sammelt die erforderlichen Informationen und bereitet die Anzeige vor, die Zuständigkeit für die Einleitung von Ordnungswidrigkeiten liegt aber beim pädagogischen Personal. Die umfangreichen Auskunfts- und Beratungstätigkeiten setzen zwar gründliche und vielseitige Fachkenntnisse voraus, erschöpfen sich jedoch in der Informationsweitergabe und führen nicht zu eigenverantwortlichen Sachentscheidungen. In der Haushaltsüberwachung überwacht die Klägerin Budgets und dokumentiert Buchungen; über die Mittelverwendung entscheidet die Schulleitung. Das Anpassen oder Erstellen von Formularen beschränkt sich im Wesentlichen auf formale Anpassungen bzw. auf die Nutzung vorhandener Muster und eröffnet keinen nennenswerten Beurteilungsspielraum. Schließlich kann die gelegentliche Aussprache eines Hausverbots den Ausschlag nicht geben, da diese Tätigkeit zeitlich marginal bleibt und den Arbeitsvorgang nicht prägt. Insgesamt handelt es sich um organisatorische und verwaltende Aufgaben, die zwar eigenständig ausgeführt werden, aber nicht die für „selbständige Leistungen" erforderliche gedankliche Abwägung unterschiedlicher Handlungsoptionen verlangen; „eigenständig arbeiten" ist damit nicht gleichbedeutend mit „selbständige Leistungen" im Tarifsinne.

Das LAG Hamm hat am 10.08.2022 (Az: 3 Sa 1592/21) ähnlich entschieden. In dieser Entscheidung war die Klägerin Leiterin des Schulsekretariats, unterstützte die Schulleitung in erheblichen Maße, trug Verantwortung für weitere Mitarbeiter:innen, war zuständig für Haushalts- und Kassenangelegenheiten inkl. Verwaltung des Schulbudgets, Überwachung der Haushaltsmittel, Jahresabschlüsse etc.. LAG Hamm betonte, dass die Klägerin nicht nachgewiesen habe, inwiefern die Entscheidung über den Weg, das Ergebnis, die Ausgestaltung tatsächlich der Klägerin obliege – oft seien die Entscheidungen anderen Akteuren (Schulleitung, Koordinator:innen) vorbehalten. Allein aus Schlagwörtern wie Beratung, Vorbereitung, Vorarbeit und Anpassung seien die Entscheidungsspielräume nicht erkennbar.

© PIW Training & Beratung GmbH

Beide Urteile zeigen, wie schwer es für Beschäftigte ist, in Eingruppierungsstreitigkeiten das Vorliegen der Tätigkeitsmerkmale darzulegen und zu beweisen. Bezüglich der selbständigen Leistungen wird deutlich, dass viele Aufgaben, die nach außen „eigenständig" wirken, von den Arbeitsgerichten nicht als „selbständige Leistungen" im tarifrechtlichen Sinne bewertet werden, wenn Vorgaben existieren und Entscheidungen bzw. Verantwortung nicht wirklich übertragen sind.

Verfasserin

RAin Britta Ruiters
PIW-Trainerin

(Artikel erstellt am 30.09.2025)

© PIW Training & Beratung GmbH

Ist die Tätigkeit einer Teamleitung für Beihilfeangelegenheiten eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit?

Die Tätigkeit einer Teamleitung für Beihilfeangelegenheiten erfüllt nicht die Voraussetzung der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit i.S.v. Entgeltgruppe 9c TV EntgO Bund. Dies hat das LAG Hamm festgestellt.

Der Beschäftigte leitete eines von vier Teams für Beihilfeangelegenheiten. Er war, wie alle anderen Teamleiter, eingruppiert in EG 9b TV EntgO Bund. Ihm waren sechs Beschäftigte fachlich unterstellt, die nach EG 9a TV EntO Bund eingruppiert waren. Darüber hinaus nahm er gruppenübergreifende Aufgaben wahr, wie z. B. die Erstellung von Formularen und die Darstellung des Internet- bzw. Intranetauftritts der Behörde in Bezug auf die Beihilfeangelegenheiten.

Die Wahrnehmung der Leitungsfunktion für das Team reichte dem LAG Hamm in diesem Fall nicht aus für die Feststellung der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit, weil der Beschäftigte seiner Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen sei. Er hätte eine Vergleichsgruppe von Arbeitnehmern benennen müssen, deren Tätigkeiten entsprechend der Ausgangsfallgruppe bewertet sind. Um vergleichbar zu sein, muss die Tätigkeit dieser Arbeitnehmer zumindest eine Reihe von gemeinsamen Merkmalen mit derjenigen aufweisen, die von dem klagenden Arbeitnehmer ausgeübt wird. Sodann ist darzulegen, dass die von den Arbeitnehmern der Vergleichsgruppe ausgeübten Tätigkeiten (mindestens) die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Ausgangsfallgruppe erfüllen.

Der Kläger hatte vorliegend die anderen 3 Teamleitungen, die wie er in EG 9b eingruppiert sind, als Vergleichsgruppe benannt. Da seine Tätigkeiten im Wesentlichen identisch waren, konnte das LAG Hamm keine Steigerung der Verantwortung erkennen. Grundsätzlich könne sich aber aus einer Leitungsfunktion eine besondere Verantwortung ergeben (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 02.12.1998, 4 AZR 99/98, Sachgebietsleiterin im Sozialamt).

Auch aus der Bearbeitung von Widerspruchsbescheiden hat das Gericht die begehrte Höhergruppierung nicht hergeleitet, da der Beschäftigte die Widerspruchsentscheidungen nur vorbereitete, sie aber nicht endgültig treffen würde. Zudem würden Beihilfeberechtigte gegen aus ihrer Sicht unzutreffende, ablehnende Widerspruchsentscheidungen regelmäßig Rechtsmittel ergreifen. Beamten sei allgemein die Inanspruchnahme von Rechtschutzmöglichkeiten nicht fremd und sie verfügen über die Möglichkeiten, sich gegen eine Ablehnung ihres Gesuchs zu wehren. Der Teamleiter sei somit zwar die erste, aber nicht die letzte Instanz. Rein faktische Wirkungen, die dazu führen, dass ein Beihilfe versagender Bescheid und die nicht erfolgende Abhilfe durch den Beschäftigten praktisch unumkehrbar sind, hat der Teamleiter nicht dargetan (vgl. dazu BAG, 21.01.2015, 4 AZR 253/13).

© PIW Training & Beratung GmbH

Der Teamleiter erstellte darüber hinaus Formulare und Informationsschreiben als Arbeitsgrundlage für die Beihilfefestsetzer. Diese Tätigkeiten beziehen sich nicht auf das tarifliche Tätigkeitsmerkmal der besonderen Verantwortung. Sie berühren das tarifliche Merkmal der Fachkenntnisse (vgl. dazu LAG Hamm, 11.04.2018, 6 Sa 1697/17, Rn. 79; 06.02.2002, 18 Sa 532/01, Rn. 72). Die Erstellung von z. B. Formularen und die Beratung bei schwierigen Sachverhalten setzen erheblich größeres Fachwissen und Erfahrung voraus als die Tätigkeit der späteren Anwender. Die Beihilfefestsetzer und die Teamleiter bleiben aber für die ordnungsgemäße Abwicklung aller von dem Team zu erledigenden Beihilfefestsetzungen trotz der Beratung des Teamleiters der von ihm erstellten Formulare verantwortlich, sodass diese Tätigkeiten das tarifliche Merkmal der Fachkenntnisse berühren.

Auch Tätigkeiten wie das Einstellen von Informationsblättern auf der Homepage, das Leisten von Redaktionsarbeit mit Linkerstellung zu weiterführenden Homepages und die Abbildung von Urteilen lassen keine Steigerung der Verantwortung erkennen. Aus diesen Tätigkeiten ergeben sich keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse von Dritten. Dabei kommt es nicht darauf an, dass die von dem Teamleiter in seinen Beiträgen weitergeleiteten Informationen von erheblicher Bedeutung für die Beihilfeberechtigten sein können; maßgeblich ist, ob ihm insoweit ein Entscheidungsspielraum bzw. eine Mitverantwortung obliegt, dessen Ausschöpfung erhebliche Bedeutung und entsprechende Auswirkungen für die Lebensverhältnisse Dritter haben könnte. Hieran fehlt es, weil die Bedeutung in den Sachentscheidungen im Beihilferecht liegt, die der Teamleiter durch das Bearbeiten des Internet- und Intranetauftritts lediglich zu vermitteln hat. Dass er diese Aufgabe sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß auszuführen hat, entspricht seiner „Normalverantwortung".

Verfasserin

RAin Britta Ruiters
PIW-Trainerin

Kommentar zum Urteil: LAG Hamm 19.05.2021 – 3 Sa 1262/20

© PIW Training & Beratung GmbH

Die „gemeinen“ Besonderheiten der EG 9b Fallgruppe 1 im TV-L

In Schulungen zur Eingruppierung nach dem allgemeinen Teil der Entgeltordnung zum TV-L ruft die Entgeltgruppe (EG) 9b Fallgruppe 1 regelmäßig erstaunte Nachfragen hervor. Tatsächlich zeigt sich hier eine Besonderheit, man könnte je nach Standpunkt auch Gemeinheit sagen, des TV-L. Worum geht es?

Die EG 9b des TV-L kennt drei Fallgruppen:

Die Fallgruppe 3 ist der Einstieg für die Beschäftigten mit abgeschlossener Hochschulbildung.

Die Fallgruppe 2 nennt als Tätigkeitsmerkmal für alle Beschäftigten, die nicht über eine solche abgeschlossene Hochschulbildung verfügen, *gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen*. Jede Stellenbewerterin und jeder Stellenbewerter weiß, dass dies schon eine recht hohe Anforderung darstellt.

Und die angesprochene Fallgruppe 1? Sie erfordert für Beschäftigte nach Fallgruppe 2 und 3 zusätzlich noch eine *Heraushebung durch eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit*.

Doch selbst wenn diese *besonders verantwortungsvolle Tätigkeit* vorliegt, verbleibt der Beschäftigte in der EG 9b. Wer sich nun die Frage stellt, welchen Sinn dann Fallgruppe 1 hat, wenn sie doch nicht zu einer höheren Eingruppierung (und damit einem höheren Entgelt) führt, sollte den Blick in die folgenden Entgeltgruppen lenken. Denn *nur* Beschäftigte der EG 9b Fallgruppe 1 haben die Möglichkeit, in die EG 10 bzw. EG 11 aufzusteigen. Der Sinn der Fallgruppe 1 liegt somit allein im „Sprungbrett“ nach oben.

Wer nun einmal in den TVöD-VKA bzw. TVöD-Bund schaut, wird feststellen, dass dort eine *besonder*s verantwortungsvolle Tätigkeit direkt in die EG 9c eingruppiert wird. Diese EG kennt der TV-L jedoch wie gesehen nicht. Hier zeigt sich, dass der TV-L mit der EG 9b Fallgruppe 1 eine Bremse in die Eingruppierungen eingezogen hat, da man selbst beim Vorliegen des Tätigkeitsmerkmals der *besonders verantwortungsvollen Tätigkeit* in der EG 9b gehalten wird und erst bei Bejahung des weiteren Tätigkeitsmerkmals der *besonderen Schwierigkeit und Bedeutung* die Möglichkeit hat, in die nächsthöheren Entgeltgruppen zu gelangen. Nicht zu vernachlässigen ist dabei, dass der TV-L diese hohen Anforderungen der EG 9b Fallgruppe 1 im Vergleich nicht einmal finanziell belohnt, während sich die EG 9c bei TVöD-VKA/Bund auch entgeltlich deutlich aus der EG 9b abhebt. Somit zeigt sich hier deutlich, dass der Verzicht auf die Schaffung einer eigenen Entgeltgruppe 9c im TV-L für die Beschäftigten im Vergleich zu TVöD-VKA/Bund sowohl in ihren Aufstiegsmöglichkeiten als auch finanziell eine deutliche Schlechterstellung darstellt, die von den Tarifparteien jedoch bisher billigend in Kauf genommen wird.

(Artikel erstellt am 11.08.2025)

Verfasser

Dr. Sascha Koller
Jurist / PIW-Trainer

© PIW Training & Beratung GmbH

Sachgebietsleitung erfüllt nicht die Voraussetzungen der EG 11 EGO TVöD/VKA

Die Beschäftigte ist als Sachgebietsleiterin des Sachgebiets Personal und Organisation" sowie „Personal-, Organisation-, Grundsatzangelegenheiten/Berichtswesen" in den EG 10 EGO/TVöD VKA eingruppiert. Sie ist Verwaltungsfachwirtin mit bestandener Angestelltenprüfung II.

Sie begehrt die Eingruppierung in EG 11 EGO/ TVöD VKA

Die auszuübenden Tätigkeiten umfassen die Mitarbeiterführung und Organisation des Sachgebietes sowie die fachliche Bearbeitung unterschiedlichster Themen.

Dazu gehören:

- fachliche und disziplinare Führung von 9 Mitarbeitenden
- verantwortlich für die Abwicklung sämtlicher personalrechtlicher Angelegenheiten im Sachgebiet
- Sicherstellung der rechtskonformen Personalsachbearbeitung für ca. 105 Beschäftigte und Beamtinnen/Beamten im gesamten Fachbereich
- Verantwortung für die Ausschreibung und Vergabe von Leistungen für den Fachbereich nach UvGo und VOL-B
- Verantwortung der Fortbildung der Mitarbeiter*innen durch die Weitervermittlung von Kenntnissen und Erfahrungen
- Bearbeitung schwieriger rechtlicher Einzelfälle des Sachgebiets
- Vertretung des Sachgebietes innerhalb des Fachbereiches sowie gegenüber anderen Fachbereichen
- Führen von Personalgesprächen für die Erstellung und Überwachung von Zielvereinbarungen sowie für die Hilfestellung und Unterstützung in Problemlagen im gesamten Fachbereich
- Prüfung von Pflichtverletzungen der Beschäftigten und Erstellen eines unterschriftsreifen Vorschlags geeigneter arbeitsrechtlicher Maßnahmen zur Weiterleitung an die Bereichsleitung
- Ausbildung von Nachwuchskräften
- Personalgewinnung
- Kurzfristige Personalplanung z. B. anstehende Verrentung (Die mittel- und langfristige Personalplanung obliegt der Bereichsleitung.)
- Personalbewirtschaftung für den gesamten Fachbereich einschließlich der Bearbeitung von Stellenplanangelegenheiten, Arbeitsplatzbeschreibungen, Stellenbewertungen, Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren
- konzeptionelle Entwicklung, Weiterführung und Steuerung von Projekten, insbesondere aufgrund neuer gesetzlicher Aufgaben
- Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten
- Berichtswesen im Fachbereich

© PIW Training & Beratung GmbH

Die Entscheidung des Gerichts

Nach den Feststellungen des LAG Niedersachsen bilden alle auszuübenden Tätigkeiten der Sachgebietsleitung einen Arbeitsvorgang. Dessen Arbeitsergebnis ist die umfassende Leitung des Sachgebietes. Die Leitungstätigkeit besteht in der Koordination der im Sachgebiet zu leistende Tätigkeiten, die Organisation dieses Sachgebietes, dessen Vertretung nach innen und außen, die Mitarbeit in entsprechenden Gremien sowie der Ausübung der Personal- und Fachverantwortung. Die einzelnen Tätigkeiten der Klägerin sind dabei insgesamt darauf gerichtet, die im Sachgebiet OE 23 zu bewältigen Aufgaben durch den Einsatz der personellen und finanziellen Ressourcen bestmöglich zu organisieren und zu erledigen. Ihr kommt die Gesamtverantwortung für das Sachgebiet zu.

Für die Feststellung der Voraussetzungen der Entgeltgruppe 11 ist es nicht erforderlich, dass die für die Höherwertigkeit maßgebenden Einzeltätigkeiten innerhalb des Arbeitsvorganges zeitlich überwiegend anfallen. Vielmehr genügt es, dass die Anforderung in rechtlich nicht ganz unerheblichem Ausmaß anfallen und ohne sie ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis nicht erzielt würde (BAG, 13.5.2020 - 4 AZR 173/19- Rn. 41).

Die Beschäftigte erfüllt als ausgebildete Verwaltungsfachwirtin mit bestandener Angestelltenprüfung II und entsprechender Tätigkeit die Voraussetzungen der EG 9 b FG 2. EGO/TVöD-VKA.

Die Tätigkeiten erfüllen die Voraussetzungen der EG 9c EGO/TVöD-VKA. Die besondere Verantwortung ergibt sich aus der Stellung der Beschäftigten als Sachgebietsleiterin und der damit verbundenen Verantwortung, für die ihr unterstellten Beschäftigten.

Die Tätigkeiten erfüllen nicht das Tarifmerkmal der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung.

Gegen die Bedeutung spricht:

- Die Beschäftigte leitet ein kleines Sachgebiet mit nur 9 unterstellten Beschäftigten.
- Die Unterstellten sind sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamte, die in die Besoldungsgruppe A 10 und A 11 eingruppiert seien. Die Behauptung, es sei im Verwaltungsgefüge unüblich, dass Leitungskräfte in die gleiche Vergütungsgruppe eingruppiert seien, wie die ihnen unterstellten Mitarbeitenden, rechtfertigt jedoch nicht ohne weiteres die Charakterisierung ihrer Tätigkeit als besonders bedeutungsvoll.
- Dass die Beschäftigte als Erstbeurteilerin für die ihr nachgeordneten Beschäftigten tätig wird und diese deshalb fortlaufend in fachlicher Hinsicht zu kontrollieren hat, ist originärer Bestandteil ihrer Leitungstätigkeit, die bereits die Entgeltgruppe 9c EGO/TVöD-VKA begründet hat.
- Die Sicherstellung der rechtskonformen Personalsachbearbeitung für 105 Beschäftigte und für Beamte des Fachbereiches, ist bereits Bestandteil ihrer besonderen Verantwortung als Leiterin des Sachgebietes.

© PIW Training & Beratung GmbH

- Auch die zu verantwortende Personalplanung, Personalgewinnung und Personalbewirtschaftung für den gesamten Fachbereich sind Inhalt der Leitung des Sachgebiets. Soweit die Klägerin alle Mitarbeitende des Fachbereiches in arbeits- und tarifrechtlichen sowie beamtenrechtlichen Fragestellung berät, deckt sich das wiederum mit dem fachlichen Aufgabenbereich des von ihr geleiteten Sachgebietes.
- Die Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen und Gefährdungsbeurteilung im Rahmen des Mutterschutzes sowie Erfahrungsstufen bis zur Entgeltgruppe 11 sind der „besondere Schwierigkeit" zuzuordnen.
- Die kurzfristigen Personalplanungen haben keine erheblichen Auswirkungen auf den innerdienstlichen Bereich, denn diese Entscheidungen sind nicht zukunftsweisend, strategisch und/oder grundsätzlich.
- Die Verantwortung für die ordnungsgemäße Sachbearbeitung und den möglichen Folgen, z. B. unrichtiger Sachbearbeitung und dass Beschäftigte ggf. nicht das Ihnen zustehende Gehalt oder zu wenige Urlaubstage erhalten würden, sind der Sachgebietsleitung zuzuordnen und damit über „besondere Verantwortung der Entgeltgruppe 9b" bereits verbraucht.
- Das Erkennen von Gesundheitsgefährdungen von Beschäftigten, hierauf zu reagieren und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, betreffen das erforderliche umfassende Fachwissen und sind der besonderen Schwierigkeit zuzuordnen.
- Bei Vertragspflichtverletzungen von Mitarbeitenden entscheidet die Beschäftigte nicht über den Ausspruch einer Ermahnung, einer Abmahnung oder einer Kündigung. Ihr obliegt allein die vorgelagerte - nicht bindende - Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis weniger bzw. im Bestand gar nicht gefährdende Reaktionen oder Maßnahme ausreichend sein können, um dem gezeigten Leistungsmangel zu begegnen.
- Die Verantwortung für die Ausschreibung und Vergabe von Leistungen für den Fachbereich nach UvGo und VOL/B und auch die Bearbeitung schwieriger Sachverhalte sind der besonderen Schwierigkeit zuzuordnen. Zum Inhalt und finanziellen Volumen ihrer Tätigkeiten hat die Beschäftigte vorgetragen.

Insgesamt kam das LAG Niedersachsen zu dem Ergebnis, dass die Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9c EGO TVöD/VKA zuzuordnen sind. Die Beschäftigte sei darüber hinaus ihrer Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen.

Verfasserin

RAin Britta Ruiters
PIW-Trainerin

Kommentar zum Beschluss des LAG Niedersachsen 13.01.2023 - 6 Sa 139/22 E
(Artikel erstellt am 20.09.2023)

© PIW Training & Beratung GmbH

Besondere Schwierigkeit und Bedeutung?

Eingruppierung einer Fallmanagerin in einem Jobcenter

Die Klägerin war als Fallmanagerin in einem Jobcenter tätig. Fallmanager*innen betreuen – anders als Arbeitsvermittler*innen – diejenigen Leistungsberechtigten, bei denen bestimmte Vermittlungshemmnisse bestehen, etwa mangelhafte Deutschkenntnisse oder Erkrankungen, die einer Vermittlung entgegenstehen. Ein*e Fallmanager*in hat bei den Leistungsberechtigten zunächst die Vermittlungshindernisse zu identifizieren. Anschließend werden die Leistungsberechtigten mit dem Ziel, die Vermittlungshindernisse zu vermindern oder zu beseitigen, an andere Stellen (etwa eine Schuldnerberatung, eine Suchtberatung oder einen berufspsychologischen Service) verwiesen. Fallmanager*innen schließen in diesem Zusammenhang mit den Leistungsberechtigten sog. Eingliederungsvereinbarungen, deren Einhaltung sie überprüfen, und veranlassen bei Verstößen ggf. Sanktionen. Im Erfolgsfall werden die Leistungsberechtigten an eine*n Arbeitsvermittler*in verwiesen. Anderenfalls erfolgt die Feststellung, dass aktuell keine Erwerbsfähigkeit vorliegt.

Die Fallmanagerin war der Ansicht, die Feststellung der Gründe für die Leistungshemmnisse rechtfertige Bejahung des Tätigkeitsmerkmals der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung**,** weil ihre Tätigkeiten sich erheblich von derjenigen einer Arbeitsvermittlerin unterscheiden. Sie benötige soziale, psychologische und kommunikative Fähigkeiten, um mit den Leistungsberechtigten ein vertrauensvolles Verhältnis aufbauen und sie über Zwischenschritte in den Arbeitsmarkt vermitteln zu können. Diese gingen deutlich über diejenigen hinaus, die für die Tätigkeit einer Arbeitsvermittlerin erforderlich seien. Die Bedeutung der auszuübenden Tätigkeit ergebe sich aus deren besonderer sozialpolitischer Tragweite und deren Auswirkungen für die Lebenssituation der einzelnen Leistungsberechtigten.

Die Entscheidung des BAG

Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, denn die Klägerin habe die erforderlichen Tatsachen nicht vorgetragen. Eine Beschreibung der Tätigkeiten sei nicht ausreichend, sondern sie hätte auch darlegen müssen, ob und inwieweit sie über die Merkmale einer Ausgangsentgeltgruppe hinaus auch qualifizierende tarifliche Anforderungen der von ihr begehrten höheren Entgeltgruppe erfüllt. Eine Aufzählung von Tätigkeiten und Kompetenzen allein erlaubt noch keine Rückschlüsse auf ihren Stellenwert in einem aufeinander aufbauenden Eingruppierungsgefüge.

© PIW Training & Beratung GmbH

Über die Darstellung der übertragenen Aufgaben hinaus ist ein Vorbringen erforderlich, das erkennen lässt, wodurch sich eine bestimmte Tätigkeit, von der in der Ausgangsfallgruppe bewerteten „Normaltätigkeit“ unterscheidet (Rn.42). Das Bundesarbeitsgericht konnte nicht erkennen, dass eine Fallmanagerin eine deutlich höhere Sozial-, Kommunikations- und Methodenkompetenz im Verhältnis zur Normaltätigkeit einer Arbeitsvermittlerin benötige.

Die Bedeutung lehnte das Bundesarbeitsgericht ab, da die Klägerin im Verhältnis zum Tätigkeitsmerkmal der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit keine weiteren Gründe vorgetragen habe. Umstände, die für die Erfüllung einer tariflichen Anforderung einer Aufbaufallgruppe berücksichtigt worden sind – vorliegend das Heraushebungsmerkmal „besonders verantwortungsvoll“– können grundsätzlich nicht noch einmal für die Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals einer höheren Aufbaufallgruppe herangezogen werden; sie sind „verbraucht“ (Rn.50).

Verfasserin

RAin Britta Ruiters
PIW-Trainerin

Kommentar zum Urteil: BAG 22.06.2022 - 4 AZR 495/ 21
(Artikel erstellt am 06.12.2022)

© PIW Training & Beratung GmbH

Eingruppierung eines Hausmeisters im TVöD VKA

Die Beklagte vergütet den Kläger nach der Entgeltgruppe 5 des TVöD in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung (TVöD/VKA). Der Kläger beantragte eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 7 TVöD/VKA.

Die für die Eingruppierung maßgebenden Bestimmungen im Teil B Abschnitt XXIII „Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister" der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA lauten u. a. wie folgt:

Entgeltgruppe 5: Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister, die eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Entgeltgruppe 7: Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt. (Eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Schulhausmeisterin oder der Schulhausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung **eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat**.)

Der Kläger hatte u. a. folgende Tätigkeiten auszuüben:

1. Betreuung des Schulgebäudes, der bedarfsgerechten Ausstattung und der Außen- und Sportanlagen der Schulliegenschaft (60 %)

- regelmäßige Sichtprüfung (Inspektion) der Gebäude …
- selbstständiges Bedienen, Verwalten und Warten der Schließanlage (Digital-Schließzylinder und Transponder) sowie Einrichten von Berechtigungen oder Sperrungen der Schließvorrichtungen (Schließzylinder und Transponder) bei digitalen Schließanlagen (Terminal, Software oder webbasiert) sowie Austausch von Batterien. Hinweis: Für die Gebäudeaußenhülle kann die Einrichtung / Sperrung unterstützend durch den Fachbereich Gebäudewirtschaft erfolgen. (Gilt nicht für die W-Schule: dort wird dies komplett durch den Schulhausmeister ausgeführt)
- Durchführung von Montagen und kleineren Instandsetzungen …
- tägliche Sichtprüfung des ordnungsgemäßen und sauberen Zustandes der Gebäude und der Außenanlagen …

2. Organisatorische Betreuung (20 %)

- Ausgabe von Schlüsseln und Transpondern …
- Schließdienst im Regelbetrieb …

© PIW Training & Beratung GmbH

3. Betreuung der (haus)technischen Anlagen (10 %)

Das BAG entschied, dass alle Tätigkeiten einen einheitlichen Arbeitsvorgang bilden. Bei dem Tarifbegriff des Schulhausmeisters i.S.v. Teil B Abschnitt XXIII der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA handelt es sich um ein sog. Funktionsmerkmal. Wird die Tätigkeit durch ein solches erfasst, ist regelmäßig von einem einheitlichen Arbeitsergebnis und damit einem einheitlichen Arbeitsvorgang auszugehen, solange nicht die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind und zu einem unterschiedlichen Arbeitsergebnis führen.

In der Schule, in der der Kläger tätig ist, sind – für 200 Benutzer – 50 elektronische und 125 mechanische Schließungen vorhanden. Die Schule verfügt über eine elektronische Schließanlage, welche über eine Software gesteuert wird. Der Kläger hat unter Nutzung der Software an seinem Dienstcomputer eine sog. Berechtigungsmatrix – den Schließplan – zu erstellen. In die Matrix werden die Namen und Funktionen der Zutrittsberechtigten (Lehrkräfte und Externe) mit den jeweiligen Zutrittsrechten für die programmierten Bereiche und Zeiten eingegeben. Dabei können von ihm auch Benutzergruppen eingepflegt werden. Weiterhin werden die an die Nutzer ausgegebenen Transponder vom Kläger unter Anwendung der Software entsprechend der jeweiligen Berechtigung angepasst. Mittels der Software kann er auch prüfen, ob eine Tür abgeschlossen wurde und wer zuletzt den Raum auf- oder zugeschlossen hat. Er überwacht darüber hinaus Fehlermeldungen der Schließanlage und bearbeitet diese. Die vorstehenden Aufgaben sind allein dem Kläger übertragen.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 TVöD/VKA setzt voraus, dass der Schulhausmeister die Anlage bedient, überwacht **und** konfiguriert. Es handelt sich um eine kumulative Aufzählung, wie die abschließende Konjunktion „und" ergibt. Es ist ausreichend, wenn der Schulhausmeister eine der im Klammerzusatz der Entgeltgruppe 7 TVöD/VKA genannten Anlagen zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat

Die Entscheidung des Gerichts

In dem vorliegenden Fall obliegt dem Kläger neben dem Bedienen, Verwalten und Warten der Schließanlage auch deren Konfiguration. Unter Nutzung der vom Hersteller der Schließanlage eingeräumten softwarebasierten Steuerungsmöglichkeiten erstellt er die sog. Berechtigungsmatrix. Er passt in diesem Zusammenhang unter Nutzung der Software auch die digitalen Schließzylinder und die Transponder an die jeweiligen Berechtigungen an. Weiterhin überwacht der Kläger die elektronische Schließanlage. Er ist für deren Funktionsfähigkeit und dabei auch für Fehlerbehebungen, etwa hinsichtlich der Schließberechtigungen, zuständig.
Eine elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlage oder eine Anlage der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung ist anzunehmen, wenn sie deutlich mehr Steuerungsmöglichkeiten aufweist als eine herkömmliche Anlage.

© PIW Training & Beratung GmbH

Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Steuerungsmöglichkeiten über diejenigen gängiger Anlagen in Schulen oder über den üblichen Stand der Technik hinausgehen. Maßgebend ist vielmehr, ob die Anlage über erheblich mehr Steuerungsmöglichkeiten verfügt als eine einfache elektronische Schließ-, Alarm- oder Brandmeldeanlage oder eine einfache Anlage der Gebäudeleittechnik.

Fazit

Die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 TVöD/VKA sind somit gegeben.

Kommentar zum Beschluss des BAG vom 19. Oktober 2022 – BAG 4 AZR 500/21 – (Artikel erstellt am 25.04.2023)

Verfasserin

RAin Britta Ruiters
PIW-Trainerin

© PIW Training & Beratung GmbH

Meister, Techniker und Ingenieure - alles gleich?

Meister, Techniker und Ingenieure stehen im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) für lebenslanges Lernen auf dem gleichen Niveau 6. Daraus könnte sich doch ableiten lassen, dass auch die Eingruppierungen für die Beschäftigten gleich sein müssen?

Dem ist aber nicht so.

Die Tarifverträge (TVÖD, TV-L/ TV-H) sehen für genau diese Tätigkeiten spezielle Eingruppierungsnormen vor, die auch bezogen auf ihre Höhe sehr unterschiedlich ausfallen und variieren.

Der DQR dient dazu, die Orientierung im deutschen Bildungssystem zu erleichtern und zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beizutragen. Um transparenter zu machen, welche Kompetenzen im deutschen Bildungssystem erworben werden, definiert er acht Niveaus, die den acht Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) entsprechen. Eine regulierende Funktion hat der DQR hingegen nicht. Bei den Zuordnungen von Qualifikationen zu den verschiedenen Niveaus des DQR handelt es sich nicht um rechtsverbindliche Regelungen, die dazu führen, dass „niveaugleiche" Abschlüsse formell gleichgestellt sind (so schon BGH 14. Oktober 2015 - XII ZB 186/15)

Niveau 6 DQR beschreibt Kompetenzen, die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Fachs oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist dabei durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet. Diese Kompetenzen qualifizieren für unterschiedliche Tätigkeiten, die wiederum auch auf unterschiedliche Abschlüsse abstellen.

Der DQR hat dabei orientierenden Charakter und beeinflusst weder Zugangsregelungen noch tarifliche Eingruppierungen.

Die gleiche Einstufung auf Niveau 6 von Meisterprüfung und Bachelor-/ FH-Abschluss besagt hingegen nicht, dass der/die Mitarbeitende über gleichwertige Fähigkeiten verfügt. Der zur Transparenz des Bildungssystems geschaffene DQR vermag weder eine bildungsrechtlich vorgegebene Zugangsberechtigung ersetzen, noch eine tarifrechtlich vorgegebene Voraussetzung präjudizieren, so entschieden durch das LAG Düsseldorf 19.08.2020 – 4 Sa 123/20.

Der/ Die Inhaber*in eines Meistertitels ist hinsichtlich der Laufbahnbefähigung für die Laufbahn des gehobenen Dienstes nicht demjenigen gleichzustellen, der einen Studiengang einer Hochschule, Fachhochschule oder vergleichbaren Einrichtung mit einem Bachelor abgeschlossen hat.

© PIW Training & Beratung GmbH

Weder der Europäische Qualifikationsrahmen noch der Deutsche Qualifikationsrahmen vermitteln ein subjektives Recht auf Gleichstellung des Meistertitels mit dem Bachelor. Der Meistertitel vermittelt lediglich die Berechtigung zu einem Studium, mit dessen erfolgreicher Beendigung der Bachelor erst erworben wird, stellt das OVG Saarland 06.02.2017 – 1 A 59/16 fest.

Das BAG (vom 12.06.2024 – 4 AZR 208/23) führt dazu weiter aus, dass die Einführung der Abschlussbezeichnungen „Bachelor Professional" und „Master Professional" dazu führt, die Gleichwertigkeit der akademischen und beruflichen Abschlüsse entsprechend ihrer Einstufung nach dem DQR zu unterstreichen und eine internationale Vergleichbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen. Dies führt weder zu einer Aufgabe der Differenzierung(en) zwischen den verschiedenen Ausbildungen, noch erfolgt eine formelle Gleichsetzung der Abschlüsse „Meister" und „staatlich geprüfter Techniker".

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich keine gleiche Eingruppierung auf der Basis der Zuordnung zum DQR 6 erarbeiten lässt. Entscheidend kommt es auf die übertragene Tätigkeit und die hierfür notwendige Qualifikation an.

Verfasserin

RAin Simone Küster
PIW-Trainerin

(Artikel erstellt am 02.09.2025)

© PIW Training & Beratung GmbH

Beweislastverteilung bei Eingruppierungs-streitigkeiten

Eingruppierungsfeststellungklagen stellen Beschäftigte grundsätzlich vor erhebliche Schwierigkeiten, denn sie tragen die volle Darlegungs- und Beweislast. Sind Beschäftigte der Ansicht, sie seien zu niedrig eingruppiert, müssen sie alle Tatsachen vortragen, aus denen sich die behauptete höhere Eingruppierung ergibt.

Beweislastverteilung bei korrigierenden Herab-gruppierungen

Anders liegt die Beweislastverteilung bei korrigierenden Herabgruppierungen. Stellt ein Arbeitgeber fest, dass er eine Stelle irrtümlich zu hoch bewertet hat, so darf er im Rahmen seines Direktionsrechts die Beschäftigten in die tarifgerechte Entgeltgruppe eingruppieren. In diesem Fall muss aber zunächst der Arbeitgeber beweisen, inwieweit ihm bei der ursprünglich vorgenommenen Eingruppierung ein Fehler unterlaufen ist.

Mit dieser speziellen Darlegungs- und Beweislastregelung bei einer korrigierenden Herabgruppierung setzt die Rechtsprechung einen „begrenzten Vertrauensschutz" um, den die Beschäftigten aufgrund der ursprünglichen Mitteilung der vom Arbeitgeber vorgenommenen Eingruppierung haben. Arbeitgeber sind aufgrund ihrer Sachnähe und Kompetenz verpflichtet, die Eingruppierung sorgfältig und korrekt vorzunehmen.

Nach einer neuen Entscheidung des BAG gelten diese Beweislastregeln der korrigierenden Herabgruppierung nicht, wenn Beschäftigten ihr Vertrauen nur auf ein Element der bisherigen tariflichen Bewertung des Arbeitgebers stützen, aber weitere rechtliche Folgeüberlegungen erforderlich sind, um die beanspruchte Entgeltgruppe begründen zu können.

Der vorliegende Fall

In dem Fall hatte eine Sachgebietsleiterin „Finanzen und Abwicklung Grundstücksverkehr" geklagt, die bei der Arbeitgeberin in Entgeltgruppe 10 TVöD/VKA eingruppiert worden war. Ihr waren sieben Beschäftigte unterstellt, gegenüber denen sie die Dienst- und Fachaufsicht ausübte und weisungsbefugt war. Neben der Leitung oblagen ihr Grundsatzaufgaben wie Haushaltsplanungen, Rechtsfragen u. ä.

© PIW Training & Beratung GmbH

Die Arbeitgeberin hatte in der ursprünglichen Bewertung der Stelle mehrere Arbeitsvorgänge gebildet. Unter anderem hatte sie die Leitung des Sachgebiets von der Bearbeitung der Grundsatzaufgaben im Sachgebiet getrennt. Von diesen Arbeitsvorgängen erfüllte nur ein Arbeitsvorgang das Tarifmerkmal der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung. Da dieser Arbeitsvorgang zwar nicht 50% der Gesamtarbeitszeit ausmachte, aber zumindest mehr als ein Drittel, bewertete die Arbeitgeberin die Stelle nach EG 10.

Bildung von Arbeitsvorgängen

Die Klägerin vertrat die Ansicht, alle ihr übertragenen Tätigkeiten würden unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen in der Rechtsprechung zum Arbeitsvorgang als ein Arbeitsvorgang anzusehen sein. In diesem einen Arbeitsvorgang sei es ausreichend, dass Tätigkeiten von „besonderer Schwierigkeit und Bedeutung" in rechtserheblichem Ausmaß anfielen. Sie habe darauf vertraut, dass die Arbeitgeberin mit Zahlung einer Vergütung nach Entgeltgruppe 10 TVöD/VKA diese anerkannt habe, jedenfalls zu einem Drittel der Gesamtarbeitszeit würden Arbeitsvorgänge mit solchen Tätigkeiten verrichtet. Daher trage die Beklagte nach den Grundsätzen der korrigierenden Rückgruppierung insoweit die Darlegungs- und Beweislast.

Das BAG bestätigte, dass alle Tätigkeiten einen Arbeitsvorgang darstellten. Sowohl die Leitungsaufgaben als auch die Grundsatz- und Sonderaufgaben dienten dem Arbeitsergebnis der Leitung des Sachgebiets „Finanzen und Abwicklung Grundstücksverkehr". Eine Trennung der unmittelbaren Leitungsaufgaben von den übrigen Tätigkeiten sei nicht möglich, da die Klägerin auch bei der Bearbeitung von Grundsatz- und Sonderaufgaben jederzeit mit der Übernahme von Leitungsaufgaben habe rechnen müssen.

Die Klägerin könne aber nicht darauf vertrauen, dass nach einer Korrektur der Bestimmung der Arbeitsvorgänge und der Feststellung, dass ein einheitlicher Arbeitsvorgang vorliege, dieser zwingend insgesamt das Erfordernis der „besonderen Schwierigkeit und Bedeutung" erfülle. Ändert sich aufgrund der Neubewertung der zeitliche Umfang des Arbeitsvorgangs, bedarf es einer eigenständigen Prüfung, ob eine Tätigkeit, die ein Heraushebungsmerkmal erfüllt, im erforderlichen Umfang innerhalb des Arbeitsvorgangs auszuüben ist.

Aus der von der Beklagten mitgeteilten Entgeltgruppe 10 TVöD/VKA ergibt sich daher nicht zwingend, dass auch die von der Klägerin geltend gemachten Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 11 erfüllt sind.

Verfasserin

RAin Britta Ruiters
PIW-Trainerin

Kommentar zum Beschluss des BAG 16.08.2023 – 4 AZR 339722
(Artikel erstellt am 12.09.2024)

© PIW Training & Beratung GmbH

Förderliche Zeiten: Ein Anreizinstrument in der Personalgewinnung

Öffentliche Arbeitgeber sind im Rahmen des Einstellungsprozesses regelmäßig mit der Frage konfrontiert, welche beruflichen Vorerfahrungen der Bewerber*innen sie anerkennen können.

Sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, eröffnen TVöD und TV-L / TV-H die Möglichkeit, berufliche Vorerfahrung bei der Einstellung zu berücksichtigen, sofern diese für die konkrete Stelle nützlich ist, sogenannte „förderliche Zeiten". Dabei haben Arbeitgeber einen Ermessenspielraum. Der Wunsch, geeigneten Bewerber*innen bei der Stufenzuordnung entgegenzukommen und diese zur Deckung des Personalbedarfs zu beschäftigen, ist insbesondere mit dem Haushaltsgrundsatz - öffentliche Gelder nur wirtschaftlich und sparsam zu verwenden - abzuwägen.

Mit dem Urteil vom 15.10.2021 (6 AZR 268/20) hat das Bundesarbeitsgericht erneut zur Anerkennungsfähigkeit förderlicher Zeiten Bezug genommen.

Gegenstand des Verfahrens war die Klage einer Beschäftigten, welche als Lehrkraft bei einer sonderpädagogischen Bildungseinrichtung eingestellt wurde. Dabei erkannte das beklagte Land die Vortätigkeiten der Beschäftigten als Erzieherin zunächst als förderliche Zeiten an, da bei der konkreten Einstellung ein Bewerbermangel vorlag. Das Besondere des Falls: Nach einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses wurde die Klägerin erneut als Lehrerin eingestellt. Diesmal verweigerte das beklagte Land die Anerkennung förderlicher Zeiten, da es bei der konkreten Einstellung keine Personalgewinnungsschwierigkeiten gegeben habe. Was auf den ersten Blick widersprüchlich klingt, ist aus Sicht der Erfurter Arbeitsrichter durchaus legitim. Denn: Bei jeder Einstellung müsse die Anerkennungsfähigkeit zurückliegender förderlichen Zeiten neu geprüft werden. Ohne einen konkreten quantitativen oder qualitativen Bewerbermangel gibt es keine Argumente für die Anerkennung förderlicher Zeiten.

Auswirkungen auf die Praxis

Aus diesem Urteil lässt sich eine wesentliche Konsequenz für die Praxis ziehen. Die Anerkennung förderlicher Zeiten ist ein Personalgewinnungsinstrument, entsprechend sollte es auch so behandelt werden. Insbesondere sollte vermieden werden, dass durch die Anerkennung förderlicher Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs das Entgeltniveau im Vergleich zu Bestandsbeschäftigten ins Ungleichgewicht gerät.
Ein Beispiel: Eine Landesbehörde erkennt ein Jahr förderlicher Zeiten bei der Neueinstellung eines Beschäftigten „F" an, sodass dieser direkt in die „Stufe 2" eingestuft wird, da es bei dem Auswahlverfahren keine adäquaten Mitbewerber*innen gegeben hat. Nach zwei weiteren Jahren würde „F" in die „Stufe 3" aufsteigen.

© PIW Training & Beratung GmbH

Um zu vermeiden, dass „F“ dauerhaft einen Stufenvorsprung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten erhält, welche in ihrem Bewerbungsverfahren nicht das Glück hatten, dass es einen Bewerbermangel gab, empfehlen diverse Durchführungshinweise der Länder, den Stufenaufstieg des „F“ von der „Stufe 2“ in die „Stufe 3“ um ein Jahr zu verlängern. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass alle Beschäftigten mit der gleichen einschlägigen Berufserfahrung, zu einem gleichen Zeitpunkt in der Zukunft in die nächsthöhere Stufe aufsteigen. Eine entsprechende Vereinbarung kann als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag geschlossen werden.

Fazit

Die Anerkennung förderlicher Zeiten ist als Anreizinstrument zur Personalgewinnung zu verstehen. Öffentliche Arbeitgeber sollen einen gewissen Verhandlungsspielraum erhalten, einen aktuellen Personalmangel mit qualifizierten Bewerber*innen decken zu können. Dieses Anreizinstrument sollte allerdings nicht dazu führen, dass die einschlägige entgeltgruppenspezifische Berufserfahrung, als maßgebliches Kriterium für den weiteren Stufenaufstieg, aufgeweicht wird.

Verfasser:
Ass. jur. Felix Tränkner

© PIW Training & Beratung GmbH

Stufenzuordnung nach Herabgruppierung im TV-L

Eine Beschäftigte war bis Mai 2019 in die EG 14 TV-L eingruppiert und dort der Stufe 5 zugeordnet. Nach einer erfolgreichen Bewerbung auf eine Stelle der EG 15 TV-L wurde ihr diese nach einer vorübergehenden kommissarischen Übertragung ab Mai 2019 endgültig übertragen und die Beschäftige wurde in EG 15 Stufe 4 höhergruppiert. Nur sieben Monate später beantragte die Beschäftigte, von den Aufgaben der EG 15 entbunden zu werden. Der Arbeitgeber entsprach dem Antrag und gruppierte die Beschäftigte zum März 2020 in die EG 14 Stufe 4 herab. Die Klage der Beschäftigten auf Zuordnung zur EG 14 Stufe 5 ab April 2020 war nicht erfolgreich.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, der Arbeitgeber habe die Beschäftigte nach erfolgter Herabgruppierung in die EG 14 TV-L zurecht der Stufe 4 zugeordnet. Nicht zu berücksichtigen sei, dass die Herabgruppierung kurz nach einer Höhergruppierung erfolgte. Mit der Höhergruppierung in die EG 15 TV-L werde die Berufserfahrung der Beschäftigten, die diese bisher in EG 14 TV-L erworben habe, „auf null" gesetzt. Vorliegend sei der Beschäftigten die Aufgaben der EG 15 TV-L nicht nur vorübergehend i.S.v. § 14 Abs. 1 TV-L übertragen worden. Damit sei die Beschäftigte in die EG 15 TV-L eingruppiert gewesen und erst danach in die EG 14 TV-L herabgruppiert worden.

Nach den von den Tarifvertragsparteien gefundenen Regelungen stellen sowohl Höher- als auch Herabgruppierungen grundsätzlich vergütungsrechtliche Zäsuren dar, welche das Erfordernis einer erneuten Stufenzuordnung mit sich bringen. Während Berufserfahrung für die Stufenzuordnung bei der Einstellung zu berücksichtigen ist, haben die Tarifvertragsparteien die Erfahrungszeiten bei Höher- bzw. Herabgruppierung nicht berücksichtigt. Diese unterschiedliche Betrachtungsweise sei gerechtfertigt, denn es obliege den Tarifvertragsparteien darüber zu befinden, ob Einkommensnachteile, die sich nach dem Regelungssystem des TV-L in Verbindung mit den Entgelttabellen durch die Stufenzuordnung nach einer Änderung der Eingruppierung häufig ergeben, überhaupt und gegebenenfalls in welchem Umfang kompensiert werden sollen.

Keine Hinweispflicht des AG

In seiner Entscheidung weist das BAG ausdrücklich darauf hin, dass der Arbeitgeber keine Hinweis- bzw. Aufklärungspflicht gegenüber der Beschäftigten bezüglich der ggf. negativen Folgen der Herabgruppierung kurz nach der Höhergruppierung habe. Die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers nach § 241 Abs. 2 BGB gebietet es nicht, den Beschäftigten auf die entgeltrechtlichen Auswirkungen einer von ihm selbst ausgelösten Herabgruppierung hinzuweisen.

© PIW Training & Beratung GmbH

Hinweis für den TVöD: Im TVöD erfolgt die Stufenzuordnung bei Höhergruppierung stufengleich, nicht betragsmäßig wie im TV-L. Dennoch beginnt die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe von vorne. Für Beschäftigte im TVöD hätte eine Herabgruppierung kurz nach einer Höhergruppierung die Folge, dass sie insgesamt länger in der jeweiligen Stufe verweilen müssten.

Verfasserin

RAin Britta Ruiters
PIW-Trainerin

Kommentar zum Beschluss des BAG 05.10.2023 - 6 AZR 333/22
(Artikel erstellt am 05.02.2024)

© PIW Training & Beratung GmbH

Eingruppierung und Stufenzuordnungen von Lehrkräften bei Stellenhebung

In zahlreichen Bundesländern sind in die Besoldungen für beamtete Lehrkräfte an Grundschulen angehoben worden. Waren Grundschullehrerinnen und –lehrer bislang nach den Besoldungsgesetzen der Länder in der Regel der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet, bemessen sich die Dienstbezüge nach der Stellenhebung nach Besoldungsgruppe A 13.

Diese Stellenhebung hat auch Auswirkungen auf Grundschullehrkräfte, die als Tarifbeschäftigte tätig werden. Insoweit verweist der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) für die Eingruppierung von Lehrkräften auf die Besoldungsgruppen der beamteten Lehrkräfte. Ändern sich die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten, hat dies auch Auswirkungen auf die Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte. Im konkreten Fall sind auch als Arbeitnehmer*innen beschäftigte Grundschullehrkräfte bei einer beamtenrechtlichen Stellenhebung höhergruppiert. Es gilt insoweit der Grundsatz der Tarifautomatik.

Fragen kommen darüber hinaus auch hinsichtlich der Stufenzuordnung auf. Das BAG hat in seinem Urteil vom 25.01.2024 (6 AZR 363/22) entschieden, dass auch im Falle einer Höhergruppierung aufgrund der beamtenrechtlichen Stellenhebung die Stufenzuordnung gem. § 17 Abs. 4 TV-L betragsmäßig und nicht stufengleich zu erfolgen hat.

„Der Wortlaut des § 17 Ab. 4 TV-L bezieht sich ausschließlich auf eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe und beschränkt sich nicht auf eine dauerhafte Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Nach dem Tarifwortlaut ist nicht der Anlass für die Höhergruppierung entscheidend, sondern allein die Änderung der Eingruppierung. Die Regelung des § 17 Abs. 4 TV-L unterscheidet nicht danach ob die höhere Entgeltgruppe mit der Änderung der Tätigkeit einhergeht oder –lediglich- die Wertigkeit der Stelle verändert wird."

Kommentar zum BAG-Urteil 25.01.2024 – 6 AZR 363/22
(Artikel erstellt am 29.09.2025)

Verfasserin

RAin Ruth Böckmann-Beeker
PIW-Trainerin

© PIW Training & Beratung GmbH