

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Baden-Württemberg
Hochschule und Forschung



Konstanze Hügel

Fair pay für Hochschulsekretärinnen



Mögliche Folgen falscher Eingruppierung:

Das Geld fehlt ...

- heute
- morgen, jeden Monat, Jahr für Jahr
- durch die große Anzahl von befristeten Verträgen auch „morgen“ beim Arbeitslosengeld (ALG)
- übermorgen – bei der Rente
- und auch bei der Zusatzversorgung



Anforderungsprofil

- Formale Anforderungen:
- Schulbildung
 - Berufsausbildung
 - Hochschulabschluss
- Fachliche Anforderungen:
- Berufserfahrung
 - Besondere Kenntnisse
 - Bisherige Tätigkeit
- Persönliche Anforderungen:
- Persönliche Kompetenzen
 - soziale Kompetenzen
 - methodische Kompetenzen



Das Anforderungsprofil darf ausschließlich an die Tätigkeit anknüpfen, nicht an persönliche Merkmale der BewerberInnen.

Welche Anforderungen muss die Tätigkeitsbeschreibung erfüllen?

Die Tätigkeitsbeschreibung/Tätigkeitsdarstellung (TD) – ohne die geht nix!

Die TD ist die Basis für eine tarifgerechte Eingruppierung.

Erstellung der TD vor der Ausschreibung

- Die Stellenbezeichnung muss klar sein.
- Die organisatorische Eingliederung muss geklärt sein. Wer ist Vorgesetzte/r?
- Die wahrzunehmenden Aufgaben müssen definiert sein.
- Wie sehen die Arbeitsabläufe aus?
- Welche Befugnisse werden zugewiesen? Wer ist zu vertreten? Wofür ist Verantwortung zu übernehmen?
- Welche Anforderungen muss die/der Stelleninhaber/in erfüllen?
- Welche Kenntnisse sind für die Aufgabenerfüllung nötig?

Wie sonst kann das Anforderungsprofil erstellt werden???

Grundsatz der Tarifautomatik

Der Arbeitnehmer ist automatisch in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte, von dem Beschäftigten nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe erfolgt aufgrund des Grundsatzes der Tarifautomatik somit zwingend aus der auszuübenden Tätigkeit.

Die Eingruppierung ergibt sich bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen als zwingende rechtliche Folge!

„Durch die Erfüllung bestimmter Merkmale einer Vergütungsgruppe erfolgt automatisch die Eingruppierung, ohne dass es eines förmlichen Aktes seitens des Arbeitgebers hierzu bedarf“.

Zitat aus dem BAG AP Nr. 5 zu §§ 22, 23 BAT

Die ausübende Tätigkeit

- Die Übertragung der “ausübenden Tätigkeit” kann nur die personalverwaltende Stelle vornehmen.*
*siehe Formulararbeitsvertrag!
- Die Übertragung auf einen Vorgesetzten ist möglich, muss aber bekannt gegeben werden.

Achtung:

Überträgt ein Vorgesetzter einem Beschäftigten Tätigkeiten ohne vorhandene Befugnisse, handelt es sich bei den Tätigkeiten zwar um ausgeübte Tätigkeiten, da diese aber arbeitsvertraglich nicht geschuldet sind, ergibt sich daraus kein Rechtsanspruch.

Die auszuübende Tätigkeit

Hat die Dienststelle Kenntnis davon und billigt dies, ist die Übertragung der Dienststelle zuzurechnen. Dies muss aber ggfs. gerichtlich festgestellt werden.

Übt die/der Beschäftigte Tätigkeiten aus, die er “sich selbst zuweist” – weil es spannendere Aufgaben sind oder weil ein/e Kollege/in darum gebeten hat oder weil die/der Vorgesetzte jammert, dass sie/er niemanden hat, der die Aufgaben erfüllen kann – gehören diese nicht zur auszuübenden Tätigkeit!

Welche Informationen werden für die Eingruppierung benötigt?

- Vor-/Ausbildung: Schulbildung, mit/ohne Prüfung
- Berufsausbildung: mit/ohne Abschluss
- Studium: Fachhochschule, Universität, Techniker Schule ...
mit welchem/ohne Abschluss (Diplom, Bachelor, Master, Promotion)
- Weiterbildungen
- Zusatzausbildung
- Spezialisierung, spezielle Kenntnisse
- Berufserfahrung
- Aufgabengebiet
- Tätigkeitsdarstellung
- Tätigkeitsbewertung

Vermeidung von nicht eindeutigen Rechtsbegriffen in der Tätigkeitsdarstellung:

- **Mitarbeit**
- **Mitwirkung**
- **Zuarbeit**
- **Zusammenarbeit mit ...**
- **Unterstützung von ...**
- **Betreuung von Gästen, MitarbeiterInnen, Geräten ...**
- **Bearbeitung von ...**
- **gelegentlich**
- **Tarifmerkmale: schwierig, bedeutend, besonders, selbständig, umfassend ...**

Die Problematik bei der Erstellung der TD ist ...

- die Tätigkeitsdarstellung wird von der Beschäftigten selbst geschrieben,
- die Tätigkeitsdarstellung wird von der/dem Vorgesetzten geschrieben.

In beiden Fällen sind die ErstellerInnen in der Regel nicht in der Lage, die TD unter tarifrechtlichen Gesichtspunkten vorzunehmen:

falsche Zeitbedarfe,

Beschönigungen/Ausschmückungen,

vermeintliche Arbeitsvorgänge werden als erstes gebildet und die Aufgaben untergeordnet,

Ungenauigkeiten,

Nichtbeachtung des Anforderungsprofils,

Fehlinterpretation der Tätikeitsmerkmale.

Der Arbeitsvorgang – wichtigster Schritt zur Tätigkeitsbewertung

Der Begriff des Arbeitsvorgangs ist **kein** unbestimmter Rechtsbegriff, sondern „ein feststehender, abstrakter, von den Tarifvertragsparteien vorgegebener Rechtsbegriff“, der vollständig der gerichtlichen Kontrolle unterliegt.

(BAG v. 31. Juli 2002, AP Nr. 291 zu §§ 22, 23 BAT 1975)

Nach der Definition der Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 22 Abs. 2 BAT ist **grundsätzlich und allein das Arbeitsergebnis** für die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs **maßgebend**. Erst dann ist der Arbeitsvorgang anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten.

(vgl. BAG 6. Juli 2011 – 4 AZR 568/09 – Rn. 58; 9. Mai 2007 – 4 AZR 757/06 – Rn. 36, BAGE 122, 244)

Der Arbeitsvorgang ist die für die Tätigkeitsbewertung **allein** maßgebliche **Bewertungseinheit** und daher auf alle Beschäftigten gleichermaßen anzuwendende tarifliche Grundlage für die Bestimmung der Höhe der Vergütung.

BAT § 22 + 23

„Ein Arbeitsvorgang ist **nicht** der jeweils kleinstmögliche tatsächlich abgrenzbare Teil der Tätigkeit; vielmehr müssen die Zusammenhangstätigkeiten eine **vernünftige Verwaltungsausführung** und das jeweilige **Arbeitsergebnis** sowie die Möglichkeit einer selbstständigen tariflichen Bewertung in die Beurteilung einbezogen werden. Bei der Prüfung, welche Arbeitsvorgänge in einer Tätigkeit anfallen, kommt es entscheidend auf die jeweiligen Arbeitsergebnisse an.“

BAG vom 08.2.1978 - 4 AZR 540/76

„Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit).

Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem **Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben** der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.“

Erneute Bestätigung der Rechtsprechung durch das BAG:

Urteil vom 9. September 2020 – 4 AZR 195/20

Zusammenhangsarbeiten:

Zusammenhangsarbeiten sind **Arbeitsschritte**, die sachlich und zeitlich dem jeweiligen Arbeitsvorgang zuzurechnen sind,

Tätigkeiten, die mit der Aufgabe zusammenhängen:

- ✓ Telefonate
- ✓ Erstellung von Kopien (Papier nachfüllen, Papierstau beheben ...)
- ✓ Eingabe von Daten in den PC
- ✓ Unterlagenbeschaffung
- ✓ Schriftverkehr
- ✓ Beschaffung von Wissen (lesen von Gesetzestexten, Rechtsvorschriften ...)
- ✓ Teilnahme an Veranstaltungen (ggfs. auch an Fortbildungen)
- ✓ Publikumsverkehr
- ✓ Ablage

Zusammenhangsarbeiten sind in der TD nicht zeitlich gesondert auszuweisen!

Der Arbeitsvorgang “Sonstiges”:

Ein ziemlich häufiger Fehler bei der Bildung von Arbeitsvorgängen ist, dass Zusammenhangstätigkeiten unter einem Arbeitsvorgang „Sonstiges“ gefasst werden. Dieser Arbeitsvorgang ist aber kein Arbeitsvorgang im tariflichen Sinne.

Was sollte auch das Arbeitsergebnis sein?

- Charakteristik:**
- Fachkenntnisse beziehen sich auf den Aufgabenbereich
 - die Fk müssen erforderlich sein, um im Aufgabenbereich ordnungsgemäß arbeiten zu können.
 - der Normfall muss bearbeitet werden können – im Aufgabenbereich.
 - Erfahrungswissen kann eine Fk sein.
 - Anwendung von Formularen ist kein Hinderungsgrund!

Keine Fachkenntnisse: Organisationsgeschick
besondere Zuverlässigkeit
Vertrauenswürdigkeit
Verhandlungsgeschick

Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.

Feststellung der sachlichen Richtigkeit von Rechnungen

Erstellen von Gerätelisten für BMBF-Projekte für die Berichterstattung

Kommunikation mit den zukünftigen Mitarbeitern, Klärung der Einstellungsvoraussetzung und Umsetzung, Vorbereitung der Einstellungsunterlagen und Information, welche Unterlagen vom einzustellenden Personal anzufordern sind

Überwachung der Einhaltung der Reisevorschriften nach Landesreisekostengesetz

Rechnungserstellung und Überwachen der Zahlungseingänge von Gebühren

Hier kommt es darauf an, in welchem Kontext die Aufgaben anfallen und ob nur eine/zwei der Vorschriften zu beachten sind oder mehr.

- Charakteristik:**
- Erweiterung der Fk. – dem Umfang nach
 - die gr. & v. Fk. müssen erforderlich sein, um im Aufgabenbereich ordnungsgemäß arbeiten zu können.
 - Vielseitigkeit = quantitativ, Feststellung ggfs. erst bei der Gesamtbetrachtung aller Arbeitsvorgänge.
 - Menge der anzuwendenden Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften!
 - Erfahrungswissen kann eine Fk. sein.

Die gr. & v. Fk. brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung beziehen. Der Aufgabenkreis muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gr. & v. Fk. ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

- Beispiele:** - allgemeine Organisationskenntnisse
- + interne Regelungen zu Dienstreisekosten
 - + haushaltsrechtliche Regelungen
 - + beschaffungsrechtliche Vorgaben
 - + Urlaubsregelungen
 - + Führung von Konten
 - + Drittmittel-Richtlinien
 - + Datenschutzregelungen
 - + spezifische Verwaltungssoftware
 - + historische Kenntnisse
 - + Fremdsprachenkenntnisse
 - + ...

Charakteristik:

- vorliegen eines wie auch immer gearteten Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraums bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses.
- Abwägungsprozesse werden verlangt, es werden Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt.
- verknüpfen von unterschiedlichen Informationen, diese untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen.
- Gedankenarbeit, die im Rahmen der für die Entgeltgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses, eine eigene geistige Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung erfordert.
- die Frage ist, wie es nun weitergeht, worauf es nun an kommt, was als nächstes geschehen muss.

- Alternativentscheidungen darüber, welche Rechtsvorschriften im Einzelfall anzuwenden sind.
- Vorgegebene oder zu ermittelnde Daten und Fakten müssen im Rahmen von Fachkenntnissen in ein neues Ergebnis umgewandelt werden.

Unterscheidung vom üblichen Sprachgebrauch!

Selbstständig arbeiten, ohne direkte Anleitung, Aufsicht oder Weisung, bedeutet nicht automatisch, dass selbstständige Leistungen im Sinne des Tarifmerkmals vorliegen.

sL 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.

„Allein der Umstand, dass es sich bei der Ausübung der Tätigkeit um Normvollzug handelt, steht dem Vorliegen von selbstständigen Leitungen nicht entgegen. Dies gilt insbesondere, wenn die zu vollziehenden Normen unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten und/oder Ermessensspielräume eröffnen. Etwas anderes kann aber gelten, wenn es für den Vollzug detaillierte Handlungsanweisungen gibt, die die Beurteilungs- und Ermessensspielräume maßgebend einschränken und die erforderlichen Abwägungsprozesse – im Wesentlichen- vorwegnehmen.“

BAG vom 22.02.2017 - 4 AZR 514/16

„Dass diese Abwägungsprozesse bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen können, ist unerheblich.“

BAG vom 22.04.2009 - 4 AZR 166/08

Hier kommt es letztlich darauf an, was genau zu den Aufgaben gehört:

Organisation und Vor- bzw. Nachbereitung von Sitzungen,
Protokollführung während der Sitzungen

Suche und Buchen von Flugverbindungen und Hotels

Organisation und Auswahl des Rahmenprogramms und der Social Events,
des Veranstaltungsorts, Hotelkontingente, Catering, Programmdruck

Eigenverantwortliche Wohnungssuche, auch Besichtigung von
Wohnungen für Gäste

entsprechende Tätigkeit

- Die auszuübende Tätigkeit muss sich auf die konkrete Fachrichtung der jeweiligen Ausbildung beziehen.
- Sie muss auch gerade die durch die Ausbildung erworbenen Fähigkeiten erfordern (notwendig sein)!
- Nützliche und wünschenswerte Kenntnisse für einen Aufgabenbereich reichen nicht aus, um dem TM „entsprechende Tätigkeit“ zu genügen.
- Auch das Erbringen von abgegrenzten Teilleistungen rechtfertigen keine Ableitung als „entsprechende Tätigkeit“.
- Aus der fachlichen Qualifikation eines Beschäftigten kann nicht auf die Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit geschlossen werden!

Ergo: Dieses tarifliche Tätigkeitsmerkmal ist erfüllt, wenn die Ausübung der Tätigkeit die in der Ausbildung vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert.

Ist eine Berufsausbildung, gefordert, muss die/der Beschäftigte für die Tätigkeit auch das was in der Ausbildung erlernt wurde, anwenden.

Gründliche, umfassende Fachkenntnisse **EG 9 b**

Charakteristik:

- im Vergleich zu den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine **qualitative** und **quantitative** Steigerung
- die Kenntnisse müssen hinsichtlich **der Breite und Tiefe** gesteigert sein (i.d.R. vergleichbar mit einem Bachelorabschluss bzw. Fachhochschulniveau)
- unter Beachtung des Gesetzeswortlauts/Gesetzeszusammenhangs und der Stellungnahme der höchstrichterlichen Rechtsprechung muss eine **eigene analysierende Entscheidung** zu treffen sein.

Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6, 8 und 9a geforderten gr. & v. Fk. eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.

Beispiele:

- Entscheidung + Durchführung, welche Ausgaben auf welches Projekt gebucht werden können.
- Entscheidung + Durchführung, Ausgaben umzuwidmen
- Entscheidung + Durchführung, Anträge an Drittmittelgeber zu schreiben, um Mittel umzuwidmen.

Abgeschlossene Hochschulbildung und entsprechende Tätigkeit

Charakteristik: Der Bachelor ist der erste Studienabschluss im Rahmen des mehrstufigen Bachelor-Master-Systems. Mit dem Bachelor Studium wird in 3 Jahren ein berufsqualifizierender Hochschulabschluss erworben.

Eine „entsprechende Tätigkeit“ liegt vor:

Eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung ist nur möglich, wenn die im Rahmen der akademischen Hochschulausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten benötigt und eingesetzt werden.

BAG vom 14.09.2016 – 4 AZR 964/13

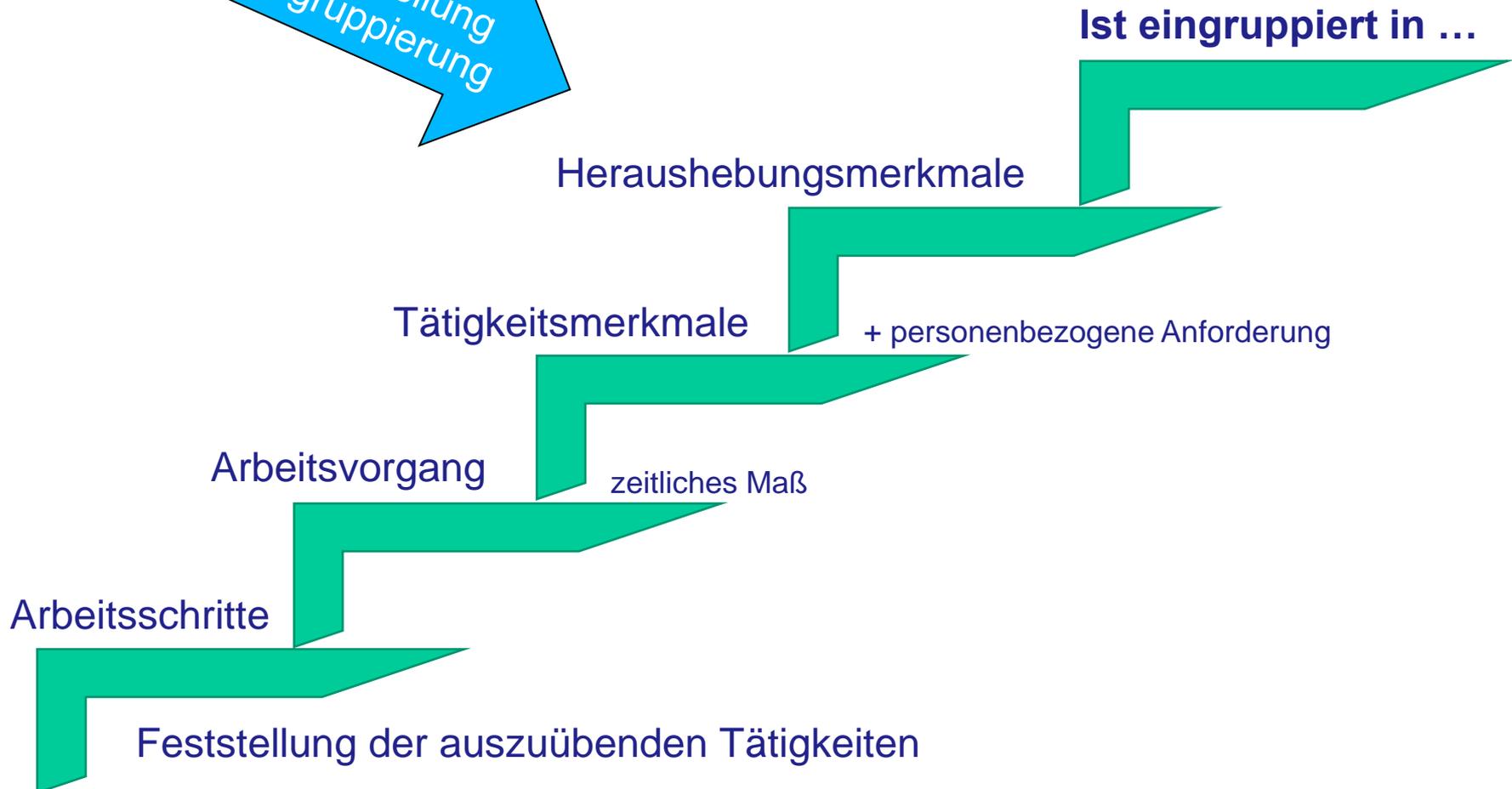
Charakteristik:

- Heraushebung bezüglich der Verantwortung aus einer Tätigkeit, die zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge enthält, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.
- die Tätigkeit muss für sich genommen mit Verantwortung verbunden sein
- die übertragene Verantwortung muss wesentlich größer sein als die Verantwortung, die im Allgemeinen dem Beschäftigten obliegt (> als Normverantwortung).
- Das Tarifmerkmal „Verantwortung“ ist weder zivilrechtlich noch strafrechtlich oder politisch auszulegen.
- Ausreichend ist das Vorhandensein von Mitverantwortung
- Zwingend ist weder die Unterstellung anderer Beschäftigten, noch eine Unterschriftsbefugnis.

Beispiele:

- fachlich schwierige Entscheidungen von großer finanzieller Auswirkung sind zu treffen
- besonders schwierige Entscheidungsvorlagen mit grundsätzlicher Bedeutung für die Gesamtverwaltung,
- besonders schwierige Entscheidungsvorlagen mit grundsätzlicher Bedeutung für die Lebensverhältnisse Dritter,
- Fach- und Dienstaufsicht über Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse erfordern,
- Es sind erhebliche ideelle oder materielle Belange des Dienstherrn berührt (z.B. eine Auswirkung auf die Öffentlichkeit).

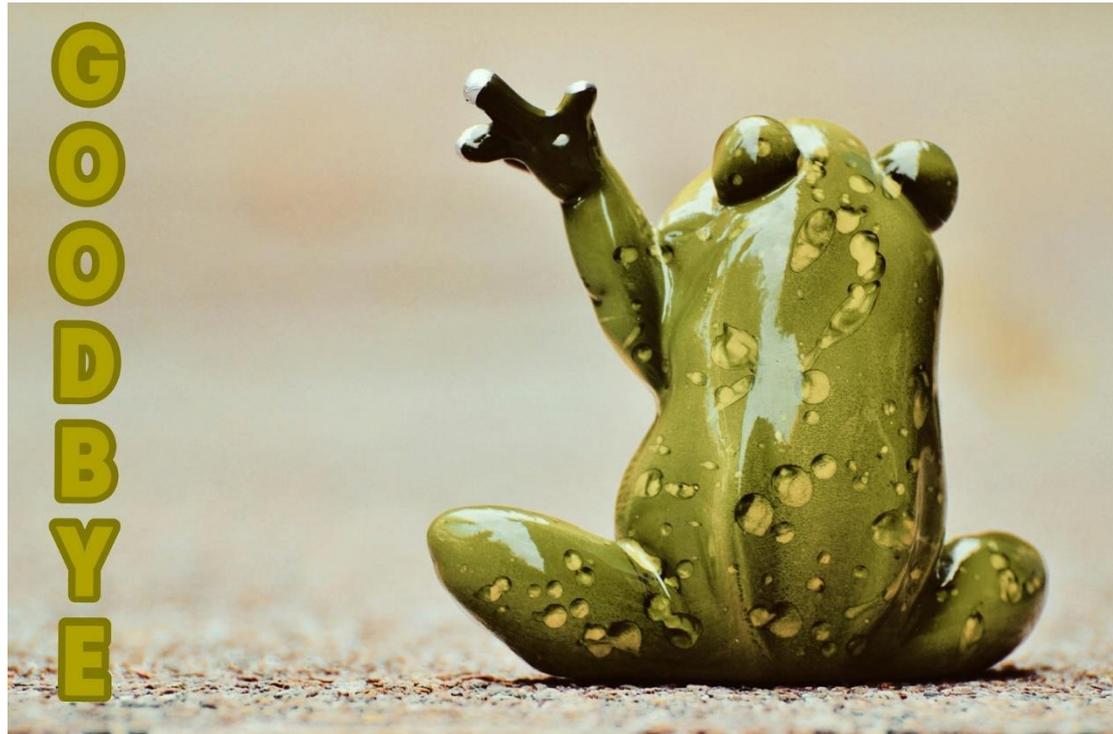
Schritte für die Feststellung
der richtigen Eingruppierung



Wenn alles nichts hilft ...

Stelleninterview zur Eingruppierung unter Beteiligung

- des Personalrats
- der Gewerkschaft



**Hinweis: Alle verwendeten Grafiken kommen über eine Lizenz von Pixabay <
<https://pixabay.com/de/> >**

© Copyright 2025 – Alle Inhalte, insbesondere Texte, Fotografien und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, einschließlich der Vervielfältigung, Veröffentlichung, Bearbeitung und Übersetzung, bleiben vorbehalten. Konstanze Hügel