

**Kooperationsveranstaltung der
BIB-Kommission Eingruppierung und Besoldung
und der
ver.di BAG ABD**

„Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst“

(Materialsammlung)



Leipzig, 24.03.2004

Kommentiertes Inhaltsverzeichnis

ABD3

Zur Begleitung des Reformprozesses zur Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst wurde auch im ver.di-Fachbereich 5 „Bildung, Wissenschaft und Forschung“ eine „Arbeitsgruppe Einheitliches Tarifrecht“ gebildet, in deren Rahmen dieses Papier entstand. Die beiden Autoren sind vom Bundesfachbereichsvorstand als Vertretung für den ABD-Bereich in diese Arbeitsgruppe entsandt, beide sind zugleich aktiv in der „Kommission Eingruppierung und Besoldung“ des „BIB - Berufsverband Information Bibliothek“ tätig.

Neugestaltung Tarifrecht ÖD: Positionen5

Darstellung der unterschiedlichen Positionen von ver.di und Arbeitgebern zu wesentlichen Themen der Verhandlungen (Stand: Februar 2004)

Eingruppierungskriterien und -verfahren - Diskussionsgrundlage.....6

Dieser ver.di-Vorschlag für ein grundlegend neues Eingruppierungsmodell wurde im Februar 2004 in die Neugestaltungs-Verhandlungen eingebracht und soll unter den Mitgliedern bis Mai 2004 diskutiert werden

Anforderungs- und Belastungskriterien im Überblick.....14

Im Rahmen der Vorarbeiten zum ver.di-Eingruppierungsmodell hat Frau Dr. Anna Krehnke in einem Projektbericht 30 Berufe und Funktionen analysiert. Dabei wurden zum einen im BAT vorhandene Tätigkeitsmerkmale einheitlich angelegt, zum anderen aber auch Eingruppierungskriterien aus anderen Arbeitsbewertungsverfahren herangezogen, die im BAT fehlen, aber angesichts der tatsächlichen Anforderungen heutiger Arbeitsplätze erforderlich wären – insbesondere auch unter dem Aspekt der „Diskriminierungsfreiheit“. Welche Kriterien hier nach bei einer Vb-Diplom-Bibliothekarin zum Tragen kommen müssten, ist in dieser Tabelle dargestellt. (Es handelte sich hier um eine konkrete Stelle - bei anderen könnten andere bzw. weitere Kriterien notwendig sein.)

Diskriminierungsfreie Eingruppierung - Beispiele.....15

Nach Erarbeitung des ver.di-Vorschlags (s. 3.) wurde für 8 Berufe (Stellen) eine modellhafte Eingruppierung vorgenommen, auch hier ist eine Diplom-Bibliothekarin dabei. Da sich das ver.di-Modell aber wesentlich stärker an den konkret auszuübenden Tätigkeiten, Anforderungen und Belastungen eines einzelnen Arbeitsplatzes orientiert als der BAT, möge jede/r die eigene Stelle einmal anhand der drei Schritte des Modells überprüfen.

ABD (Archive, Bibliotheken, Dokumentationseinrichtungen) und TVöD

1. Die Ausgangslage

Die bisherigen BAT-Eingruppierungsregelungen für den Bereich der Bibliotheken und Archive^{x)} sind seit langem durch folgende Unzulänglichkeiten gekennzeichnet:

- In diesem eher frauengeprägten Berufsfeld herrscht nachgewiesenermaßen (Hannover-Projekt!) eine **Ungleichbehandlung gegenüber männerdominierten Tätigkeiten**
- Für die – überhaupt nur in 8 (Bibliothek) bzw. 7 (Archiv) Vergütungsgruppen vorhandenen – spezifischen **Tätigkeitsmerkmale** hat es **seit Jahrzehnten weder Verbesserungen noch Modernisierungen** gegeben: die Fallgruppen stammen in 4 VergGr (mindestens) aus 1943, in 3 VergGr von 1960 und in 1 VergGr von 1964, dazu gibt es als jüngste die lediglich außertariflich geöffnete Vc BAT von 1970
- Die **III BAT** ist für Bibliotheks- und Archivbeschäftigte überhaupt **nicht erreichbar**, die **IVa BAT** für Angestellte in Archiven **ebenfalls nicht** - und für solche in wissenschaftlichen Bibliotheken **nur außertariflich** nach Arbeitgeber-Gutdünken, die **Vc BAT** gibt es in den ABD-Bereichen auch **nur außertariflich**
- Auch sonst sind **gegenüber den sog. „Allgemeinen Fallgruppen“ eklatante Benachteiligungen** vorhanden (kein einziger Fallgruppenaufstieg nach § 23b, mengen- und qualitätsmäßig höhere Anforderungen u.ä.)
- **Höhere Eingruppierungen** erfolgen nicht aufgrund schwieriger Tätigkeit oder anderer qualitativer Heraushebungsmerkmale, sondern sind von – bei ihrer Einführung bereits **unsinnigen** und heute, angesichts elektronischer Dokumente und vielfältiger virtueller Informationswege, völlig unanwendbaren – „**Größenordnungen**“ wie Buchbestands- und –ausleihzahlen abhängig
- So ist auch die Tätigkeit in sog. „**One-Person-Libraries**“ (*kleinere spezialisierte Bibliotheken, deren Anzahl den größten Teil der Bibliotheken ausmacht*) nur völlig **ungerecht** eingruppierbar, obwohl gerade diese oft wesentlich schwieriger (*das gesamte Ausbildungswissen muss angewandt werden*) und verantwortungsvoller (*1-2 Personen schmeißen die gesamte Bibliothek, quer über alle Qualifikationsanforderungen*) ist als in großen Bibliotheken mit spezialisierten Arbeitsbereichen
- Die im BAT vorgenommene **Trennung** nach sog. „Öffentlichen“ und „Wissenschaftlichen Bibliotheken“ (mit unterschiedlichen Eingruppierungsanforderungen!) ist in der Praxis und bei den Berufsausbildungen inzwischen **überholt**; zudem werden sehr **unklare Bibliothekstypen-Begriffe** („Behördenbücherei, Spezialbibliothek“) verwendet, die in der Praxis nicht existieren
- Der 1975 eingeführte anerkannte Ausbildungsberuf „Assistent an Bibliotheken“, bereits seit 1998 abgelöst durch die/den „Fachangestellte/n für Medien- und Informationsdienste (**FAMI**)“, hat **nie Niederschlag im BAT** gefunden. Die Gruppe der Fachangestellten und sonstigen Beschäftigten in den VergGr VIII bis VIb / Vc stellt die größte Beschäftigtengruppe in Bibliotheken dar - aber: viele Fachangestellte werden nach dreijähriger Berufsausbildung in VIII BAT eingruppiert, ein Aufstieg bis nach Vc ist insbesondere in den neuen, aber auch in vielen anderen Bundesländern nicht möglich! – Auch andere ABD-Berufsabschlüsse werden im BAT nicht honoriert
- Schließlich haben die vorhandenen Eingruppierungsnormen **nichts mehr mit der heutigen Berufswirklichkeit zu tun** (EDV- und Managementaufgaben, neue Arbeitsformen, gestiegene Belastungen, gerade auch im psycho-sozialen Bereich, höhere Anforderungen bei sozialer Kompetenz u.v.a.m.)

^{x)} Dokumentationseinrichtungen finden sich im jetzigen BAT nicht wieder, in ihnen ist nach den „Allgemeinen Fallgruppen“ einzugruppieren.

2. Die Forderungen

1. Die bisherigen bibliotheks- und archivspezifischen Fallgruppen bzw. Tätigkeitsmerkmale sind zu streichen.
2. Für die künftige Eingruppierung präferiert der ABD-Bereich ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren.
3. Sollte dies nicht vereinbart werden, ist ein Eingruppierungsschema, das sich an 3 Ausbildungsniveaustufen orientiert (wie in der Sitzung der Projektgruppe A 4 am 14./15.10.03 angedacht), unter folgenden Bedingungen akzeptabel:
 - über die bisher üblichen Bewertungskriterien hinaus müssen weitere Anforderungs- und Belastungsfaktoren in die Eingruppierung einfließen, gerade auch in den Heraushebungsgruppen (ggf. kann wenigstens hierbei ein analytisches Verfahren Anwendung finden) oder im Einzelfall durch Zulagen
 - alle Entgeltgruppen sind für „Sonstige“, die die gleichen Tätigkeiten ausüben, zu öffnen (Vergütungssystem auf Tätigkeiten bezogen, nicht auf Berufsabschlüsse)
 - eine Durchlässigkeit muss von E 1 bis in die höchste Entgeltgruppe gegeben sein
4. Sofern nötig, sind zu den einzelnen Entgeltgruppen Beispielkataloge zu erarbeiten, in denen sich
 - Tätigkeiten und evtl. Berufsabschlüsse aus allen 3 A-B-D-Feldern sowie
 - „moderne“ Tätigkeiten (EDV, Verbände, Schulungen, Multimedia, Web u.v.a.m.) und Arbeitsformen (z.B. Team- und Projektarbeit)wieder finden.

Diese Beispielkataloge sind offen für weitere Entwicklungen zu gestalten.
5. Bei der Ausgestaltung tarifvertraglicher Regelungen zu Samstags-, Sonntags- und Nachtarbeit ist der ABD-Bereich zu berücksichtigen.

12.12.03 Wolfgang Folter/Barbara Jedwabski

Neugestaltung Tarifrecht ÖD: Positionen (Quelle: PUBLIK-Beilage Februar 2004)

1. Bestimmungen im Mantel-Tarifvertrag	
Konsens: wer FH-Abschluss oder mehr hat, soll Führungsaufgaben auf Zeit übernehmen können	
Konsens: Schaffung einer neuen, betrieblich auszugestaltenden Rahmenregelung zur Qualifizierung, die umfasst Fort- u. Weiterbildung, auch: Erhaltungs- und Wiedereinstiegs-Qualifizierung	
<i>ver.di</i>	<i>Arbeitgeber</i>
Führung auf Zeit: höher bezahlen; Dauer begrenzen	nicht höher bezahlen; bis 20 Jahre
Individueller Rechtsanspruch auf Qualifizierung	wird abgelehnt
Tarifierbare Härte- und Notfallregelungen nur bei reinen Wirtschaftsbetrieben	auch sonst; derzeitige Finanzlage IST ein solcher Fall; auch Arbeitszeit-Verlängerungen dann
Entgeltfortzahlung bei Krankheit: eigener TV	gesetzliche Regelung
Weitgehender Kündigungsschutz	Wegfall der Unkündbarkeit im Westen
2. Arbeitszeit	
<i>ver.di</i>	<i>Arbeitgeber</i>
Flexiblere AZ-Gestaltungsmöglichkeiten, z.B. mit: AZ-Korridoren, -Konten, faktorisierten Zeit-zuschlägen; Ablehnung längerer u. regionalisierter AZ; Angleichung AZ Ost an West	Verlängerung Wochen-AZ; AZ-Korridore: tgl. 12 Std. soll möglich sein; Festlegung (regional differenzierter) Jahres-AZ; praktisch Wegfall der Überstunden-Zuschläge
Bereitschaftsdienst im engen Rahmen d. EU-AZ-Richtlinie regeln, Vorrang für Gesundheitsschutz	Möglichst alle noch zulässigen Öffnungen nutzen, z.B.: Ruhezeitverkürzung, Verlängerung tägl. AZ u. Ausgleichszeitraum
3. Entgelt / leistungsorientierte Vergütung	
Konsens: Vielfalt der bisherigen 8 Tabellen in 1 vereinen, Wegfall Lebensaltersstufen, Zusammenfassung Weihnachts- u. Urlaubsgeld zu 1 Zahlung	
Konsens: betrieblich auszugestaltende Rahmenregelung zu leistungs- und ertragsbezogenen Entgeltbestandteilen; besondere Ausschüttungen (für Einzelne und Gruppen) für: Arbeitsergebnisse besonderer Qualität oder Quantität, wirtschaftlichen Erfolg oder Ressourceneinsatz; Leistungsbegriff aufgabenbezogen definieren; keine arbeitsrechtlichen Folgen	
<i>ver.di</i>	<i>Arbeitgeber</i>
Abweichungen denkbar aufgrund Sparten-TVs	Abw. denkb. aufgr. Leistung u. Arbeitsmarktlage
Stufen ausgerichtet nach Erfahrung	Höherstufung nach Leistung
Jahressonderzahlung = 1 Monatsvergütung, in 2 Raten gezahlt	Kopplung an beamtenrechtliche Vorschriften und Umwidmung in leistungsbezogene Bestandteile
Objektiver Leistungsbegriff gilt, paritätische Kommissionen wachen darüber; keine Nasen-prämien; Zahlung d. Leistungselemente on top	Anteil des garantierten Einkommens soll geringer werden; Umwidmung (z.B. familienbezogener) Vergütungsbestandteile zur Finanzierung der Leistungselemente; Leistung soll über Beurteilung festgestellt werden können
Bessere Vereinbarkeit Beruf / Familie	Wegfall familienbezogener Vergütungsbestandteile; Schaffung „wettbewerbsfähiger“ Löhne; Senkung vor allem der unteren VergGr
4. Eingruppierung	
Konsens: Schaffung durchschaubarer, zeitgemäßer und gerechter Regelungen	
Konsens: gemeinsame Eingruppierung für alle AN im ÖD, Spezifizierung in Ländern und Sparten	
Konsens: Wegfall der Bewährungs- und Zeitaufstiege	
Konsens: Eingruppierung nach Qualifikation und (nicht nur vorübergehend ausgeübter) Tätigkeit	
<i>ver.di</i>	<i>Arbeitgeber</i>
13 Stufen reichen (mehr erschweren Aufstieg)	16 Stufen (bringen breitere Differenzierung)
Auszuübende Tätigkeit soll maßgeblich für Eingruppierung sein, nicht ausschließlich formale Abschlüsse oder persönliche Voraussetzungen	Formale Abschlüsse sollen Grundlage der Eingruppierung sein
Eingruppierung soll strikt diskriminierungsfrei sein, Gender-Grundsätze sind einzuhalten	GM ist den meisten AG nicht so wichtig

26.02.04 © Wolfgang Folter

Stand 10. März 2004

Eingruppierungskriterien und -verfahren

Diskussionsgrundlage der ver.di-Projektgruppe A 4 „Eingruppierung“ im Rahmen der Neugestaltung des Tarifrechts öffentlicher Dienst (TVöD)

1. Grundsätze

- 1.1 Aus Gründen der Klarheit und besseren Verständlichkeit plädiert ver.di dafür, die Eingruppierungskriterien unmissverständlich und einheitlich als **Anforderungen** zu benennen, die die Tätigkeit an eine normale Arbeitsperson stellt, und nicht als *beschreibendes Merkmal* einer Tätigkeit. Das heißt: Eingruppierung entsprechend der jeweiligen Anforderungen an die Qualifikation, an die Verantwortung, Zu vermeiden sind beschreibende und z.T. bereits wertende Begriffe wie einfache, schwierige, hochwertige, komplexe oder bedeutende Tätigkeit. Wenn eine Tätigkeit komplex ist, welche Anforderungen stellt sie dann an die Person?
- 1.2 Die Ausprägungen der Anforderungsmerkmale sollten logisch und nachvollziehbar aufgebaut sein. Durch die Formulierungen muss deutlich werden, dass es sich um eine jeweils höhere Intensität handelt.
- 1.3. Da ein einheitlicher Bewertungsmaßstab geboten ist, müssen alle Tätigkeiten nach denselben Kriterien bewertet werden.
- 1.4 Es ist rechtlich gefordert, die Anforderungsmerkmale eindeutig zu definieren.
- 1.5 Die Tarifvertragsparteien bestimmen und vereinbaren entsprechend den hier aufgestellten Grundsätzen Beispiele (und falls erforderlich Ferner-Gruppen). Diese Beispiele sind unmittelbar eingruppierend. Die Tarifvertragsparteien zielen an, die Mehrzahl der Tätigkeiten mit diesen Beispielen zu erfassen. Aufgrund der zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Übersichtlichkeit und Handhabbarkeit, verzichtet der (Bundes-)Tarifvertrag auf eine Vollregelung. Vielmehr ist der Bundes-Katalog – wie vereinbart - offen für landesbezirkliche (ggf. auch für spartenspezifische) Ergänzungen und Konkretisierungen. Zur analogen Ausfüllung von im Bundeskatalog nicht erfassten Tätigkeit sind die hier dargelegten Grundlagen dem Tarifvertrag beigegeben und treten an die Stelle der allgemeinen Fallgruppen („Fallgruppe 1“ bzw. „Fallgruppe 1a“ – z. B. als Anlage zum Tarifvertrag/Niederschriftserklärung).
- 1.6 Aus einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes geht hervor, dass die Anforderungskriterien für die tatsächlich zu verrichtende Tätigkeit von Bedeutung sein müssen. Das heißt z.B., dass nicht die Ausbildung der Person, sondern die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten der Tätigkeit zu Grunde gelegt werden müssen (vgl. EuGH „Rummler“ 1.7.1986 – Rs. 237/85).

2. Das Verfahren

3.

- 2.1 ver.di schlägt vor, mit folgenden fünf Anforderungsbereichen zu operieren:
- fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten,
 - Planungs- und Entwicklungskompetenz,
 - soziale Kompetenz,
 - Verantwortung und
 - Belastungen.

Die Anforderungen, die die Tätigkeit an die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten stellt, bilden die Basis der Eingruppierung. Unter „**fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten**“ verstehen wir das für die Tätigkeit vorauszusetzende Ausbildungsniveau einschl. vertieften Fachkenntnissen und Weiterqualifikationen (intellektuelle Anforderungen und Fertigkeiten für die auszuübende Tätigkeit; siehe 4.1.).

Als weitere **eingruppierungsrelevante Anforderungsbereiche** sollten „Planungs- und Entwicklungskompetenz“, „soziale Kompetenz“, „Verantwortung“ und „Belastungen“ einbezogen werden. Die anderen Anforderungsbereiche werden im Folgenden und unter 3. erläutert, konkretisiert und aufgegliedert.

Mit diesen fünf Anforderungsbereichen sind die Charakteristika der Tätigkeiten im Geltungsbereich des TV erfasst. Sie genügen darüber hinaus der rechtlichen Anforderung, überschneidungsfrei zu sein.

- 2.2 Hinsichtlich des Verfahrens schlägt ver.di vor, die Anforderungen, die eine Tätigkeit an die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten stellt, unmittelbar beschreibend („summarisch“) zu ermitteln und die Anforderungen, die eine Tätigkeit an das Planen und Organisieren, an soziale Kompetenz, an Verantwortung und an Belastungen stellt, mit einem systematischen differenzierten („analytischen“) Verfahren zu ermitteln (Punkteermittlung). Aus beiden Schritten zusammengenommen ergibt sich die Eingruppierung in die zutreffende Entgeltgruppe.
- 2.3 Die weiteren **eingruppierungsrelevanten Anforderungsbereiche** könnten wie folgt aufgegliedert werden:

Planungs- und Entwicklungskompetenz:

- Planung und Organisation
- Vielseitigkeit

Soziale Kompetenz (Soziale Qualifikationsanforderungen):

- mündliche Kommunikationserfordernisse
- Kooperationserfordernisse
- Anforderungen an das Einfühlungs-/Überzeugungsvermögen

Verantwortung:

- Menschen
- Arbeitsergebnisse anderer / Führung
- Finanz-/Sachmittel

Belastungen:

- psychische
- physische (und Anforderungen)

Damit wären in diesem Bereich insgesamt 10 Anforderungsmerkmale zu untersuchen. Wir schlagen für jedes Anforderungsmerkmal vier Stufen (A – D) vor.

ver.di geht sie von einer grundsätzlichen Gleichwertigkeit aller unterschiedlicher Anforderungsmerkmale aus und schlägt deshalb vor, alle 10 Anforderungsmerkmale mit jeweils bis zu max. 30 Punkten zu bewerten. So enthalten sich die Tarifvertragsparteien einer (Be-)Wertung der unterschiedlichen Anforderungen. Damit wären maximal 300 Punkte (10 Anforderungsmerkmale mit bis zu jeweils höchstens 30 Punkten) möglich. Zwischen den Tarifvertragsparteien ist zu vereinbaren, bei welchen Punktzahlen die jeweils nächst höhere Entgeltgruppe erreicht ist.

3. Definition der weiteren Anforderungsbereiche

Planungs- und Entwicklungskompetenz:

Planen und Organisieren: Anforderung, die die Tätigkeit in Bezug auf die Planung und Organisation der eigenen Arbeit sowie die Flexibilität stellt. Hier wird betrachtet, ob selbstständig geplant werden muss, inwiefern Planungen kurzfristig geändert werden müssen oder auch ein schnelles Wechseln zwischen unterschiedlichen fachlichen Inhalten erforderlich ist. Ausübung von Misch Tätigkeiten.

Vielseitigkeit: *Bewältigung von Aufgabenvielfalt, Problemlösungsfähigkeit, neues erarbeiten/Kreativität (Anforderung, aus verschiedenen Informationen etwas Neues zu entwickeln oder Lösungen zu finden), Entwicklungskompetenz, Flexibilität, Umschalten können zwischen verschiedenen und verschiedenartigen Anforderungen, Komplexität/Misch Tätigkeiten bewältigen (Gesamt tätigkeitsbetrachtung).*

Soziale Kompetenz:

Mündliche Kommunikationserfordernisse: Die Anforderungen an die mündliche Kommunikation unterscheiden sich nach Inhalt, Zweck und AdressatInnen.

Kooperationserfordernisse: Anforderungen an die Zusammenarbeit ergeben sich, wenn eine Tätigkeit nur nach Abstimmung und gemeinsam mit mindestens einer anderen Person überhaupt oder effizient ausgeführt werden kann.

Einfühlungs-/Überzeugungsvermögen: Anforderungen an das Einfühlungsvermögen bestehen, wenn die Empfindungen oder Situation von AdressatInnen zur erfolgreichen Ausübung der Tätigkeit nachvollzogen und verstanden werden müssen. Die Anforderungen an das Überzeugungsvermögen entstehen je nach der Thematik, von der Andere überzeugt werden müssen und der Situation, in der sie überzeugt werden müssen.

Verantwortung:

Menschen: Dieser Faktor erfasst die Verantwortung für AdressatInnen verschiedenster Art, z.B. SchülerInnen, PflegeempfängerInnen oder andere Personen, die von der auszuübenden Tätigkeit in verschiedener Weise abhängig sind, nicht jedoch für MitarbeiterInnen. Im Mittelpunkt steht die Art und Weise der direkten Einwirkung auf die Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung der AdressatInnen. Die Verantwortung kann ausgeübt werden, indem festgelegte Abläufe oder Vereinbarungen befolgt werden oder auch, indem die Bedürfnisse der AdressatInnen individuell und selbständig beurteilt werden.

Arbeitsergebnisse anderer/Führung: Dieser Faktor erfasst verschiedene Arten von Verantwortung der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers für die Arbeitsergebnisse anderer Personen bzw. für das Erreichen von Lernzielen. Zur Verantwortung für die Arbeitsergebnisse Anderer zählen Linienführung, Teilführung, Gruppenführung, Fachaufsicht, Projektleitung, Kommissionsleitung, Ausbildung oder Betreuung von Lehrlingen und PraktikantInnen sowie die Verantwortung für die Termine anderer nicht unterstellter Personen. Je nach Umfang der Verantwortung gehören dazu die Mitwirkung bei der Personalauswahl, die Planung und Zuteilung von Aufgaben, das Prüfen und Beurteilen der Arbeitsqualität oder das Anleiten. Die Verantwortung für das Erreichen von Lernzielen betrifft Tätigkeiten mit Unterrichtsfunction und berücksichtigt das Ausbildungsniveau der zu Unterrichtenden.

Finanz- und Sachmittel: Dieser Faktor erfasst zum einen die Verantwortung für Finanzmittel wie beispielsweise Bargeld, Rechnungen, Budgets oder Konten. Berücksichtigt wird Genauigkeit, Sorgfalt, sparsamer Einsatz und sichere Verwahrung. Fehler oder Versäum

nisse würden größere finanzielle Konsequenzen haben. Unterschieden wird zwischen der direkten Verantwortung für Finanzmittel und der Verantwortung für Planung von Budgets, Umsätzen oder langfristiger Finanzentwicklung. Zum anderen wird Verantwortung für materielle Ressourcen berücksichtigt, das sind z.B. Ausstattung, Maschinen, Fahrzeuge, Waren, Vorräte, Verbrauchsmaterialien, Liegenschaften, Räumlichkeiten, Umwelt- und Naturressourcen sowie schriftliche oder elektronische Informationen. Mit Verantwortung für materielle Ressourcen ist das Instandhalten, Schützen, Reparieren, Kontrollieren, Anwenden und Aufbewahren verschiedener Arten materieller Ressourcen gemeint auch die Qualitätskontrolle im Verwaltungsablauf/im Produktionsprozess. Fehler oder Versäumnisse würden größere Konsequenzen direkter finanzieller Art oder im Arbeitsablauf haben. Unterschieden wird zwischen der direkten Verantwortung für materielle Ressourcen und der Verantwortung für ihre Planung und Beschaffung.

Belastungen:

psychische: Dieser Faktor erfasst psycho-soziale Belastungen, die sich aus dem Kontakt bzw. der Arbeit mit AdressatInnen oder aus der Arbeitssituation ergeben. Hierzu gehören erschwerte Kontaktbedingungen, Konfrontation mit Problemen und Leid, die Mitverfolgbarkeit durch Außenstehende, die erschwerte Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs und die Konfrontation mit ekelerregenden Situationen. Kontaktbedingungen gelten als erschwert, wenn die Tätigkeit bei den Kontaktpersonen typischer Weise negative Gefühle erzeugt oder wenn von diesen höchstens eine beschränkte Kooperation zu erwarten ist. Die Konfrontation mit Problemen und Leid bezieht sich auf Kontaktpersonen und kann direkt oder indirekt erfolgen. Unter Mitverfolgbarkeit wird erfasst, ob es für die Tätigkeit typisch ist, dass die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber bei der Ausübung ihrer Arbeit von Außenstehenden beobachtet werden können. Zur erschwerten Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs zählen höchstens geringe Möglichkeiten, den zeitlichen Ablauf zu beeinflussen, sich an einen zeitlich genau vorgegebenen Ablauf, schlecht beeinflussbare Rahmenbedingungen oder an Termine halten zu müssen. Als ekelerregend gelten solche Situationen, an die man sich entweder nicht gewöhnen oder auf die man sich nicht vorbereiten kann.

physische: Hier werden Bedingungen erhoben, die über das normale Maß hinaus für Beschäftigte unzutraglich, unangenehm, unbequem oder gefährlich sind und die sich aus der Arbeitsumgebung oder der Arbeit mit Menschen ergeben. Es werden die „klassischen“ arbeitswissenschaftlichen Belastungen durch Umgebungseinflüsse abgedeckt. Dazu zählen schädigende chemische Substanzen, Luftverschmutzung, Lärm, Kälte, Hitze, Zugluft, Wind, Nässe, Dämpfe, Staub, Vibrationen, unangenehme Gerüche, beeinträchtigende Schutzkleidung sowie Unfall- oder Ansteckungsgefährdung. Des Weiteren werden physische Belastungen durch einseitige Körperhaltung bzw. Bewegungsabläufe, überwiegend gehende oder stehende Tätigkeit und intensive Augenbeanspruchung betrachtet. Ebenfalls sind die Anforderungen an die Körperkraft zu berücksichtigen.

4. Eingruppierung entsprechend den Anforderungsmerkmalen

4.1 Erster Schritt der Eingruppierung: Fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten

Die Tätigkeit wird einer der nachfolgenden 11 Stufen (A bis K) zugeordnet:

Stufe	fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten
A	Tätigkeiten ohne Einarbeitung und fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten
B	Tätigkeiten, die ein Anlernen erfordern
C	Tätigkeiten, die eine vertiefte Einarbeitung oder Tätigkeiten, die eine einjährige Ausbildung erfordern
D	Tätigkeiten, die eine 2-jährige Ausbildung erfordern oder Tätigkeiten, die eine 1-jährige Ausbildung und weitergehende Qualifizierung* erfordern
E	Tätigkeiten, die eine mindestens 2,5-jährige Ausbildung erfordern oder Tätigkeiten, die eine 2-jährige Ausbildung und weitergehende Qualifizierung* erfordern
F	Tätigkeiten, die eine mindestens 2,5-jährige Ausbildung und eine weitergehende Qualifizierung* (z. B. Anwendung vertiefter Fachkenntnisse) erfordern
G	Tätigkeiten, die eine mindestens 2,5-jährige Ausbildung sowie eine Weiterbildung, die Berufspraxis voraussetzt (z.B. zum/zur Meister/in oder Techniker/in oder Fachwirt/in) erfordern oder Tätigkeiten, die eine über „F“ hinausgehende Qualifizierung* erfordern
H	Tätigkeiten, die eine Bachelor-/Fachhochschulausbildung erfordern oder Tätigkeiten, die eine über „G“ hinausgehende Qualifizierung* erfordern
I	Tätigkeiten, die eine über „H“ hinausgehende Qualifizierung* (Vertiefung o.ä.) erfordern
J	Tätigkeiten, die eine Master-/Hochschulausbildung erfordern oder Tätigkeiten, die eine über „I“ hinausgehende Qualifizierung* (Vertiefung o. ä.) erfordern
K	Tätigkeiten, die eine über „J“ hinausgehende Qualifizierung* erfordern

* weitergehende Qualifizierung: vertiefte Fach- oder Spezialkenntnis, abgeschlossene Weiterbildung, Zusatzausbildung, die für die auszuübende Tätigkeit erforderlich sind. (gemeint ist der qualitative Aspekt, ggf. auch von Erfahrung; die zeitliche Dimension der Berufserfahrung während der Tätigkeit soll beim Stufenaufstieg berücksichtigt werden.)

4.2. Zweiter Schritt der Eingruppierung: Berücksichtigung der Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten

In einem zweiten Schritt wird die auszuübende Tätigkeit hinsichtlich der Anforderungen/Belastungen anhand der 10 Anforderungsmerkmale untersucht.

Stufe	Anforderungen an Planen und Organisieren	Punkte
A	Kommt nicht oder nur ausnahmsweise vor	0
B	bis zu 1/3 der Tätigkeit*	10
C	1/3 bis 2/3 der Tätigkeit	20
D	mehr als 2/3 der Tätigkeit	30

Stufe	Vielseitigkeit	Punkte
A	kommt nicht oder nur ausnahmsweise vor	0
B	bis zu 1/3 der Tätigkeit*	10
C	1/3 bis 2/3 der Tätigkeit	20
D	mehr als 2/3 der Tätigkeit	30

Stufe	mündliche Kommunikationserfordernisse	Punkte
A	kommt nicht oder nur ausnahmsweise vor	0
B	bis zu 1/3 der Tätigkeit*	10
C	1/3 bis 2/3 der Tätigkeit	20
D	mehr als 2/3 der Tätigkeit	30

Stufe	Kooperationserfordernisse	Punkte
A	kommt nicht oder nur ausnahmsweise vor	0
B	bis zu 1/3 der Tätigkeit*	10
C	1/3 bis 2/3 der Tätigkeit	20
D	mehr als 2/3 der Tätigkeit	30

Stufe	Anforderungen an das Einfühlungs-/ Überzeugungsvermögen	Punkte
A	kommt nicht oder nur ausnahmsweise vor	0
B	bis zu 1/3 der Tätigkeit*	10
C	1/3 bis 2/3 der Tätigkeit	20
D	mehr als 2/3 der Tätigkeit	30

Stufe	Anforderungen an die Verantwortung: Menschen	Punkte
A	keine Verantwortung	0
B	bei Fehlern geringe Verantwortung (definieren)	10
C	bei Fehlern erhebliche Verantwortung (definieren)	20
D	bei Fehlern gravierende Auswirkungen (definieren)	30

Stufe	Anforderungen an die Verantwortung: Arbeitsergebnisse anderer / Führung	Punkte
A	keine Verantwortung	0
B	Art der Verantwortung (definieren)	10
C	Art der Verantwortung (definieren)	20
D	Art der Verantwortung (definieren)	30

Stufe	Anforderungen an die Verantwortung: Finanz- und Sachmittel	Punkte
A	Keine Verantwortung	0
B	bei Fehlern geringe Auswirkungen (definieren)	10
C	bei Fehlern erhebliche Auswirkungen (definieren)	20
D	bei Fehlern gravierende Auswirkungen mit großer Reichweite (definieren)	30

Stufe	Belastungen: Psychische	Punkte
A	kommt nicht oder nur ausnahmsweise vor	0
B	bis zu 1/3 der Tätigkeit*	10
C	1/3 bis 2/3 der Tätigkeit	20
D	Mehr als 2/3 der Tätigkeit	30

Stufe	Belastungen : Physische (einschl. Anforderungen an Körperkraft)	Punkte
A	Kommt nicht oder nur ausnahmsweise vor	0
B	bis zu 1/3 der Tätigkeit*	10
C	1/3 bis 2/3 der Tätigkeit	20
D	Mehr als 2/3 der Tätigkeit	30

* gemeint ist das Vorkommen der Anforderungen und Belastungen innerhalb der Tätigkeit. Eine Abkehr vom Prinzip des Arbeitsvorgangs (Betrachtung der Zusammenhangstätigkeit ist weder gemeint noch beabsichtigt).

4.2 Dritter Schritt: Festlegung der Eingruppierung

Aus beiden Schritten ergibt sich die Eingruppierung (E 1 bis E 13).

Die Tarifvertragsparteien ordnen in einer Tabelle (siehe **Muster** im Anhang) den 11 Stufen der fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten (vgl. Abschnitt 4.1., S. 5 oben) bei Erreichen bestimmter Punktzahlen die Entgeltgruppe E 1 bis E 13 zu.

Beispielsweise sind für Stufe E folgende Entgeltgruppen möglich:
 E 5: 0 – 50 Punkte („Eckeingruppierung“)
 E 6: ab 60 Punkten,
 E 7: ab 130 Punkten und
 E 8: ab 200 Punkten.

Denkbar ist, dass die Tarifvertragsparteien für das Erreichen der Heraushebungen in den höheren Entgeltgruppen höhere Punktzahlen festlegen.

(z. B. H bei 0 – 90 Punkten E 8
 H bei 100 – 170 Punkten E 9
 H bei 180 – 240 Punkten E 10
 H ab 250 Punkte E 11)

Es ist also eine Tabelle zu vereinbaren, in denen die einzelnen Stufen der fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten aufgrund der erreichten Punktzahlen der Tätigkeit den Entgeltgruppen zugeordnet werden.

Anhang 1: Tabellen-Muster

Stufe	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9	E 10	E 11	E 12	E 13
A	0-40	50-130	140-260	270-300									
B		0-60	70-160	170-260	270-300								
C			0-80	90-180	190-260	270-300							
D				0-100	110-200	210-300							
E					0- 50	60-120	130-190	200-300					
F						0-80	90-150	160-240	250-300				
G							0-110	120-180	190-250	250-260	280-300		
H								0-90	100-170	180-240	250-300		
I								0-20	30-120	130-200	210-260	270-300	
J										0-90	100-190	200-300	
K										0-30	40-170	180-300	

Muster zur Erläuterung* des 3. Schritts: Festlegung der Entgeltgruppe aus gefundener Stufe (Abschnitt 1) und erreichter Punktzahl (Abschnitt 2).

* Dieses Muster dient ausschliesslich der Erläuterung des Vorgangs. Diese Tabelle ist bislang in ihrer Wertigkeit noch nicht diskutiert.

Anhang 2

Bewertungsbogen für Tätigkeit _____

1. Schritt der Eingruppierung: Fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten

Die Tätigkeit ist der nachfolgenden 11 Stufe (A bis K) zuzuordnen:

Stufe	fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten	X
A	Tätigkeiten ohne Einarbeitung und fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten	0
B	Tätigkeiten, die ein Anlernen erfordern	0
C	Tätigkeiten, die eine vertiefte Einarbeitung oder Tätigkeiten, die eine einjährige Ausbildung erfordern	0
D	Tätigkeiten, die eine 2-jährige Ausbildung erfordern oder Tätigkeiten, die eine 1-jährige Ausbildung und weitergehende Qualifizierung* erfordern	0
E	Tätigkeiten, die eine mindestens 2,5-jährige Ausbildung erfordern oder Tätigkeiten, die eine 2-jährige Ausbildung und weitergehende Qualifizierung* erfordern	0
F	Tätigkeiten, die eine mindestens 2,5-jährige Ausbildung und eine weitergehende Qualifizierung* (z. B. Anwendung vertiefter Fachkenntnisse) erfordern	0
G	Tätigkeiten, die eine mindestens 2,5-jährige Ausbildung sowie eine Weiterbildung, die Berufspraxis voraussetzt (z.B. zum/zur Meister/in oder Techniker/in oder Fachwirt/in) erfordern oder Tätigkeiten, die eine über „F“ hinausgehende Qualifizierung* erfordern	0
H	Tätigkeiten, die eine Bachelor-/Fachhochschulausbildung erfordern oder Tätigkeiten, die eine über „G“ hinausgehende Qualifizierung* erfordern	0
I	Tätigkeiten, die eine über „H“ hinausgehende Qualifizierung* (Vertiefung o.ä.)erfordern	0
J	Tätigkeiten, die eine Master-/Hochschulausbildung erfordern oder Tätigkeiten, die eine über „I“ hinausgehende Qualifizierung* (Vertiefung o. ä.)erfordern	0
K	Tätigkeiten, die eine über „J“ hinausgehende Qualifizierung* erfordern	0

* weitergehende Qualifizierung: vertiefte Fach- oder Spezialkenntnis, abgeschlossene Weiterbildung, Zusatzausbildung, die für die auszuübende Tätigkeit erforderlich sind. (gemeint ist der qualitative Aspekt, ggf. auch von Erfahrung; die zeitliche Dimension der Berufserfahrung während der Tätigkeit soll beim Stufenaufstieg berücksichtigt werden.)

2. Schritt der Eingruppierung:

Berücksichtigung der Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten

Der auszuübenden Tätigkeit sind hinsichtlich der Anforderungen/Belastungen jeweils 0, 10, 20 oder 30 Punkten zuzuordnen.

Anforderung/Belastung:	Punkte
Planen und Organisieren	
Vielseitigkeit	
mündliche Kommunikationserfordernisse	
Kooperationserfordernisse	
Einfühlungs-/ Überzeugungsvermögen	
Verantwortung für Menschen	
Verantwortung für Arbeitsergebnisse anderer / Führung	
Verantwortung für Finanz- und Sachmittel	
Psychische Belastungen	
Physische Belastungen (einschl. Körperkraft)	
Gesamtpunktzahl	

3. Schritt: Festlegung der Eingruppierung (gem. Tabelle Anhang 1):

Stufe ____ + _____ Punkte: Eingruppierung E ____

Erstellt von:

Datum/Zeichen

Anforderungs- und Belastungskriterien im Überblick		BibliothekarIn Vb
1. Geistige Anforderungen		
1.	Sach- und Fachwissen	X
2.	Entwicklungscompetenz	
3.	Planung und Flexibilität	X
2. Geistige Belastungen		
4.	Monotone Arbeit	
5.	Unterbrechungen	X
3. Soziale Kompetenz		
6.	mündliche Kommunikation	X
7.	Einfühlungsvermögen	X
8.	Überzeugungsvermögen	X
9.	Zusammenarbeit	X
4. Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen und für das Erreichen von Lernzielen		
10.	Verantwortung für Arbeitsergebnisse	(X)
11.	Verantwortung für Lernziele	
5. Verantwortung für finanzielle Ressourcen		
12.	direkte Verantwortung Finanzen	
13.	Verantwortung für Planung Finanzen	
6. Verantwortung für materielle Ressourcen		
14.	direkte Verantwortung materielle Ress.	X
15.	Verantwortung für Planung materielle R.	
7. Verantwortung für Menschen		
16.	Verantwortung für Menschen	
8. Belastende psycho-soziale Bedingungen		
17.	erschwerte Kontaktbedingungen	
18.	Probleme und Leid Anderer	X
19.	Mitverfolgbarkeit	X
20.	Zeitdruck	X
21.	ekelerregende Situationen	
9. Physische Anforderungen		
22.	Muskelkraft	X
23.	präzises Arbeiten	
10. Belastende physische Bedingungen		
24.	chem. Substanzen/ Luftverschmutzung	
25.	Lärm	
26.	Hitze/ Kälte	
27.	Zugluft/ Wind	
28.	Nässe	
29.	Dämpfe/ Staub	X
30.	Vibrationen	
31.	unangenehme Gerüche	
32.	Schutzkleidung	
33.	Unfall-/ Ansteckungsgefahr	
34.	einseitige Körperhaltung	
35.	gehende/ stehende Tätigkeit	
36.	intensive Augenbeanspruchung	X

Krehnke, Anna: Analyse von tarifvertraglichen Tätigkeitsmerkmalen und aktuellen Anforderungen ausgewählter Funktionen im öffentlichen Dienst als Grundlage für die Neugestaltung der Eingruppierungsregelungen im Rahmen der Tarifrechtsreform.2003.

Diskriminierungsfreie Eingruppierung - Beispiele

Beruf	Müll- werker	Bus- fahrer	Steuer- fachb.	Bürger- büro	Kita-Er- zieherin	Kran- ken- schwest er	Diplom- Biblio- thekarin	Ar- beitss.
							-	
fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten (A - K)	B	C	E	E	E	E	H	I
Anforderung/Belastung:								
Planen und Organisieren		10			10	20	20	30
Vielseitigkeit		10	20	30	20	20	20	30
mündliche Kommunikations- erfordernisse		20	20	30	10	10	20	30
Kooperationserfordernisse	10	20	10	10	10	10	10	20
Einfühlungs-/ Überzeugungs- vermögen		20	10	10	20	20		30
Verantwortung für Menschen		30		10	20	20		30
Verantwortung für Arbeitser- gebnisse anderer / Führung			10	10	10		10	
Verantwortung für Finanz- und Sachmittel	10	10					20	20
Psychische Belastungen	10	20		20	10	10	10	20
Physische Belastungen (einschl. Körperkraft)	30	20			20	20		
Gesamtpunktzahl	60	160	60	120	130	140	100	220
Ergebnis	E 2	E 4	E 6	E 6	E 7	E 7	E 9	E 11