

Besoldungsgruppen und Tarifaufbau TVöD-VKA für bestimmte Berufsgruppen im Vergleich

Verfasser: Martin **Hofmann**

Inhaltsübersicht	Seite
1 Vorbemerkung	45
2 Gegenüberstellung Besoldungsgruppen und korrespondierende Entgeltgruppen für die 2. bis 4. Qualifikationsebene für bestimmte Berufsgruppen	46
3 Zusammenfassung	49

1 Vorbemerkung

In den meisten personalwirtschaftlichen Stellenplänen ist für jede einzelne Stelle alternativ sowohl eine Entgelt- als auch eine Besoldungsgruppe angegeben. Allerdings fehlen in der Regel für die jeweiligen Stellen Einzelbewertungen nach Tarif- und Besoldungsrecht.

Wird eine Stelle nach Tarifrecht bewertet, wird in vielen Fällen örtlich aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung die entsprechende Besoldungsgruppe für eine alternative Besetzung der Stelle mit einem Beamten nach einer standardisierten (verwaltungsinternen) Zuordnungstabelle bestimmt und umgekehrt.

Auch wenn dieses Verfahren nicht tarifkonform ist bzw. nicht den Grundsätzen einer sachgerechten Bewertung für Beamtenplanstellen entspricht¹, haben wir eine solche Vorgehensweise im Rahmen der Prüfung bislang regelmäßig nicht beanstandet, solange die ausgewiesenen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen unseren überörtlichen Erfahrungswerten aus der tatsächlichen Bewertung einzelner Stellen entsprachen.

Mit Einführung der Anlage 1 TVöD-VKA (Entgeltordnung) haben die Tarifpartner viele Tätigkeitsmerkmale den Entgeltgruppen anders zugeordnet. Dabei haben die Tarifpartner jedoch nicht alle Berufsgruppen gleich behandelt, sondern unterschiedlich hohe Zuordnungen getroffen. Ähnliches war zwar auch bei der Vergütungsordnung des BAT bereits üblich, die Entgeltordnung des TVöD-VKA differenziert nun aber deutlich stärker als der frühere BAT. Bei gleichlautendem Tätigkeitsmerkmal ergeben sich für unterschiedliche Berufsgruppen teilweise erheblich unterschiedliche Entgeltgruppen. Die Differenz kann unter Berücksichtigung des geforderten zeitlichen Ausmaßes des jeweiligen Tätigkeitsmerkmals bis zu zwei Entgeltgruppen² betragen.

Die Tarifpartner haben **nur** für die Fälle, in denen die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Beschäftigten abhängig ist, unter Beachtung des Günstigkeitsprinzips eine vereinfachte Vergleichstabelle für Entgelt- und Besoldungsgruppen vereinbart.³ Für die Bewertung von Stellen kann diese Tabelle aufgrund des Tätigkeitsprinzips nicht verwendet werden.

Diese vereinfachte Tabelle wird nach unseren Erfahrungen jedoch nicht nur für den Zweck der Bestimmung der Zahl und Eingruppierung der unterstellten Mitarbeiter verwendet, sondern hilfswise trotzdem für die Festlegung von Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen im Wege einer vergleichenden Zuordnung benutzt.

Im Ergebnis sind daher leider vermehrt fehlerhafte Zuordnungen anzutreffen, die unseren überörtlichen Erfahrungswerten aus der Bewertung von einzelnen Stellen nicht mehr entsprechen bzw. das tarifliche Tätigkeitsprinzip außer Acht lassen.

¹ Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz hat nicht zur Folge, dass Beamte und Angestellte, die die gleiche Tätigkeit ausüben, in gleicher Weise besoldet bzw. vergütet werden müssen (BAG, Urteil vom 28.06.1995 – 10 AZR 559/94).

² Beispiel: Grundeingruppierung Ingenieur (FH) Entgeltgruppe 10, Grundeingruppierung Studium (FH) im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen- und Außendienst) Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1

³ Anlage 1 TVöD-VKA, Vorbemerkung Nr. 9 zu allen Entgeltgruppen

Als Hilfestellung und Orientierung haben wir im Folgenden für die drei wichtigsten Berufsgruppen **basierend auf den Tätigkeitsmerkmalen** Entgeltgruppen und in etwa entsprechende Besoldungsgruppen gegenübergestellt.

Diese Gegenüberstellung kann die Tarifautomatik nicht außer Kraft setzen. Im Streitfall können aus der Tabelle **keine tariflichen Ansprüche** abgeleitet werden. Aufgrund der Tarifautomatik ist für die Eingruppierung der tariflich Beschäftigten ausschließlich die nicht nur vorübergehend wahrzunehmende Tätigkeit ausschlaggebend (§ 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD). Auch kann sie die Einzeldienstpostenbewertung der Beamten nicht ersetzen; hierfür ist der Grundsatz der sachgerechten Bewertung bei Beamtenplanstellen maßgebend (Art. 19 Abs. 1 BayBesG).⁴

2 Gegenüberstellung Besoldungsgruppen und korrespondierende Entgeltgruppen für die 2. bis 4. Qualifikationsebene für bestimmte Berufsgruppen

Besoldungsgruppe	Bürodienst (Teil A I. 3., 4.) Entgeltgruppe	Techniker und Ingenieure (Teil A II. 5. bzw. 3., I. 4.) Entgeltgruppe	Informations- und Kommunikationstechnik (Teil A II. 2., I. 4.) Entgeltgruppe
2. Qualifikationsebene			
A 6	EG 5 Fallgr. 1 (abgeschlossene Ausbildung Ausbildungsdauer mindestens drei Jahre) EG 5 Fallgr. 2 (Hälftemaß gründliche Fachkenntnisse) EG 6 (Hälftemaß gründliche und vielseitige Fachkenntnisse)		
A 7	EG 7 (ein Fünftel selbstständige Leistungen)		EG 6 Fallgr. 1 (Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung) EG 6 Fallgr. 2 (Hälftemaß gründliche und vielseitige Fachkenntnisse) EG 7 (Hälftemaß ohne Anleitung tätig)
A 8	EG 8 (ein Drittel selbstständige Leistungen)	EG 8 (Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker)	EG 8 (Hälftemaß Gestaltungs- spielraum über Standardfälle hinaus)

⁴ Auch im Bereich der Personaldurchschnittskosten und Personallvollkosten sind ähnliche Zuordnungstabellen gebräuchlich, vgl. z. B. Bayer. Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat, Schreiben vom 24.11.2017, Anlage zum FMS 23-P 1509-1/15, ausdrücklich nicht eingruppierungsrelevant

Besoldungsgruppe	Bürodienst (Teil A I. 3., 4.) Entgeltgruppe	Techniker und Ingenieure (Teil A II. 5. bzw. 3., I. 4.) Entgeltgruppe	Informations- und Kommunikationstechnik (Teil A II. 2., I. 4.) Entgeltgruppe
A 9 (2. Qualifikationsebene)	EG 9a (Hälftemaß selbstständige Leistungen)	EG 9a (Hälftemaß selbstständig tätig)	EG 9a (Hälftemaß zusätzliche Fachkenntnisse)
A 9 (2. Qualifikationsebene) mit Amtszulage	Keine Entsprechung	EG 9b (Hälftemaß schwierige Aufgaben)	EG 9b (Hälftemaß umfassende Fachkenntnisse)
3. Qualifikationsebene			
A 9 (3. Qualifikationsebene)	EG 9b Fallgr. 1 (abgeschlossene Hochschulbildung) und EG 9b Fallgr. 2 (gründliche, umfassende Fachkenntnisse)		
A 10	EG 9c (Hälftemaß besonders verantwortungsvolle Tätigkeit)	EG 10 (abgeschlossene Hochschulbildung) EG 11 Fallgr. 1 (ein Drittel besondere Leistungen) EG 11 Fallgr. 2 (Hälftemaß besondere Leistungen)	EG 10 Fallgr. 1 (abgeschlossene Hochschulbildung) EG 10 Fallgr. 2 (Gestaltungsspielraum über EG 8 hinausgehend) EG 11 Fallgr. 1 (ein Drittel besondere Leistungen) EG 11 Fallgr. 2 (Hälftemaß besondere Leistungen)
A 11	EG 10 (ein Drittel besondere Schwierigkeit und Bedeutung)	EG 12 Fallgr. 1 (ein Drittel besondere Schwierigkeit und Bedeutung)	EG 12 Fallgr. 1 (ein Drittel besondere Schwierigkeit und Bedeutung)
A 12	EG 11 (Hälftemaß besondere Schwierigkeit und Bedeutung)	EG 12 Fallgr. 2 (Hälftemaß besondere Schwierigkeit und Bedeutung)	EG 12 Fallgr. 2 (Hälftemaß besondere Schwierigkeit und Bedeutung) und EG 12 Fallgr. 3 (Leiter IT-Gruppe zwei Beschäftigte mindestens der EG 11 oder drei Beschäftigte mindestens der EG 10 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt)

Besoldungsgruppe	Bürodienst (Teil A I. 3., 4.) Entgeltgruppe	Techniker und Ingenieure (Teil A II. 5. bzw. 3., I. 4.) Entgeltgruppe	Informations- und Kommunikationstechnik (Teil A II. 2., I. 4.) Entgeltgruppe
A 13 (3. Qualifikationsebene)	EG 12 (Hälftemaß erhebliche Heraushebung durch Maß der Verantwortung)	EG 13 (ein Drittel erhebliche Heraushebung durch Maß der Verantwortung)	EG 13 Fallgr. 1 (ein Drittel erhebliche Heraushebung durch Maß der Verantwortung) und EG 13 Fallgr. 2 (Leiter IT-Gruppe zwei Beschäftigte mindestens der EG 12 oder drei Beschäftigte mindestens der EG 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt)
A 13 (3. Qualifikationsebene) mit Amtszulage in herausgehobenen Funktionen der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik	Keine Entsprechung	Keine Entsprechung	Keine Entsprechung
4. Qualifikationsebene			
A 13 (4. Qualifikationsebene)	EG 13 Fallgr. 1 (abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, Anlage 1 TVöD-VKA, Teil A Abschnitt I Ziffer 4) EG 13 Fallgr. 2 (Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1)		
A 14	EG 14 Fallgr. 1 (ein Drittel besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben, Anlage 1 TVöD-VKA, Teil A Abschnitt I Ziffer 4) EG 14 Fallgr. 2 (Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1) EG 14 Fallgr. 3 (mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt)		

Besoldungs- gruppe	Bürodienst (Teil A I. 3., 4.) Entgeltgruppe	Techniker und Ingenieure (Teil A II. 5. bzw. 3., I. 4.) Entgeltgruppe	Informations- und Kommunikationstechnik (Teil A II. 2., I. 4.) Entgeltgruppe
A 15	<p style="text-align: center;">EG 15 Fallgr. 1 (Hälftemaß besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie Hälftemaß erhebliche Heraushebung durch Maß der Verantwortung, Anlage 1 TVöD-VKA, Teil A Abschnitt I Ziffer 4)</p> <p style="text-align: center;">EG 15 Fallgr. 2 (Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1)</p> <p style="text-align: center;">EG 15 Fallgr. 3 (mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt)</p>		
A 16	außertariflich		

3 Zusammenfassung

Die Einführung der Entgeltordnung des TVöD-VKA zum 01.01.2017 wird innerhalb der Verwaltungen beim Vergleich der einzelnen Funktionen zu einem Umdenken führen müssen.

Im Tarifrecht kann ein Quervergleich einzelner Funktionen untereinander lediglich nach Entgeltgruppen nicht mehr durchgeführt werden. Für nominell gleiche Entgeltgruppen sind unterschiedliche Anforderungen definiert, Entgeltgruppe ist also nicht gleich Entgeltgruppe. Für Ingenieure auf Sachbearbeiterebene kann sich beispielsweise bei einer Bewertung nach Tarifrecht die gleiche Entgeltgruppe ergeben wie für Sachgebietsleiter großer Organisationseinheiten im Bürodienst.

Die Frage, ob bestimmte Funktionen „gleichwertig“ sind, kann nur mit einem Vergleich des anspruchsbegründenden Tätigkeitsmerkmals beantwortet werden. Die Tarifpartner haben sich bewusst dafür entschieden, die Entlohnung einzelner Berufsgruppen arbeitsmarktorientiert stärker zu differenzieren.

Nicht mehr aufrechtzuerhalten ist daher beispielweise die vielfach anzutreffende einfache Gleichung „Alle Amtsleiter sind in EG 12 = Besoldungsgruppe A 13 (3. Qualifikationsebene)“. Ähnliches gilt für die Sachgebietsleiterfunktionen bei Landkreisen.

Die in der Praxis häufig anzutreffende einfache Gleichung A 13 = EG 13 oder A 12 = EG 12 war in der Vergangenheit schon nicht sachgerecht.

Die Personalstellen stehen vor der schwierigen Aufgabe, dies den Beschäftigten bzw. Beamtinnen und Beamten nachvollziehbar zu vermitteln.

Da ein Quervergleich nur nach Entgelt- oder Besoldungsgruppen ohne vertieftes Hintergrundwissen nicht mehr aussagekräftig bzw. irreführend ist, wird der konkreten Bewertung der einzelnen Stellen in Zukunft mehr Gewicht zukommen.