

**WIR HABEN DIE ARGUMENTE.
JETZT SEID IHR DRAN!**

Warum ist ein einheitlicher Arbeitsvorgang für die Eingruppierung so wichtig?

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, kommen wir zu einem weiteren großen Knackpunkt der bisherigen Verhandlungen, einen Punkt, an dem die Arbeitgeber die Axt an das gesamte Eingruppierungssystem legen wollen!

Denn sie sind partout nicht von ihrer Forderung abzubringen, die zentrale Regelung bei der Eingruppierung in Frage zu stellen.

Ich spreche an dieser Stelle natürlich vom Arbeitsvorgang. Und was so nüchtern und technisch daherkommt, ist tatsächlich das Herzstück der Eingruppierung. Und das greifen die Arbeitgeber jetzt an, wohl wissend, dass sie damit langfristig und nachhaltig Geld sparen können-Geld, das sie bei Euch einsparen wollen, Kolleginnen und Kollegen, darum geht es!

Dabei haben wir mit dem Arbeitsvorgang eine klare und verlässliche Regelung geschaffen, an der sich schon seit mehr als vier Jahrzehnten Personalräte wie Personalstellen orientieren können und der vor allem für die unteren Entgeltgruppen eine hohe Bedeutung hat. Der Arbeitsvorgang ist die Grundlage der Arbeitsplatzbewertung und damit von zentraler Bedeutung eure Eingruppierung.

Die Architektur des Arbeitsvorgangs ermöglicht es auch, die Eingruppierung der Beschäftigten der voranschreitenden Modernisierung der Arbeitsorganisation im öffentlichen Dienst anzupassen und das ist das, was wir brauchen für die Zukunft!

Denken wir hier nur an die ganzheitliche Aufgabenerledigung in den Serviceeinheiten der Gerichte. Anders als noch vor wenigen Jahren, als verschiedene Tätigkeiten mehreren Beschäftigten übertragen wurden ist es heute so, dass die Aufgaben zusammengefasst und wenigen Beschäftigten übertragen werden: Alle anfallenden Aufgaben vom Eingang der Akte bis zu ihrem Abschluss dienen einem Arbeitsergebnis, der zügigen und einheitlichen Aktenbearbeitung dienen. Daraus entstehen natürlich schlankere Arbeitsprozesse, werden Synergien gehoben, wie es neudeutsch heißt und ganz im Sinne der Arbeitgeber ist – Die nehmen das gerne und dankend mit – ohne die veränderte Arbeit gerechte und tarifkonform bezahlen zu wollen!

Deswegen ist es nicht nachvollziehbar, Kolleginnen und Kollegen, wenn die Arbeitgeber alles, was wir über Jahre gemeinsam erarbeitet haben, um zu einer angemessenen

Eingruppierung zu kommen, jetzt in Frage stellen, um etwaige Mehrausgaben durch Tarifsteigerungen durch schlechtere Eingruppierung wieder rein zu holen.

Dazu gehört auch die Entgeltordnung, Die ist ja überhaupt erst vor wenigen Jahren in Kraft getreten. Sie bestimmt die Eingruppierung. Ganz egal, ob ich in der Verwaltung, in der Pflege oder in der Kita arbeite. Alle Berufe im Bereich des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen bilden sich in ihr ab.

Damit, Kolleginnen und Kollegen, ist sie als Teil des TVÖD wesentlich für eure Arbeitsbedingungen und die Bezahlung. Noch immer gibt es Kommunen, die mit der Umsetzung beschäftigt sind und Kolleginnen und Kollegen, die um ihre korrekte Eingruppierung streiten müssen.

Und nun und vor allem ohne Not soll das nächste Fass aufgemacht werden. Das ist nicht akzeptabel!

Kolleginnen und Kollegen, natürlich haben wir die Arbeitgeber von Bund und Kommunen in den Verhandlungen gefragt, warum sie gerade jetzt in einer solch schwierigen Situation mit einem derart schwergewichtigen Thema um die Ecke kommen und wo es aus ihrer Sicht hakt.

Als Antwort lavieren sie rum und können allenfalls zwei, drei völlig realitätsferne Beispiele mühsam konstruieren, wie einen Schulhausmeister, der ja womöglich aus der Tatsache, dass er einen Rechner säubert, einen Anspruch auf Höhergruppierung ableiten könnte: Hanebüchener Unsinn! Es gibt keinen Handlungsbedarf bei der Eingruppierung, das ist sonnenklar!

Die Arbeitgeber wollen euch in die Tasche greifen und schieben ihren Phantomschmerz vor.

Wenn wir uns darauf einlassen, sind Herabgruppierungen und Einstellungen in niedrigere Entgeltgruppen die absehbare Folge.

Das, Kolleginnen und Kollegen, ist leicht durchschaubar und eine Sauerei!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, einleitend habe ich von dem Herzstück der Eingruppierung gesprochen.

Ich will in diesem Bild bleiben:

Das was die Arbeitgeber vorhaben, kommt einer Operation am offenem Herzen ohne Narkose gleich: Das tut weh und funktioniert nicht, sondern setzt die Existenz diverser Beschäftigtengruppen aufs Spiel!

TARIFRUNDE POWERED BY

ver.di

Deswegen gibt es auf dieses abenteuerliche Ansinnen nur eine Antwort: Das kommt überhaupt nicht in Frage! Wir haben den Herren Mäde und Co daher auch unmissverständlich klargemacht, dass ihr Angriff auf den Arbeitsvorgang die gesamte Tarifrunde gefährdet.

Wer ist wie betroffen?

Dazu einige Beispiele aus der Praxis:

Ein Beispiel:

Aktuelle Beurteilung im Bereich der Entgeltgruppen 6 bis 9a. Das zentrale Bewertungskriterium ist die selbständige Leistung. Wird hier ein Arbeitsvorgang mit einem Anteil von 60 Prozent der Gesamtarbeitszeit ermittelt, in dem zu 13 Prozent selbständige Leistungen anfallen, erfolgt die Eingruppierung in die EG 9a.

Nach dem Verständnis der Arbeitgeber kann das aber nicht das Ergebnis sein. Ihnen schwebt vor, dass in dem Arbeitsvorgang die selbständigen Leistungen „zur Hälfte“ erfüllt sein müssen. Da wir in dem Beispiel unterhalb der Hälfte (13 Prozent) liegen, wäre im Ergebnis daher nach ihrem Verständnis in die EG 6 einzugruppieren.

Weitere Beispiele:

Außendienstmitarbeiter im Ordnungsdienst

Der Kommunale Ordnungsdienst ist vielfach für die Überwachung des ruhenden Verkehrs und der Parkraumüberwachung zuständig. Anerkannt ist bislang, dass der so genannte Streifengang ein einheitlicher Arbeitsvorgang ist. Die gesamte Tätigkeit auf einem Streifengang dient einem einheitlichen Arbeitsergebnis, nämlich der Durchsetzung ordnungsrechtlicher Normen und damit einhergehend der Ahndung von Verstößen.

Nach einer Änderung der Regelungen zum Arbeitsvorgang wie zuvor beschrieben, wäre nicht die Überwachung des ruhenden Verkehrs ein Arbeitsvorgang, sondern z.B. die Erstellung einer schriftlichen Verwarnung für einen Parkverstoß. Alle Verwarnungen wegen Parkverstößen wären ein Arbeitsvorgang. Zusammen addiert ergeben sie ca. 10 % der Arbeitszeit. Weitere konkrete Einzelfälle kämen hinzu, jedoch wird immer nur spezifisches Wissen für die jeweils anfallenden Arbeitsschritte benötigt. Also keine gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse, sondern nur gründliche. Die Tätigkeit wäre mit hoher Wahrscheinlichkeit der Entgeltgruppe 5 und nicht wie bisher der EG 6 zuzuordnen.

Sozialarbeiter*innen mit Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls

Sozialarbeiter*innen den Jugendämtern obliegt die Wahrnehmung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung. Damit haben sie regelmäßig darüber zu entscheiden, ob

und ggfls. welche Maßnahmen zu einer (weiteren) Gefährdung des Kindeswohls zu ergreifen sind. Sie tragen damit eine hohe Verantwortung und sind aktuell in der Entgeltgruppe S 14 einzugruppieren.

Einheitliches Arbeitsergebnis und damit ein Arbeitsvorgang dieser Tätigkeit ist die Betreuung und Beratung des der Sozialarbeiter*in zugewiesenen Personenkreises. Eine Aufspaltung hinsichtlich der einzelnen Tätigkeiten ist nicht möglich. Nach einer Änderung der Regelungen zum Arbeitsvorgang wie zuvor beschrieben, wäre jede hingegen jede ausübende Tätigkeit danach zu unterscheiden und aufzuteilen, ob eine Entscheidung zur Vermeidung des Kindeswohls zu treffen war oder nicht!

Damit die Beschäftigten dann in die Entgeltgruppe S 14 eingruppiert werden könnten, müsste in dieser Logik jeder zweite Fall mit einer Entscheidung zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls einhergehen. Aktuell ist dies Tarifwidrig und würde in der Konsequenz bedeuten, dass eine Eingruppierung in die S 14 deutlich erschwert werden würde.

Personalsachbearbeitung

Beschäftigte als Sachbearbeiter*innen in der Personalstelle sind mit vielen Anforderungen betraut. Vom Teilzeitantrag des jungen Vaters, über beantragten Sonderurlaub, Bearbeitung von Einstellungs- und Kündigungsvorgängen, Anforderung von Personalunterlagen aber auch der tariflichen Eingruppierung von Beschäftigten. Bislang ist es ausreichend, wenn ein Merkmal (selbständige Leistungen) in einem rechtlich erheblichen Ausmaß vorliegt. Es reicht also aus, wenn die Vornahme der tarifgerechten Eingruppierung im Umfang von bspw. 15 % innerhalb eines Arbeitsvorganges anfällt. Damit infiziert diese Tätigkeit die gesamten anderen Tätigkeiten des Arbeitsvorganges und führt zu einer höheren Eingruppierung.

Geht es nach den Arbeitgebern, wäre jeder konkrete Fall ein einzelner Arbeitsvorgang. Für eine höhere Entgeltgruppe müsste die höchste Wertigkeit, hier die tarifliche Eingruppierung von Beschäftigten, mindestens 50 % der Tätigkeit ausmachen. Dies wird allenfalls in größeren Dienststellen der Fall sein. Die Folge wäre eine Entwertung der gesamten Tätigkeit in der Personalsachbearbeitung.