



AGMV-Geschäftsstelle des DWBO • Paulsenstr. 55-56 • 12163 Berlin

An die  
Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter  
im DWBO

22. Oktober 2007

**AGMV-Newsletter 12/07**  
**Die Eingruppierung nach den novellierten AVR DWBO ab 1.1.2008**

Es sind nur noch zwei Monate, bis die novellierten AVR mit ihrem reformierten Entgeltsystem in Kraft treten werden (1. 1. 2008). In dieser Zeit werden nicht nur die Personalabteilungen, sondern auch die Mitarbeitervertretungen, zumindest die in den größeren Mitgliedseinrichtungen, voraussichtlich noch viel Zeit und Arbeit investieren müssen, um rechtzeitig die Umgruppierung aller Beschäftigten in die neuen Entgeltgruppen zu bewältigen. Denn alle Mitarbeitenden der Mitgliedseinrichtungen des DWBO, deren Dienstverhältnis am 1. Januar 2008 fortbesteht, müssen in die neuen Entgeltgruppen 1-13 der Anlage 1 der AVR DWBO „eingruppiert“ bzw. „umgruppiert“ werden.

Die novellierten AVR DWBO inklusive Anlage 1 mit den neuen Entgeltgruppen 1–13 werden Ihnen demnächst zugehen bzw. von Ihrer Leitung an Sie weitergeleitet werden.

Wie bisher unterliegt die neue Eingruppierung der **Zustimmung der Mitarbeitervertretung** gemäß § 42 c) MVG, um überhaupt **wirksam** sein zu können. Die MAV ist verpflichtet und berechtigt, die Richtigkeit der neuen Eingruppierung zu kontrollieren.

Mit diesem Newsletter möchten wir Ihnen einen **Leitfaden** an die Hand geben, der Ihnen helfen soll, sich bei der Umgruppierung eine erste Orientierung zu verschaffen.

Zunächst müssen **Tätigkeitsbeschreibungen** erstellt bzw. der tatsächlichen Tätigkeit angepasst werden, um die Umgruppierung überhaupt durchführen zu können. Die Mitarbeitervertretungen sollten daher schon jetzt an ihre Leitungen herantreten, um sich die Tätigkeitsbeschreibungen der Beschäftigten vorlegen zu lassen.

**Die neue Eingruppierungssystematik erschließt sich zum größten Teil bereits aus dem Text der neuen AVR selbst. Lassen Sie sich daher bitte nicht durch die neuen Begriffe entmutigen und lesen den Text, wenn er Ihnen vorliegt, sorgfältig und vollständig durch. Vieles wird sich für Sie bestimmt bereits durch die Lektüre von § 12 (Eingruppierung), § 15a (Übergangsregelung), § 18 (Besitzstandsregelung) und dem Eingruppierungskatalog in Anlage 1 der AVR klären.**

Trotzdem empfehlen wir dringendst die Teilnahme an einer der AGMV-Fortbildungen zu den neuen Entgeltgruppen. Falls Sie keinen Platz mehr für die in diesem Jahr angebotenen Seminare bekommen haben, möchten wir Sie auf unser neues Fortbildungsprogramm für das 1. Halbjahr 2008 hinweisen, das Ihnen in Kürze zugehen wird.

Auf einer **Mitarbeiterversammlung** sollten den Mitarbeitenden jeder Einrichtung die reformierten AVR mit ihren Übergangs- und Besitzstandsregelungen sowie dem neuen Entgeltsystem vorgestellt werden. In den meisten Fällen wird eine entsprechende

Veranstaltung von der Leitung initiiert werden, das wäre zumindest wünschenswert. Es ist aber durchaus auch sinnvoll, wenn Mitarbeitervertretung und Leitung sie gemeinsam organisieren und durchführen.

### **Der Aufbau des Entgeltgruppenkataloges in Anlage 1 der AVR**

Bei der richtigen Eingruppierung bzw. Zuordnung zu der passenden Gruppe der insgesamt 13 Entgeltgruppen wird es verstärkt auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit und weniger auf die vorhandene Qualifikation des Mitarbeitenden ankommen.

Der Entgeltstufe 1 werden die einfachsten Tätigkeiten, die nur einmal eingeübt werden müssen, um ausgeführt werden zu können, zugeordnet. Entsprechend der Komplexität der Tätigkeit und der erforderlichen fachlichen, sozialen und emotionalen Kompetenz bzw. der Verantwortung und der Entscheidungskompetenz, die dem einzelnen Mitarbeitenden übertragen werden, erfolgt die Eingruppierung jeweils in eine höhere Entgeltgruppe bis hin zur Entgeltgruppe 13.

Der Obersatz: Jede Entgeltgruppe besteht aus einem so genannten Obersatz, der die fachlichen Voraussetzungen der Mitarbeitenden abstrakt und allgemein formuliert.

Der Untersatz: In den Untersätzen werden diese Obersätze dann durch Tätigkeitsfelder mit unterschiedlichen Verantwortungsniveaus der in diakonischen Einrichtungen typischen Arbeitsbereiche näher erläutert.

Die Richtbeispiele: Außerdem sind jeder Entgeltgruppe Richtbeispiele mit ganz konkreten Berufsgruppen zugeordnet. Sie geben eine „Richtung“ vor, sind aber nicht Bestandteil der Entgeltgruppen, d.h. sie bieten lediglich einen Anhaltspunkt, aber sie sind nicht verbindlich. In den meisten Fällen werden sich die Mitarbeitenden trotzdem in diesen Richtbeispielen mit ihrer jeweiligen Tätigkeit wieder finden und können sich auf diese Weise einer der Entgeltgruppe selbst zuordnen. In anderen Fällen wird die Zuordnung jedoch schwieriger sein. Das trifft vor allem auf die Beschäftigten der Verwaltung zu. Hier muss man im Einzelnen prüfen, ob die Voraussetzungen der Obersätze tatsächlich erfüllt werden.

Die Anmerkungen: An die Auflistung der Entgeltgruppen schließen sich die Anmerkungen an. Hier finden sich Definitionen und nähere Erläuterungen, die der Auslegung der allgemeinen Rechtsbegriffe in den Ober – und Untersätzen dienen. Im Gegensatz zu den Richtbeispielen sind sie Bestandteil des Eingruppierungskatalogs.

Für die Überleitung der Mitarbeitenden hat die Arbeitsrechtliche Kommission DW EKD als Arbeitshilfe eine Überleitungstabelle erarbeitet. Diese ist bewusst kein Bestandteil der AVR DW EKD, sondern dient nur der Orientierung, d.h. sie ist nicht verbindlich. Die Arbeitshilfe sollte Ihnen von der Leitung ausgehändigt werden. Sie werden sie aber auch auf der Internetseite der AK DWBO oder der AGMV herunterladen können.

Neben der Eingruppierung in eine der 13 Entgeltgruppen werden die Mitarbeitenden je nach Dauer der ausgeübten Tätigkeit und der erworbenen Erfahrung bzw. Beschäftigungszeit entweder der **Einarbeitungsstufe**, der so genannten **Basisstufe** oder der **Erfahrungsstufe**, zugeordnet. Für die am 1.1.2008 bereits in einem Dienstverhältnis einer Einrichtung des DWBO stehenden Beschäftigten ist darüber hinaus entsprechend ihres bisher erworbenen Besitzstandes die Zuordnung zu einer so genannten **Sonderstufe** möglich (vgl. § 18 Abs. 3 und Anlage 5).

Ein paar Besonderheiten sind bei der Eingruppierung zu beachten: In den Entgeltgruppen 1 und 2 ist keine Einarbeitungszeit vorgesehen. In den Entgeltgruppen 3 und 4 ist die Verweildauer in der Einarbeitungsstufe auf 6 bzw. 12 Monate verkürzt. Außerdem ist die Verweildauer in der Basisstufe der Entgeltgruppe 1 auf 12 Monate und der Entgeltgruppen 2 bis 4 auf 48 Monate **verkürzt**. Für alle anderen Entgeltgruppen ist eine Verweildauer von 24 Monaten in der Einarbeitungsstufe und 72 Monaten in der Basisstufe vorgesehen.

## Die Mitbestimmung der MAV

Um überhaupt prüfen zu können, ob die Leitung den einzelnen Mitarbeitenden ordnungsgemäß und richtig eingruppiert und zugeordnet hat, benötigt die MAV eine Reihe von **Daten**, d.h. die Dienststellenleitung ist verpflichtet, ihr die folgenden Daten mitzuteilen:

- Name, Vorname des Mitarbeitenden
- Tätigkeit, die dem Mitarbeitenden ausdrücklich per Arbeitsvertrag oder Tätigkeitsbeschreibung übertragen wurde
- Beginn der Beschäftigung in dieser Tätigkeit (dies spielt bei der Beurteilung, ob der Mitarbeitende der Einarbeitungsstufe, Basisstufe oder Erfahrungsstufe zuzuordnen ist, eine Rolle).
- Sofern bekannt - anrechenbare Tätigkeitszeiten
- Bisherige Eingruppierung unter Nennung von EGP, Vergütungs- und Fallgruppe sowie Lebensaltersstufe/Einstufung
- Eingruppierungsvorschlag der Leitung
  - neue Entgeltgruppe und evtl. berücksichtigte Heraushebungsmerkmale (Stellvertreterzulage, für die Tätigkeit erforderliche Zusatzkenntnisse... etc.)
  - Erfahrungsstufe (Einarbeitungs-, Basis-, oder Erfahrungsstufe)

Wünschenswert wäre die Mitteilung der Besitzstandsstufe (vgl. § 18 AVR)

Stufe 1 - unter 105 %,

Stufe 2 - ab 105 % aber unter 110 %,

Stufe 3 - ab 110 %

Bei der Einstufung in die **Erfahrungsstufen** geht es um die Anerkennung früherer förderlicher Tätigkeiten des Mitarbeitenden. Das MVG spricht im Mitbestimmungstatbestand des § 42 c) lediglich von „Eingruppierung“ und „Fallgruppen“. Der Begriff der „Erfahrungsstufen“ taucht naturgemäß nicht auf, da es diese bisher ja nicht gab. Bei der eingeschränkten Mitbestimmung gemäß §§ 41, 42 MVG geht es jedoch darum, für den betroffenen Mitarbeitenden als auch die gesamte Belegschaft zu prüfen, ob Rechts- oder Vertragsvorschriften im Interesse des Mitarbeitenden und der Belegschaft eingehalten werden, um sicherstellen zu können, dass der Betriebsfrieden gewahrt wird. In diesem Sinne muss die Vorschrift des § 42 c) weit ausgelegt werden, d.h. der Mitbestimmungstatbestand ist auf die Erfahrungsstufen auszudehnen, da sie notwendiger Bestandteil der Eingruppierungssystematik sind.

Anders verhält es sich bei den Zuordnungen zu der jeweiligen Besitzstandsstufe gemäß § 18 AVR. Hier handelt es sich ausschließlich um Individualrecht, d.h. nur der Mitarbeitende selbst kann überprüfen, ob der Besitzstand richtig von der Leitung ermittelt wurde. Die MAV kann hier keinen eigenen Anspruch auf Mitteilung der Besitzstandsstufe geltend machen, trotzdem sollte sie um eine entsprechende Mitteilung bitten (siehe oben), schon um die Mitarbeitenden ggf. beraten zu können.

Sollte die Leitung nur die Zustimmung zu der Eingruppierung in eine der 13 Entgeltgruppen, nicht aber zu der Einstufung in eine der Erfahrungsstufen beantragt haben, hat die MAV die Möglichkeit, dem Antrag **nicht zuzustimmen** und stattdessen **mündliche Erörterung** zu beantragen. In der mündlichen Erörterung kann die MAV dann darauf hinweisen, dass der Antrag der Leitung unvollständig war und anschließend die mündliche Erörterung für beendet erklären. Dann muss die Leitung vor der Schiedsstelle die Zustimmung ersetzen lassen und darlegen, dass der MAV kein Verweigerungsgrund zustand. Es ist sinnvoll, sich als MAV in dem Verfahren vor der Schiedsstelle anwaltlich vertreten zu lassen.

## Die tatsächliche Beschäftigung

Bei den meisten Berufsgruppen wird der Prozess der Umgruppierung keine größeren Schwierigkeiten bereiten. Doch besonders im Verwaltungsbereich werden die Tätigkeiten bzw. Aufgaben nicht immer ohne weiteres klar abgegrenzt werden können, so dass eine Zuordnung zur einer der neuen Entgeltgruppen problematisch sein kann.

Allen **Mitarbeitenden** sollte auf jeden Fall **Einsicht in den Eingruppierungskatalog** gewährt werden, damit sie ihre Tätigkeit schon einmal selbst einer der Entgeltgruppen zuordnen können. Die Mitarbeitervertretung sollte diejenigen Mitarbeitenden, für die sich hier Schwierigkeiten ergeben, auffordern, sich an die MAV zu wenden, damit diese zur Klärung beitragen und unter Umständen im Rahmen des Zustimmungsverfahrens der Eingruppierung besondere Aufmerksamkeit zukommen lassen kann. Denn besonders in größeren Mitgliedsreinrichtungen wird es voraussichtlich an zeitlichen und personellen Ressourcen fehlen, um sich als MAV mit jeder Tätigkeitsbeschreibung und der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit im Detail so auseinanderzusetzen, wie es eigentlich nötig sein könnte.

Auch in den Fällen, in denen der MAV eine Vorstellung fehlt, was der Mitarbeitende für eine Tätigkeit eigentlich ausübt und wo auch die Überleitungstabellen nicht weiterhelfen, ist es ratsam, das persönliche Gespräch mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu suchen bzw. ihn an seinem Arbeitsplatz aufzusuchen, damit auch sichergestellt werden kann, dass die Tätigkeitsbeschreibung der tatsächlichen Tätigkeit des Mitarbeitenden entspricht.

Es kann sich herausstellen, dass die Tätigkeitsbeschreibung Tätigkeiten, die bisher ausgeübt worden sind, ausspart. Dann muss ermittelt werden, was tatsächlich Gegenstand des Arbeitsvertrages war oder im Laufe der Zeit geworden ist. Unter Umständen kann sich dabei ergeben, dass ein Mitarbeitender auch schon bisher nicht mehr entsprechend seiner Tätigkeit eingruppiert war. Hier kommt es darauf an, ob die tatsächliche Tätigkeit von der für Personalangelegenheiten verantwortlichen Stelle gebilligt worden ist. Die MAV sollte ggf. im Mitbestimmungsverfahren darauf hinwirken, dass die Tätigkeitsbeschreibung auch wirklich die Tätigkeiten enthält, die der Mitarbeitende ausübt und Gegenstand des Arbeitsverhältnisses sind. Wenn hier keine Einigung erzielt werden kann, muss die Leitung wiederum vor der Schiedsstelle darlegen, dass die MAV keinen Grund zur Verweigerung der Zustimmung hat.

**Wichtig ist:** Auch wenn Leitung und MAV eine Eingruppierung für richtig halten, können die Mitarbeitenden in einer Eingruppierungsklage die Richtigkeit gerichtlich überprüfen lassen. Es sollte ein entsprechender Hinweis an die Mitarbeitenden erfolgen.

Für die **Ermittlung des Besitzstandes** ist zu beachten und entsprechend an die Mitarbeitenden weiterzugeben, dass **Elternzeit oder eine Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung nach § 29 a AVR** unschädlich sind, d.h. es wird die Vergütung zugrunde gelegt, die bestanden hätte, wenn der Mitarbeitende die Tätigkeit im alten Umfang im Dezember 2007 wieder aufgenommen hätte.

Aufgrund des enormen Aufwandes, der mit den Umgruppierungen verbunden sein wird, wird es sinnvoll und erforderlich sein, vorübergehend den Bedarf an **Dienstbefreiung** zu erhöhen und dies auch der Dienststellenleitung deutlich anzuzeigen.

Noch ein Hinweis hinsichtlich der Neueingruppierung von **Lehrern**: Diese sind zurzeit noch nicht Bestandteil des Entgeltgruppenkataloges. Eine Arbeitsgruppe der AK DWBO soll bis zum Jahresende jedoch für die Lehrer im DWBO Eingruppierungskriterien entwickeln. Sobald uns konkrete Informationen diesbezüglich vorliegen, werden wir sie an Sie weiterleiten.

Ihr AGMV-Vorstand