

BTB fordert verbesserte Eingruppierungsmöglichkeiten für Techniker und Ingenieure - Tarifseminar für Personalräte und Gewerkschaftsfunktionäre abgehalten

Der BTB Niedersachsen hat vom 16. bis 18. Januar 2008 in der Akademie des Sports in Hannover ein Tarifseminar durchgeführt. Mit Einführung des TV-L zum 01. November 2006 hat das im Tarifrecht eine neue gesetzliche Grundlage erhalten. Die Konkretisierung der Umsetzung insbesondere hinsichtlich Eingruppierung und Anwendung der Tätigkeitsmerkmale steht noch aus. Grund genug, um ein Tarifseminar für Personalräte und Gewerkschaftsfunktionäre durchzuführen und so eine Plattform zur Erörterung und Lösung der bestehenden Probleme zu schaffen.

Am Mittwoch, den 16. Januar 2008 konnte Seminarleiter Uwe Lemkau rund 30 Seminarteilnehmer begrüßen. Trotz der kurzfristigen Ausschreibung und Durchführung waren die Seminarplätze schnell ausgebucht.

In seiner Einführung stellte er die Bedeutung der Personalräte und Gewerkschaften heraus und hob die Bedeutung der Grundkenntnisse zum Tarif- und Beamtenrecht hervor. Nur gut geschulte Interessensvertreter können die Kolleginnen und Kollegen optimal gegenüber den Dienststellen vertreten.



Uwe Lemkau leitete das Seminar

Neugestaltung des Eingruppierungsrechts

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde referierte Tarifreferent Michael Hildebrandt von der dbb-tarifunion über die Neugestaltung des Eingruppierungsrechts und die rechtlichen Grundlagen des Tarifvertrages. Dabei ging er speziell auf die Inhalte des Überleitungstarifvertrages (TVÜ-L) und auf den Tarifvertrag der Länder (TV-L) ein. Er stellte noch einmal als großen Erfolg heraus, dass es **mit dem TV-L gelungen sei, den Flächentarifvertrag zu erhalten.**

Danach wurde das Thema Eingruppierung anhand von Tätigkeitsmerkmalen erörtert. Gegen Ende seines Referates gab Michael Hildebrandt einen Ausblick auf die künftige Struktur der Entgeltordnung. Ziel soll es dabei sein, die künftige Entgeltordnung möglichst bundeseinheitlich für Bund/Länder/Kommunen auszugestalten.

Eine wesentliche Rolle im Hinblick auf die Eingruppierung werden nach seinen Ausführungen die **Heraushebungsmerkmale** spielen. Neben den bekannten Heraushebungsmerkmalen, der **Verantwortung**, der **Selbstständigkeit** und der **Schwierigkeit**, könnten zwei neue Merkmale, nämlich die **soziale Kompetenz** und die **physische und psychische Anforderung**, hinzukommen.

Die Eingruppierung erfolgt grundsätzlich zuerst streng nach der ausgeübten Tätigkeit. Durch die Erfüllung etwaiger Heraushebungs- bzw. Zusatzmerkmale, kann die nach Tätigkeit erreichte Entgeltgruppe (EG) dann höher ausfallen. Wenn zum Beispiel ein Arbeitnehmer nach seiner Tätigkeit in die Entgeltgruppe EG 6 eingruppiert ist und ein Heraushebungsmerkmal erfüllt, wird dieser in die EG 7 höher gruppiert.

Insgesamt betrachtet, ist es aus gewerkschaftlicher Sicht dabei besonders wichtig, dass immer ein Entwicklungspotenzial - die vertikale Durchlässigkeit der Entgeltgruppen - gegeben ist.

Mit dem Referat von Michael Hildebrandt war der Einstieg in die komplexe Materie des Eingruppierungsrechts gelungen. Alle Seminarteilnehmer hatten erstmal einen groben Überblick über das Thema erhalten.

Erfahrungsbericht

Am Nachmittag des ersten Tages wurde von den Kollegen Manfred Gauger, Gerd Fabian und Werner Kietzmann jeweils ein kurzer Erfahrungsbericht über die bisherigen Eingruppierungen in den technischen Fachverwaltungen abgegeben. Ein sehr interessanter Rückblick, der mit dem Referat vom Vormittag ein abgerundetes Bild ergab.

Überleitungsrecht speziell für den technischen Dienst

Der zweite Seminartag startete erneut mit einem Referat. Marc-Oliver Steuernagel von der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) referierte über die Eingruppierung nach dem Überleitungsrecht speziell für den technischen Dienst (siehe [2008-tarifsem-steuernagel.pps](#)). Er ging in seinen Ausführungen auf die tätigkeitsbezogenen Eingruppierungen und Tätigkeiten ein. Auch die notwendigen Arbeitsschritte zur Ermittlung der richtigen Eingruppierung wurden vorgestellt. Problematisch seien die vielen unbestimmten Rechtsbegriffe mit ihren vielen Auslegungsmöglichkeiten. In der Vergütungsordnung des BAT gibt es alleine rund 17.000 Eingruppierungsmerkmale.

Ferner gab auch er einen Ausblick in die neue Entgelt- bzw. Eingruppierungsordnung. **Alle Eingruppierungen nach dem 01.November 2006 sind vorläufig und begründen daher keine Besitzstände.** Der Überleitungstarifvertrag (TVÜ-L) läuft bis zum 31.Dezember 2009 - oder wenn erforderlich auch noch darüber hinaus. Lediglich die Überleitungszeit endet am 31.Oktober 2008.

Für eine Eingruppierung sind die persönlichen Voraussetzungen (Ausbildung, Studium usw.) und die tatsächlichen Tätigkeiten, die auf dem jeweiligen Arbeitsplatz wahrgenommen werden maßgeblich. **Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe (vertikal) unterliegt der Mitbestimmung des Personalrates. Die Einsortierung in eine Entwicklungsstufe (horizontal) ist nicht mitbestimmungspflichtig.**

Die grundsätzlich mögliche Beschleunigung bzw. Verzögerung der Entwicklungsstufen durch entsprechende Leistung, ist in Niedersachsen derzeit noch nicht möglich. Das Finanzministerium muss die Spielregeln hierfür erst noch abschließend definieren. In seiner Prognose stellte der Referent die neue Entgeltordnung wegen der vielen noch zu regelnden Punkte erst für 2011 in Aussicht.

Für den Bereich der technischen Fachverwaltungen sieht er gute Chancen, die höherwertige Eingruppierung des technischen Fachpersonals auch künftig, wie in der Vergangenheit, durchsetzen zu können. Gerade auch, weil wir in Zukunft immer weniger Fachkräfte haben werden, die sich dann der Öffentliche Dienst und die freie Wirtschaft teilen müssen. **Bei den Verhandlungen um die künftige Entgeltordnung müssen die Interessen dieses Personenkreises entsprechend vertreten werden.**

Eines wurde im Verlauf des Vortrages sehr deutlich: auch das neue Tarifrecht ist sehr komplex. Spaßig stellte der Referent im Verlauf seines Vortrages fest, dass „dem neuen Tarifrecht mit weltlichen Mitteln allein nicht beizukommen ist, dazu braucht man schon göttlichen Beistand“. Wie gut, dass er als Referent von der EKD kam...

Laufbahnrecht

Am letzten Tag des dreitägigen Seminars stand das Thema Laufbahnrecht, die Durchlässigkeit der Laufbahnen, die Obergrenzenverordnung und die Aufstiegsmöglichkeiten im Tarifbereich - alles speziell für die technischen Fachverwaltungen - im Fokus. Im ersten Teil referierte Andreas Ribbeck aus dem Grundsatzreferat des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport Niedersachsen über das Laufbahnrecht und die geplanten Änderungen, die sich nicht zuletzt durch die Föderalismusreform ergeben haben.

Die größten Kritikpunkte am derzeitigen Laufbahnrecht seien zurzeit die fehlende Transparenz angesichts einer Vielzahl von Laufbahnen, die mangelhafte Durchlässigkeit und die Überregulierung und Starrheit des Systems. Niedersachsen hat zusammen mit den anderen vier Küstenländern (Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern) eine enge Zusammenarbeit bei der Reform des Dienstrechts vereinbart. Die landesinternen Abstimmungen laufen zurzeit; politische Entscheidungen seien noch nicht getroffen.

Ziele des neuen Laufbahnrechts sind unter anderem:

- eine größere Transparenz durch Verschlinkung der Strukturen
- eine stärkere Flexibilität durch größere Durchlässigkeit der Laufbahnen in horizontaler und vertikaler Hinsicht
- eine stärkere Orientierung am Leistungsprinzip bei Einstellungen und bei der beruflichen Entwicklung
- die Aufrechterhaltung der bundesweiten Mobilität

In seinen weiteren Ausführungen ging Andreas Ribbeck näher auf die geplanten Änderungen ein und stellte den derzeitigen Sachstand detailliert vor. Ziel ist die Einführung des neuen Beamtenstatusgesetzes zum 01.04.2009.

Aufstiegsmöglichkeiten

Danach stellte Kollege Uwe Strauß die Aufstiegsmöglichkeiten **für Tarifbeschäftigte** vor. Für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst ist derzeit kein formales Verfahren vorgeschrieben. Als wichtigste Voraussetzung muss der Bedarf festgestellt werden. Dann wurde in der Vergangenheit eine entsprechende Stelle ausgeschrieben und ein entsprechendes Auswahlverfahren durchgeführt.

Nach Auswahl der entsprechenden Person, musste diese ein bis zwei Jahre verschiedene Tätigkeiten eines Ingenieurs in einer anderen Dienststelle wahrnehmen. Anschließend wurde die erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung bescheinigt und danach die Eingruppierung als Ingenieur vorgenommen.

Durch den TV-L wird dieses Verfahren sogar noch vereinfacht. Die Befugnisse liegen in der personalbewirtschaftenden Behörde.

Im Beamtenbereich gibt es derzeit noch zwei Möglichkeiten einen Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst durchzuführen - den so genannten Verwendungs- und den Regelaufstieg. In beiden Fällen muss das zuständige Ministerium den Bedarf feststellen.

Beim Verwendungsaufstieg, der derzeit gerade in acht Behörden für Geoinformation, Landentwicklung und Liegenschaften (GLL) in Niedersachsen läuft, liegen die Auswahl, die Organisation und die beamtenrechtlichen Zuständigkeiten bei den entsprechenden GLL selbst. Ein großes Problem stellt der eingeschränkte Verwendungsbereich dar. Der Verwendungsaufsteiger darf nur in einem speziellen Verwendungsbereich eingesetzt werden! Ein weiterer

Ein weiterer Nachteil ist die Durchlässigkeit im gehobenen Dienst selbst. Verwendungsaufsteiger können maximal bis A11 befördert werden.

Der Regelaufstieg in den gehobenen Dienst setzt eine Dienst- und Bewährungszeit von fünf Jahren voraus - davon mindestens zwei Jahre in der Besoldungsgruppe A7. In Niedersachsen laufen derzeit die Vorbereitungen für ein entsprechendes Aufstiegsverfahren. Der Bedarf wurde bereits durch das Ministerium festgestellt. Die „Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen des mittleren und gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienstes“ muss geändert werden. Es ist beabsichtigt demnächst die Aufstiegsstellen auszuschreiben. Dann erfolgt eine entsprechende Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber. Insgesamt muss dann ein neunmonatiger Lehrgang mit mindestens 1100 Unterrichtsstunden und anschließend die Aufstiegsprüfung absolviert werden.

Beamte des gehobenen Dienstes können in den höheren Dienst aufsteigen, wenn sie sich mindestens zwei Jahre in einem Amt der Besoldungsgruppe A12 bewährt haben. Auch hier ist im Vorfeld der Bedarf festzustellen und ein entsprechendes Auswahlverfahren durchzuführen. Nach dem Auswahlverfahren muss für 15 Monate ein Dienstposten des höheren Dienstes in verschiedenen Dienstbehörden wahrgenommen werden.

Workshop

An allen Tagen gab es im Anschluss an die Referate einen Workshop. Aufgeteilt in die einzelnen Fachverwaltungen - Vermessungs- und Katasterverwaltung (VKV), Verwaltung für Landentwicklung(NVL) sowie Mess- und Eichwesen (MEN) - wurde in einem Workshop die künftige Eingruppierung, auch unter Einbeziehung neuer Tätigkeitsmerkmale erarbeitet. **Die mit Einführung des TvL nicht mehr gültigen Zeit-, Fallgruppen- und Bewährungsaufstiege für Techniker und Ingenieure (Technikertarifvertrag) müssen in geeigneter Weise**



v. l.: Marc Zimmermann – PR-Vors. GLL Braunschweig, Uwe Lemkau – stv. Vors. BTB Niedersachsen, Marc Oliver Steuernagel – Referent und Tarifexperte EKD, Dieter Grüner – BTB Landesvorstand (Tarif), Norbert Hein – HPR MI

ersetzt werden. So ist z. B. die Spitzenposition für VmT nach EG 9 – alt Vb BAT – für junge Kolleginnen und Kollegen zur Zeit nicht mehr zu erreichen!

Zum Ende des dritten Tages wurden die Workshopergebnisse vorgestellt und beraten. Sie sollen als Diskussionsgrundlage für künftige Verhandlungen dienen.

Fazit:

Das Seminar hat den Teilnehmerinnen und Teilnehmern das neue Tarifrecht ein gutes Stück vertrauter gemacht und auch näher gebracht. Daneben wurden Wege aufgezeigt, wie und wo man künftig als Personalrat oder auch als Gewerkschaftler ansetzen kann, um auf die anstehenden Entwicklungen Einfluss nehmen zu können. Besonders interessant war in

diesem Zusammenhang auch immer wieder der vergleichende Blick in Richtung Beamtenbereich. Das theoretische Wissen ist nun gegeben. Jetzt gilt es die erworbenen Kenntnisse bestmöglich in die künftigen Verhandlungen mit einzubeziehen. Die Vorträge werden den Seminarteilnehmern in Kürze zur Verfügung gestellt.

Der BTB wird die im Workshop erarbeiteten Erkenntnisse in einer Arbeitsgruppe redaktionell überarbeiten. Das Ergebnis wird als Grundlage für Forderungen in den anstehenden Tarifverhandlungen zum Eingruppierungsrecht in die dbb-Tarifunion einfließen.

Marc Zimmermann