

Die Bildung von Arbeitsvorgängen

1. Allgemeine Einordnung

Die Gliederung der Tätigkeiten der Arbeitnehmer*innen in sog. Arbeitsvorgänge ist neben der Stellenbewertung eine der wichtigsten Voraussetzungen der Eingruppierung.

Gemäß § 12 TVöD / § 12 TV-L richtet sich die Eingruppierung nach der mindestens zur Hälfte anfallenden Jahresarbeitszeit, die die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe erfüllen.

2. Definition - Arbeitsvorgang

a) TVöD/ TV-L – durch die Tarifvertragsparteien

Die Protokollnotiz Nr. 1 zu § 12 TVöD / § 12 TV-L gibt nachfolgende Definition der Arbeitsvorgänge: "Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangstätigkeiten), die bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen."

Die Tarifvertragsparteien gehen von einem eher kleinteiligen und engen Verständnis des Begriffs eines Arbeitsvorgangs aus. Aus diesem Grunde haben die Tarifvertragsparteien den Beispielkatalog zum Arbeitsvorgang in der zutreffenden

Protokollerklärung abgewandelt, um damit noch deutlicher zu machen, dass sie im Rahmen ihrer tarifautonomen Gestaltungsbefugnis diesem Begriff ein enges Verständnis zugrunde legen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) folgt nun dem Verständnis der Tarifvertragsparteien zum Arbeitsvorgang im Wesentlichen.

b) Rechtsprechung durch das BAG

Unter einem Arbeitsvorgang i.S.v. § 12 TVöD / § 12 TV-L ist eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen (BAG 12.05.2004 - 4 AZR 371/03).

Bei dem Begriff des Arbeitsvorgangs besteht kein Ermessensspielraum. Der Begriff des Arbeitsvorgangs ist ein feststehender, abstrakter und von den Tarifvertragsparteien vorgegebener Rechtsbegriff. Seine Anwendung ist gericht-

lich voll nachprüfbar. Daher können die Parteien in einem Rechtsstreit oder einer Eingruppierungsprüfung auch nicht unstrittig stellen, dass bestimmte Tätigkeiten einen Arbeitsvorgang im Rechtssinn bilden. Für die Feststellung maßgeblich ist dabei u. a. das jeweilige Arbeitsergebnis/ Ziel einer Tätigkeit, siehe folgende, ausgewählte Grundsätze bei der Bildung von Arbeitsvorgängen.

3. Grundsätze - Bildung von Arbeitsvorgängen

Bei der Bildung von Arbeitsvorgängen sind folgende Grundsätze zu beachten („zusammenfassende Betrachtung v. Arbeitsvorgängen“ u. a. BAG 22.02.2017 - 4 AZR 514/16): Im Einzelnen:

- Tätigkeiten, die einem Ziel/ Arbeitsergebnis dienen, sind in einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen (BAG 23.02.2005 - 4 AZR 191/04). Das Ziel oder Arbeitsergebnis sollte in der Tätigkeitsdarstellung grundsätzlich zum Ausdruck kommen.
- Auch bei äußerer Gleichheit oder Ähnlichkeit des Arbeitsablaufs dürfen tariflich verschieden zu bewertende Aufgaben nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden. *„Nicht zusammengefasst werden können Bearbeitungen, die tariflich unterschiedlich zu bewerten sind. Dies gilt immer dann, wenn die unterschiedlich wertigen Arbeitsleistungen von vorneherein – sei es aufgrund der Schwierigkeit oder anderer Umstände – auseinandergehalten werden können bzw. diese auseinandergehalten müssen und voneinander zu trennen sind...“* (BAG, Urt. v. 6.3.1996 – 4 AZR 775/94)
- Tätigkeiten können nicht zusammen-

gefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind oder ein selbstständiges Arbeitsergebnis darstellen. Was dabei ein selbstständiges Arbeitsergebnis ist, richtet sich nach dem jeweiligen Aufgabengebiet des/ der Stelleninhabers*in. Für die Bestimmung des Arbeitsergebnisses sind Geschäftsverteilung (Behördenorganisation, behördliche Übung), gesetzliche Bestimmungen und Verwaltungsvorschriften zu berücksichtigen.

- Abweichend vom Grundsatz der Tarifvertragsparteien, dass der kleinste bei natürlicher und vernünftiger Betrachtungsweise abgrenzbare Teil der Gesamttätigkeit ein Arbeitsvorgang sei, besteht in wenigen Fällen das Erfordernis Arbeitsvorgänge zu bilden, in welchen verschieden zu bewertende Aufgaben zusammengefasst werden müssen. Das ist z. B. dann der Fall, wenn unterschiedlich zu bewertende Arbeitsleistungen auf Grund der Verwaltungspraxis nicht voneinander getrennt werden dürfen, weil diese nur zusammen ausgeführt werden können und sich dadurch erst das selbstständige Arbeitsergebnis ergibt. Für solche Fälle hat das BAG entschieden, *„... dass innerhalb eines Arbeitsvorganges die qualifizierenden Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals nicht ihrerseits wiederum in dem tariflich für den Arbeitsvorgang als solchen grundsätzlich geforderten Umfang von mindestens der Hälfte der Arbeitszeit vorliegen müssen* (BAG, Urt. vom 28.06.1989 – 4 AZR 287/79). Es reiche dann

ggf. aus, „ ... dass diese in rechtlich erheblichem Maße vorliegen und der Arbeitsvorgang als solcher mindestens die Hälfte der Gesamtarbeitszeit in Anspruch nimmt.“ (BAG, Urt. vom 18.07.1990 – 4 AZR 25/90)

Hinweis: In der Praxis sollte auch auf die Bildung von sehr großen Arbeitsvorgängen, die unterschiedliche Tätigkeitsmerkmale beinhalten und insbesondere eine große Spreizung bei der Bewertung aufweisen, soweit wie das möglich ist verzichtet werden. Denn ob die qualifizierteren Anforderungen „in rechtlich erheblichem Maße“ tatsächlich vorliegen ist sehr oft in der Praxis umstritten und birgt ein z. T. nicht mehr kalkulierbares tarifrechtliches Risiko für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in sich.

- Sind die Tätigkeiten sowohl rechtlich als auch tatsächlich abgrenzbar und dem Stelleninhaber so wirklich in einem Arbeitsvorgang übertragbar, sollte dieser auch so gebildet werden.
- Dem Arbeitsvorgang hinzuzurechnen sind dabei nach den Protokollerklärungen zu § 12 Abs. 1 TVöD / TV-L auch Zusammenhangsarbeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben eines/ einer Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger "Atomisierung" der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind.
- Gleichartige Arbeitsleistungen dürfen nicht atomisiert werden, d. h. in einzelne Arbeitsvorgänge mehrfach aufgespalten

werden. Wesensgleiche Leistungen dürfen, unabhängig von Arbeitsabläufen bzw. fachlichen Arbeitsbereichen nur einmal als Arbeitsvorgang bzw. Einzel- oder Zusammenhangstätigkeit aufgeführt werden.

- Leitungs- und Führungsfunktionen sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 26.01.2005 - 4 AZR 6/04, BAG 08.09.1999 - 4 AZR 609/98) als ein Arbeitsvorgang zu sehen. Etwas anderes gilt nur, wenn daneben andere Aufgaben wahrgenommen werden, wie z. B. eigene Sachbearbeitungsaufgaben.
- Bei Vorliegen eines Funktionsmerkmals (z. B. Fachbediensteter für das Finanzwesen) kann die gesamte Tätigkeit als ein Arbeitsvorgang angesehen werden.

Beispiel:

Falsch:

Bearbeiten von Personalangelegenheiten

(Es handelt sich hierbei um einen grob umrissenen Arbeitsbereich. Die Bearbeitung von Personalangelegenheiten teilt sich sehr oft in eine Reihe von Arbeitsleistungen auf, die sowohl rechtlich als auch tatsächlich selbstständig auszuführen sind und zu einem selbstständigen Arbeitsergebnis führen.)

Richtig:

Arbeitsvorgang – Nr. 01

Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Bewerbermanagements zur Gewinnung von geeignetem Personal

- Anfertigung der Ausschreibungsunterlagen
- Realisierung der Ausschreibungen
- Durchführung der Bewerbergespräche
- Bewertung und Auswahl der Bewerber nach festgelegten Prämissen

Arbeitsvorgang – Nr. 02

Ausführung des Vertragsmanagements, einschließlich der Anfertigung von Tätigkeitsbeschreibungen zur Einstellung von Personal – unter besonderer Beachtung des Nachweisgesetzes

- Erstellung v. Tätigkeitsbeschreibungen, deren Abstimmung mit den Ämtern, sowie Bewertung und Eingruppierung der Stellen (ggf. zunächst als Soll-Tätigkeitsbeschreibung)
- Erfassung der Daten zur Erstellung der Anstellungsverträge
- Anfertigung unterschriftsreifer Verträge
- Abschluss der Anstellungsverträge (... nur beispielhafte und verkürzte Benennung von Einzel- bzw. Zusammenhangstätigkeiten).

4. Hinweise - Erstellung von Arbeitsvorgängen

Allgemeine Begriffe, wie z. B. Mitarbeit, Bearbeiten, Koordinieren u. a. m. sind nicht zu verwenden. Sie sind zu unbestimmt. Es ist nicht ersichtlich, was die Beschäftigten genau auszuüben haben. Dies ist aber zur Bewertung der Stelle notwendig.

Im Folgenden einige Beispiele von in Stellenbeschreibungen üblichen Formulierungen, die aber bewertungsrechtlich unzulässig sind:

- Bearbeitung von Akten. (Welche Akten, wie zu bearbeiten, mit welchem Ziel und welchen Kompetenzen?).
- Zusammenarbeit/ Unterstützung (Was macht der Arbeitnehmer genau?).
- Sonstiges/ Allgemeines (Was wird ausgeführt?).

Der Stellenbewerber muss sich einen Einblick von den Aufgaben des Stelleninhabers machen können. Dies ist mit diesen unbestimmten Formulierungen nicht möglich.

Fazit:

Die Bildung von Arbeitsvorgängen erweist sich in der Praxis oft als kompliziert. Weichen die Arbeitsvorgänge von der tarifautonomen Auffassung der Tarifvertragsparteien oder den Entscheidungen des BAG ab, kann keine tarifgerechte Bewertung und Eingruppierung vollzogen werden. Die dabei entstehenden Risiken gehen zu Lasten des Arbeitgebers und können zu Schadenersatzforderungen führen.

Besteht keine Ausreichende Sicherheit bei der Bildung von Arbeitsvorgängen – holen Sie sich kostenfreien Rat ein – service@rcu.de