

Empfänger Bund-VKA-TdL
Alle Beschäftigten

Berlin, den 04. Mai 2026
Nr. 002/2026

Arbeitsvorgang – Erneuter Angriff der TdL

Einer der großen Streitpunkte der Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst ist spätestens seit der Tarifrunde 2019 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) der Arbeitsvorgang.

Mit Erhebung einer Verbandsklage gemäß § 9 Tarifvertragsgesetz (TVG) gegen ver.di durch die TdL soll nun nach Ansicht der Länder ein neues Kapitel geschrieben werden. Der Streitpunkt bleibt trotz zahlreicher Auseinandersetzungen in der Vergangenheit und mannigfaltigen tarifpolitischen Herausforderungen in der Gegenwart und Zukunft der Gleiche!

Erklärtes Ziel der TdL ist, die Axt an das gesamte Eingruppierungssystem des öffentlichen Dienstes zu legen! Obwohl eine Veränderung des Eingruppierungsrechts nicht notwendig ist und massive und unübersehbare Folgen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit sich bringen würde. Die Länder sind partout nicht von ihrer Idee abzubringen, die zentrale Regelung bei der Eingruppierung in Frage zu stellen.

1. Worum geht es den Arbeitgebern?

Bereits im Rahmen der Tarifrunde 2019 mit den Ländern und den vorgeschalteten Verhandlungen zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung Länder ging es den Arbeitgebern, namentlich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, wesentlich um eine Verständigung in einer aus ihrer Sicht zentralen Fragestellung. Im Mittelpunkt der Tarifrunde stand neben der Erhöhung der Tabellenentgelte und strukturellen Fragen der Arbeitsvorgang. Bekanntermaßen sieht die Tarifeinigung vom 2. März 2019 dazu lediglich eine Gesprächszusage vor.

Veränderungen am Arbeitsvorgang sind bis heute nicht vorgenommen worden. Auch in der jüngsten, am 14. Februar 2026 abgeschlossenen Tarifrunde 2026, hatte sich die TdL erneut ohne Erfolg um eine sogenannte „Klarstellung“ bemüht.

Ihren Veränderungswillen führen sie dabei immer wieder auf ein Urteil des 4. Senats des BAG aus dem Jahre 2018 (28. 02. 2018 – 4 AZR 816/16) zur Eingruppierung einer Geschäftsstellenverwalterin beim Bundesverwaltungsgericht zurück.

In diesem Urteil, das nachfolgend für die weitere Betrachtung unseren **Beispielsfall** bilden soll, sprach der 4. Senat einer bisher in die Entgeltgruppe 6 eingruppierten Geschäftsstellenverwalterin eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9a zu.

Aus diesem Urteil und den aus ihrer Sicht nachteiligen Auswirkungen leiten sie nun zwingenden Handlungsbedarf ab. Das BAG mache, so eines der zentralen Argumente der Arbeitgeberseite, aus der bisherigen Höchstentgeltgruppe der Beschäftigten bei Gerichten und Staatsanwaltschaften, der EG 9a, praktisch eine Eingangsentgeltgruppe. Es entspreche aber nicht den personalpolitischen Bedürfnissen der Justiz, dass es in den Geschäftsstellen nur noch die Einheitsentgeltgruppe 9a gebe.

Als weiteres Argument führen sie an, die aufgezeigte Problemstellung beschränke sich nicht auf die Eingruppierung der Beschäftigten bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften.

Vielmehr führe die Rechtsprechung des BAG dazu, dass in bestimmten Fallgestaltungen Tätigkeiten mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad zu einem einheitlichen großen Arbeitsvorgang zusammengefasst werden. Dies wirke sich insbesondere bei Tätigkeitsmerkmalen aus, die aufeinander aufbauend an die jeweiligen Heraushebungsmerkmale zeitlich unterschiedlich hohe Anforderungen stellten.

2. Alter Wein in neuen Schläuchen oder ist das Thema wirklich neu?

Zur Beantwortung der Frage muss man sich mit der Entstehung des Arbeitsvorgangs und der dazu ergangenen Rechtsprechung damals und heute auseinandersetzen.

a) Die Entstehung:

Der Arbeitsvorgang ist der zentrale Begriff im Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes. Vor mehr als 40 Jahren haben ihn die Tarifvertragsparteien mit Wirkung zum 1. Januar 1975 im Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), dem Vorgänger des heutigen TVöD, zur grundlegenden Bewertungseinheit der Tätigkeitsbewertung und damit zur bedeutenden Bezugsgröße für die tarifliche Mindestvergütung der Tarifbeschäftigten erhoben. Das ist bis heute unverändert geblieben.

Die tarifliche Grundlage im Länderbereich stellt heute § 12 (TV-L) dar. Dieser lautet wie folgt:

- „(1) *Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (TV-L). Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.*
- (2) *¹Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ³Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.*

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. ³Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

- (3) *Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.“*

Prägend für den Arbeitsvorgang ist damit über mittlerweile viele Jahrzehnte unverändert das Arbeitsergebnis.

b) Die Rechtsprechung des BAG der 1970er Jahre:

Das Ergebnis der Tätigkeitsbewertung in der Praxis, und freilich damit auch die Eingruppierung und Höhe der Vergütung, wird wesentlich durch die Anzahl und den Umfang der Arbeitsvorgänge bestimmt, die im Rahmen der auszuübenden (übertragenen) Tätigkeit anfallen.

Es ist naheliegend, dass es seither unterschiedliche Interessenlagen gibt.

Die Gewerkschaft ver.di tritt für umfangreiche Arbeitsvorgänge und damit die Zusammenfassung von Einzeltätigkeiten ein.

Die Arbeitgeber haben demgegenüber ein kleinteiliges Verständnis und gehen von einem jeweils kleinstmöglichen abgrenzbaren Arbeitsergebnis als maßgebliches Kriterium aus.

aa) Um die Auswirkungen anhand der grundsätzlichen Erwägungen zu verdeutlichen, schauen wir uns unseren Beispielsfall an:

Die Reduzierung des Arbeitsvorgangs auf den kleinstmöglichen abgrenzbaren Teil der Tätigkeit, so wie von der Arbeitgeberseite befürwortet, führt zu einer (lebensfremden) Zerstückelung der Gesamttätigkeit der Beschäftigten. Würde man damit Ernst machen, dass bei einer Sachbearbeitertätigkeit die Bearbeitung eines einzelnen Aktenvorgangs als tariflicher Arbeitsvorgang anzusehen ist, müsste die Gesamttätigkeit eines/r Beschäftigten im Rahmen der tariflichen Bewertung in hunderte, wenn nicht tausende Arbeitsvorgänge zerlegt werden.

Dazu muss man sich vor Augen führen, dass in einer Geschäftsstelle täglich Dutzende von Akten bearbeitet werden und dabei richterliche Beschlüsse, Verfügungen und Protokolle geschrieben werden, diese auszufertigen sind und die ordnungsgemäße Ausführung mit ihrer Unterschrift oder elektronischen Signatur dokumentiert werden muss.

Würde man die Bearbeitung eines jeden Beschlusses, einer jeder Verfügung und eines jedes Protokolls als Arbeitsvorgang im Tarifsinne betrachten, würde dies auf eine völlig unübersichtliche Zerstückelung der Arbeitsleistung hinauslaufen.

Aus Sicht der Beschäftigten würde dies bedeuten, dass das Führen eines Eingruppierungsprozesses mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden wäre.

bb) Und die Rechtsprechung des BAG?

Das BAG hat bereits Mitte der 1970er Jahre mit dem Ziel, einer lebensfremden Zerstückelung der Gesamttätigkeit der Beschäftigten entgegenzuwirken, das Bestreben gehabt, den Begriff des Arbeitsvorgangs nicht in einem zu engen Sinne zu verstehen, sondern einzelne Arbeiten zu Arbeitsvorgängen größeren Umfangs, teils die gesamte Tätigkeit, zu einem einheitlichen großen Arbeitsvorgang zusammenzufassen.

Deutlich kommt dies bereits in der wegweisenden Entscheidung vom 22. November 1977 zum Ausdruck., Der Arbeitsvorgang wurde hier definiert als „unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer vernünftigen, sinnvollen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und tarifrechtlich selbstständig bewertbare Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten“.

c) Die Rechtsprechung der 1980er Jahre bis in die Neuzeit:

Die Rechtsprechung des BAG mit der Tendenz zur Bildung von Arbeitsvorgängen größeren Umfangs setzt sich auch in den 1980er Jahren fort. Besondere Bedeutung erlangt sie dabei im Zusammenspiel mit dem in Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 Abs. 1 TV-L niedergelegten Aufspaltungsverbot, das ebenfalls mit Wirkung zum 1. Januar 1975 Eingang in das Tarifrecht fand.

Hier wirkt sie sich vor allem bei Tätigkeitsmerkmalen aus, die aufeinander aufbauend an die Tätigkeit – zeitlich gestaffelt – unterschiedlich hohe Anforderungen stellen.

Dies ist bspw. beim Merkmal der "schwierigen Tätigkeit" der Fall, das sich etwa gemäß Teil II 12.1 der Entgeltordnung zum TV-L bei Beschäftigten bei Gerichten und Staatsanwaltschaften (Geschäftsstellenverwaltern/-innen und Beschäftigten in Serviceeinheiten) als zeitlich gestaffeltes Heraushebungsmerkmal bei den Entgeltgruppen 6, 8 und 9 wiederfindet ("mindestens zu einem Fünftel schwierig"; mindestens zu einem Drittel schwierig"; „schwierig").

Gemäß dem in Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 Abs. 1 TV-L geregelten Aufspaltungsverbot ist jeder einzelne Arbeitsvorgang als solcher zu bewerten und darf hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

Während das BAG noch Ende der 1970er und Anfang der 80er Jahre von der Annahme ausging, dass in dem jeweiligen Arbeitsvorgang im tariflich geforderten Maß, also mindestens zu einem Fünftel, mindestens zu einem Drittel bzw. mindestens zur Hälfte, heraushebende (qualifizierende, also etwa „schwierige“ und „selbständige“) Tätigkeiten, vorliegen müssten, wurde diese Rechtsprechung unter Berücksichtigung des tariflichen Aufspaltungsverbots in der Grundsatzentscheidung vom 19. März 1986 aufgegeben.

Das BAG nimmt seitdem und bis heute, trotz starker und anhaltender Kritik der Arbeitgeber, an, es sei gerade nicht erforderlich, dass die für die Höherwertigkeit maßgebenden Einzeltätigkeiten innerhalb des Arbeitsvorgangs in dem zeitlich geforderten Maß, also zu einem Fünftel, zu einem Drittel oder zur Hälfte, vorliegen. Vielmehr genügt es nach dem BAG, wenn in dem betreffenden Arbeitsvorgang qualifizierende Tätigkeiten in einem rechtserheblichen Ausmaß bzw. - so die Formulierung zuletzt - in einem rechtlich nicht ganz unerheblichen Ausmaß vorliegen. Mit anderen Worten: Ein Arbeitsvorgang kann jede inhaltliche Anforderung immer nur ganz oder gar nicht erfüllen; die zeitliche Anforderung betrifft den Zeitanteil des Arbeitsvorgangs, in dem die inhaltliche Anforderung erfüllt ist, an der Gesamtarbeitszeit.

Besondere Erwähnung bedarf an diesem Punkt, dass es das BAG **erstens** nicht für geboten erachtet, den unbestimmten Rechtsbegriff des rechtserheblichen Ausmaßes zeitlich im Sinne eines bestimmten Prozentsatzes zu konkretisieren.

Nach dem BAG kommt es **zweitens** für die Annahme eines rechtserheblichen Ausmaßes darauf an, ob ohne die qualifizierenden Tätigkeiten ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis nicht erzielt werden kann, wobei dies auch bei einem sehr geringen zeitlichen Anteil der Fall sein kann.

Und **drittens** ist nach Ansicht des BAG zu berücksichtigen, dass das Vorliegen eines rechtserheblichen Ausmaßes an qualifizierenden Tätigkeiten innerhalb des Arbeitsvorgangs nicht einmal zwingend an deren tatsächliche Erbringung knüpft, sondern ein allgemeines „Bereithalten-Müssen“ für ausreichend erachtet.

So hat das BAG in der Entscheidung vom 21. März 2012 im Falle der Eingruppierung eines Außendienstmitarbeiters im Bezirklichen Ordnungsdienst Hamburg ausgeführt, dass das Vorliegen eines rechtserheblichen Ausmaßes nicht davon abhängt, ob nach dem Ende der Arbeitseinheit festgestellt werde, dass bei dem Erzielen des Arbeitsergebnisses die höchste qualitative Anforderung - selbstständige Leistungen" - auch tatsächlich abgerufen worden sei. Nach dem BAG kommt es vielmehr darauf an, dass zu Beginn der Tätigkeit die Fähigkeit, dieser qualitativen Anforderung gerecht zu werden, allgemein bereitgehalten werden müsse, weil sie nach der arbeitsvertraglichen Aufgabenstellung jederzeit, wenn auch nicht in vorhersehbarem Umfang, eingesetzt werden müsse.

3. Welche Änderungen streben die Arbeitgeber der TdL konkret an?

Die TdL will erreichen, dass die Definition des Arbeitsvorgangs in den Protokollerklärungen zu § 12 Abs. 1 TV-L dahingehend zu ändern, dass nicht mehr das Arbeitsergebnis für seine Bestimmung maßgebend sein soll, sondern die einzelnen Tätigkeiten.

Darüber hinaus sollen die so bestimmten Arbeitsvorgänge nur dann zusammengefasst werden dürfen, wenn sie die gleichen Anforderungen erfüllen.

Daneben, so die Vorstellung der TdL, soll eine Zusammenfassung von Tätigkeiten zu einem Arbeitsvorgang schon dann nicht möglich sein, wenn die bloße theoretische Möglichkeit der sinnvollen Abgrenzung und Übertragbarkeit auf andere Beschäftigte besteht.

Schließlich fordern die Arbeitgeber, dass die Arbeitsvorgänge in einem „für die Tätigkeit repräsentativen zeitlichen Umfang zu ermitteln“ sind.

4. Wie ist die Auffassung von ver.di dazu?

Sofern die TdL fordert, die Definition des Arbeitsvorgangs in den Protokollerklärungen zu § 12 Abs. 1 TV-L dahingehend zu ändern, dass nicht mehr das Arbeitsergebnis für seine Bestimmung maßgebend sein soll, sondern die einzelnen Tätigkeiten, und dass die so bestimmten Arbeitsvorgänge nur dann zusammengefasst werden dürfen, wenn sie die gleichen Anforderungen erfüllen, ist dies schlichtweg abzulehnen.

Dies insbesondere, wenn sie sich zur Begründung für ihre Forderung auf das schon mehrfach zitierte Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28.02.2018 – 4 AZR 816/16 – zur Eingruppierung einer Geschäftsstellenverwalterin und Urkundsbeamtin in der Geschäftsstelle des Bundesverwaltungsgerichts beziehen, in dem ihrer Auffassung nach der Tarifvertrag entgegen dem ursprünglichen Willen der Tarifvertragsparteien ausgelegt wird.

In diesem Urteil hat das BAG zur Begründung seiner Entscheidung insbesondere folgende einzelfallübergreifende Ausführungen getroffen:

- Für die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis maßgebend.
- Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen.
- Einzeltätigkeiten können jedoch dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Dafür reicht die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte übertragen zu können, solange sie nach der tatsächlichen Arbeitsorganisation des Arbeitgebers als einheitliche Arbeitsaufgabe einer Person real übertragen sind.

- Tatsächlich getrennt sind Arbeitsschritte nicht, wenn sich erst im Laufe der Bearbeitung herausstellt, welchen tariflich erheblichen Schwierigkeitsgrad der einzelne Fall aufweist.
- Zur Tätigkeit rechnen dabei auch die Zusammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben einer/s Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind.
- Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt bei der Bestimmung der Arbeitsvorgänge außer Betracht. Erst nachdem der Arbeitsvorgang bestimmt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten. Etwas anderes gilt auch dann nicht, wenn die Tarifvertragsparteien verschiedene Beispiele für schwierige Tätigkeiten angeführt haben. Damit haben sie die Bewertung von Einzeltätigkeiten festgelegt, nicht aber die Bestimmung von Arbeitsvorgängen vorgegeben, die gerade nicht nach der Wertigkeit der Einzeltätigkeiten, sondern vielmehr ohne Rücksicht auf diese vorzunehmen ist. Es kommt für die tarifliche Bewertung nicht darauf an, ob und inwieweit Einzelaufgaben verwaltungstechnisch verschiedenen Beschäftigten zugewiesen werden könnten, solange sie im Zusammenhang als eine einheitliche Arbeitsaufgabe tatsächlich einer Person übertragen sind.

Alle diese Feststellungen des BAG sind durch den Wortlaut des Tarifvertrages gedeckt und keinesfalls neu.

Sie entsprechen vielmehr, wie oben dargelegt, der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die es zum Begriff und zur Bewertung des Arbeitsvorgangs seit dem Urteil vom 19.03.1986 – 4 AZR 642/84 zur zeitlichen Nichtaufteilbarkeit des Arbeitsvorgangs entwickelt und spätestens mit seinem Urteil vom 23.09.2009 – 4 AZR 308/08 – abgeschlossen hat.

Gerade die letztgenannte Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2009 führt auch zur Ablehnung der Position der Arbeitgeber, wonach eine Zusammenfassung von Tätigkeiten zu einem Arbeitsvorgang schon dann nicht möglich sein soll, wenn die bloße theoretische Möglichkeit der sinnvollen Abgrenzung und Übertragbarkeit auf andere Beschäftigte besteht.

In der Entscheidung des BAG ist deutlich zum Ausdruck gekommen, dass es zur Bildung eines Arbeitsvorgangs, entgegen der Arbeitgeber, nicht auf die **theoretische** Möglichkeit einer Trennbarkeit ankomme, sondern auf die tatsächliche Arbeitsorganisation.

Gerade die sich durchaus rasant verändernde Arbeitsorganisation und die damit einhergehenden Veränderungen lassen die von den Arbeitgebern vertretene Ansicht aus der Zeit gefallen wirken.

Insbesondere durch die Digitalisierung werden viele einfache Tätigkeiten durch Programme abgelöst. Übrig bleiben dann die Tätigkeiten, in denen Einzelfallentscheidungen zu treffen sind, ein Ermessensspielraum bleibt. Damit werden die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten verdichtet und anspruchsvoller. Tätigkeiten, die noch vor wenigen Jahren von mehreren Beschäftigten erledigt wurden, werden zusammengefasst und auf wenige Beschäftigte verteilt.

Vielfach ändert sich die Tätigkeit der Beschäftigten, das Arbeitsergebnis wird ein anderes, die Arbeitsvorgänge werden größer, die tariflichen Anforderungen an die Beschäftigten werden höher und sind von diesen vorzuhalten. Die früher anzutreffende arbeitsteilige Aufspaltung in einfache und schwierige Tätigkeiten gehört der Vergangenheit an und ist häufig einem ganzheitlichen Ansatz gewichen. Es ist eine Sache der Logik, dass je mehr Aufgaben und Verantwortung auf den Einzelnen übertragen werden, es desto wahrscheinlicher ist, dass die Voraussetzung einer höheren Entgeltgruppe erfüllt sind.

Soweit Bund und Kommunen an dieser Stelle nun argumentieren, die geänderte Arbeitsorganisationen, etwa in den Geschäftsstellen der Gerichte, würde zu von den Tarifvertragsparteien

nicht gewollten Eingruppierungsverbesserungen, etwa durch Überspringen von Entgeltgruppen, und einer Gleichmacherei führen, ist das in der Pauschalität so nicht zutreffend und von ihnen im Übrigen bewusst in Kauf genommen.

Ihnen entgegenzuhalten ist, dass die Tarifvertragsparteien den Arbeitsvorgang bewusst so definiert haben, dass unterschiedliche Arbeitsorganisationen zu unterschiedlichen Ergebnissen bei der Bildung der Arbeitsvorgänge führen.

Letzten Endes ist es also eine Frage der Arbeitsorganisation, bei der Übertragung von schwierigen und nach wie vor verbleibenden nicht schwierigen Tätigkeiten personell anders als bisher zu differenzieren.

Gleichfalls abzulehnen und durchschaubar ist schließlich die Forderung, den jeweiligen zeitlichen Anteil der Tätigkeiten innerhalb des Arbeitsvorgangs in einem zeitlich repräsentativen Umfang zu ermitteln, während **jetzt** nur erforderlich ist, dass der Arbeitsvorgang, in dem die inhaltliche Anforderung im rechtserheblichen Umfang erfüllt ist, den jeweiligen Zeitanteil an der Gesamtarbeitszeit einnimmt.

Sofern diese Forderung darauf abzielt, kleine Anteile von qualifizierenden Tätigkeiten, die zu einer Höhergruppierung führen zu vermeiden, stellen sich die Arbeitgeber damit gegen die geltende Definition des Arbeitsvorgangs, die das ausschließt.

Zudem würde dies eine Rückkehr zu der Auffassung von vor 1986 bedeuten und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur zeitlichen Nichtaufteilbarkeit des Arbeitsvorgangs seit 1986 (vgl. Ausführungen zu 2. c.) den Boden entziehen.

Weiterhin bleibt vollkommen unklar, was unter einem „repräsentativen Umfang“ zu verstehen ist. Es liegt nahe, dass der Begriff zu einer Rechtsunsicherheit in der Anwendung führen würde und eine Antwort darauf überhaupt erst im Laufe mehrerer Jahre durch die Rechtsprechung gefunden werden dürfte.

5. Ist die Verbandsklage der richtige Weg?

Nein. Zitiert sei hier aus einem Aufsatz der BAG-Richterin Frau Spelge (RdA 2023, 269), die wie folgt ausführt: „Das BVerfG konnte nur deshalb zu seiner Entlastung auf § 9 TVG zurückgreifen, weil die TdL, die im Instanzenzug nicht, z.B. als Nebenintervenientin, beteiligt war, die Verfassungsbeschwerde mit eingelegt hatte. Selbst in dieser gänzlich ungewöhnlichen Fallgestaltung war aber das Verfahren nach § 9 TVG nicht Teil des Subsidiaritätsgrundsatzes. Über die Frage, wie der Arbeitsvorgang iSd § 12 TV-L zu verstehen ist, bestand kein erkennbarer Streit der Tarifvertragsparteien untereinander, sondern ein Streit zwischen TdL als einer der Tarifvertragsparteien und dem BAG. Dafür ist das Verfahren nach § 9 TVG nicht gedacht.“

6. Herausforderungen in Gegenwart und Zukunft

Wie auch bereits vorgehend angedeutet (vgl. Ausführungen zu 4., Seite 6), durchdringt die Digitalisierung die öffentliche Verwaltung mehr und mehr und führt gemeinsam mit der Einführung der KI zu tiefgreifenden Veränderungen von Arbeitsprozessen und Arbeitsplätzen.

Steigende Anforderungen an Digitalisierung und komplexe Verwaltungsprozesse (Eufinger, öAT 2025, 202) gehen damit einher.

Zudem prägen heute vermehrt ganzheitliche Verfahrensbearbeitungen die Arbeitswelt, neue Bedürfnisse wirken auf Tätigkeitsmerkmale.

All diesen Herausforderungen scheint sich die TdL nicht zu stellen und stellen zu wollen. Statt die Herausforderungen als Chance zu begreifen, bewegt sie sich stoisch in der alten Tarifwelt,

hadert mit einer gewachsenen und seit Jahrzehnten ausgereiften und gefestigten höchststrichterlichen Rechtsprechung und verunsichert die Beschäftigten.

Hinzutritt, dass die zwingende Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) Mitte 2026 zu einer deutlichen Erweiterung der Arbeitgeberpflichten im Vergleich zum deutschen Entgelttransparenzgesetz führen wird.

Auch ohne nationales Umsetzungsgesetz müssen viele Anforderungen der ETRL nach Fristende – ab dem 8. Juni 2026 – von Rechts wegen erfüllt werden, was insbesondere auch eine direkte Wirkung im öffentlichen Dienst und vielen zugehörigen Bereichen entfaltet.

Schon jetzt gibt es gewichtige Stimmen in der Literatur (etwa Winter, NZA 2024, S. 8), die den Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst dringend empfehlen, die Zeit zu nutzen für Vorbereitung (Recherche, Schulung, Sensibilisierung; insb.: diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung, rechtliche Grundlagen einer „Rechtfertigung“), eigenständige Analysen der eigenen Entgeltsysteme und etwaigen Korrekturen.

Jedenfalls kann es nach dem 7. Juni 2026 einschneidende Folgen für Arbeitgeber nach sich ziehen, ein Entgeltsystem anzuwenden, mit dem die grundlegenden Vorgaben von Art. 4 Abs. 4 ETRL nicht erfüllt sind.

7. Abschließende Bewertung:

Die Arbeitgeber argumentieren, Rechtsklarheit schaffen zu wollen, tatsächlich beabsichtigen sie aber, langfristig Geld zu sparen.

Würde man der Ansicht der Arbeitgeberseite folgen, hätte dies weitreichende Auswirkungen zur Folge, die auch keinesfalls nur auf den Justizbereich beschränkt wären.

Vielmehr wäre(n) die gesamte(n) Entgeltordnung(en) und die Eingruppierungssystematik infiziert.

In der Beschreibung der betroffenen Bereiche dürfte Natter (ZTR 2019, S. 475 (478)) zu folgen sein, der diese wie folgt aufführt:

„Allen voran seien die bedeutsamen allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst (Teil I der Entgeltordnung zum TV-L) erwähnt, in die eine Vielzahl von Beschäftigten im öffentlichen Dienst eingruppiert sind. Bei den Beschäftigten im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst besteht die Problematik des „Leerlaufens“ bzw. „Überspringens“ von Entgeltgruppen etwa bei der Entgeltgruppe 10 zu Gunsten der Entgeltgruppe 11 (Merkmal: „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“; zeitliche Staffelung: „mindestens zu einem Drittel“) oder bei der Entgeltgruppe 8 zu Gunsten der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 (Merkmal: „selbstständige Leistungen“; zeitliche Staffelung: „mindestens zu einem Drittel“). Ein anschauliches Beispiel hierfür bietet im Hinblick auf das Merkmal „selbstständige Leistungen“ die bereits erwähnte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21. März 2012 zur Eingruppierung eines Außendienstmitarbeiters im Bezirklichen Ordnungsdienst Hamburg.

Weitere Staffellungen nach Zeitanteilen enthalten die Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 2 (Merkmal: „gründliche Fachkenntnisse“; zeitliche Staffelung: „mindestens zu einem Viertel“) sowie, bei Beschäftigten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit bzw. bei Beschäftigten, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 2 (Merkmal: „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“; zeitliche Staffelung: „mindestens zu einem Drittel“) und die Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 3 (Merkmal: „hochwertige Leistungen“; zeitliche Staffelung: „mindestens zu einem Drittel“).

Die Problematik betrifft ferner auch eine Reihe von Tätigkeitsmerkmalen für bestimmte Beschäftigtengruppen (Teil II der Entgeltordnung zum TV-L). Neben den erwähnten Beschäftigten im Justizdienst (Teil II Abschnitt 12.1) finden sich insbesondere Staffellungen nach Zeitanteilen bei Sozialarbeitern/Sozialpädagogen (Teil II Abschnitt 20.4, dort Entgeltgruppe 10) und bei Ingenieuren (Teil II Abschnitt 22.1, dort Entgeltgruppe 13, Entgeltgruppe 12 Fallgruppen 2

und 4, Entgeltgruppe 11 Fallgruppen 2 und 4), die zu einem „Leerlaufen“ bzw. „Überspringen“ von Entgeltgruppen führen können.“

Angesichts der von den Arbeitgebern geforderten Änderungen besteht damit in vielen Bereichen die Gefahr von Herabgruppierungen und Eingruppierungen in niedrigeren Entgeltgruppen als bisher. Zudem droht aufgrund zahlreicher Unschärfen eine Welle gerichtlicher Auseinandersetzungen.

Das ist vermeidbar und obendrein auch wenig weitsichtig. Die derzeitigen Regelungen zur Eingruppierung sind klar, verlässlich und etablierter Kompass für die Anwender*innen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Sie geben seit mehr als vier Jahrzehnten Orientierung für Personalräte und für Personalstellen, auch, weil die meisten Fragen bereits gerichtlich geklärt wurden. Sie ermöglichen die Feststellung der Eingruppierung von Beschäftigten auch bei voranschreitender Modernisierung der Arbeitsorganisation. Das ist das, was wir für die Zukunft brauchen!

Darum: <https://mitgliedwerden.verdi.de>