



Matthias Straub

Die
Eingruppierungssystematik
des Tarifvertrages für
Versorgungsbetriebe
(TV-V)

Inhalt

Einführung / Idee zum Buch

1. Die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen
 - A. Eingruppierungssystematik
 - B. Die Bedeutung der Qualifikationsvoraussetzung im TV-V
2. Die Eingruppierungslogik der Anlage 1 zum TV-V
 - A. Das Baukastenprinzip und die Heraushebungsmerkmale
 - B. Die Notwendigkeit einer Funktions- und Stellenbeschreibung
3. Die Abhängigkeit von der persönlichen Entwicklung eines Mitarbeiters zu seiner Entgeltentwicklung
4. Die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb des Tarifrechts
5. Die leistungsorientierten Entgeltmöglichkeiten des TV-V
6. Die paritätisch besetzte Kommission als Exekutive und als Korrektiv
7. Die (Neu-) Bewertung aller Stellen im Unternehmen
8. Die Einpassung der Stellenwertigkeiten in das Kompetenzmodell „Jobfamilie“

9. Anlagen: Beispiele aus der betrieblichen Praxis und sonstige Dokumente

Schlusswort/Danksagung

Einführung / Idee zum Buch



Der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) ist ein Spartentarifvertrag der Energieversorgungsbranche. In Deutschland gibt es neben den großen Energieversorgern wie Vattenfall, E.ON oder EnBW auch sehr viele Kommunale Energieversorger, oft auch Stadtwerke genannt. Aufgrund der Mitgliedschaft in einem Kommunalen Arbeitgeberverband sind die meisten dieser Stadtwerke automatisch Pflichtanwender des Tarifvertrages für Versorgungsbetriebe und müssen diesen Tarifvertrag als Arbeitgeber anwenden. Selbst Stadtwerke, die nicht im Arbeitgeberverband organisiert sind, nutzen oftmals gewillkürt die Möglichkeit, den Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe anzuwenden, was arbeitsrechtlich möglich ist.

In Summe kann man davon ausgehen, dass von den ca. 900 Kommunalen Stadtwerken 80% den TV-V anwenden. Ein sehr wichtiger Regelungsinhalt des TV-V ist die Entgeltsystematik und die Eingruppierungslogik für die Arbeitnehmer. Im Gegensatz zu vielen anderen Tarifverträgen hat der TV-V jedoch keine umfangreiche und

gut ausformulierte Entgeltordnung, sondern beschreibt eher in einer Art Baukastenprinzip die Rahmenbedingungen, teilweise bestückt mit Beispielen aus der Praxis.

Die Notwendigkeit einer Stellenbewertung ergibt sich aus deren Definition (Quelle gradar.com):

Der Begriff Stellenbewertung beschreibt ein standardisiertes Verfahren, das auf der Basis von Stellenanforderungen Positionen innerhalb eines Unternehmens bewertet. Als Synonyme sind Funktionsbewertung sowie Positionsbewertung üblich.

- Bei der Stellenbewertung wird der relative Wert einer Position ermittelt
- Positionen mit vergleichbarer Bewertung werden auf gleichem Niveau (Wertigkeit) gezeigt
- Dabei werden nicht die Positionsinhaber, sondern die konkreten Anforderungen an die Stelle analysiert (Sollermittlung)

Dieses Buch beschreibt praxisorientiert die Möglichkeiten, die der TV-V bietet und wie man insbesondere die Regelungen für den jeweiligen Bedarf im Betrieb umsetzen kann. Es beschreibt zusätzlich eine gute Möglichkeit, dies für eine Vielzahl von Stellen in einem überschaubaren Zeitrahmen zu tun.

Bevor man sich dem Thema Stellenbewertung zuwendet, sollte man wissen, dass es dafür mehrere Möglichkeiten der Vorgehensweisen gibt. Jede davon hat Vorteile, aber auch Nachteile. Ich stelle nachfolgend die zwei bekanntesten Umsetzungsmodelle vor und gehe jeweils auf die Besonderheiten bzw. auf die Vor- und Nachteile ein:

Umsetzungsmodell Analytisches Punktwertverfahren	Umsetzungsmodell Summarisches Tarifkatalogverfahren
<ul style="list-style-type: none"> • Tarifbegründung muss hier erst gefunden werden • Durchgängige Kriterien • Aufwendig in der Umsetzung • Bedarf starker externer Unterstützung • Rollen und Funktionen sind besser berücksichtigt • Steuerung des Projektes sollte mit starker externer Hilfe erfolgen (Kosten) • Know-How wird eingekauft 	<ul style="list-style-type: none"> • Stark am TV-V orientiert • Vergleichbarkeit manchmal schwierig • Rechtliches Wissen aus TV-V notwendig • Kann bei gutem Tarifwissen und Abstimmung selbst erledigt werden • Hierarchie und Aufgaben stehen im Vordergrund • Steuerung kann intern erfolgen • Know-How wird im Haus entwickelt

Wir haben in unserem Unternehmen eine Mischung aus beiden Modellen „erfunden“, was uns zu Beginn gar nicht so klar war, aber heute aufgrund der guten Ergebnisse und der gewonnenen Erkenntnisse im Unternehmen feststeht. Die Mischung bestand darin, zwar summarisch vorzugehen, aber mit unseren neuen Stellenbeschreibungen dennoch eine Basis zu schaffen, die sehr viel tiefer blicken lassen konnte. Denn selbstverständlich haben wir Rollen, tariflich nicht definierte Einflussfaktoren und auch Spezialkompetenzen bei der Bewertung einfließen lassen. Darüber hinaus ist die seither explizit eingerichtete Paritätische Kommission (PAKO) heute in der Lage, schnell, strukturiert und tariflich komplett nachvollziehbar Stellen zu

bewerten, da unser eigenes Vorgehen die Eigenschaften der beiden Modelle vereint.

Natürlich ist unser Modell nicht automatisch für jedes EVU geeignet, jedoch stecken in dem Modell einige Erfolgsfaktoren, die zum Gelingen vorhanden sein müssen, nämlich:

- Geschäftsführung und Betriebsrat sehen sich als Partner für das EVU
- Die Personalabteilung ist leistungsstark und tariflich gut geschult
- Die Führungskräfte erkennen die Systematik an und tragen sie mit

Sollte einer der Faktoren fehlen, wird unser Modell nicht gelingen können, dann sollte man sich externen Rat holen, der aber oftmals nicht günstig ist. Trotzdem sollten die Kosten nicht gescheut werden, will man eine einheitliche und anerkannte Systematik bei den Stellenwerten haben.

Zum Autor:

Matthias Straub, Jahrgang 1964, schlug zunächst nach seiner Mittleren Reife eine Beamtenlaufbahn in der Kommunalverwaltung ein. Bereits kurz nach der Staatsprüfung kam er in den Bereich des Personalmanagements, dem er bis heute treu blieb.

Das Beamtenrecht ließ ihm keine Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung offen, weshalb er nach 12 Jahren den Ausstieg aus dem sicheren Hafen wagte und bei einem Kommunalen Energieversorger als Sachbearbeiter in der Personalverwaltung anheuerte. Nach Abschluss eines berufsbegleitenden Betriebswirtschaftsstudiums übernahm er nach und nach Projektarbeiten im Personalbereich, führte einige Jahre eine Arbeitsgruppe in der Personalabteilung und

ist nun seit vielen Jahren als Personalleiter des Unternehmens mit 700 Mitarbeitern gesamtverantwortlich für das Personalmanagement und dessen Strategie.

Seit 2012 ist er außerdem in Personalunion Geschäftsführer einer zum Konzern gehörenden Gesellschaft mit mehr als 80 Mitarbeitern. Als Mitglied im Arbeitgeberverband, als beisitzender Richter am Sozialgericht und Arbeitsgericht und als aktiver Netzwerker ist er immer auf der Suche nach Lösungen für den Personalbereich.

Er hat den TV-V im Unternehmen eingeführt und danach alle Stellen im Unternehmen neu bewertet. In Kenntnis und mit Zustimmung der Geschäftsführung und des Betriebsrates beschreibt er die Tarifumsetzung im Konzern Stadtwerke Heidelberg und stellt sogar in den Anlagen zu diesem Buch sehr viele Unterlagen zur Verfügung, deren Inhalte für die Umsetzung teilweise als Blaupause verwendet werden könnten.

Dieses Buch ist die 2. Veröffentlichung des Autors, der im Jahr 2018 bereits das Fachbuch „Personalmanagement auf einen Nenner gebracht“ herausbrachte, ebenfalls erschienen bei Book on Demand (BoD).

1. Die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen



Im TV-V befindet sich im § 5 Abs. 1 der wichtigste Regelungsinhalt zu den Eingruppierungen eines Arbeitnehmers. Der genaue Wortlaut:

§ 5 Eingruppierung

(1) 1 Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 1 eingruppiert. 2 Soweit in Anlage 1 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. 3 Erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.

Der sehr kurz gehaltene Absatz 1 beinhaltet lediglich drei wichtige Hinweise, die dann auf alle Anwendungsfälle der Eingruppierung anzuwenden sind:

- Die sogenannte Halbbelegung (50% der am höchsten bewerteten Aufgaben zählen) sorgt für die rechnerische