# Information des Hauptpersonalrates beim SMWK

**Mai 2025**

# Fragen rund um die Eingruppierung – Bin ich richtig eingruppiert?

## Rechtliche Grundlagen der Eingruppierung

Grundlagen jeder Eingruppierung sind die Tätigkeitsbeschreibung /-bewertung sowie die Entgeltordnung zum Tarifvertrag (hier: TV-L). Einzige Ausnahme im TV-L sind die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, deren Eingruppierung von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder in Richtlinien bestimmt wird.

Die Tätigkeitsbeschreibung, d.h. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit, hat der Arbeitgeber spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten auszuhändigen. Dies kann unter bestimmten Bedingungen auch elektronisch erfolgen (geregelt in § 2 Absatz 1 Nachweisgesetz – hier besonders Punkt 5).

## Entgeltordnung zum TV-L

Die Entgeltordnung beschreibt Tätigkeitsmerkmale und benennt für manche Tätigkeiten Ausbildungsvoraussetzungen oder Berufserfahrung. Diese Aspekte werden den Entgeltgruppen zugeordnet.

**Anmerkung:** Den örtlichen Personalräten obliegt die Richtigkeitskontrolle. Grundsätzlich ist jede neue Tätigkeitsbeschreibung /-bewertung dem Personalrat vorzulegen. Für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte erfolgt die Prüfung durch den Personalrat nur dann, wenn sie dies selbst beantragen.

## Was passiert bei Änderungen der Tätigkeit?

Häufig ändern sich im Laufe der Zeit die Tätigkeiten. Es können sich die zeitlichen Anteile der einzelnen Tätigkeiten verschieben, neue Aufgaben hinzukommen und andere wegfallen. Das führt häufig zu der Frage: Bin ich richtig eingruppiert?

### 1. „Schleichende“ Änderung der Arbeitsaufgaben

Einer „schleichenden“ Änderung der Arbeitsaufgaben folgt nicht automatisch eine Änderung der Eingruppierung. Entscheidend ist, welche Aufgaben vom Arbeitgeber – zumeist vertreten durch die Personalabteilung – zugewiesen und in einer Tätigkeitsbeschreibung /-bewertung dokumentiert werden. Fachvorgesetzte dürfen Aufgaben nur im Rahmen dieses Dokuments übertragen. Aus der – gegebenenfalls auch freiwilligen – Übernahme neuer Aufgaben lässt sich kein Anspruch auf eine Höhergruppierung ableiten.

**2. Direktionsrecht**

Das Direktionsrecht erlaubt dem Arbeitgeber (und gegebenenfalls per Delegation auch Fachvorgesetzten) die Zuweisung anderer Aufgaben, allerdings immer nur im Rahmen des geltenden Arbeitsvertrages und der aktuellen Eingruppierung.

**3. Höherwertige Aufgaben**

Eine Höhergruppierung kommt nur in Betracht, wenn höherwertige Aufgaben gemäß Entgeltordnung einen bestimmten Umfang einnehmen.

**4. Höheres Arbeitspensum**

Eine Erhöhung des Arbeitspensums, also der Arbeitsmenge, zieht keine Höhergruppierung nach sich!

**5. Tarifliche Änderung der Entgeltgruppenzuordnung**

Zu einer neuen Zuordnung bestimmter Beschäftigtengruppen oder bestimmter Tätigkeitsmerkmale zu den Entgeltgruppen kann es auch im Ergebnis von Tarifverhandlungen kommen, zuletzt beispielsweise für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik.

## Wie erreiche ich eine Höhergruppierung?

Hier gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Beschäftigte können selbst einen Antrag auf Höhergruppierung bei der Personalabteilung stellen. Dieser Antrag kann positiv oder negativ beschieden werden.
  ***Achtung:*** Das Risiko einer Herabgruppierung ist nicht ausgeschlossen. Eine Beratung beim Personalrat im Vorfeld ist deswegen angeraten.

- Der Personalrat kann in begründeten Fällen einen sogenannten Initiativantrag zur Höhergruppierung stellen. Auch dieser Antrag kann positiv oder negativ beschieden werden. Im Falle einer Ablehnung stehen dem Personalrat weitere Möglichkeiten offen.

- Beschäftigte können die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten bitten, einen Antrag auf Höhergruppierung zu stellen. Eine aktualisierte Auflistung der Tätigkeiten einschließlich der Zeitanteile in Prozent (auf das gesamte Jahr bezogen) ist beizufügen.

- Unabhängig von den o.g. Punkten steht jedem der Klageweg beim Arbeitsgericht offen.

**Hinweis:** Zur Vorbereitung eines Antrages auf Höhergruppierung empfiehlt es sich, die ausgeübten Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum zu dokumentieren und deren Zeitanteile zu erfassen. Dabei dürfen solche Tätigkeiten nicht vergessen werden, die nicht regelmäßig anfallen.

## Was muss ich vor dem Antrag auf Höhergruppierung beachten?

Eine Änderung der Eingruppierung kann weitere Änderungen nach sich ziehen, das sind gegebenenfalls:

- Stufenzuordnung
- Jahressonderzahlung
- Zulagen
- Strukturausgleich
- Besitzstände nach TVÜ-L

**Darum:** Lassen Sie sich von Ihrer Gewerkschaft oder Ihrem Personalrat beraten, bevor eine neue Tätigkeitsbeschreibung erstellt wird und mit dem Antrag auf Höhergruppierung an die Personalabteilung geht!

## Ab wann wird eine Höhergruppierung wirksam?

Erst mit Beginn der Ausübung der höherwertigen Tätigkeiten besteht Anspruch auf das höhere Entgelt. Dies ist erst dann der Fall, wenn der Arbeitgeber, also in der Regel die Personalabteilung, die Tätigkeitsbeschreibung entsprechend geändert hat.

## Welche Besonderheiten gibt es bei befristeten Verträgen?

Hier gibt es Fallstricke, die trotz Höhergruppierung letztlich zu einem erheblichen Entgeltverlust führen können.

In einem laufenden Vertrag geht jede Höhergruppierung mit einem höheren Entgelt einher. Mit jedem neuen Arbeitsvertrag wird jedoch die Stufe für die jeweilige Entgeltgruppe neu berechnet. Die Neuberechnung der Stufe bei einem neuen Vertrag kann schlimmstenfalls zu einem Entgeltverlust von monatlich bis zu mehreren Hundert Euro führen. Aus diesem Grund ist eine eingehende Beratung beim Personalrat dringend angeraten.

---

**Erarbeitung / Neufassung: Anke Haake / Marita Ando 2025**
E-Mail: hpr@smwk.sachsen.de