



TVöD

Irrtümer bei der Eingruppierung und Eingruppierung richtig durchsetzen

Übersicht

Beamtinnen und Beamte

Personalrat

TVöD

TV-L

Streikrecht

Verwaltung 4.0



<https://bund-laender-nrw.verdi.de/tarif/++co++79828b42-ec21-11e5-a9e3-525400438ccf>

DARUM GEHT ES

1. Der Bewertungsirrtum
2. Antrag auf Höhergruppierung
3. Der Stellenplan
4. Richtlinien zur Eingruppierung
5. Der Besitzstand
6. Eingruppierung richtig durchsetzen
7. Tarifverträge
8. Entgeltordnung
9. Arbeitsvorgang
10. Die Tarifautomatik
11. Bewertung ist Rechtsanwendung
12. Auszuübende Tätigkeit
13. Der Hälfte-Grundsatz
14. Tätigkeitsmerkmale
15. Ausbildungsvoraussetzungen
16. Schleichende Höherwertigkeit
17. Durchsetzung des Tarifanspruchs
18. Verjährung
19. Mitbestimmung
20. Klageverfahren
21. Beweislast

Die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten richtet sich nach den tariflichen Eingruppierungsmerkmalen.

Trotzdem halten sich in der Bewertungs- und Eingruppierungspraxis zahlreiche Irrtümer, die eine höhere Eingruppierung versprechen.

Beschäftigte stützen ihre Hoffnung auf eine höhere Eingruppierung allzu oft auf diese Irrtümer.

Darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsordnungen durchgeführt werden – das hat der Gesetzgeber den Personalräten als eine der wichtigsten Aufgabe in das BPersVG und die jeweiligen Landesgesetze geschrieben. Landauf, landab kommen die jeweiligen Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter dieser Pflicht nach. Dabei kümmern sie sich auch um die Einhaltung der tariflichen Eingruppierungsvorschriften. Immer wieder fällt auf, dass sich ganz bestimmte Meinungen, Verfahrensweisen und damit auch Auswirkungen an vermeintlichen Grundsätzen orientieren, die nur allzu häufig von den öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen abgeleitet werden und sich trotzdem hartnäckig halten. Diese Irrtümer gilt es aufzuzeigen, damit vor Irrglauben zu bewahren, um Irrwege zu vermeiden.

1. Der Bewertungsirrtum

Es kommt in der Praxis nicht selten vor, dass Beschäftigte eine Überprüfung der Eingruppierung beantragen und die Überprüfung ergibt, dass die Tätigkeit schon von Beginn an zu niedrig bewertet war. In der Praxis erfolgt dann regelmäßig die Korrektur dieses Bewertungsirrtums. Fälschlicherweise oft nach den Regeln einer Höhergruppierung nach § 17 Abs. 5 TVöD, mit der Folge, dass die Stufenlaufzeit in der neuen Entgeltgruppe neu beginnt. Das stellt sich jedoch bei näherer Betrachtung als tarifwidrig heraus.

Ergibt die Neubewertung einer unveränderten Tätigkeit eine andere – hier höhere – Eingruppierung, handelt es sich nicht um die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit. Vielmehr ist auf den Zeitpunkt abzustellen, zu welchem die Übertragung der Tätigkeit erfolgt ist oder die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale vorgelegen hat (Eingruppierungszeitpunkt). Die oder der Beschäftigte war aufgrund der Tarifautomatik der Eingruppierungsvorschriften (§ 12 TVöD / § 22 BAT) von Beginn an in der »richtigen« Entgeltgruppe eingruppiert. Insoweit wird auf den tarifvertraglich vereinbarten Wortlaut »... ist eingruppiert« verwiesen. Folglich beginnt zu diesem Eingruppierungszeitpunkt auch die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe.

Einen Anspruch auf das rückwirkend festgestellte höhere Entgelt haben Beschäftigte jedoch nur unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist (§ 37 TVöD / TV-L).

Seltener ergibt eine Neuüberprüfung, dass die frühere Feststellung der Eingruppierung zu hoch war. Auch das ist ein festgestellter Bewertungsirrtum. Die Rechtsfolge ist dann ebenfalls die Korrektur der Eingruppierung ab dem Eingruppierungszeitpunkt. Entgegen landläufiger Meinung ist diese Korrektur nicht mit einer Änderungskündigung, sondern vielmehr durch eine einseitige (arbeitgeberseitige) Herabgruppierungserklärung möglich (korrigierende Rückgruppierung). Im Umkehrschluss zur korrigierenden Höhergruppierung hat für diesen Fall der Arbeitgeber Anspruch auf Rückzahlung des zu viel gezahlten Entgelts. Maßgeblich ist, dass es sich tatsächlich um einen Bewertungsirrtum handelte und dass bei einer Rückzahlung ebenfalls die tarifliche Ausschlussfrist zu beachten ist.

2. Antrag auf Höhergruppierung

In der Praxis stößt man immer wieder auf den Irrglauben, dass ein an den Arbeitgeber gerichteter »Antrag auf Höhergruppierung« ein zielführendes Mittel sei. Oft genug ist das aber lediglich der Beginn eines endlosen Schriftwechsels ohne rechtliche Auswirkung. Da sich Beschäftigte in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis befinden, gelten im Gegensatz zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nicht die verwaltungsrechtlichen Verfahrensgrundsätze. Gegen die arbeitgeberseitige »Ablehnung« ist deshalb kein Einspruch oder Widerspruch möglich. Zumindest entfaltet das keine Rechtswirkung.

Die Tarifautomatik setzt fiktiv voraus, dass Beschäftigte Entgelt nach der Entgeltgruppe erhalten, in die sie eingruppiert sind. Es bleibt somit nur Raum zur Feststellung, ob die Entgeltzahlung tatsächlich dieser Eingruppierung entspricht. Sind Beschäftigte der Auffassung, dass ihnen Entgelt nach einer höheren Entgeltgruppe zusteht, tragen sie die Beweislast.

Die arbeitgeberseitige Feststellung ist tarifrechtlich nichts anderes als die Äußerung einer Rechtsmeinung. Der Arbeitgeber legt – in der Regel im Zuge einer Stellenbewertung – fest, welche Tätigkeitsmerkmale nach seiner Ansicht die auszuübende Tätigkeit erfüllt. Das ist tarifrechtlich nicht bindend. Vielmehr ist es Sache der oder des Beschäftigten, darzulegen und zu beweisen, dass die auszuübende Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der angestrebten Entgeltgruppe erfüllt. Das einzige rechtswirksame Mittel hierzu ist die beim Arbeitsgericht eingereichte Feststellungsklage (Eingruppierung) und Zahlungsklage (Entgelt). Bevor diese Klagen eingereicht werden, sollte dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben werden, seiner Verpflichtung zur entsprechenden Entgeltzahlung nachzukommen.

3. Der Stellenplan

Während die Anstellung, Besoldung und Beförderung von Beamtinnen und Beamten davon abhängig ist, dass eine ganz bestimmte Planstelle in einem Stellenplan vorhanden ist, trifft dies auf Tarifbeschäftigte nicht zu. Somit kann der Arbeitgeber tarifliche Ansprüche auf Bezahlung nach einer bestimmten Entgeltgruppe nicht unter Berufung auf haushaltsrechtliche Vorschriften oder unter Berufung auf den Stellenplan zurückweisen. Vielmehr gilt hier der umgekehrte Fall. Der Arbeitgeber hat den Stellenplan so einzurichten, dass dieser mit den Tätigkeitsmerkmalen der Beschäftigten im Einklang steht.

4. Richtlinien zur Eingruppierung

Für die Eingruppierung von Beschäftigten sind Eingruppierungsrichtlinien einer Tarifvertragspartei, etwa des Arbeitgeberverbands, unerheblich. Es handelt sich hier um einseitige, also nicht zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarte Hinweise oder Empfehlungen.

Genauso sind Eingruppierungsrichtlinien, die von einzelnen Interessengruppen verfasst wurden, einseitige Hinweise oder Empfehlungen. Zwar kommen diese immer wieder vor, wenn es um einzelne Berufsgruppen geht. Sie formulieren allerdings in der Regel mehr Wünsche als Tatsachen.

5. Der Besitzstand

Unter Besitzstand wird häufig verstanden, dass eine einmal im öffentlichen Dienst erreichte Eingruppierung oder ein gezahltes Entgelt nicht mehr nach unten verändert werden kann. Das trifft allerdings nur zu, wenn ein solcher Besitzstand von den Tarifvertragsparteien vereinbart wurde. Das gilt etwa bei einer Vereinbarung, die von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich und tatbestandsbezogen bei tariflichen Neuregelungen getroffen wird, damit Beschäftigte, die bereits in den Genuss von tariflichen Leistungen kamen, dadurch keine unmittelbaren Nachteile erleiden (beispielsweise Entgeltfortzahlung, Urlaubsanspruch). In Eingruppierungsfragen ist ein unmittelbar geltender Besitzstand nicht vereinbart. Die Eingruppierung und damit das Entgelt sind grundsätzlich an die auszuübende Tätigkeit gekoppelt und die unterliegt ständiger Veränderung.

Quelle: Der Personalrat - Ausgabe 3-2016.

6. Eingruppierung richtig durchsetzen

TARIFANSPRUCH Die tarifliche Eingruppierung ist manchmal umstritten. Sie kann arbeitsgerichtlich durchgesetzt werden. Damit das nicht schiefgeht, ist einiges zu beachten.

DARUM GEHT ES

Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeiten, die die Beschäftigten ausüben haben.

Das zutreffende Entgelt ergibt sich aus dem Tarifvertrag. Der Personalrat kontrolliert dessen richtige Anwendung.

Gewährt der Arbeitgeber nicht die gewünschte Eingruppierung, kann diese – bei Vorliegen der Voraussetzungen – arbeitsgerichtlich durchgesetzt werden.

Eine fehlerhafte Eingruppierung kann den Verlust von richtig viel Geld bedeuten. Zwischen zwei Entgeltgruppen liegen beispielsweise im TVöD-Bund schnell mal 300 Euro brutto. Daher sind Fragen der Eingruppierung in der Arbeit des Personalrats ein wichtiges Thema.

Hinsichtlich der richtigen Eingruppierung ist zuerst der Personalrat gefragt. Ihm steht ein Mitbestimmungsrecht in allen mit einer Eingruppierung oder Umgruppierung zusammenhängenden personellen Angelegenheiten zu (§ 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG und entsprechende Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze). Das beginnt bei der Einstellung und gilt auch für Versetzungen oder Umsetzungen.

7. Tarifverträge

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes zeichnen sich durch detaillierte Regelungen zur Eingruppierung aus, die auf die Vielfalt der beruflichen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst zurückzuführen sind. Nachstehend werden die Grundsätze der Eingruppierung nach dem TVöD-Bund erläutert. Nach Jahren des Übergangsrechts haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine seit 1.1.2014 geltende »Entgeltordnung« (TV EntgO Bund) geeinigt. Die Entgeltregelungen für die Kommunen sind noch nicht abgeschlossen.

8. Entgeltordnung

Zum besseren Verständnis und zur Vereinfachung der Lesbarkeit beziehen sich nachfolgende Ausführungen auf die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TVöD-Bund fallen. Die Eingruppierung richtet sich für diese Beschäftigten nunmehr ausschließlich nach der sogenannten EntgO Bund, die die Vergütungsordnung des BAT und des MTA sowie alle Übergangsregelungen ersetzt.

Die Entgeltordnung gliedert sich in einen Allgemeinen und in spartenbezogene Besondere Teile, wie zum Beispiel Krankenhäuser oder Sparkassen. Der Allgemeine Teil enthält die für alle Bereiche geltenden Regelungen. Die Eingruppierungsgrundsätze sind in § 12 und § 13 TVöD geregelt und die weiteren Regelungen zur Eingruppierung in einem eigenen Tarifvertrag EntgO Bund.

9. ARBEITSVORGANG

Arbeitsvorgänge sind nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu Abs. 2 des § 12 TVöD-Bund Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der oder des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (zum Beispiel unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

10. Die Tarifautomatik

Das zutreffende Entgelt ergibt sich nicht aus dem Arbeitsvertrag, sondern direkt aus dem Tarifvertrag und ist abhängig von der ausgeübten Tätigkeit. In § 12 Abs. 2 TVöD heißt es: »Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.«

11. Bewertung ist Rechtsanwendung

Der Tarifvertrag regelt also selbst und unmittelbar die Eingruppierung. Der Arbeitgeber hat diese Regelung lediglich umzusetzen. Die Feststellung der zutreffenden Entgeltgruppe an Hand der Tätigkeitsmerkmale ist Rechtsanwendung. Daraus folgt, dass deren Angabe im Arbeitsvertrag oder in der Mitteilung an den Personalrat lediglich eine Rechtsauffassung des Arbeitgebers wiedergibt. Daher hat der Personalrat auch nur ein Recht zur Kontrolle der richtigen Tarifvertragsanwendung. Diese kann falsch sein. Dann muss eine Korrektur erfolgen. Ist die festgelegte Entgeltgruppe zu niedrig, kann die oder der Beschäftigte Vergütung nach der höheren zutreffenden Entgeltgruppe verlangen und ggf. vor dem Arbeitsgericht durchsetzen. Hat der Arbeitgeber irrtümlich eine zu hohe Entgeltgruppe zugrunde gelegt, kann dies grundsätzlich nach der Rechtsprechung des BAG auch zu Lasten der Beschäftigten berichtigt werden. Dabei steht die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag einer nachfolgenden Änderungsmitteilung oder einem Änderungsvertrag nicht im

Wege. Die Rechtsprechung sieht hierin keine vertragliche Vereinbarung, sondern allein die Mitteilung des Arbeitgebers, welche Entgeltgruppe er für zutreffend erachtet.

12. Auszuübende Tätigkeit

Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit aufgrund der »auszuübenden Tätigkeit« zu bewerten. Dabei handelt es sich um die im Arbeitsvertrag bezeichnete oder vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts zugewiesene Aufgabe. Soweit die nähere Konkretisierung durch einen Organisationsplan oder eine Stellenbeschreibung erfolgt, sind diese maßgebend. Der Arbeitgeber darf der oder dem Beschäftigten keine niedriger zu bewertende Tätigkeit zuweisen. Umgekehrt kann die oder der Beschäftigte ohne Kenntnis und Zustimmung der zuständigen Stelle nicht zusätzliche Aufgaben an sich ziehen und daraus Ansprüche ableiten.

13. Der Hälfte-Grundsatz

§ 12 TVöD-Bund bestimmt, dass es für die Eingruppierung der Beschäftigten auf die Bildung von Arbeitsvorgängen für die Bewertung der Tätigkeiten ankommt. Entscheidend ist, dass mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die die Anforderungen eines oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe erfüllen. In der Protokollnotiz Nr. 1 zu Abs. 2 des § 12 TVöD ist die tarifliche Definition des Begriffs des Arbeitsvorgangs nebst einigen Beispielen aufgeführt. Wichtig ist, dass nicht jeder einzelne Arbeitsschritt als Arbeitsvorgang einzuordnen ist. So ist zum Beispiel nicht jede Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld als Arbeitsvorgang anzusehen, sondern die Bearbeitung derartiger Anträge überhaupt bildet einen Arbeitsvorgang (siehe auch Praxisbeispiel 1). Dabei ist der den Beschäftigten konkret übertragene Aufgabenbereich zu bewerten. Es kommt nicht darauf an, ob es theoretisch möglich wäre, die Bearbeitung einzelner Teile des Arbeitsvorgangs auf verschiedene Bearbeiter aufzuteilen (Atomisierungsverbot).

14. Tätigkeitsmerkmale

Mit den tariflichen Regelungen über die Tätigkeitsmerkmale sollen möglichst alle Tätigkeiten vollständig erfasst werden. Ausnahmen sind ausdrücklich bezeichnet (zum Beispiel Lehrkräfte). Durch die Zusammenführung der alten Tätigkeitsmerkmale für Arbeiter und Angestellte sind die Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltordnung weitestgehend vereinheitlicht und von ca. 3.000 auf 1.000 reduziert worden. Es gilt weiter der Grundsatz: Die Eingruppierung nach allgemeinen Merkmalen scheidet aus, wenn es für die betreffende Tätigkeit ein spezielles tarifliches Merkmal gibt!

15. Ausbildungsvoraussetzungen

Die Entgeltordnung sieht in vielen Entgeltgruppen mit Ausbildungsvoraussetzungen die Gruppe der »sonstigen Beschäftigten« vor. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn Berufsausbildung oder Hochschulausbildung solche Voraussetzungen sind. Diese »sonstigen Beschäftigten« haben die geforderte Ausbildung nicht, können aber bei der Ausübung entsprechender Tätigkeiten dieselbe Vergütung erzielen wie Beschäftigte, die das Ausbildungserfordernis erfüllen. Voraussetzung ist aber, dass diese Beschäftigten über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Die Rechtsprechung stellt hieran hohe Anforderungen. Sie verlangt zwar nicht Wissen und Können, wie es die geforderte Ausbildung vermittelt, erwartet aber den Nachweis, dass die sonstigen Beschäftigten ein entsprechendes umfangreiches Wissen und Können ähnlich gründlich beherrschen. Dafür reicht die Tätigkeit auf einem eng begrenzten Teil des Fachgebiets regelmäßig nicht aus. So kann zum Beispiel ein Erzieher trotz mehrjähriger Tätigkeit im Gruppendienst eines Heimes zur Betreuung alkoholabhängiger Männer keine Vergütung wie ein Sozialpädagoge mit staatlicher Anerkennung verlangen.

16. Schleichende Höherwertigkeit

§ 13 TVöD regelt den Fall, dass Beschäftigten eine höherwertige Tätigkeit zwar nicht übertragen worden ist, die bisherige übertragene Tätigkeit sich aber nicht nur vorübergehend dahin geändert hat, dass die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Entgeltgruppe erfüllt sind. Damit sollen die Fälle erfasst werden, in denen sich die Tätigkeit auf Grund von außen einwirkenden Umständen ändert.

Diese Regelung greift nicht, wenn der Arbeitgeber Änderungen veranlasst. Diese beeinflussen immer die auszuübende Tätigkeit nach § 12 Abs. 2 TVöD. Ebenfalls kein Fall einer zugewachsenen Tätigkeit liegt vor, wenn die oder der Beschäftigte ohne Kenntnis und Zustimmung der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle höherwertige Aufgaben übernimmt.

17. Durchsetzung des Tarifanspruchs

Nicht immer entspricht die Vergütung der tarifgerechten Eingruppierung. In diesem Fall muss die oder der Beschäftigte die entsprechende Forderung geltend machen und ggf. in einem Prozess vor dem Arbeitsgericht verfolgen. Denn es gilt die Ausschlussfrist nach § 37 TVöD. Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Eine mündliche Forderung genügt nicht.

18. Verjährung

Unabhängig von der tariflichen Ausschlussfrist unterliegen die Vergütungsansprüche der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 BGB. Diese Frist beginnt immer erst mit Ende des Kalenderjahres, in dem der Anspruch fällig geworden ist (§ 199 BGB). Vergütungsansprüche aus dem Jahr 2015 verjähren also erst am 31.12.2018. Die Verjährungsfrist kann nur durch Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht gestoppt werden (§ 204 BGB).

19. Mitbestimmung

Dem Personalrat steht zwar bei allen mit der Eingruppierung zusammenhängenden Fragen ein Mitbestimmungsrecht zu (§ 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG). Ein Initiativrecht besteht jedoch nur eingeschränkt (§ 70 Abs. 2 BPersVG), so dass der Personalrat eine Entscheidung der Einigungsstelle nicht erzwingen kann. Die Personalvertretungsgesetze der Länder weisen teilweise andere Regelungen auf. So besteht in Nordrhein-Westfalen ein Initiativrecht des Personalrats nach Meinung des BVerwG auch bei personellen Maßnahmen zugunsten einzelner, namentlich benannter Beschäftigter.

20. Klageverfahren

Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Höhergruppierung ab, so kann die oder der Beschäftigte das Ziel einer höheren Vergütung nur mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht weiterverfolgen. Diese Klage kann mit einem Feststellungsantrag eingeleitet werden, wonach festgestellt werden soll, dass der Klägerin oder dem Kläger eine Vergütung nach EG 12 TVöD Bund zusteht. Die Differenzbeträge für die einzelnen Monate müssen dann nicht errechnet werden.

21. Beweislast

Für die Eingruppierungsklage gelten die allgemeinen prozessualen Grundsätze. Die Klägerin oder der Kläger muss die Voraussetzungen des Anspruchs darlegen und beweisen. Dies setzt zunächst voraus, dass die oder der Beschäftigte dem Arbeitsgericht eine genaue Darstellung ihrer oder seiner Tätigkeit (Arbeitsvorgänge) vorlegt. Diese muss Rückschlüsse auf die einschlägigen Tarifmerkmale zulassen, also zum Beispiel ob und inwieweit eine Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert und welche Fachkenntnisse einzusetzen sind. Dies gilt insbesondere für die Heraushebungsmerkmale, wie etwa »besonders verantwortungsvoll«.

Da die Entgeltgruppen im TVöD zumeist aufeinander aufbauen, muss der Vortrag der Beschäftigten auch erkennen lassen, auf Grund welcher Tatsachen die Tätigkeitsmerkmale der höheren Entgeltgruppe erfüllt sein sollen. Dabei genügt es nach der ständigen Rechtsprechung des BAG nicht,

nur die eigene Tätigkeit darzustellen. »Allein aus der Betrachtung der jeweiligen Tätigkeit der Arbeitnehmerin sind noch keine Rückschlüsse darauf möglich, ob das Heraushebungsmerkmal vorliegt. Der Tatsachenvortrag muss insgesamt erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit heraushebt und einen wertenden Vergleich mit dieser nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeit erlauben.«

In der Praxis wird eine Art »Tagebuch« geführt werden müssen, das die einzelnen Tätigkeiten je Arbeitstag benennt, deren Dauer aufzeigt und diese den einschlägigen Arbeitsvorgängen zuordnet.

Ein Klageverfahren muss also längerfristig vorbereitet und sollte nicht ohne juristische Beratung begonnen werden.

Quelle: Der Personalrat - Ausgabe 3-2016.