



D – Eingruppierung und Musterstellenbeschreibungen

Die Eingruppierung der Mitarbeitenden der EKHN ergibt sich aus § 28 Absatz 1 KDO:

"Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist entsprechend der mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe gemäß den Eingruppierungsordnungen (Anlage 1) eingruppiert. Erreicht keine der von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet"

Die Eingruppierung bestimmt sich daher nach den übertragenen und auszuübenden Tätigkeiten, die auf Dauer ausgeführt werden. Aus den Tätigkeitsmerkmalen ergibt sich die Entgeltgruppe gemäß der Eingruppierungsordnung

Entscheidend ist dabei die auszuübende Tätigkeit, nicht die ausgeübte.

Die übertragene Tätigkeit wird in einer Stellenbeschreibung beschrieben. Diese legt fest, welche Aufgaben an einem Arbeitsplatz erledigt werden sollen. Aus der Festlegung der zu erledigenden Aufgaben sind die notwendigen Kompetenzen und die Verantwortlichkeiten des Stelleninhabers / der Stelleninhaberin abzuleiten.

Die Stellenbeschreibung gibt neben der Aufzählung der Arbeitsvorgänge Auskunft über die Einordnung eines Arbeitsplatzes in die betriebliche Organisation und die konkreten Anforderungen an den Stelleninhaber / die Stelleninhaberin. Diese konkreten Anforderungen beziehen sich auf die speziellen Kenntnisse, die die Übertragenen Aufgaben zu ihrer Bewältigung benötigen.

Unbeachtliche Kriterien für die Eingruppierung sind beispielsweise die Eingruppierung anderer Beschäftigter, die mit vergleichbaren Tätigkeiten beschäftigt werden oder die Besoldung von Beamten mit ähnlichen Funktionen. Auch die Eingruppierung des vorherigen Stelleninhabers ist unerheblich.

Die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag, der Stellenbeschreibung oder im Stellenplan ist deklaratorisch und begründet keinen individuellen Anspruch. Maßgeblich ist allein die Bewertung der auszuübenden Tätigkeiten.

Zur weiteren Differenzierung der Eingruppierung besteht die Möglichkeit der Gewährung einer Tätigkeitszulage gemäß § 28 Absatz 1a KDO:

"Zur weiteren Differenzierung der Eingruppierung kann eine monatliche Tätigkeitszulage gewährt werden. Die Zulage beträgt 25 oder 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn sie oder er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem tatsächlichen Tabellenentgelt (§ 30 Absatz 1). Die Gewährung der Tätigkeitszulage erfolgt auf Grundlage des genehmigten Stellenplans."

Eine Tätigkeitszulage kann daher gewährt werden, wenn die Tätigkeit nicht zu mindestens 50 % den Merkmalen einer Entgeltgruppe entspricht und die nächst höhere Entgeltgruppe somit nicht erreicht ist. Die Tätigkeitszulage errechnet sich aus einem Viertel oder der Hälfte der Differenz zwischen der tatsächlichen und der nächsthöheren Entgeltgruppe.

Aus der Entgelttabelle ist einerseits die Entgeltgruppe (durch die Eingruppierungsordnung bestimmt) und andererseits die Stufe (abhängig von den Beschäftigungszeiten der Mitarbeitenden) ersichtlich.

<https://intranet-dev.ekhn.de/personal/personal/personalrecht/stellenbewertung-gesamtkirche.html>

<https://intranet-dev.ekhn.de/personal/personal/personalrecht/stellenbewertung-regionalverwaltungen-dekanate-kirchengemeinden.html>

[Hinweise zum Stellenbewertungsverfahren Gesamtkirche](#)

[Hinweise zum Stellenbewertungsverfahren Kirchengemeinde, Dekanate](#)