

## **PersonalRAT**

### **Tätigkeitsbeschreibung und Übertragung von Aufgaben**

Eine Tätigkeitsbeschreibung gehört zu den wesentlichen Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses. Darin ist die zu leistende Tätigkeit der/des Beschäftigten kurz beschrieben. Anhand der Tätigkeitsbeschreibung erfolgt die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe durch das Dezernat Personal bzw. für Beschäftigte der Medizinischen Fakultät durch den Geschäftsbereich Personal und Recht (UKD) auf Grundlage der Entgeltordnung des Tarifvertrages der Länder. Die somit tariflich bewertete Tätigkeitsbeschreibung wird Bestandteil der Personalakte. Diese kann von der/dem Beschäftigten eingesehen werden. Bei Vertragsschluss soll die Tätigkeitsbeschreibung den Beschäftigten, die mit Unterschrift die Kenntnisnahme bestätigen, ausgehändigt werden.

Die eigene Tätigkeitsbeschreibung sollte jede/r kennen, da die Beschäftigten verpflichtet sind, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Bei wesentlichen Änderungen der Tätigkeit ist eine neue Tätigkeitsbeschreibung erforderlich.

Nur durch Dienstvorgesetzte übertragene Aufgaben sind verbindlich. Dienstvorgesetzte sind der Rektor für das wissenschaftliche/künstlerische Personal und der Kanzler für das sonstige Personal. Diese können andere Personen, z.B. den Dezernenten Personal, zur Vertretung autorisieren. Ausschließlich Dienstvorgesetzte dürfen arbeits- oder beamtenrechtliche Entscheidungen treffen (z.B. Abschluss des Arbeitsvertrages, Zuweisung von Aufgaben). Fachvorgesetzte haben grundsätzlich keine Befugnis zu personalrechtlichen Entscheidungen. Sie können lediglich Anweisungen im Rahmen der gültigen Tätigkeitsbeschreibung erteilen.

Die kurzfristige und vorübergehende Übertragung anderer, möglicherweise niedriger oder höher zu bewertender, Aufgaben ist generell möglich. Sie kann von Beschäftigten mit Hinweis auf die Tätigkeitsbeschreibung nicht abgelehnt werden. Ausnahmen bilden erkennbar unzumutbare, also z.B. gesundheitsschädliche bzw. gefährliche Tätigkeiten oder gar sittenwidrige bzw. rechtswidrige Aufgaben. Die Vergütung einer vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit ist im Tarifvertrag geregelt.

Für eine dauerhafte Übertragung einer höherwertigen oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit ist eine Änderung der Tätigkeitsbeschreibung sowie eine erneute tarifliche Bewertung dieser durch die Personalabteilung notwendig. Darüber hinaus ist der Personalrat einzubeziehen, da er in diesen Fällen mitbestimmungspflichtig ist. Bei wissenschaftlichen Beschäftigten erfolgt die Beteiligung des Personalrates jedoch nur auf Antrag (siehe PersonalRAT „Eingeschränkte Mitbestimmung des Personalrates bei wissenschaftlichem Personal, SHK und WHK“ auf den Webseiten des Personalrates).

## PersonalRAT

### Rechtsquellen:

§ 3 (1) TV-L	Arbeitsvertraglich geschuldete Leistung
§ 3 (6) TV-L	Recht auf Einsicht in die Personalakte
§ 14 TV-L	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
§ 80 SächsPersVG	Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung
§ 2 (2) 1 S. 2 Nr. 5 NachwG	Nachweispflicht
§ 78 Abs. 2 SächsHSFG	Gemeinsame Bestimmungen für das Hochschulpersonal