

Erste Hilfe im Eingruppierungs- Verfahren

Handlungshilfe zur Entgeltordnung TV-L und TVöD



*Bildung, Wissenschaft
und Forschung
Bund und Länder*

*Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft*

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Bin ich richtig eingruppiert?	S. 4
Tätigkeitsbewertung	S. 5
Gesichtspunkte Eingruppierungsfeststellungsklage	S. 5
Unterscheidung bzw. Bildung von Arbeitsvorgängen	S. 7
Zur Tätigkeitsbewertung	S. 8
Zu den häufigsten „Argumenten“ der Arbeitgeber	S. 10
„Eingruppierung“ oder „Höhergruppierung“	S. 10
Die Qualität oder Menge der geleisteten Arbeit	S. 11
Haushaltsrechtliche Vorschriften	S. 12
Vergleiche mit anderen Beschäftigten	S. 12
Stellenanzeigen und Ausschreibungstexte	S. 13
Zum tarifgerechten Verfahren der Eingruppierung im Einzelnen	S. 14
Eingruppierung als Voraussetzung der Entgeltfestsetzung	S. 14
Was ist eine Fallgruppe	S. 14
Die Feststellung der zutreffenden Eingruppierung	S. 15
Diagramm: Tarifautomatik	S. 16
Die „nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit“	S. 17
Vorübergehende Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit	S. 18
Tätigkeitsmerkmale der dauerhaft auszuübenden Tätigkeit	S. 19
Auffindung der Entgeltgruppe der auszuübenden Tätigkeit	S. 20
Wie bilde ich Arbeitsvorgänge innerhalb der Gesamttätigkeit?	S. 22
Das zeitliche Maß der Arbeitsvorgänge	S. 24
Was gehört in eine Tätigkeitsbeschreibung?	S. 26
Warum ist der Fragebogen so wichtig?	S. 26
Für die Eingruppierung erforderliche Unterlagen/Dokumente	S. 27
Formulare	S. 28
Erfassungsbogen für Beschäftigte	S. 28
Meine auszuübende Tätigkeit	S. 33
Erfassungsbogen Muster	S. 34
Erfassungsbogen Blanco (Kopiervorlage)	S. 35
Für den Arbeitsvorgang erforderliche Fachkenntnisse	S. 36
Selbständige Leistungen	S. 37
Allgemeiner Verwaltungsdienst	S. 38
Allgemeiner Verwaltungsdienst ab EG9/EG9a	S. 39
Allgemeiner Verwaltungsdienst EG 10 und EG 11	S. 40
Allgemeiner Verwaltungsdienst EG 12	S. 42
Anhang	S. 44
Literaturverzeichnis	S. 44
Kurzbeschreibung der wichtigsten unbestimmten Rechtsbegriffe	S. 46

Autoren:

Susanne Feldkötter, Fachbereich 05 Bildung, Wissenschaft und Forschung
Andreas Müller, Referent für ver.di Bildung + Beratung

V. i. S. d. P. und Impressum:

ver.di Fachbereiche 05 und 06 Berlin-Brandenburg,
Katja Boll – Gewerkschaftssekretärin FB06. Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin;
Kontakt: katja.boll@verdi.de
Susanne Feldkötter – Gewerkschaftssekretärin FB05. Konrad-Wolf-Allee 1 - 3,
14450 Potsdam; Kontakt: susanne.feldkoetter@verdi.de

Copyright: ver.di Fachbereich 05 BB, Andreas Müller (Anhang)

Druck: Druckerei Dressler, Oranienstraße 10-11, 10997 Berlin

Bin ich richtig eingruppiert?

Diese Frage lässt sich häufig nicht einfach durch einen Blick in die Entgeltordnung klären.

Noch problematischer ist es, wenn meine Tätigkeit nicht in der Entgeltordnung abgebildet ist oder ich eine andere Tätigkeit ausübe, als in meiner Stellenbeschreibung steht.

Dann muss ich hinsichtlich der Eingruppierung sowie des Entgeltes eine tarifrechtliche Überprüfung vornehmen und etwaige Ansprüche ggf. gerichtlich einklagen.

Die nachfolgenden Hinweise sollen einen Überblick geben, welche rechtlichen und praktischen Gesichtspunkte bei der Eingruppierung von Bedeutung sind.

Die Gewerkschaft ver.di unterstützt mit Beratung und ggf. auch als Vertretung vor den Gerichten der Arbeitsgerichtsbarkeit. Dafür ist aber in jedem Falle eine Vor- und Mitarbeit erforderlich. Die besteht insbesondere in einer ausführlichen Beschreibung der Tätigkeit, um daraus – in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftssekretärinnen

und -sekretären von ver.di – eine tarifgerechte Tätigkeitsdarstellung und Bewertung unter Begründung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale erarbeiten zu können.

Diese nicht ganz einfachen Sachverhalte und das Verfahren erläutern wir in dieser Broschüre.

Sie soll als „Gebrauchsanweisung“ für die Ermittlung einer tariflichen Eingruppierung dienen und unsere Mitglieder dabei unterstützen, sich in strukturierter Art und Weise dieser Frage zu nähern.

Wir von ver.di werden Sie gern bei der Überprüfung weiter unterstützen.

Wichtig ist auch, noch mal darzulegen, dass eine korrekte Eingruppierung eine tarifliche Leistung ist, die nur durch einen guten Tarifvertrag gesichert wird.

Susanne Feldkötter

Fachbereich Bildung, Wissenschaft und
Forschung

Andreas Müller

Referent für ver.di Bildung + Beratung

Tätigkeitsbewertung

Sie haben Zweifel an Ihrer Eingruppierung und würden diese notfalls auch gerichtlich mit einer Eingruppierungsklage verfolgen? Der erste Schritt ist zunächst, dass Sie Ihre Forderung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin geltend machen.

Dafür genügt es nicht, die Überprüfung Ihrer bisherigen Eingruppierung zu fordern/beantragen oder Einwände gegen Ihre gegenwärtige Feststellung der Eingruppierung bzw. die Höhe des jetzigen Entgeltes zu erheben. Die in vielen Verwaltungen von Beschäftigten häufig gestellten sog. „Anträge auf Überprüfung der Eingruppierung“ reichen in der verbreiteten Form also nicht aus.

Sie müssen vielmehr auch die Entgeltgruppe aufführen, die Sie für richtig halten, und vor allem geltend machen, dass Sie Entgelt danach beanspruchen. Weiter sollten Sie die Zahlung der Differenz zwischen Ihrem bisherigen Entgelt und dem begehrten Entgelt geltend machen. Eine Geltendmachung umfasst gemäß § 37 TV-L/TVöD Ihre Ansprüche für die letzten sechs Monate seit Fälligkeit. Eine Begründung müssen Sie aber nicht beifügen.

Daneben läuft die gesetzliche Verjährungsfrist. Sie beträgt bei Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis drei Jahre und beginnt immer mit dem Ende des Jahres, in dem die Ansprüche entstanden sind bzw. fällig waren. Zum Beispiel verjähren **alle** im Jahre 2014 bis zum 31. Dezember 2014 entstandenen Ansprüche zum Ablauf des 31. Dezember 2017 – auch Ansprüche aus Januar 2014.

Sollte der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bis zum Ende der gesetzlichen Verjährungsfrist Ihrer Geltendmachung nicht entsprochen haben, kann der Lauf der Verjährung nur unterbrochen werden durch rechtzeitige Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht.

Wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Ihre Forderung abgelehnt hat, ist es sinnvoll, Gespräche und Verhandlungen unter Einschaltung des Personal- bzw. Betriebsrates zu führen. Ist auch das ohne Erfolg geblieben und wollen Sie Ihr Anliegen weiter verfolgen, bleibt nur der Weg der Eingruppierungsfeststellungsklage vor dem Arbeitsgericht. Eine solche Klage muss gut vorbereitet sein.

Bei einer Eingruppierungsfeststellungsklage sind folgende Gesichtspunkte für die Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerinnen zu beachten:

Die Darlegungs- und Beweislast

Der Prozess wird nach den Regeln des Arbeitsgerichtsgesetzes und der Zivil-

prozessordnung als sogenannter Parteiprozess durchgeführt. Danach muss die klagende Partei – das sind Sie – alle Tatsachen darlegen und notfalls beweisen,

die den Anspruch auf Entgelt nach der begehrten höheren Entgeltgruppe rechtfertigen sollen. Beachten Sie bitte, dass das Gericht hierbei nicht behilflich ist. Das Gericht führt auch keine eigenen Ermittlungen durch. Allenfalls erhalten Sie durch das Gericht die Chance, im Wege einer sogenannten Auflage bestimmte Punkte genauer darzulegen. Das hängt vom jeweiligen Einzelfall ab.

Unterstützung von Seiten der Arbeitgeber ist aller Erfahrung nach nicht zu erwarten. Die Darlegungs- und Beweislast zunächst vollständig auf der Seite des Klägers/der Klägerin liegt. Erst wenn von Ihrer Seite die auszuübende Tätigkeit und die Gründe, die die begehrte Eingruppierung tragen sollen, zur Überzeugung des Gerichtes ausreichend dargelegt und notfalls bewiesen sind, kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin verpflichtet werden, seinerseits/ihrerseits darzulegen, woraus Ihre bisherige Eingruppierung gerechtfertigt sein soll.

Zur Tätigkeitsbeschreibung

Nach § 12 Absatz 2 Satz 1 TVöD (Bund) bzw. § 12 Absatz 1 Satz 2 TV-L beruht die Eingruppierung in der zutreffenden Entgeltgruppe auf der von Ihnen dauerhaft auszuübenden Tätigkeit.

Das Arbeitsgericht kann eine Bewertung Ihrer Tätigkeit natürlich nur vornehmen, wenn es Ihre Tätigkeit kennt. Also muss gegenüber dem Arbeitsgericht Ihre Tätigkeit ausreichend dargelegt werden.

Eine in den Verwaltungen als Organisations(hilfs)mittel gebräuchliche Stellenbeschreibung oder Arbeitsplatzbe-

schreibung oder Stellenbewertung, auch sofern Sie als Beschäftigte/r diese zur Hand haben, reicht dafür nicht aus.

Einerseits ist sie nicht aus sich heraus für Außenstehende verständlich.

Andererseits enthalten typische Stellenbeschreibungen nach aller Erfahrung meist nur Stichworte, schlagwortartige Umschreibungen und funktionelle Bezeichnungen.

Damit ist aber die auszuübende Tätigkeit nicht in tarifgerechter Weise dargelegt.

Im Prozess dagegen ist genauestens auszuführen, welche Tätigkeiten Sie auszuüben haben.

Dazu ist es erforderlich, im Einzelnen zu schildern, was Sie zu tun haben, und wie Sie es zu tun haben – wobei Sie fürs erste durchaus entlang der Punkte der verwaltungseigenen Stellenbeschreibung vorgehen können. Die Darstellung sollte mit Beispielen aus Ihrer Tätigkeit ergänzt werden. Hierfür können schriftliche Ausarbeitungen, Bescheide, Vermerke, Entwürfe etc. verwendet werden. Persönliche Daten von Dritten oder sonstige geheim zu haltende Umstände müssen selbstverständlich unkenntlich gemacht werden.

Die Grundlagen für eine solche Darstellung können nur von Ihnen erarbeitet werden. Nur Sie kennen Ihre Tätigkeit genau. Hilfreich ist es auch, Ihre Beschreibung von Kolleginnen und Kollegen aus Ihrem Arbeitsbereich durchlesen zu lassen. Das trägt zur Vollständigkeit bei. Bedenken Sie dabei, dass alle Leser außerhalb Ihres direkten Arbeitsbereiches Laien mit wenigen oder gar keinen Kenntnissen Ihrer Tätigkeiten sind. Abkürzungen und Fachausdrücke sollten Sie erklären, eben-

so sollten Sie auf Vollständigkeit und Verständlichkeit achten.

Unsere Aufgabe besteht dann darin, Ihre Tätigkeitsbeschreibung zu prüfen und mit Nachfragen und Hinweisen dazu beizutragen, dass sie zu einer tarifgerechten Tätigkeitsdarstellung optimiert wird. Das ist unerlässlich, selbst wenn es Ihnen zwischenzeitlich lästig werden sollte.

Sie brauchen keine Befürchtungen zu haben, sollte Ihnen Ihre Tätigkeitsbeschreibung sprachlich nicht in jeder Hinsicht gelungen erscheinen. Ihre Vorarbeiten gehen nicht direkt an das Gericht. Sie dienen in erster Linie dazu, Ihren Prozess sorgfältig vorzubereiten. Denn es ist Aufgabe Ihrer gewerkschaftlichen Prozessvertreter, bei einem etwaigen späteren Prozess dem Gericht Ihre Tätigkeit ausreichend detailliert darzustellen. Hierbei gilt im Besonderen: Was wir nicht verstanden haben, können wir auch nicht anderen erklären.

Bedenken Sie, dass wir uns diese Informationen nicht selbst beschaffen können. Ihre Arbeit und Ihre Arbeitsabläufe kennen wir nicht. Dieses besondere Wissen haben nur Sie.

Die Unterscheidung bzw. Bildung von Arbeitsvorgängen – die wesentliche Grundlage für die Feststellung der Eingruppierung

Gemäß § 12 Absatz 1 Satz 4 TV-L/ § 12 Absatz 2 Satz 2 TVöD (Bund) sind zur Begründung der tariflichen Eingruppierung innerhalb Ihrer auszuübenden Tätigkeit „Arbeitsvorgänge“ zu bilden. Gegenstand der tariflichen Bewertung ist Ihre gesamte dauerhaft auszuübende

Deshalb haben wir als Anlage einen Fragebogen beigefügt, aus dem die anzugebenden Daten ersichtlich sind. Diesen Fragebogen bitten wir Sie sorgfältig auszufüllen.

Die komplizierten Regelungen zur Eingruppierung und die dazu bisher ergangene Rechtsprechung legen uns, wie bereits oben dargestellt, die vollständige Darlegungs- und Beweislast auf.

Sollten benötigte Informationen fehlen oder nicht beigebracht werden können, so geht das leider immer zu Ihren Lasten. Die Gerichte haben bei Klagen im Eingruppierungsrecht inzwischen so hohe Anforderungen an die Klägerseite gestellt wie in kaum einem anderen arbeitsrechtlichen Bereich. Ihre detaillierte und zuverlässige Zuarbeit ist daher unerlässlich, um überhaupt die Chance zu haben, eine gerichtliche Eingruppierungsstreitigkeit erfolgreich führen zu können. Leider gehen in der Praxis aufgrund der immens hohen Anforderungen, die das Gericht an unsere Darlegungs- und Beweislast stellt, relativ viele Eingruppierungsprozesse verloren oder werden durch einen wenig günstigen Vergleich beendet.

de Tätigkeit, Bewertungseinheit sind die darin unterscheidbaren „Arbeitsvorgänge“.

Zwar ist die Bildung von Arbeitsvorgängen letztlich Aufgabe des Arbeitsgerichtes, jedoch ist die Darlegung unvollständig und damit unzureichend, wenn Sie

Ihre Tätigkeit nicht bereits in Arbeitsvorgänge gegliedert enthält. Zudem sollen die so unterbreiteten Vorschläge zur Gliederung in Arbeitsvorgänge die Überzeugungsbildung des Gerichtes in die gewünschte Richtung lenken. Ohne ausreichende Tätigkeitsdarstellung ist

die Bildung von Arbeitsvorgängen unmöglich, und nur Arbeitsvorgänge erlauben die zutreffende Tätigkeitsbewertung. Daher liegt hier der Kern des gesamten Verfahrens, der die Grundlage für die gerichtliche Beurteilung darstellt.

Zur Tätigkeitsbewertung – die Begründung der Tätigkeitsmerkmale

Weiter richtet sich die Eingruppierung gemäß § 12 Absatz 1 Satz 1 TV-L/§ 12 Satz 1 Absatz 1 TVöD (Bund) nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen. Diese Tätigkeitsmerkmale sind in den Entgeltordnungen zum TV-L/TV EntgO Bund aufgeführt.

Die Entscheidung darüber, ob ein bestimmtes dieser Tätigkeitsmerkmale erfüllt ist, bleibt auch hier letztlich Aufgabe des Gerichtes. Diese Bewertung kann aber nur vorgenommen werden, wenn die entsprechenden Tatsachen von unserer Seite vorgetragen worden sind.

Das BAG führt dazu aus: „Eine in **tatsächlicher** Beziehung lückenlose und genaue Darstellung der Tätigkeiten und Einzelaufgaben **genügt nicht**, wenn sich daraus **nicht zugleich entnehmen lässt**, aufgrund welcher konkreten Tatsachen die jeweils in Betracht kommenden qualifizierenden **Tätigkeitsmerkmale erfüllt** sein sollen.“ (BAG, AP Nr. 32 zu §§ 22, 23 BAT 1975)

Die Tätigkeitsbeschreibung muss also zugleich erkennen lassen, aus welchen Gründen heraus das beanspruchte Tarifmerkmal gegeben sein soll.

Wenn z. B. Erfordernisse von Fachkenntnissen für die Tätigkeit in An-

spruch genommen werden, müssen wir darlegen, worin diese genau bestehen.

Im Falle selbständiger Leistungen muss vorgetragen werden, dass und welche Arbeitsergebnisse einer eigenen Abwägung, eigenen Beurteilungs-, Ermessens- oder Gestaltungsentscheidungen entspringen und welche „eigene – nicht nur leichte – geistige Initiative“ hierfür entwickelt werden muss.

Fehlt ein solcher detaillierter Vortrag, so kann die Erfüllung der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale nicht begründet werden:

„Rein äußerliche, Schlagwort- bzw. überschriftartige, pauschale Bezeichnungen, die den qualitativen Gehalt der Tätigkeit nicht ohne weiteres erkennen lassen, genügen nicht. Gleiches gilt für eine formelhafte Wiederholung tariflicher Tätigkeitsmerkmale.“ (LAG Hamm, 06.08.1987 – 4 Sa 251/87)

Wir wissen, dass diese Darlegung nicht einfach ist. Sie ist aber unentbehrlich. Die meisten Eingruppierungsklagen scheitern spätestens in der zweiten Instanz daran, dass die Tätigkeitsdarstellung nicht in ausreichendem Umfang erkennen lässt, welche Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind.

Da zudem die Tätigkeitsmerkmale nach dem Eingruppierungssystem des öffentlichen Dienstes aufeinander aufbauen (z. B. gründliche Fachkenntnisse; gründliche und vielseitige Fachkenntnisse; gründliche, umfassende Fachkenntnisse), ist es auch nicht ausreichend, alleine die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der begehrten Entgeltgruppe zu begründen. Vielmehr ist es unerlässlich, zunächst die Erfüllung der Anforderungsmerkmale der darunterliegenden Entgeltgruppen darzulegen, um dann darauf aufbauend die darüber hinausgehenden Anforderungen der begehrten Entgeltgruppe vorzustellen.

All das ist gründlich vorzutragen, auch wenn es Ihnen aufgrund Ihrer Routine schwerfallen mag, im Einzelnen zu rekapitulieren, zum Beispiel welche genauen Fachkenntnisse für Einzelschritte Ihrer Tätigkeit benötigt werden.

In vielen Entgeltgruppen wird gefordert, dass sich die ausübende Tätigkeit durch die Erfüllung eines zusätzlichen Anforderungsmerkmals aus der niedrigeren Entgeltgruppe heraushebt. Das ist z. B. der Fall bei der „besonders verantwortungsvollen Tätigkeit“, der „besonderen Schwierigkeit und Bedeutung“ der Tätigkeit und dem „erheblich herausgehobenen Maß der Verantwortung“ in den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst.

Dann gilt Folgendes: *„Beruft sich der Kläger auf ein Heraushebungsmerkmal, so hat er nicht nur seine eigene Tätigkeit im Einzelnen darzustellen. Vielmehr muss er Tatsachen darlegen, die einen wertenden Vergleich mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten ermöglichen. Der Tatsachenvortrag muss erkennen lassen, warum sich die Tätigkeit des jeweiligen Klägers aus der Grundtätigkeit ... heraushebt.“* (BAG, Urteil vom 01.03.1995 – 4 AZR 8/94)

Das gilt entsprechend auch für andere Tätigkeitsmerkmale, zum Beispiel bei technisch geprägten Tätigkeiten.

Es muss sich also zunächst schlüssig ergeben, dass die ausübende Tätigkeit die grundlegenden Tätigkeitsmerkmale des jeweiligen Berufs- und Tätigkeitsfeldes erfüllt. Darauf aufbauend sind dann die Tatsachen darzulegen, die das Heraushebungsmerkmal begründen sollen. In dieser Weise ist für jedes Heraushebungsmerkmal zu verfahren, also insbesondere auch dann, wenn mehrere in Betracht kommen. Das gilt auch, wenn Sie nicht mehr aktuell in der Grundeingruppierung eingruppiert sind. Beachten Sie dabei immer, dass Sie einen bestimmten Gesichtspunkt auch nur zur Begründung **eines** bestimmten Tätigkeits- oder Heraushebungsmerkmals verwenden können.

Zu den häufigsten „Argumenten“ der Arbeitgeber

In der innerbetrieblichen Auseinandersetzung können Sie selbstverständlich alle Argumente für Ihren Antrag anführen, die Ihnen bedeutsam oder hilfreich erscheinen. Manchmal erweist sich, dass Argumente, die nach strenger tariflicher Bewertung nicht stichhaltig wären, in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitge-

ber/der Arbeitgeberin wichtiger sind als die tariflichen Bewertungen im strengen Sinne.

Gerade bei solchen Verhandlungen bleibt jedoch zu beachten, dass – neben noch weiteren – insbesondere folgende Gesichtspunkte in rechtlicher Hinsicht unerheblich sind.

„Eingruppierung-“ oder „Höhergruppierung“ - des Arbeitgebers; Eingruppierungsmittelungen des Arbeitgebers

Die Eingruppierung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes folgt nach § 12 Absatz 1 Satz 3 TV-L / § 12 Absatz 2 Satz 1 TVöD (Bund) alleine und unmittelbar aus der ausübenden Tätigkeit und den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen (Wertigkeiten) – und damit dem Grundsatz der **Tarifautomatik** (siehe unten).

Somit ist auch das von der Eingruppierung bestimmte tarifliche Mindestentgelt und der Anspruch der Beschäftigten darauf nicht abhängig von einer vom Arbeitgeber vorzunehmenden „Eingruppierungshandlung“ als vermeintlich anspruchsbegründendes (konstitutives) Erfordernis.

Eingruppierung ist mit der Übertragung einer dauerhaft auszuübenden Tätigkeit immer unmittelbar, gleichsam „automatisch“ gegeben, alleine kraft Tarifvertrags, und im Weiteren vom Arbeitgeber nur noch

tarifgerecht zutreffend festzustellen. Eingruppierung ist als solche eine bloße Rechtsfeststellung, damit rechtsgestaltenden Handlungen wie der Ausübung des Weisungsrechts nach § 106 GewO nicht zugänglich und kann also gar nicht durch irgendwelche vermeintlichen „Eingruppierungs-“ oder „Höhergruppierungsakte“ bewirkt werden – weder vom Arbeitgeber noch von irgendjemandem sonst.

Daher haben auch nach der Rechtsprechung des BAG alle die Eingruppierung betreffenden Mittelungen des Arbeitgebers – selbst die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag – alleine rechtsfeststellende (deklaratorische) Bedeutung. Allerdings können entsprechend auch Sie sich umgekehrt im Streitfall nicht rechtswirksam auf diese Mittelungen berufen.

Die Qualität oder Menge der geleisteten Arbeit

Häufig gehen Beschäftigte und Vorgesetzte davon aus, dass bei der Eingruppierung nach dem Tarifrecht des TV-L/TVöD die Qualität oder die Menge der geleisteten Arbeit bei der Eingruppierung eine Rolle spielt – **zu Unrecht**. Denn es zählt allein die auszuübende Tätigkeit für die tarifliche Eingruppierung – also die Bewertung der Tätigkeit selbst im Gefüge aller in dem Betrieb/in der Dienststelle anfallenden Tätigkeiten, unabhängig davon, wie sie erledigt wird.

Die Arbeitsgerichte äußern sich hier unmissverständlich:

„Hebt sich ein Angestellter aus einer Vergütungsgruppe durch seine Leistung heraus, so begründet das noch keinen Anspruch auf eine höhere Gruppe, sofern nicht zugleich auch deren Merkmale ... erfüllt sind.“ (BAG AP Nr. 80 zu § 3 TO.A)

„Ebenso wenig wie die bessere oder schlechtere Art der Bearbeitung tariflich zu bewerten ist, bleibt es für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale unbeachtlich, ob ein Arbeitnehmer die ihm gestellten Arbeiten schneller oder langsamer erledigt.“ (BAG, Urteil vom 11.04.1979 – 4 AZR 416/77)

„Ebenso wenig wird die Quantität des Arbeitspensums zum Bewertungsmerkmal gemacht. Jedenfalls begründet die Leistung eines ungewöhnlich großen Arbeitspensums nicht den Anspruch auf das Gehalt einer höheren Vergr.“ (BAG AP Nr. 61 zu § 3 TOA)

Besondere Leistungen kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin durch das tarifliche Leistungsentgelt nach § 18

TVöD oder eine Verkürzung der Stufenlaufzeit nach § 17 TV-L/TVöD honorieren. Im Übrigen ergibt sich daraus kein Anspruch anderer Arbeitnehmer auf eine gleiche Behandlung.

Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmerinnen sind nur zu einer Arbeitsleistung „mittlerer Art und Güte“ verpflichtet und „nicht zu ständigen Spitzenleistungen“.

„Der Mitarbeiter muss tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann“, sagt das Bundesarbeitsgericht (Az. 2 AZR 667/02). Er darf nicht nach Belieben bestimmen, was er zu leisten hat. Er muss vielmehr unter „angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit“ arbeiten.

Auch wenn es also für die Eingruppierung nicht auf die Qualität oder Menge der geleisteten Arbeit ankommt, geschieht es leider gleichwohl nicht selten, dass einzelne Arbeitgeber und Vorgesetzte im Rahmen der innerbetrieblichen Eingruppierungsverhandlung meinen, auf angebliche oder tatsächliche Fehler in der Arbeitsleistung hinweisen zu müssen. In einem laufenden Eingruppierungsprozess wird dies arbeitsgerichtlich nicht bewertet. Aber der damit verbundene Angriff auf die eigene Person und die Arbeitsleistung sollte nicht unterschätzt werden. Wir müssen das ansprechen, weil wir solche Angriffe und die Reaktionen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen darauf erleben mussten. Die Durchführung eines Eingruppierungsprozesses kann daher auch eine nicht unerhebliche Belastung darstellen.

Deckung im Stellenplan oder Haushaltsplan, haushaltsrechtliche Vorschriften

Da die Eingruppierung nach § 12 TV-L/§ 12 (Bund) TVöD anhand der auszuübenden Tätigkeit festzustellen ist (s. o.) und sich damit die tarifliche Mindestvergütung grundsätzlich danach bemisst, ist es auch **ohne jede rechtliche Bedeutung**, ob und wie eine entsprechende „Stelle“ im Haushalts- oder Stellenplan ausgewiesen ist.

Der öffentliche Arbeitgeber kann sich weder der Verpflichtung zur tarifgerechten Feststellung der Eingruppierung entledigen noch die daraus begründeten tarifliche Entgeltansprüche der Beschäftigten zurückweisen mit dem Hinweis darauf, dass eine entsprechende

„Stelle“ im Haushalts- oder Stellenplan nicht „gedeckt“ sei.

Umgekehrt heißt das aber auch, dass Sie sich nicht darauf berufen können, dass „Ihre Stelle“ im Haushalts- oder Stellenplan mit einer höheren Wertigkeit ausgewiesen ist.

Entsprechend ist es für die Feststellung der zutreffenden Eingruppierung und das tarifliche Mindestentgelt völlig unerheblich, welche haushaltsrechtlichen Vorschriften die jeweiligen öffentlichen Arbeitgeber zu beachten haben – das gilt auch für das häufig herbeizitierte haushaltsrechtliche „Besserstellungsverbot“.

Vergleiche mit anderen Beschäftigten – das heißt mit der Eingruppierung von Tarifbeschäftigten bzw. mit der Besoldung von Beamten mit vergleichbaren Tätigkeiten

Nach dem Wortlaut des § 12 TV-L/§ 12 TVöD (Bund) ist die nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit die maßgebliche tatsächliche Grundlage einer tarifgerechten Feststellung der zutreffenden Eingruppierung und damit Bewertungsgrundlage für das jeweils zustehende tarifliche Mindestentgelt. Daher kann auch nur die **jeweilige aktuell** auszuübende Tätigkeit **der einzelnen Beschäftigten** zur Begründung des tariflichen Entgeltanspruchs herangezogen werden. **Der Vergleich mit der Eingruppierung anderer Tarifbeschäftigter** mit vermeintlich vergleichbaren Tätigkeiten – auch mit

früheren Beschäftigten auf dem vermeintlich selben Arbeitsplatz – ist daher nach Auffassung des BAG ebenfalls **rechtlich ohne Belang**.

Da der Zuschnitt der jeweiligen Tätigkeiten unmittelbar und wesentlich von der jeweiligen Arbeitsorganisation, Befugnisverteilung und Dienststellen-, Behörden- bzw. Betriebsstruktur abhängt, können gleich bezeichnete und selbst auf den ersten Blick gleich erscheinende Tätigkeiten in verschiedenen Dienststellen, Behörden oder Betrieben oder sogar in verschiedenen Gliederungen derselben Dienststelle, Behörde bzw. desselben Betriebs bei nä-

herem Hinsehen zu unterschiedlichen tariflichen Bewertungen führen.

Ebenso ist es nicht ungewöhnlich, dass bei Gelegenheit der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes die Aufgabenverteilung zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen und damit auch der jeweilige Tätigkeitszuschnitt – wenn auch nur geringfügig – verändert wird. Damit ist auch für diese Situation der direkte Vergleich mit der bisherigen Eingruppierung rechtlich ausgeschlossen.

Schließlich kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass andere Tarifbeschäftigte mit tatsächlich annähernd vergleichbaren Tätigkeiten in anderen Dienststellen, Behörden oder Betrieben – wenn auch nur unbewußt – nicht tarifgerecht bezahlt werden.

Auch wenn in Verwaltungen des öffentlichen Dienstes Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte neben- und miteinander mit der Wahrnehmung ver-

gleichbarer Tätigkeiten betraut sind, ist ein Vergleich der Entgelte von Tarifbeschäftigten mit der Besoldung der Beamtinnen und Beamten rechtlich ebenso ausgeschlossen wie der Vergleich zwischen der jeweiligen Eingruppierung verschiedener Tarifbeschäftigter.

Das verbietet sich alleine schon aufgrund der völlig unterschiedlichen Rechtsverhältnisse – auch und gerade, was die Entgelt- bzw. Besoldungsgrundlagen betrifft.

Hier ist nach Auffassung des BAG auch insbesondere zu beachten, dass das tariflich vorgeschriebene, besondere Verfahren zur Darstellung der gesamten auszuübenden Tätigkeit unter Bildung von Arbeitsvorgängen bei „natürlicher Betrachtung“ sowie ihrer summarischen Gesamtbewertung im Gegensatz steht zur vorherrschenden „analytischen Dienstpostenbewertung“ bei Beamtinnen und Beamten.

Stellenanzeigen und Ausschreibungstexte

Ebenso ist der Rückgriff auf Stellenanzeigen und Ausschreibungstexte rechtlich ohne Belang für die Eingruppierung, da sie an der jeweils auszuübenden Tätigkeit anknüpft – also der bei Einstellung vom Arbeitgeber in Ausübung seines Weisungsrechts übertragenen Tätigkeit.

Da die Erfassung der auszuübenden Tätigkeit zum Zwecke der Feststellung der zutreffenden Eingruppierung nach den Vorschriften des § 12 TV-L/§ 12 TVöD (Bund) in einem besonderen Verfahren nach Arbeitsvorgängen gegliedert zu erfolgen hat, ist die übliche grobe Umschrei-

bung der Tätigkeit in Stellenanzeigen und Ausschreibungstexten für die Eingruppierung ebenso unerheblich wie die dort zur Mitteilung des zu erwartenden Entgelts meistens angeführte Entgeltgruppe.

Außerdem kann nicht ausgeschlossen werden und ist auch nicht ungewöhnlich, dass Arbeitgeber bei der Übertragung der auszuübenden Tätigkeit zum Zeitpunkt der Einstellung von der in Stellenanzeigen und Ausschreibungstexten ohnehin nur grob umrissenen Ankündigung der zu erwartenden Tätigkeit noch einmal abweichen.

Zum tarifgerechten Verfahren der Eingruppierung im Einzelnen

Eingruppierung als wesentliche Voraussetzung der Entgeltfestsetzung

Der TV-L/TVöD sieht vor, dass für eine bestimmte Tätigkeit das Tabellenentgelt einer bestimmten Entgeltgruppe zu zahlen ist. Nach der zudem erforderlichen Stufenzuordnung gemäß §§ 16, 17 TV-L/TVöD wird die jeweilige Höhe des Entgelts in einer Entgeltgruppe (in Euro und Cent) durch die in den Anlagen B – F des TV-L bzw. Anlage A TVöD §§ 15 – 19 TV Ego Bund geregelten Entgelttabellen, Zulagen und Zuschläge festgelegt.

Gegenstand und Ausgangspunkt der Eingruppierungsfeststellung ist die „ausübende Tätigkeit“, das heißt die arbeitsvertraglich vereinbarte, in diesen Grenzen und auf dieser Grundlage durch das Direktionsrecht konkretisierte Tätigkeit.

Die Entgeltordnung zum TV-L/TVöD enthält einen Katalog von in Entgeltgruppen geordneten Tätigkeitsmerkma-

len, nach denen die auszuübende Tätigkeit einer bestimmten Entgeltgruppe als ihr entsprechend zuzuordnen ist.

Ist so anhand der Tätigkeitsmerkmale die zutreffende Entgeltgruppe festgestellt und unter Beachtung der Vorschriften der §§ 16, 17 TV-L/TVöD eine tarifgerechte Erfahrungsstufe ermittelt, kann in den Entgelttabellen der monatliche Zahlbetrag des Entgeltes aus dessen Bestimmungsfaktoren Eingruppierung – Entgeltgruppe – und Stufenzuordnung – Erfahrungs-/Entwicklungsstufen der monatliche Zahlbetrag abgelesen werden.

Auszuübende Tätigkeit, Eingruppierung anhand der Tätigkeitsmerkmale, Stufenzuordnung sowie Entgelttabellen sind die vier Voraussetzungen, die bekannt sein müssen, um das korrekte Tabellenentgelt zu bestimmen.

In diesem Zusammenhang: Was ist die Fallgruppe?

Aus § 12 TV-L /§ 12 TVöD (Bund) ergibt sich ebenfalls, dass es kein Entgelt nach einer bestimmten Fallgruppe gibt – sondern nur nach einer bestimmten Entgeltgruppe.

Eingruppierung bezeichnet Zuordnung zu einer Entgeltgruppe der Entgeltordnung, in der ein Tätigkeits-

merkmal oder meistens mehrere Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) aufgeführt sind, denen die auszuübende Tätigkeit entspricht.

Deswegen kann z. B. nur auf Feststellung der richtigen Entgeltgruppe, nicht aber der Fallgruppe beim Arbeitsgericht geklagt werden.

Die Feststellung der zutreffenden Eingruppierung

Kernvorschrift für die Feststellung der zutreffenden Entgeltgruppe bzw. Eingruppierung ist § 12 Absatz 1 Satz 3 TV-L bzw. § 12 Absatz 2, Satz 1 TVöD (Bund):

„Die/der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.“

Die vielleicht merkwürdig erscheinende Formulierung „Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert ...“ hat einige rechtliche Folgen, die das Verfahren der Eingruppierung nach TV-L/TVöD prägen.

Damit ist die Feststellung eines Rechtszustandes geregelt, wonach ohne jedes Zutun der Arbeitgeberin, nur aufgrund der Begründung des Arbeitsverhältnisses unter Zuweisung einer auszuübenden Tätigkeit einerseits und der Tarifvorschriften andererseits jede/jeder Beschäftigte in die bestimmte Entgeltgruppe der Entgeltordnung allein von Tarifs wegen eingruppiert ist.

Das Bundesarbeitsgericht prägte dafür den Begriff der „Tarifautomatik“.

Demnach bedarf es für die Eingruppierung keines Gestaltungsaktes, keiner „Eingruppierungs-“, „Höhergruppierungs-“ oder gar „Rückgruppierungs-handlungen“ durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin oder andere Personen oder Stellen.

Die tarifgemäße Eingruppierung ergibt sich gleichsam von selbst, „automatisch“ aus den Vorschriften des TV-L/TVöD.

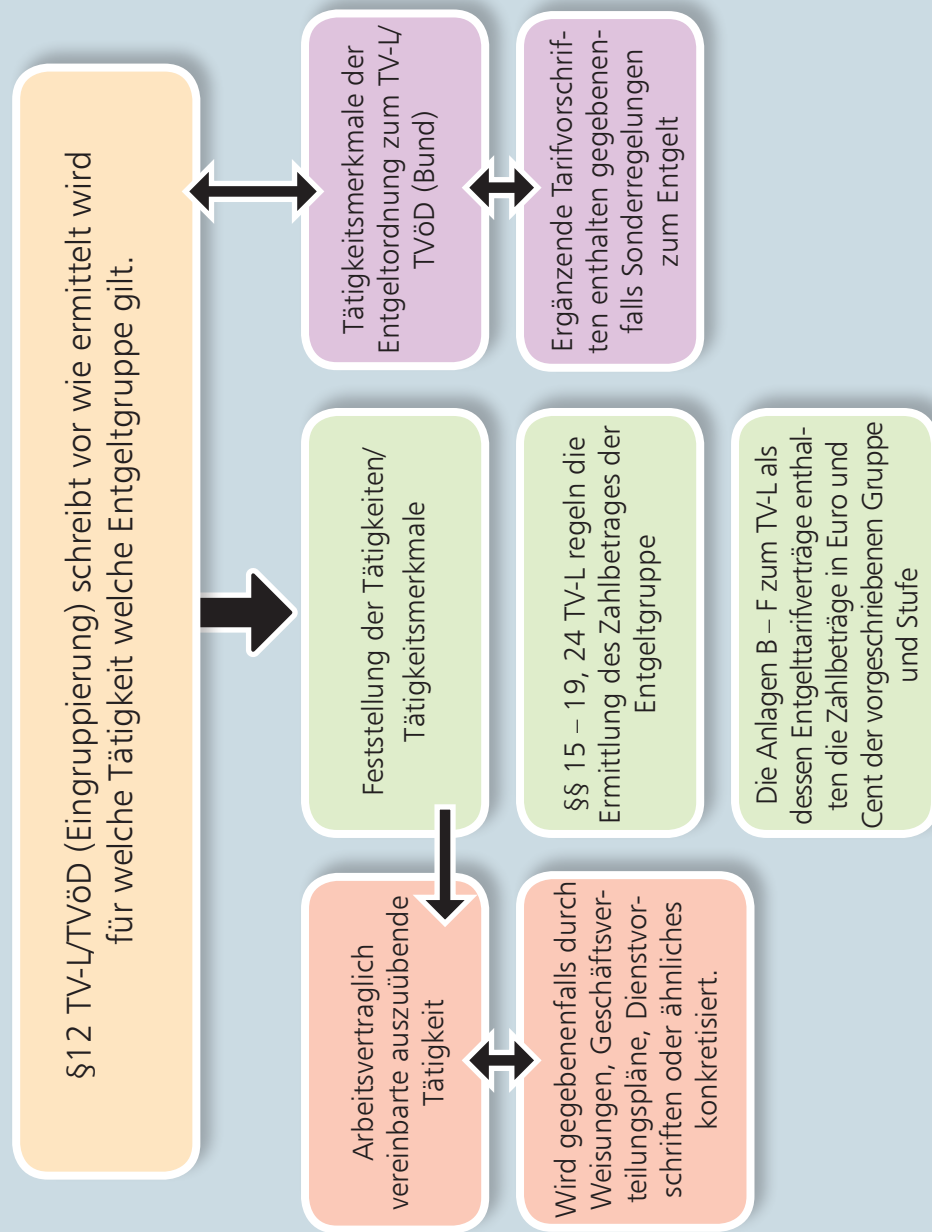
Die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag oder sonstige Eingruppierungsmitteilungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin haben daher rechtlich lediglich den Charakter der Mitteilung eines Rechtszustandes aus dessen/deren Sicht.

Das erscheint auf den ersten Blick völlig unverständlich, verbinden doch abhängig Beschäftigte üblicherweise mit dem Agieren des Arbeitgebers/Arbeitgeberin ihnen gegenüber immer eine rechtsgestaltende Absicht.

Jedoch hat die Tarifautomatik durchaus positive Auswirkungen aus Sicht von abhängig Beschäftigten. Die Arbeitsgerichte stellen in ständiger Rechtsprechung immer wieder fest, dass es aufgrund der Tarifautomatik für das Entgelt nicht darauf ankommt,

- ob im Haushalts- oder Wirtschaftsplan des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin eine entsprechende Planstelle zur Verfügung steht bzw. entsprechende Mittel bereitstehen,
- welche Anforderungsprofile in Stellenanzeigen oder Ausschreibungstexten zugrunde gelegt werden,
- welche zusätzlichen Eigenschaften, z. B. Belastbarkeit, Flexibilität, Verhandlungsgeschick, gefordert werden,
- welche Beschlüsse von politischen oder Selbstverwaltungsgremien gefällt wurden,
- welche Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag angegeben ist, weil es sich lediglich um die Mitteilung einer Rechtsauffassung/Vermutung des

Wie funktioniert die Tarifaufautomatik eigentlich?



- Arbeitgebers/der Arbeitgeberin handelt,
 - auf die Eingruppierung vermeintlich vergleichbarer (früherer) Beschäftigter mit ähnlicher Tätigkeit,
 - welche Ergebnisse eine Arbeitsplatzbewertung bzw. Stellenbewertung oder analytische Dienstpostenbewertung nach beamtenrechtlichen Vorschriften erbringt,
 - wie andere Beschäftigte oder Beamte mit vermeintlich vergleichbarer Tätigkeit vergütet werden,
 - auf Qualität und Quantität der geleisteten Arbeit,
 - ob die/der Beschäftigte sich in Ein-
- arbeitung oder Erprobung befindet (allerdings gibt es ausdrücklich Ausnahmen für einige wenige Beschäftigtengruppen in der Entgeltordnung),
- Eingruppierungsrichtlinien der TdL oder Rundschreiben und Durchführungshinweise der Ministerien, Senatsverwaltungen und Ähnlichen.
- Maßgeblich ist allein die Feststellung der Entsprechung der dauerhaft ausübenden Tätigkeit mit einem bestimmten Tätigkeitsmerkmal einer bestimmten Entgeltgruppe aus einer bestimmten Stelle der Entgeltordnung.

Was verstehen wir unter „nicht nur vorübergehend ausübender Tätigkeit“?

Eine Eingruppierung der Beschäftigten nach der Entgeltordnung hat die gesamte „nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit“ zum Gegenstand, also die Tätigkeit, die den Beschäftigten jeweils auf Dauer übertragen ist.

In Arbeitsverträgen des öffentlichen Dienstes wird in der Regel keine konkrete Tätigkeit arbeitsvertraglich festgelegt, wie z. B. Hausmeister, Ingenieurin oder Ähnliches. Stattdessen findet sich typischerweise lediglich die Vereinbarung, dass Arbeitnehmer als Beschäftigte einer bestimmten Entgeltgruppe eingestellt sind.

Welche nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit genau als arbeitsvertraglich vereinbart gilt, ergibt sich in diesen Fällen aus der konkreten Arbeitszuweisung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Rahmen von dessen/deren Weisungsrecht (§ 106 GewO). Die Arbeitsanweisungen des Dienstvorgesetzten bestimmen so näher den Inhalt des Arbeitsvertrages, die „ausübende Tätigkeit“ im Sinne des § 12 TV-L/TVöD. Fehlt es an schriftlichen Festlegungen, kann die/der Beschäftigte darauf vertrauen, dass die vom Dienstvorgesetzten übertragene Tätigkeit als vertraglich vereinbart gilt. Beschäftigte müssen also zunächst nicht jedesmal prüfen, ob Dienstvorgesetzte sich im Rahmen ihrer Befugnisse halten bzw. gehalten haben. Erst wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin (die Dienststellenleitung) ausdrücklich mitgeteilt hat, dass die/der betreffende Dienstvorgesetzte nicht befugt ist bzw. war, eingruppierungswirksam ausübende Tätigkeiten durch Weisung zu übertragen, können Beschäftigte sich nicht darauf berufen, welche Tätigkei-

ten ihr/Ihm durch die/den Vorgesetzten mündlich übertragen worden sind und dass sie/er sie entsprechend ausgeübt hat.

Um als Grundlage für die Feststellung der zutreffenden Entgeltgruppe die arbeitsvertraglich vereinbarte auszuübende Tätigkeit zu erfassen, können herangezogen werden: der Arbeitsvertrag und falls dort – wie meistens – keine genaue Regelung enthalten ist, die Geschäftsverteilung oder der Organisationsplan und falls hier auch keine konkreten Angaben enthalten sind, die tatsächlich zugewiesene Tätigkeit am Arbeitsplatz.

Aus diesen im öffentlichen Dienst typischen Arbeitsverträgen, in denen die Tätigkeit nicht konkret beschrieben ist, sondern lediglich die Vereinbarung einer bestimmten Entgeltgruppe enthalten ist, ergibt sich weiterhin: Der

Beschäftigte ist verpflichtet, alle Tätigkeiten zu verrichten, die den Tätigkeitsmerkmalen der vertraglich vereinbarten Entgeltgruppe entsprechen, sofern ihm dies aufgrund seiner körperlichen Kräfte und geistigen Fähigkeiten zugemutet werden kann. Folglich kann innerhalb des jeweiligen Berufsfeldes (z. B. Ingenieur, Sachbearbeiter) in der Verwaltung jeder Arbeitsplatz der entsprechenden Entgeltgruppe zugewiesen werden.

Umgekehrt bildet die arbeitsvertraglich vereinbarte Entgeltgruppe die Grenze des Weisungsrechtes des Arbeitgebers. Daher können tariflich anders – insbesondere niedriger – zu bewertende Tätigkeiten, die im negativen Fall auch entsprechend geringer zu bezahlen wären, nicht im Wege des Weisungsrechtes zugewiesen werden, sondern erfordern eine Änderung des Arbeitsvertrages.

Was ist bei vorübergehender Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit zu beachten?

Auch vorübergehend darf Beschäftigten allein aufgrund des Weisungsrechtes – ohne Änderung des Arbeitsvertrages – keine niedriger zu bewertende Tätigkeit übertragen werden.

Eine höher zu bewertende Tätigkeit allerdings schon.

Werden der/dem Beschäftigten für einen bestimmten Zeitraum andere Tätigkeiten übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgelt-

gruppe entsprechen, ändert sich die Eingruppierung nicht. In diesen Fällen ist eine Zulage zu zahlen (§ 14 TV-L/TVöD). Wird eine Tätigkeit vorübergehend übertragen, muss bei der Übertragung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin für den Beschäftigten deutlich erkennbar werden, dass er die betreffende Tätigkeit nur für einen bestimmten Zeitraum ausüben soll. Auch dafür bedarf es eines ausreichenden Grundes.

In welchem Verfahren wird diese Entsprechung der dauerhaft auszuübenden Tätigkeit mit einem bestimmten Tätigkeitsmerkmal einer bestimmten Entgeltgruppe festgestellt?

§ 12 TV-L/ § 12 (Bund) TVöD enthalten nicht nur den allgemeinen Grundsatz der Tarifautomatik, sondern schreiben auch vor, nach welchem Verfahren zu ermitteln ist, welches bestimmte Tätigkeitsmerkmal der jeweiligen Entgeltordnungen das zutreffende ist. Wenn Sie die Entgeltordnungen zur Hand nehmen, wird Ihnen sofort auffallen, dass sie viele unbestimmte, abstrakt-allgemeine Rechtsbegriffe enthalten, zum Beispiel: „schwierige Tätigkeiten“, „gründliche Fachkenntnisse“, „Bedeutung“, „Verantwortung“. Daneben werden Sie auch Funktionsbezeichnungen mit und ohne Qualifikationsanforderungen finden, zum Beispiel: „staatlich geprüfter Techniker mit entsprechender Tätigkeit“, „Diplom-Bibliothekarin für den gehobenen Dienst“. Diesen allgemeinen, weitgefassten, auf den ersten Blick beliebig auslegbaren Begriffen bzw. sehr spezifischen Berufs- oder Funktionsbezeichnungen steht die bestimmte konkrete Tätigkeit gegenüber, die Sie tagtäglich am Arbeitsplatz verrichten, als Laborantin im Labor, als Sachbearbeiterin in der Verwaltung, als Ingenieurin in der Forschung oder Planung, als Bibliothekarin usw.

§ 12 TV-L/ § 12 (Bund) TVöD regeln nun, auf welche Art und Weise die Entsprechung der konkreten Arbeit (die auszuübende Tätigkeit) mit den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnungen festzustellen ist. Auch diese Methode ist Bestandteil der Tarifautomatik. Sie

beschreibt das Verfahren, das anzuwenden ist, um zu prüfen, ob das gezahlte Entgelt das tariflich zutreffende und zustehende Entgelt ist.

Einen anderen Weg zur Feststellung der richtigen, der zutreffenden Entgeltgruppe bzw. Eingruppierung gibt es nicht.

Das Verfahren zur Ermittlung der zutreffenden Entgeltgruppe nach § 12 TV-L gliedert sich in folgende Schritte:

1. Die „gesamte nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit“, also alle Arbeiten während 100 Prozent der jeweiligen individuellen Arbeitszeit werden festgestellt und erfasst – Tätigkeitsbeschreibung (siehe Fragebogen im Anhang).
2. Die Tätigkeit wird in Arbeitsvorgänge untergliedert – Bildung von Arbeitsvorgängen. Bereits an dieser Stelle wollen wir darauf hinweisen, dass bei einigen Tätigkeiten die gesamte auszuübende Tätigkeit aus nur einem einzigen einheitlichen Arbeitsvorgang besteht, z. B. bei solchen, für die es ausdrückliche Funktionsbezeichnungen in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnungen selbst gibt, aber auch in anderen Fällen. Allerdings gehen die Tarifvertragsparteien und die Rechtsprechung davon aus, dass sich typischerweise – insbesondere in der allgemeinen Verwaltung – die gesamte Tätigkeit einer/eines Beschäftigten in mehrere zu unterscheidende Arbeitsvorgänge gliedert.

3. Für jeden Arbeitsvorgang wird der zeitliche Anteil, den er in der Gesamttätigkeit einnimmt, ermittelt.
4. Jeder Arbeitsvorgang jeweils für sich wird einem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltordnung zugeordnet – zunächst rein qualitativ, ohne Berücksichtigung des zeitlichen Anteils.
5. Die zeitlichen Anteile der Arbeitsvorgänge, die zur gleichen Entgeltgruppe gehören, werden addiert, um so eine summarische, die Gesamtbewertung festzustellen.

Wie lässt sich die der auszuübenden Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe finden?

Um festzustellen, welche der in den Entgeltordnungen enthaltenen, nach Entgeltgruppen gegliederten Tätigkeitsmerkmale für Ihre konkrete Arbeit die zutreffenden sind, muss ein Vergleich zwischen der gesamten auf Dauer auszuübenden Tätigkeit und bestimmten Tätigkeitsmerkmalen angestellt werden. Grundlage dafür ist eine möglichst genaue Beschreibung der Tätigkeit. Eine solche Beschreibung wird in der Verwaltungspraxis häufig als „Arbeitsplatzbeschreibung“ oder „Stellenbewertung“, gelegentlich auch als „Beschreibung des Aufgabenkreises (BAK)“ bezeichnet.

Um zu einer tarifgemäßen Tätigkeitsbeschreibung zu gelangen, ist zu prüfen, ob die Gesamttätigkeit sachgerecht in Arbeitsvorgänge zu untergliedern ist.

Nach § 12 TV-L/TVöD entspricht „die gesamte auszuübende Tätigkeit ... den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerk-

male dieser Entgeltgruppe erfüllen. ...

Protokollerklärungen zu § 12 TV-L/TVöD:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder Antrags, Betreuung 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.“

Das Bundesarbeitsgericht versteht – ausgehend von dieser tariflichen Definition – seit dem Urteil vom 22.11.1977 – 4 AZR 395/76 (AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975) in ständiger Rechtsprechung als Arbeitsvorgang jede „unter Hinzuziehung der Zusammenhangstätigkeiten ... und bei Berücksichtigung

einer sinnvollen und vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig bewertbare Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten.“

Typischerweise – insbesondere in der allgemeinen Verwaltung – setzt sich die Gesamttätigkeit der Beschäftigten aus mehreren „Arbeitsvorgängen“ zusammen.

Es ist aber auch möglich und von der Rechtsprechung anerkannt, dass bei einigen Aufgaben und Tätigkeitsbereichen die gesamte auszuübende Tätigkeit aus nur einem einzigen einheitlichen Arbeitsvorgang besteht.

Das ist insbesondere der Fall bei der Wahrnehmung einer feststehenden Funktion, die auch als Tätigkeitsmerkmal in den Entgeltordnungen aufgeführt ist, zum Beispiel Ingenieurin, Laborantin, Leiterin einer Bibliothek etc., oder bei ausdrücklicher Übertragung einer sonstigen Leitungsfunktion, zum Beispiel Abteilungsleitung, Leitung einer Werkstatt etc., oder bei der Wahrnehmung spezialisierter Fachaufgaben, zum Beispiel Systemadministrator, wissenschaftliche Mitarbeiterin etc.

In diesem Fall werden alle bei der Erfüllung der Aufgabe anfallenden Arbeitsleistungen diesem einen einheitlichen Arbeitsvorgang summiert.

Ist die gesamte auszuübende Tätigkeit – wie meistens – in mehrere Arbeitsvorgänge zu untergliedern, werden diese gebildet, indem alle Arbeitsleistungen, die als aufeinander-

derfolgend zusammenhängende Arbeitsschritte auf ein abgrenzbares abgeschlossenes Arbeitsergebnis hinführen, in einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden.

Die Bildung von Arbeitsvorgängen geht also wesentlich vom Arbeitsergebnis aus.

Sodann ist jeder Arbeitsvorgang für sich genommen mit den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnungen zu vergleichen.

Daraus ergibt sich, welches Tätigkeitsmerkmal der Entgeltordnung für welchen Arbeitsvorgang das entsprechende ist. Inwieweit die so gefundenen Tätigkeitsmerkmale in die Eingruppierung der Gesamttätigkeit einfließen, entscheidet sich dann danach, ob die jeweiligen Arbeitsvorgänge ein bestimmtes zeitliches Maß erreichen. § 12TV-L/ § 12 TVöD (Bund) schreibt vor, dass Arbeitsvorgänge gleicher Bewertung dann für die Gesamttätigkeit eine bestimmte Entgeltgruppe ergeben, wenn sie (einzeln oder mehrere gemeinsam) zeitlich mindestens die Hälfte der Arbeitszeit ausmachen. In etlichen Fällen genügt auch ein geringeres zeitliches Maß. Ob ein geringeres Zeitmaß als 50 % maßgeblich ist, lässt sich nur dem Text der Entgeltordnung entnehmen.

Das Zeitmaß bzw. der zeitliche Anteil einzelner Arbeitsvorgänge bezieht sich immer auf die jeweilige persönliche Arbeitszeit, d. h. bei Teilzeitbeschäftigten auf dem Umfang ihrer jeweiligen individuellen Arbeitszeit.

Wie bilde ich Arbeitsvorgänge innerhalb der Gesamttätigkeit?

Wenn Sie alle Einzelarbeiten, die Sie zur Erfüllung Ihrer Aufgaben gewöhnlich ausführen, einfach auf einem Blatt Papier auflisten, nutzt das für die Feststellung der zutreffenden Entgeltgruppe und die Bildung von Arbeitsvorgängen noch nichts. Die Eingruppierungsvorschriften geben vor, dass Arbeitsvorgänge so zu bilden sind, dass alle Arbeitsleistungen, die zu einem bestimmten abgrenzbaren und abgeschlossenen Arbeitsergebnis führen, zusammengefasst werden, einschließlich der dazugehörigen unselbständigen und untergeordneten Zusammenhangsarbeiten.

Zusammenhangsarbeiten sind zum Beispiel: Beiziehen von Akten, Einholen von Informationen, erforderlicher Schriftverkehr bei Antragsbearbeitung usw.

Nach den Tarifvorschriften sind die abgrenzbaren Arbeitsergebnisse und damit die Arbeitsvorgänge „bei natürlicher Betrachtung“ zu unterscheiden.

„Natürliche Betrachtung“ ist nach der Rechtsprechung eine solche, die sich an den konkreten Arbeitsaufgaben im Rahmen der tatsächlichen Arbeitsorganisation des Betriebes bzw. der Dienststelle orientiert („Für die Bestimmung des Arbeitsergebnisses sind neben gesetzlichen Bestimmungen und Verwaltungsvorschriften insbesondere die jeweilige Geschäftsverteilung, behördliche Übung und Behördenanschauung zu berücksichtigen.“).

Maßgeblich ist also gerade nicht die Orientierung an Positionsbezeichnungen in Stellen- oder Haushaltsplänen, an den Ergebnissen von arbeitsanalytischen Untersuchungen zum Zwecke der Rationalisierung, an Idealmodellen optimaler Verwaltungsorganisation oder an Kalkulationseinheiten im Rahmen der Wirtschafts- und Leistungsberechnungen (Produkte) etc.

Am besten lassen sich Arbeitsvorgänge bilden, wenn Sie zunächst von den wesentlichen, hauptsächlich abschließenden Arbeitsergebnissen ausgehen, z. B. dem (Leistungs-) Bescheid bei Antragsbearbeitung, allen Buchungen gleichen Typs und Schwierigkeitsgrads bei Buchhaltungstätigkeit usw., und dann in einem nächsten Schritt alle einzelnen Arbeitsleistungen, die auf dem Weg zu diesem Ergebnis anfallen, diesem zuordnen.

Wenn Sie in der Entgeltordnung Teil II – IV geblättert haben, werden Sie feststellen, dass Sie dort Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen gefunden haben, in denen es z. B. heißt: „Medizinisch-technische Assistentin mit entsprechender Tätigkeit ...“. Wenn Sie in der Entgeltordnung Ihre ausübende Tätigkeit in dieser Form einer sogenannten Funktionsbezeichnung gefunden haben, brauchen Sie sich über die nachfolgend erklärte Bildung von Arbeitsvorgängen nicht mehr so viele Gedanken zu machen. Alle Arbeiten,

die bei der Wahrnehmung einer solchen in der Entgeltordnung genannten Funktion anfallen, gehören zu einem einzigen einheitlichen Arbeitsvorgang, der in der Regel die „gesamte ausübende Tätigkeit“ ausmacht.

Lediglich wenn Ihnen neben der Wahrnehmung einer solchen tariflich feststehenden Funktion noch gänzlich anders gelagerte Aufgabenbereiche zugewiesen sind, z. B. Aufgaben der allgemeinen Verwaltung, wird wieder eine Untergliederung in Arbeitsvorgänge erforderlich.

Soweit sich jedoch die jeweilige ausübende Tätigkeit nicht in Form einer Funktionsbezeichnung in der Entgeltordnung wiederfindet oder sich nicht durch Aufgaben- bzw. Funktionszuweisung des Arbeitgebers wesentlich als Leitungstätigkeit oder Bearbeitung einer spezialisierten Fachaufgabe darstellt, ist die ausübende Tätigkeit in Arbeitsvorgänge zu untergliedern.

Wenn Sie von einem bestimmten Arbeitsergebnis ausgehen, z. B. Gewährung von Mitteln nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz, verfolgen Sie einfach alle Arbeitsschritte von Beginn der Arbeit bis zum endgültigen Abschluss der Arbeit. Alle Arbeitsleistungen, die Sie dabei erbringen, gehören zu dem betreffenden Arbeitsvorgang. Welche Arbeitsleistungen dies im Einzelfall sind, kann von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz sehr verschieden sein. Dies ist immer abhängig davon, wie der Arbeitsplatz organisiert ist, wie die Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten stattfindet,

wie die Arbeit in der Abteilung verteilt ist. Ganz wichtig bei der Bildung von Arbeitsvorgängen nach diesem System der nacheinander abfolgenden Arbeitsschritte ist, dass Sie keine Arbeitsleistung auslassen, die notwendig für die Erreichung des Arbeitsergebnisses ist. Wenn Sie beispielsweise Anträge bearbeiten, dann besteht Ihr Arbeitsvorgang nicht nur aus der eigentlichen Kernarbeit, dem Nachdenken über die zu gewährende oder nicht zu gewährende Leistung oder Ähnliches, sondern auch aus allen anderen Tätigkeiten, die notwendig sind, um diese Kernarbeit zu verrichten, wie zum Beispiel den Antrag annehmen und prüfen, ggf. Rücksprache mit dem Antragsteller halten, Akten suchen, Erkundigungen einholen, den Entscheidungsentwurf zu Papier bringen oder diktieren, die Akte unterschriftsreif abschließen usw. Reihen Sie alle Arbeitsschritte, die aufeinanderfolgen, in einer Kette auf. Suchen Sie den Anfangspunkt und den Endpunkt des gesamten Ablaufs und lassen Sie keinen Schritt aus. Überlegen Sie: „Was muss ich als nächstes tun, um die Arbeit zu erledigen?“, und gehen Sie schrittweise vor. Wenn Sie so vorgehen, können Sie bei der Bildung von Arbeitsvorgängen wenig verkehrt machen. Sie können dazu als Hilfsmittel das im Anhang dieser Broschüre als Teil XXX Fragebogen abgedruckte Formular verwenden. Wie viele Arbeitsschritte bei Ihren Arbeitsvorgängen notwendig sind, ergibt sich aus Ihrer Tätigkeit. Es können mehr sein, als in dem Fragebogen vorgegeben, aber auch weniger.

Das zeitliche Maß der Arbeitsvorgänge

In § 12 TV-L/ § 12 TVöD (Bund) wird der Grundsatz aufgestellt, dass eine Tätigkeit dann in einer bestimmten Entgeltgruppe eingruppiert ist, wenn Arbeitsvorgänge im zeitlichen Umfang von mindestens der Hälfte der individuellen Arbeitszeit vorliegen, die einem oder mehreren Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe entsprechen. Damit steht zunächst fest, dass Ausgangspunkt Ihre persönliche Arbeitszeit ist – und jeweils die Hälfte der persönlichen Arbeitszeit. Folglich müssen Sie nun jedem Typ von Arbeitsvorgang zuordnen, wie viel Zeit bzw. wie viel Anteil an Ihrer Gesamtarbeitszeit Sie damit zubringen.

Bevor Sie dies tun, beachten Sie bitte Folgendes:

Nicht jede einzeln zu bearbeitende Akte, nicht jede einzelne Bestellung usw. ist ein Arbeitsvorgang. Dann bestünde Ihre Tätigkeit aus dutzenden, hunderten oder tausenden Arbeitsvorgängen. Alle gleichartigen Arbeiten mit dem gleichen Ergebnis werden zusammengezogen und bilden gemeinsam einen Arbeitsvorgang.

Wenn Sie also beispielsweise Sachmittelanträge bearbeiten, ist nicht jeder einzelne Antrag ein Arbeitsvorgang, sondern alle artgleichen Sachmittelanträge gemeinsam bilden den Arbeitsvorgang „Bearbeitung von Sachmittelanträgen“. Hier könnte eine zusätzliche Schwierigkeit auftreten: Es kann sein, dass das äußerlich gleiche Arbeitsergebnis je nach den Voraussetzungen und der genauen Aufgabengestaltung

schwierige, komplexe, aufwendige oder einfachere, weniger aufwendige Arbeitsleistungen erfordert.

Zum Beispiel: Die Bearbeitung eines Grundantrages oder Widerspruches in derselben Angelegenheit. Bei einem auf dem ersten Blick identischen Arbeitsergebnis (Bescheidung eines Antrages auf ...) sind nach näherem Hinsehen doch zwei Arbeitsvorgänge zu bilden, weil unterschiedliche Anforderungen an die Fachkenntnisse und Abwägungs- bzw. Ermessensentscheidungen mit unterschiedlicher tariflicher Wertigkeit bestehen.

Im nächsten Schritt müssen Sie über einen längeren Zeitraum aufzeichnen, wie viel Zeit Sie auf die unterschiedlichen Arbeitsvorgänge jeweils verwenden. Dabei zeigt sich, weshalb es so wichtig ist, alle Arbeitsschritte, die für die Erzielung eines Arbeitsergebnisses erforderlich sind, bei der Bildung des Arbeitsvorgangs zu beachten und einzubeziehen.

Auch „Zusammenhangsarbeiten“, also neben- oder untergeordnete, unselbständige Tätigkeiten, die bei einem Arbeitsvorgang unvermeidlich anfallen (zum Beispiel Führen einer eigenen Ablage, Beiziehen von Akten, Einholen von Informationen, Schriftverkehr zur Sachbearbeitung eines Antrages auf ...), sind bei der Erfassung des zeitlichen Anteils von Arbeitsvorgängen unbedingt zu berücksichtigen.

Vergessen Sie die „Zusammenhangsarbeiten“, wird ein Arbeitsvorgang zeitlich wesentlich kleiner sein als bei ihrer

Berücksichtigung. Dann erreichen Sie mit höherwertigen Arbeitsvorgängen evtl. nicht das für die höhere Eingruppierung im Ganzen notwendige Zeitmaß von typischerweise der Hälfte der Arbeitszeit (oder ein Drittel, ein Viertel, ein Fünftel).

Bei der Feststellung des Zeitmaßes taucht oft die Frage auf, wie unproduktive Zeiten (persönliche Verrichtungen) zu berücksichtigen sind. Dies hat das Bundesarbeitsgericht eindeutig geklärt: Persönliche Verteilzeiten werden entweder überhaupt nicht berücksichtigt, d. h. bei der Zeitberechnung ganz außer Betracht gelassen, oder prozentual anteilig den einzelnen Arbeitsvorgängen zugerechnet. Oft taucht auch die Frage auf, über welchen Zeitraum (Tage, Wochen, Monate, Jahre) der jeweilige Arbeitsplatz betrachtet werden muss, um den zeitlichen Anteil der Arbeitsvorgänge an der gesamten Tätigkeit zu ermitteln. Hierfür gibt es keine festen Regeln. Wenn Ihre Arbeit immer gleichmäßig anfällt, wird eine Woche oder ein Monat genügen. Wenn Ihre Arbeit aber Schwankungen unterliegt, bestimmte Tätigkeiten sich beispielsweise in monatlichen Intervallen wiederholen oder nur einmal im Jahr geballt anfallen, müssen Sie den Beobachtungszeitraum so wählen, dass er alle Schwankungen umfasst.

Sie können bei der Feststellung des zeitlichen Maßes eine pauschale Betrachtung vornehmen, d. h. das Zeitmaß abschätzen. Dies genügt in aller Regel. Es ist nicht notwendig, dass Sie tage- oder wochenlang minutenweise Tagebuchaufzeichnungen führen. Dies kann

erst erforderlich werden, wenn Sie um Ihre Eingruppierung vor Gericht streiten.

Worauf es noch ankommt bei der Arbeitsplatzbeschreibung und Bildung von Arbeitsvorgängen: Wenn Sie eine Arbeitsplatzbeschreibung fertigen und Arbeitsvorgänge bilden, vergessen Sie nicht, Ihre gesamte Tätigkeit zu berücksichtigen, also 100 % Ihrer Arbeitszeit zu erfassen. Vergessen Sie bitte auch nicht, dass Außenstehende Dritte, die Ihre Eingruppierung überprüfen sollen, die Anforderungen und Inhalte Ihrer Arbeit nicht kennen. Die Tätigkeitsmerkmale des TV-L/TVöD (Bund) stellen auf die Qualität Ihrer Arbeit ab. Wenn Sie lediglich eine formale Abfolge der Arbeitsschritte in Ihrer Tätigkeitsbeschreibung aufnehmen (z. B. Antrag angenommen, Antrag bearbeitet, Akte abgeschlossen) kann sich kein Außenstehender ein Bild davon machen, ob und welche Fachkenntnisse Sie anwenden müssen, ob Ihre Arbeit viel oder wenig Nachdenken erfordert, welche Abwägungen bei Ermessens-, Beurteilungs- oder Gestaltungsentscheidungen Sie bei einzelnen Arbeitsabläufen bzw. Arbeitsvorgängen zu treffen haben usw. Beschreiben Sie Ihre Arbeit so, dass für einen Außenstehenden erkennbar wird, welchen **Inhalt** die Tätigkeit hat. Schreiben Sie möglichst genau, welche Überlegungen Sie anstellen müssen und welche Entscheidungen Sie treffen müssen. Stellen Sie dabei auch dar, zwischen welchen Alternativen Sie wählen können, wenn Sie Entscheidungen treffen, mit wem Sie dabei Rücksprache halten und nach welchen Kriterien (Gesetze, Verord-

Tarifrechtliches Verfahren der Eingruppierung

nungen, Vorschriften, Verwaltungsanweisungen ...) Sie dabei vorgehen.

Für die **wertmäßige** Zuordnung des Arbeitsvorganges ist die tariflich höchst qualifizierte Arbeitsleistung im Ablauf, der tariflich höchst qualifizierte Arbeitsschritt maßgebend – das gibt dem gesamten Arbeitsvorgang die tarifliche Wertigkeit.

Für die **zeitmäßige** Zuordnung sind

alle Arbeitsleistungen, Arbeitsschritte im Arbeitsvorgang zuzüglich aller Zusammenhangsarbeiten (der Haupt-/Kernleistung untergeordnete Teilleistungen) maßgebend.

Der **gesamte** Arbeitsvorgang wird der höchsten, von einem seiner Arbeitsschritte erfüllten tariflichen Anforderung zugeordnet.

Was gehört in eine Tätigkeitsbeschreibung?

Die detaillierte, umfassende und präzise Darstellung der Arbeitsabläufe hin zu einem abschließenden abgrenzbaren Arbeitsergebnis, bezogen auf die konkreten Aufgaben/konkrete Arbeitsgegenstände (Arbeitsabläufe bis zum Arbeitsergebnis und alles, was damit zusammenhängt, insbesondere unter Beachtung Ihrer Verantwortung, Selbständigkeit, Entscheidungsbefugnisse, Fachkenntnisse bzw. sonstiger Anforderungen).

Gleichartige Tätigkeiten/Objekte brauchen nur einmal beschrieben zu werden. Die Angaben zum Zeitaufwand sind dementsprechend aufzuführen.

Es soll nicht nur beschrieben werden, was gemacht wird, sondern auch wie

die jeweiligen Tätigkeiten erledigt werden (Vorüberlegungen, Vorbereitungen, Besprechungen mit internen und/oder externen Stellen/Personen, Heranziehung von Literatur, Kommentaren, Rechtsprechung, Einsatz von EDV-Programm etc.).

Die Tätigkeitsbeschreibung sollte gegliedert sein nach Arbeitsvorgängen, also Arbeitseinheiten mit einem eigenständigen Arbeitsergebnis (Vordruck ggf. kopieren und pro Arbeitseinheit je einen Fragebogen vollständig ausfüllen). Das Arbeitsergebnis sollte auch konkret benannt werden.

Alle nicht eindeutig zu einem Arbeitsergebnis zuzuordnenden Tätigkeiten bitte gesondert auflisten.

Warum ist der Fragebogen so wichtig?

Der Fragebogen in dieser Broschüre gibt Ihnen für die Erstellung Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung eine Hilfe. Vergessen Sie bitte nicht: Ihre Arbeitsplatzbeschreibung, die Bildung von Arbeitsvorgängen aus der gesamten aus-

zuübenden Tätigkeit, die Feststellung des zeitlichen Maßes jedes Arbeitsvorganges an der gesamten Tätigkeit ist das Kernstück für die Beantwortung der Frage „Bin ich richtig eingruppiert?“

Tarifrechtliches Verfahren der Eingruppierung

Der Fragebogen ist zur Vermeidung unnötiger Arbeit gegliedert in:

- einen Teil für alle Beschäftigtentätigkeiten und

- mehrere zusätzliche Teile für den allgemeinen Verwaltungsdienst, gegliedert nach den jeweiligen Entgeltgruppen.

Für die Eingruppierung erforderliche Unterlagen und Dokumente:

1. Abschlusszeugnis(se) der Schule/Fachschule/Fachhochschule/Hochschule
2. Zertifikate u. Ä. über Zusatzqualifikationen
3. alle Arbeitsverträge/Änderungsverträge/Änderungsvereinbarungen/Nebenabreden
4. Arbeitszeugnisse
5. Organigramm (grafische Skizze des Aufbaus der Dienststelle/Abteilung/Amt/Station unter namentlicher Angabe der Vorgesetzten und Unterstellten einschließlich ihrer Berufsbezeichnung)
6. Geltendmachungsschreiben
7. Ablehnungsschreiben des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin
8. ggf. Schriftverkehr Personalrat, Gutachter etc.
9. namentliche Benennung möglicher Zeugen mit Angabe der vollständigen Anschrift, ihrer Funktion/Titel sowie Thema, zu dem der/die jeweilige Kollege/in etwas bezeugen kann

Erfassungsbogen für Beschäftigte

Name _____ Vorname _____ geboren am _____

Dienststelle/Betrieb: _____
 Organisationseinheit (Abteilung, Referat, Amt): _____
 Tätigkeit (Bezeichnung, Aufgabe, Funktion): _____
 Eingestellt am: _____
 Entgelt: _____

Entgelt- und Fallgruppe, ggf. Abschnitt, ggf. Unterabschnitt der Entgeltordnung (wenn bekannt): _____
 Beehrte Entgelt- und Fallgruppe, ggf. Abschnitt, ggf. Unterabschnitt der Entgeltordnung (wenn bekannt): _____
 Vollzeit/Teilzeit in Prozent: _____

Neueinstellung bzw. neuer Arbeitsvertrag: Ja Nein
 [wenn ja] Eingruppierung/Tarifänderung: nach 01.10.2005 (TVöD/Bund und VKA)
 nach 01.11.2006 (TV-L ohne Berlin)
 nach 01.11.2010 (TV-L Berlin)
 nach 01.01.2011 (TV-L Hochschulen Berlin)

Übergeleitet aus: BAT/-O Bund/Länder, VergO Anlage 1a B/L
 BAT/-O Kommunal, Anlage 1a VKA
 BAT/-O Pflege, VergO Anlage 1b
 MTArb/-O Lohngruppenverzeichnis Bund
 MTArb/-O Lohngruppenverzeichnis Länder
 BMT-G/-O Lohngruppenverzeichnis
 Bezirklicher TV zum Lohngruppenverzeichnis
 Bez./Bundesland: _____

Gab es eine Tätigkeitsänderung/Umgruppierung nach dem jeweiligen Überleitungstermin? Ja, am _____
 in: _____ (Entgeltgruppe/Fallgruppe)

Erfassungsbogen für Beschäftigte

Vor-, Aus- und Weiterbildung:
 Allgemeine Schulbildung (mit und ohne Prüfungen):

Berufsausbildung (mit und ohne Spezialisierungen/Zusatzausbildung):

Fachschulausbildung/Studium (Techniker, FH/Univers. Abschluss: Bachelor, Master etc.):

Anerkannte einschlägige Berufserfahrung:

- §16 Abs. 3 Satz 1 - 3 TVöD/Bund
- §16 Abs. 2 Satz 1 und 2 TVöD/VKA

Anerkannte förderliche Berufserfahrung:

- §16 Abs. 2 Satz 4 TV-L
- §16 Abs. 3 Satz 4 TV-L und TVöD/Bund
- §16 Abs. 2 Satz 3 TVöD/VKA

Anerkannte Zeiten für die Vorweggewährung von Stufen zur regionalen Differenzierung/Bindung von Fachkräften/Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten:

- §16 Abs. 5 TV-L

Anerkannte Stufenlaufzeiten bei unmittelbarer Beschäftigung des öffentlichen Dienstes

- §16 Abs. 2a TV-L und TVöD/VKA
- §16 Abs. 3a TVöD/Bund

Aufgabengebiet/Organisation:

Welches Aufgabengebiet ist Ihnen ständig übertragen?

.....

.....

Beschreibung des Aufgabengebiets nach Geschäftsverteilung und Stellenplan:

.....

.....

Welche Beschäftigten sind Ihnen unterstellt (fachlich/disziplinarisch)?

.....

.....

Wem sind Sie unterstellt (fachlich/disziplinarisch)?

.....

.....

Besteht eine Eingliederung Ihres Aufgabengebiets in eine Arbeitsgruppe, eine Abteilung, Fakultät etc.:

.....

.....

.....

.....

Meine gesamte auszuübende Tätigkeit:

- A** ist durch eine eindeutige Funktionszuweisung (z.B. Ingenieurin, Laborantin etc.), ausdrückliche Übertragung einer Leitungsfunktion (z.B. Dezernatsleitung, Abteilungsleitung) oder eine spezialisierte Fachtätigkeit (z.B. Systemadministration) insgesamt als ein **einheitlicher Arbeitsvorgang** anzusehen.
- B** lässt sich in folgende Arbeitsvorgänge untergliedern (Arbeitsvorgang ist der Zusammenhang aller Arbeitsschritte, die zu einem abgrenzbaren, abschließenden Arbeitsergebnis führen. Z.B. unterschriebenreife Bearbeitung eines Aktenvorganges oder Antrages, Fertigung einer Bauzeichnung).

Arbeitsvorgänge nach § 12 TV-L, § 12 TVöD, § 22 BAT

Nach § 12 TV-L lässt sich die Gesamttätigkeit in Arbeitsvorgänge gliedern, die im Rahmen des Aufgabengebietes auszuführen sind. Als Arbeitsvorgang ist der Zusammenhang aller Arbeitsschritte zu verstehen, die zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Z. B. unterschriebenreife Bearbeitung eines Aktenvorganges oder Antrages, Fertigung einer Bauzeichnung etc., Führen von Korrespondenz, Führen von Raumvergabe. Es ist allerdings auch möglich, dass die auszuübende Tätigkeit aus nur einem einzigen zeitlichen Arbeitsvorgang besteht. Das ist z. B. gegeben bei der Wahrnehmung einer feststehenden Funktion (als Ingenieurin, Laborantin etc.) oder bei der ausdrücklichen Übertragung einer Leitungsfunktion (z. B. Abteilungsleiter) oder bei der Wahrnehmung spezialisierter Fachaufgaben (z. B. Systemadministrator).

Nr.	Bezeichnung

Falls Sie tatsächlich unterscheidbare Arbeitsvorgänge zu erledigen haben wie z. B. Führen von Korrespondenz, Verwaltung von Raumbüchern usw., so listen Sie die Arbeitsvorgänge mit dem entsprechenden Zeitanteil auf.

Erfassungsbogen Muster

Name: *Name, Vorname*

Gemäß § 12 TVöD/Bund habe ich meine Arbeitsvorgänge untergliedert. Bei dem folgenden Arbeitsvorgang muss ich folgendes Ergebnis erzielen:

Feststellung der **Arbeitsvorgänge**

Nr.

Bearbeitung von Anträgen auf Gewährung von ...

Um aus dem Arbeitsschritt ein Ergebnis zu erzielen, muss ich folgende Arbeitsschritte nacheinander erledigen:

Ausgangspunkt

Vorgang von/durch:

Mail
 Vorgesetzte
 Vorgesetzte
 Kollegen

Arbeitsschritte

1. Schritt: *Annahme der Anträge, Vorprüfung auf Richtigkeit u. Vollständigkeit der Unterlagen*
2. Schritt: *Nachforderung fehlender Unterlagen, Rücksprache zur Sachaufklärung*
3. Schritt: *Bearbeitung der Anträge nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, Ermittlungen, Schriftwechsel*

4. Schritt: *Abwägungen, Ermessenentscheidung*

5. Schritt: *Entwurf des Entscheides*

6. Schritt: *Kontrolle der Reinschrift, Vorlage zur Unterschrift, evtl. Korrektur*

7. Schritt: *Zustellung des Bescheides, Anordnung der Zahlung*

8. Schritt: *Ablage des Vorgangs*

Weitergabe des Vorgangs an:

Kasse/Registratur

versehen mit

Handzeichen
 Prüfzeichen
 sachl. richtig

rechn. richtig
 Unterschrift

Beweise: z. B: Akten *XXX, XXX*

Zeitaufwand des Arbeitsvorgangs (in %)
 von meiner Gesamtarbeitszeit

Mit dieser Tätigkeit erfülle ich die tariflichen Anforderungen des von mir angestrebten Eingruppierungsmerkmals (Entgeltgruppe)

(Fallgruppe)

Erfassungsbogen Blanco (bitte vervielfältigen)

Name:

Gemäß § 12 TVöD/Bund habe ich meine Arbeitsvorgänge untergliedert. Bei dem folgenden Arbeitsvorgang muss ich folgendes Ergebnis erzielen:

Feststellung der **Arbeitsvorgänge**

Nr.

Bearbeitung von Anträgen auf Gewährung von ...

Um aus dem Arbeitsschritt ein Ergebnis zu erzielen, muss ich folgende Arbeitsschritte nacheinander erledigen:

Ausgangspunkt

Vorgang von/durch:

Mail
 Vorgesetzte
 Vorgesetzte
 Kollegen

Arbeitsschritte

1. Schritt:
2. Schritt:
3. Schritt:

4. Schritt:

5. Schritt:

6. Schritt:

7. Schritt:

8. Schritt:

Weitergabe des Vorgangs an:

versehen mit

Handzeichen
 Prüfzeichen
 sachl. richtig

rechn. richtig
 Unterschrift

Beweise: z. B: Akten

Zeitaufwand des Arbeitsvorgangs (in %)
 von meiner Gesamtarbeitszeit

Mit dieser Tätigkeit erfülle ich die tariflichen Anforderungen des von mir angestrebten Eingruppierungsmerkmals (Entgeltgruppe)

(Fallgruppe)

Fachkenntnisse

Führen Sie die erforderlichen Fachkenntnisse und gesetzlichen Vorschriften, Kenntnisse über technische, organisatorische oder sonstige Fähigkeiten auf, die zur ordnungsgemäßen Erledigung des Arbeitsvorgangs notwendig sind, auch wenn Sie Ihnen aufgrund Ihrer beruflichen Erfahrung zunächst unerheblich erscheinen. Dazu zählen auch notwendige Literatur und sonstige Informationen oder Rechtsprechung:

Selbständige Leistungen EG

Ist Ihnen der Ablauf der Arbeitsschritte und das bei der Erledigung der Arbeitsvorgänge zu findende Ergebnis vorgegeben oder können Sie den Fortgang der Bearbeitung durch eigene EntschlieÙung bestimmen und das Ergebnis durch eine eigene Beurteilung finden? Besteht ein Beurteilungs-, Ermessens, Entscheidungs- bzw. Gestaltungsspielraum? Benennen Sie bitte diejenigen Arbeitsschritte des Arbeitsvorganges in denen die beschriebenen Beurteilungs- Ermessens oder Gestaltungsentscheidungen anfallen.

Die Anzahl der Einzelfälle des Arbeitsvorgangs, z. B. die Anzahl der Anträge und deren durchschnittliche Dauer, soll zugrundegelegt werden.

Arbeitsvorgang Nummer	Zahl der Fälle		Stunden pro Fall	Stunden monatl.	Stunden jährl.	Summe Arbeits- zeit
	monatl.	jährl.				

Die Summe muss 100 % Ihrer Arbeitszeit betragen:

Heraushebungsmerkmale Entgeltgruppe EG 9/EG 9a

Heraushebung aus Entgeltgruppe „kleine“ EG 9/EG 9a durch besondere Verantwortung. (Arbeitsvorgänge müssen die besondere Verantwortung deutlich machen und mindestens 33 1/3 oder 50 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit ausmachen)

Sind Ihnen Leitungsaufgaben über größere Abteilungen/Bereiche übertragen?

Für die sachgerechte, pünktliche und vorschriftsgemäße Erledigung welcher Aufgaben, ggfs. welcher Beschäftigter, müssen Sie einstehen?

Sind Ihnen SachbearbeiterInnen der Entgeltgruppen EG 8/kleine EG 9/EG 9a unterstellt, wenn ja – geben Sie die Anzahl an und in welcher Entgeltgruppe die SachbearbeiterInnen jeweils „eingruppiert“ sind:

Wird Ihre Tätigkeit von Vorgesetzten/anderen Stellen kontrolliert und überprüft?

Nennen Sie Art und Weise der Kontrolle und die Stelle:

Heraushebungsmerkmale Entgeltgruppe EG 10 und EG 11

Heraushebungsmerkmal aus der EG 9/EG 9b ist die besondere Schwierigkeit und Bedeutung des Tätigkeits- und Aufgabengebietes. Für die Zuordnung zur EG 10 muss 1/3 der regelmäßigen Arbeitszeit auf Arbeitsvorgänge entfallen, die dieses Heraushebungsmerkmal erfüllen. Es handelt sich dabei um Tätigkeiten einer erhöhten Werteebene.

Welche besonderen zusätzlichen Kenntnisse oder besonderen Erfahrungen, die über die in ihrem Aufgabengebiet ohnehin geforderten hinausgehen, sind für die Tätigkeit nötig?

.....

.....

.....

Was für Leistungsanforderungen, Fakten und Sachverhalte macht die **Aufgabenerledigung so komplex**, dass sie das Heraushebungsmerkmal erfüllt (also etwa die Analyse von Sachzusammenhängen auf einem hohen Abstraktionsgrad und deren systematische Verknüpfung)?

.....

.....

.....

.....

Welche Arbeitsvorgänge haben Auswirkungen auf Lebensverhältnisse Dritter oder auf nachgeordnete Dienststellenbereiche oder auf sonstige materielle oder ideelle Belange des Arbeitgebers? Für welche Arbeitsvorgänge können Sie dies konkretisieren?

.....

.....

.....

.....

.....

Geben Sie eine kurze Darstellung des Einflusses Ihrer Tätigkeit auf die Lebensverhältnisse Dritter:

Bei welchen Arbeitsvorgängen ist eine materielle Wirkung auf die Belange der ArbeitgeberIn gegeben?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Nr. des Arbeitsvorgangs	Für die Erledigung der genannten Tätigkeiten sind folgende zusätzliche Qualifikationen notwendig, die deutlich über die für diesen Aufgabenbereich üblicherweise geforderte Ausbildung hinausgehen:

Heraushebungsmerkmale Entgeltgruppe EG 12

Heraushebungsmerkmal für die EG 12 ist ein Maß der Verantwortung, das erheblich über die bisher geforderte besondere Verantwortung der Tätigkeit hinausgeht. Es müssen Arbeitsvorgänge vorliegen, die sich mindestens um 50 v. H. durch erhebliche Verantwortung herausheben. Es handelt sich um eine herausgehobene Spitzenposition in der Verwaltung. Sie müssen Arbeitsvorgänge nachweisen, die eine ganz besonders weitreichende Verantwortung beinhalten, die über Ihre zuvor geschilderte Verantwortung deutlich hinausgeht. Sie kann sich aus der Bearbeitung von Grundsatzentscheidungen und richtungsweisenden Entscheidungen für nachgeordnete Bereiche oder andere Dienststellen und Behörden ergeben. Sie kann sich aber auch aus besonders weitreichenden Folgen ergeben, die im Falle des Versagens eintreten.

Sind Ihnen Leitungsfunktionen über größere Abteilungen oder Verwaltungsbereiche übertragen?

.....

.....

.....

.....

.....

Aus welchen von Ihnen zu erledigenden Arbeitsvorgängen ergeben sich die vorstehend beschriebenen Auswirkungen? Die Auswirkungen müssen weittragend sein.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Treffen Sie richtungsweisende oder grundsätzliche Entscheidungen? Nennen Sie die Arbeitsvorgänge und falls das Ihnen übertragene Aufgabengebiet in einem Arbeitsvorgang erledigt wird, weil ein enger natürlicher Sachzusammenhang gegeben ist, stellen Sie bitte die Teiltätigkeiten besonders dar, aus denen sich die weittragende Verantwortung ergeben soll.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Für die sachgemäße, pünktliche und vorschriftsmäßige Erledigung welcher Aufgaben, ggfs. welcher Beschäftigten, müssen Sie einstehen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Literaturverzeichnis

Erhältliche Literatur

- Klaus Krasemann: Das Eingruppierungsrecht des BAT/BAT-O. Praxishandbuch zur Tätigkeitsbewertung. 8. Aufl. Courier: Frankfurt a. M. 2005.
- Achim Richter/Annett Gamisch: Eingruppierung TVöD-Bund in der Praxis. Walhalla: Regensburg 2014.
- Achim Richter/Annett Gamisch: Eingruppierung TV-L in der Praxis. Handbuch. 2., aktualisierte Aufl. Walhalla: Regensburg 2014.
- Achim Richter/Annett Gamisch: Stellenbeschreibung für den öffentlichen und kirchlichen Dienst. 6., aktualisierte Aufl. Walhalla: Regensburg 2014.
- Ernst-Günter Kapitzka/ Joachim Wollensak/Wolfdieter Sponer/Franz Steinherr [Hrsg.],
TVöD Kommentar, Loseblattsammlung;
TV-L Kommentar, Loseblattsammlung.
R. v. Decker's, München/Heidelberg
- Horst Clemens/Ottheinz Scheuring/Werner Steingen/Friedrich Wiese [Hrsg.],
Kommentar zum TVöD, Loseblattsammlung;
Kommentar zum TV-L, Loseblattsammlung
Kommentar zur EntgO Bund, zur EntgO TV-L, Loseblattsammlung
Moll: Stuttgart
- Alfred Breier /Anette Dassau/Bernhard Faber [Hrsg.],
TVöD Kommentar, Loseblattsammlung.
TV-L Kommentar, Loseblattsammlung
Rehm: Heidelberg
- Alfred Breier/ Sven Krämer/ Volker Reinecke [Hrsg.],
- TVöD Eingruppierung in der Praxis – Bund, Loseblattsammlung
- Alfred Breier /Anette Dassau/Bernhard Faber [Hrsg.],
- TVöD Eingruppierung in der Praxis – VKA, Loseblattsammlung
- Alfred Breier/ Rolf Thivessen/ Bernhard Faber [Hrsg.],
- TV-L Eingruppierung in der Praxis, Loseblattsammlung
- Walter Claus/ Klaus Brockpähler/ Antje Teichert,
Lexikon der Eingruppierung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes,
Loseblattwerk
Rehm: Heidelberg

Vergriffene Literatur

- Jürgen Bauer/Michael Bockholt: Eingruppierung im öffentlichen Dienst. Leitfaden mit Bewertungsbeispielen, Definitionen, Urteilssammlung, Musterschreiben. 10., neu bearb. Aufl. Luchterhand: Köln 2010.
- Roswitha Fricke/Eckart Stevens-Bartol/Norbert Warga: BAT - Eingruppierungsrecht. Bundes-Angestellentarifvertrag. Bund - Länder - Gemeinden. Kommentierung und Arbeitshilfe für die Praxis und Seminare. Büttner: 1994.
- Michael Schweitzer: „Jetzt richtig eingruppieren!“ Intensiv-Schulung für Multiplikatoren. Grundzüge des Vergütungssystems des BAT. Unveröffentlichtes Schulungsmaterial. ÖTV: Stuttgart 1992.
- Michael Schweitzer/Uli Hoffmann: Tarif. Broschüre 7. Die Vergütung. Das Bezahlungssystem der Angestellten. Bin ich richtig „eingruppiert“? ÖTV: Stuttgart 1992.
- Franz J. Wolf (Hrsg.): Handlexikon zum Eingruppierungsrecht. Entscheidungssammlung. 3. Aufl. Bund: Frankfurt a. M. 1998.
- Franz J. Wolf/Bernd Bajohr: Vergütungsordnung des BAT. Bund: Köln 1993.
- Walter Böhm/Hans Spiertz/Wolfdieter Sponer/Franz Steinherr [Hrsg.],
BAT – Kommentar, Loseblattsammlung.
R. v. Decker's, München/Heidelberg
- Horst Clemens/Ottheinz Scheuring/Werner Steingen/Friedrich Wiese [Hrsg.],
Kommentar zum BAT, Loseblattsammlung;
Kommentar zur VergO Bund/Länder, Loseblattsammlung;
Kommentar zur VergO VKA, Loseblattsammlung;
Moll: Stuttgart
- Alfred Breier/Sigmund Uttlinger/Anette Dassau [Hrsg.],
BAT-Kommentar, Loseblattsammlung.
Rehm: Heidelberg

Kurzbeschreibung der wichtigsten unbestimmten Rechtsbegriffe

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst

Die in Teil I der Entgeltordnung verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe decken fast vollständig das Spektrum der in der Entgeltordnung überhaupt vorkommenden, **abstrakt allgemeinen, tätigkeitsbezogenen Anforderungen** ab. Sie bilden – neben personenbezogenen (meist Qualifikations-/Ausbildungs-) Anforderungen und an Berufsbildern orientierten Funktionsmerkmalen – den überwiegenden Hauptteil der Anforderungen in Tätigkeitsmerkmalen.

Daher können die Erläuterungen zu ihnen, auch über ihren eigentlichen Anwendungsbereich der typischen Verwaltungstätigkeiten im engeren Sinn hinaus, generell für entsprechende Formulierungen in der gesamten EntgO herangezogen werden.

Die unbestimmten Rechtsbegriffe der Tätigkeitsmerkmale eines Abschnitts der EntgO bauen durchgängig aufeinander auf. Die Prüfung der zur Anwendung kommenden unbestimmten Rechtsbegriffe beginnt **immer beim jeweils einfachsten** in Frage kommenden und geht **zum jeweils nächsthöherwertigen weiter**. Sobald der unbestimmte Rechtsbegriff einer Anforderung nicht erfüllt ist, bleibt das unmittelbar darunterliegende Tätigkeitsmerkmal maßgebend, und finden die unbestimmten Rechtsbegriffe der nachfolgenden Tä-

tigkeitsmerkmale von vornherein auch keine Anwendung mehr.

Die Bewertung erfolgt zunächst für jeden einzelnen Arbeitsvorgang gesondert, rein qualitativ und noch ohne Bezugnahme auf die zeitlichen Anteile an der Gesamttätigkeit – auch und gerade wenn ein Tätigkeitsmerkmal ein abweichendes, eigens genanntes Zeitmaß (z.B. „... zu mindestens einem Drittel ...“) enthält

Bei den meisten abstrakt allgemeinen, tätigkeitsbezogenen Anforderungen – nach dem Wortlaut des § 12 TV-L/§ 12 TVÖD (Bund) bzw. bisher § 22 BAT/-O „z.B. vielseitige Fachkenntnisse“, nach der Rechtsprechung dazu bei fast allen weiteren abstrakt allgemeinen, tätigkeitsbezogenen Anforderungen außer der der „selbständigen Leistungen“ – ist dann eine „zusammenfassende Beurteilung“ über alle Arbeitsvorgänge hinweg vorzunehmen, um zu prüfen, ob damit die Anforderung erfüllt ist – dann auch für alle Arbeitsvorgänge.

Eine abschließende Bewertung der gesamten auszuübenden Tätigkeit ist dann nur auf der Grundlage der ermittelten Zeitanteile je Arbeitsvorgang in einem rein rechnerischen, aufsummierenden Verfahren möglich. Dabei werden, beginnend mit dem/n jeweils höchstbewerteten Arbeitsvorgang, schrittweise die jeweils nächstniedri-

ger bewerteten mit ihren Zeitanteilen addierend einbezogen, bis das im jeweiligen Tätigkeitsmerkmal geforderte Zeitmaß – grundsätzlich mindestens zur Hälfte – erreicht ist.

Die unbestimmten Rechtsbegriffe bilden darüber hinaus die wesentlichen Heraushebungsmerkmale des Teils I der jeweiligen Entgeltordnung (bzw. der ersten Fallgruppen des Teil I: allgemeiner Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a (Vergütungsordnung) zum BAT/-O).

[u.a. BAG vom 19.5.2012 - 4 AZR 912/08- ZTR 2010, 577-580 mit weiteren Verweisen]

- Die Tätigkeitsmerkmale der genannten Fallgruppen bauen aufeinander auf.
- Es handelt sich um ein Stufenverhältnis.
- Bei Aufbaufallgruppen ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsentgelt- sowie Fallgruppe

erfüllt werden und anschließend, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Entgeltgruppen vorliegen.

- Vor einem Arbeitsgericht muß im Rahmen einer Eingruppierungsfeststellungsklage bewiesen werden, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsentgelt- sowie Fallgruppe erfaßten Grundtätigkeit heraushebt und einen wertenden Vergleich mit diesen nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten erlauben.
- Eine abschließende Bewertung der gesamten auszuübenden Tätigkeit und des Vorliegens von Heraushebungsmerkmalen ist dann auch nur im Zusammenhang mit den ermittelten Zeitanteilen pro Arbeitsvorgang möglich. Fordert ein qualifizierendes Merkmal einer höheren Entgeltgruppe mindestens 50 v.H. Zeitanteil und liegen insgesamt nur 30 v.H. für z.B. einen Arbeitsvorgang vor, ist das qualifizierende Merkmal nicht erfüllt.

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
Einfachste Tätigkeit Entgeltgruppe 1	Erläuterung durch die Tarifparteien mit beispielhafter Aufzählung in Protokollerklärung Nr. 9 zu Teil I EntgO Bund/Protokollerklärung Nr.10 zu Teil I EntgO TV-L: „Einfachste Tätigkeiten üben z.B. aus • Beschäftigte, die Essen und Getränke ausgeben, • Garderobepersonal, • Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- oder Küchenbereich ausüben,

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
Einfachste Tätigkeit Entgeltgruppe 1	<ul style="list-style-type: none"> • Reinigerinnen und Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, • Grünanlagen, Parks, • Wärterinnen und Wärter von Bedürfnisanstalten, • Serviererinnen und Servierer, • Hausarbeiterinnen und Hausarbeiter sowie • Hausgehilfinnen und Hausgehilfen.“ <p>Rechtsprechung BAG/Lage: <i>„Einer Eingruppierung eines Beschäftigten in die Entgeltgruppe 1 TVöD steht nicht entgegen, daß die ausgeübte Tätigkeit keinem der Tätigkeitsbeispiele zugeordnet werden kann. Bei den in der Entgeltgruppe 1 TVöD aufgeführten Tätigkeitsbeispielen handelt es sich nicht um eine abschließende Aufzählung. Maßgeblich ist vielmehr der tarifliche Oberbegriff der „einfachsten Tätigkeiten“. [...]</i> <i>Die Beurteilung, ob eine einfachste Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 1 TVöD ausgeübt wird, ist anhand einer Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Maßgebende Kriterien sind dabei neben einer nicht erforderlichen Vor- oder Ausbildung vor allem eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase in die übernommene Tätigkeit und das Fehlen eines eigenständigen, nicht gänzlich unbedeutenden Entscheidungs- und Verantwortungsbereichs.“</i> [BAG v. 28.1.2009 - 4 ABR 12/09] <i>„Bei der Prüfung, ob eine ‚einfachste Tätigkeit‘ i.S.d. Entgeltgruppe 1 TV-L vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung der auszuübenden Tätigkeit des Beschäftigten erforderlich. Unter einfachsten Tätigkeiten sind insbesondere un- und angelernte Tätigkeiten zu verstehen. Dabei darf, in Abgrenzung zu den einfachen Tätigkeiten, keine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich sein. Es maß vielmehr eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase in die übernommenen Aufgaben für eine ordnungsgemäße Erfüllung der</i></p>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
Einfachste Tätigkeit Entgeltgruppe 1	<p><i>arbeitsvertraglich übertragenen Aufgabe ausreichend sein.“</i> [BAG v. 20.5.2009 - 4 AZR 315/08 - NZA-RR 2010, 160-165] [vgl. auch BAG v. 1.7.2009 - 4 ABR 16/08]</p> <p>Auslegung in der Kommentierung: In der Gesamtbetrachtung, ob der tarifliche Oberbegriff der „einfachsten Tätigkeiten“ erfüllt ist, ist regelmäßig nach diesen Kriterien zu prüfen</p> <ul style="list-style-type: none"> • im wesentlichen gleichförmige und gleichartige („mechanische“) Arbeiten, die nur geringster Überlegung bedürfen • die Tätigkeit selbst bedarf nur einer äußerst kurzen Einweisung • sie erfordert keine Vor- oder Ausbildung, • es besteht eine klare Aufgabenzuweisung, • die Tätigkeit ist nicht mit einem im Rahmen der Aufgaben eigenständigen Verantwortungsbereich verbunden.
Einfache Tätigkeit Entgeltgruppe 2	<p>Erläuterung durch die Tarifparteien in Protokollerklärung Nr. 8 zu Teil I EntgO Bund/ Nr. 8 zu Teil I EntgO TV-L: <i>„Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch Ausbildung, aber eine Einweisung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich ist.“</i></p> <p>Noch keine Rechtsprechung von BAG/LAGen bekannt. Die vorerst spärliche Kommentierung gibt bisher im wesentlichen die Protokollerklärung wieder. Auch zum sehr ähnlichen Tätigkeitsmerkmal der Verg-Gr IX der früheren VergO (Anlage 1a) zum</p>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
Einfache Tätigkeit Entgeltgruppe 2	BAT – „einfachere Arbeiten“ – ist keine Rechtsprechung des BAG bekannt. Die Auslegung in der Kommentierung dazu war: Etwas erweiterter Aufgabenbereich mit geringen Gestaltungsmöglichkeiten; Eine Steigerung im Vergleich zu vorwiegend mechanischer Tätigkeit an die gedankliche Arbeit, d.h. ein Mindestmaß an Überlegung ist bei der Arbeitsleistung gefordert; Ein gewisses Maß an Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung (nicht mehr nur kurz, jedoch noch nicht eingehend) ist erforderlich.
Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der EG 2 hinausgeht Entgeltgruppe 3	Keine Rechtsprechung des BAG bekannt. Die vorerst spärliche Kommentierung gibt bisher im wesentlichen den Wortlaut des Tarifmerkmals selbst wieder.
Schwierige Tätigkeiten Entgeltgruppe 4	Erläuterung durch die Tarifparteien in Protokollerklärung Nr. 7 zu Teil I EntgO Bund/ Nr. 8 zu Teil I EntgO TV-L: „ <i>Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i.S. der Entgeltgruppe 3 erfordern, z.B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.</i> “ Noch keine Rechtsprechung von BAG/LAGen bekannt. Die vorerst spärliche Kommentierung gibt bisher im wesentlichen die Protokollerklärung wieder. [Zum sehr ähnlichen Tätigkeitsmerkmal der VergGr VII der früheren VergO (Anlage 1a) zum BAT – „schwierigere Tätigkeit“ – gab es nur kärgliche Rechtsprechung des BAG:

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
Schwierige Tätigkeiten Entgeltgruppe 4	„Schwierigere“ Tätigkeit ist weniger als eine „schwierige“ Tätigkeit, aber eine Steigerung gegenüber „einfacheren Arbeiten“ [BAG v. 15.5.1968 – 4 AZR 366/67, AP Nr. 20 zu §§ 22, 23 BAT]; Die Auslegung in der Kommentierung dazu war: Nochmals erweiterter Aufgabenbereich und Gestaltungsmöglichkeiten. Steigerung insbesondere in Bezug auf einfachere Arbeiten hinsichtlich der erforderlichen Überlegung bzw. gedankliche Arbeit. Es handelt sich um nicht mehr ganz einfache Arbeiten, die zwar noch keine Fachkenntnisse, aber eine gewisse Vorbildung erfordern, und die Anwendung allgemeiner Grundkenntnisse voraussetzen, dazu typischerweise eine nicht mehr nur kurze aber noch nicht eingehende Einarbeitung erfordern.]
Gründliche Fachkenntnisse Entgeltgruppe 4, 5	Erläuterung durch die Tarifparteien in Protokollerklärung Nr. 6 zu Teil I EntgO Bund/Nr. 7 zu Teil I EntgO TV-L: „(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises)“. Rechtsprechung BAG / LAGe: Das Tarifmerkmal ‚gründliche Fachkenntnisse‘ besitzen ein quantitatives und ein qualitatives Element. Daher sind „...als ‚gründliche Fachkenntnisse‘ im tariflichen Sinne Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichen Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art anzusehen...“. [BAG v. 24.8.1983 – 4 AZR 32/81, AP Nr. 78 zu §§ 22, 23 BAT 1975]; Auslegung in der Kommentierung: Die Tätigkeit erfordert spezifische, gefestigte fachliche Kenntnisse von nicht unerheblichen Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art, also z.B. von Gesetzen,

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
Gründliche Fachkenntnisse Entgeltgruppe 4, 5	Verwaltungsvorschriften, Bestimmungen, sonstigen – etwa technischen, organisatorischen o.ä. – Sachzusammenhängen etc., die für die Aufgabenerledigung unerlässlich sind; Die Aufgabe erfordert Kenntnisse, die es ermöglichen den Normalfall in seinen verschiedenen Abwandlungen zu beurteilen und zu erledigen. Es ist dabei unerheblich, wie die Beschäftigten die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse erworben haben, sie können auch vermitteltes oder sonstwie selbst erworbenes Erfahrungswissen sein.
Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse Entgeltgruppe 6 – 9a	Erläuterung durch die Tarifparteien in Protokollerklärung Nr. 5 zu Teil I EntgO Bund/Nr. 6 zu Teil I EntgO TV-L: <i>„(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung /des Betriebes, in der/dem die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)“</i> Rechtsprechung BAG / LAGe: „‘Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse’ erfordern gegenüber den ‘gründlichen Fachkenntnissen’ eine Erweiterung dem Umfange, d.h. der Quantität nach...“. [BAG v. 26.9.1979 – 4 AZR 1008/77, AP Nr.26 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG v. 24.8.1983 – 4 AZR 302/83, AP Nr. 79 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG v. 29.8.1984 – 4 AZR 338/82, AP Nr. 94 zu §§ 22, 23 BAT 1975] Auslegung in der Kommentierung: Es handelt sich um eine Steigerung hinsichtlich der vorausgesetzten gründlichen Fachkenntnisse dem Umfang nach, also eine lediglich quantitative

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse Entgeltgruppe 6 – 9a	Steigerung. Eine qualitative Steigerung der Gründlichkeit nach ist nicht erforderlich. Hier ist nicht allein auf die reine Anzahl der insgesamt anzuwendenden Fachkenntnisse (z.B. Gesetze oder Einzelvorschriften) abzustellen, sondern vielmehr auf den inhaltlichen Umfang und die Vielfältigkeit, Ungleichartigkeit der Fachkenntnisse insgesamt, die in verschiedenen Aufgaben eingesetzt werden. Sie können dabei auf einem einzigen Fachgebiet oder in einem einzigen Gesetz sogar umfassend sein, hingegen auf anderen Gebieten nur durchschnittlich oder gering [BAG vom 28.9.1994 – 4 AZR 542/93]. Die systematische Verknüpfung von Fachkenntnissen verschiedener Gebiete ist hierfür noch nicht erforderlich.
Selbständige Leistungen Entgeltgruppe 7 - 12	Erläuterung durch die Tarifparteien in Protokollerklärung Nr. 4 zu Teil I EntgO Bund/Nr. 5 zu Teil I EntgO TV-L: <i>„(Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)“</i> Rechtsprechung BAG / LAGe: <i>„Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leicht geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.“</i> [BAG v. 24.8.1983 – 4 AZR 302/83, AP Nr. 79 zu §§ 22, 23 BAT 1975] <i>„ ‘Selbständige Leistungen’ (VergGr. Vc BAT Fallgruppe Ia) verlangen ein selbständiges Erarbeiten der Ergebnisse unter Entwicklung eigener geistiger Initiative. Kennzeichnend dafür können - ohne Bindung an</i>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
Selbständige Leistungen	<p><i>an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe - ein bestehender Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum sein.</i></p> <p>Entgeltgruppe 7 - 12</p> <p><i>„... selbständige Leistungen verlangen eine Gedankenarbeit, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung mit eigener Entschließung enthält. Es müsse sich um das selbständige Erarbeiten eines Ergebnisses handeln, wobei eine eigene geistige Initiative zu fordern sei. Eine leichte geistige Arbeit genügt nicht.“</i></p> <p>[BAG v. 14.8.1985 – 4 AZR 21/84, AP Nr. 109 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG v. 16.4.1986 – 4 AZR 552/84, AP Nr. 121 zu §§ 22, 23 BAT 1975]</p> <p><i>„Für die Erfüllung des Merkmals der selbständigen Leistung genügt es daher nicht, daß ein Beurteilungsspielraum als solcher besteht. Vielmehr ist gerade bei der Ausfüllung dieses Spielraums das Abwägen unterschiedlicher Informationen erforderlich“</i></p> <p>[BAG vom 22.4.2009 – 4 AZR 166/08]</p> <p><i>„... Sofern die allgemeinen tariflichen Erfordernisse für ‚selbständige Leistungen‘ und daher ‚nicht nur leichte geistige Arbeit‘ vorliegen, kann die Verwendung von Formularen nämlich die Annahme selbständiger Leistungen nicht generell ausschließen“</i></p> <p>[BAG v. 25.11.1981 – 4 AZR 305/79, AP Nr. 51 zu §§ 22, 23 BAT 1975 vgl. BAG v. 1.9.1982 – 4 AZR 1134/79, AP Nr. 68 zu §§ 22, 23 BAT 1975]</p> <p>Auslegung in der Kommentierung: Hauptkriterium ist eine selbständige Entscheidung hinsichtlich der Erzielung eines Ergebnisses, bzw. über den einzuschlagenden Weg – mit nicht unerheblicher eigener geistiger Initiative.</p>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
Selbständige Leistungen	<p>Es muß ein Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- Beurteilungsspielraum gegeben sein.</p> <p>Eine Unterschriftsbefugnis ist kein notwendiges Erfordernis der Selbständigkeit. Es ist ausreichend, wenn eine inhaltliche sachliche Vervollständigung durch andere nicht mehr erforderlich ist bzw. Vorgänge bereits unterschriftsreif fertig gestellt sind.</p> <p>Auf die Unterschriftsbefugnis selbst kommt es dann jedoch nicht an. [LAG Hamm v. 3.2.1982 – Sa 1075/81]</p>
Entgeltgruppe 7 - 12	
Gründliche, umfassende Fachkenntnisse	<p>Erläuterung durch die Tarifparteien in Protokollerklärung Nr. 3 zu Teil I EntgO Bund/Nr. 4 zu Teil I EntgO TV-L: <i>“(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6,7,8 und 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)“</i></p> <p>Entgeltgruppe 9b - 12</p> <p>Rechtsprechung BAG / LAGe: <i>„Die Begriffe ‚gründlich‘ und ‚umfassend‘ sind also nicht getrennt zu beurteilen. Vielmehr ist das Tätigkeitsmerkmal ‚gründliche, umfassende Fachkenntnisse‘ den ‚gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen‘ zusammenfassend gegenüberzustellen und einheitlich zu bewerten.“</i></p> <p>[BAG v. 10.12.1997 – 4 AZR 221/96, AP Nr. 237 zu §§ 22, 23 BAT 1975]</p> <p><i>„Das LAG führt aus, das Arbeitsgebiet des Kl. sei auf die Ausbildungsförderung beschränkt. Wenn hier auch die verschiedensten Fälle auftauchen, so seien sie doch immer dem BAföG zugewandt. Der Kl. werde regelmäßig mit der Kenntnis der Vorschriften selbst auskommen. Vertiefte Kenntnisse, die etwa durch Überlegungen im Rahmen einer kontroversen Literatur und Rechtsprechung gekennzeichnet seien, benötige er nicht. Mit dieser Begründung konnte das LAG das Erfordernis gründlicher, umfassender Fach</i></p>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
<p>Gründliche, umfassende Fachkenntnisse</p> <p>Entgeltgruppe 9b - 12</p>	<p><i>kennnisse für die Tätigkeit des Kl. verneinen.</i>“ [BAG v. 24.8.1983 – 4 AZR 302/83, AP Nr. 79 zu §§ 22, 23 BAT 1975]</p> <p><i>„ ... über die nähere Kenntnis von Vorschriften hinaus werden rechtliche Zusammenhänge erkannt oder wichtige gerichtliche Entscheidungen nicht nur übernommen, sondern in eigener Gedankenarbeit verwertet“</i> [LAG Rheinland-Pfalz von 14.7.1992 – 3 Sa 159/90].</p> <p><i>“... , daß nach ständiger Rechtsprechung des Senats ... gerade aus der Breite des für die Tätigkeit des Angestellten geforderten Fachwissens auch auf eine Vertiefung des Fachwissens rückgeschlossen werden kann und darf.“</i> [BAG v. 3.9.1973 – 4 AZR 509/72, AP Nr. 72 zu §§ 22, 23 BAT]</p> <p>Auslegung in der Kommentierung: Deutliche Steigerung der Fachkenntnisse der Tiefe und Breite nach, die insgesamt aus einem Vergleich mit der nächstniedrigen Anforderung hinsichtlich der Fachkenntnisse „gründliche und vielseitige“ zu gewinnen ist Stärker analysierende und verknüpfende, zur Entscheidung von Zweifelsfällen notwendige Gedankenleistungen sind für die Erledigung der auszuübenden Tätigkeit erforderlich Die Breite der Fachkenntnisse läßt Rückschlüsse auf deren Tiefe zu, regelmäßig jedoch nicht umgekehrt.</p>
<p>Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit</p> <p>Entgeltgruppe 10 – 12</p>	<p>Die Tarifparteien geben keine Erläuterung zur Tarifnorm.</p> <p>Rechtsprechung BAG / LAGe: <i>“Hier ist zunächst klarzustellen, daß die Tarifvertragsparteien eine gewichtige, beträchtliche Heraushebung fordern, weil sie ausdrücklich in den Merkmalen eine ‘besonders verantwortungsvolle Tätigkeit’ verlangen.“</i></p>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
<p>Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit</p> <p>Entgeltgruppe 10 – 12</p>	<p><i>„Unter besonderer Verantwortung ist die Verpflichtung des Beschäftigten zu verstehen, in herausgehobener Weise dafür einzustehen zu müssen, daß die in dem ihm übertragenen Aufgabenbereich – auch durch andere Beschäftigte – zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, vorschriftsmäßig und pünktlich ausgeführt werden.“</i> <i>“Dabei kann sich je nach Lage des Einzelfalles die tariflich geforderte Verantwortung des Angestellten auf andere Mitarbeiter oder dritte Personen, Sachen, Arbeitsabläufe, zu gewinnende wissenschaftliche Resultate oder - wie etwa beim Einsatz von Computern - auf technische Zusammenhänge beziehen. Für das Vorliegen der tariflich geforderten Verantwortung kann auch der Umstand sprechen, daß die Tätigkeit des betreffenden Angestellten keiner weiteren oder nur einer lockeren Kontrolle oder Überprüfung unterliegt.“</i> [BAG v. 19.3.1986 – 4 AZR 642/84, AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975]</p> <p>Auslegung in der Kommentierung: Entscheidend ist die Frage nach der Verpflichtung, in besonderer Weise für die Folgen einzustehen zu müssen die bei fehlerhaftem Handeln im zu verantwortenden Aufgabenbereich entstehen können – wobei der Gesichtspunkt möglicher (auch materieller) Schaden allein nicht maßgeblich ist, da sie je nach den Umständen bei jeder, auch nicht besonders verantwortungsvollen Tätigkeit entstehen können. Kein Kriterium sind – im Gegensatz zur früheren Rechtsprechung und Kommentierung – Auswirkungen auf besondere Belange des Dienstherrn, in der Behörde, hinein und auf die Lebensverhältnisse Dritter oder der Allgemeinheit (Abgrenzung vom Anforderungsmerkmal der ‚Bedeutung‘ einer Tätigkeit) Ein Beschäftigter übt nur dann eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus, wenn die ihm</p>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
<p>Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit</p> <p>Entgeltgruppe 10 – 12</p>	<p>übertragene Verantwortung wesentlich größer ist als die Verantwortung, die im allgemeinen einem Angestellten der Vergütungsgruppe Vb obliegt. Es ist eine gewichtige, beträchtliche Heraushebung zu fordern. [vgl. auch BAG v. 14.12.1977 – 4 AZR 476/76, AP Nr. 99 zu §§ 22, 23 BAT und BAG v. 20.9.1995 – 4 AZR 413/94, AP Nr. 205 zu §§ 22, 23 BAT 1975].</p> <p>Mitverantwortung ist ausreichend, es ist in der Regel unschädlich, einer/m Vorgesetzten unterstellt zu sein und von ihr/ihm im üblichen Rahmen kontrolliert zu werden.</p>
<p>Besondere Schwierigkeit und Bedeutung</p> <p>Entgeltgruppe 11, 13, 14</p>	<p>Die Tarifparteien geben keine Erläuterung zur Tarifnorm: Rechtsprechung BAG / LAGe: <i>“Die Merkmale der Verg. Gr. IVa BAT Fallgr. Ia (und 1b) fordern (in unterschiedlichem Ausmaß) eine Hervorhebung aus Verg.Gr. IVb BAT Fallgr. Ia in zweifacher Weise. Einmal wird eine Heraushebung durch ‘besondere Schwierigkeit’ der Tätigkeit gefordert und daneben eine solche durch ihre ‘Bedeutung’. Indem die Tarifvertragsparteien hier nicht nur ‘Schwierigkeit’ der Tätigkeit, sondern ‘besondere Schwierigkeit’ verlangen, fordern sie damit ... eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung über die Anforderung der Verg.Gr. IVb BAT Fallgr. Ia hinaus. [...] Dagegen fehlt in den Tätigkeitsmerkmalen bei der Bedeutung der Tätigkeit das Adjektiv ‘besondere’. [...] Die Tarifvertragsparteien wiederholen auch an anderer Stelle ausdrücklich das Wort ‘besondere’, wenn sie es auf das zweite Merkmal bezogen haben wollen...”</i> [BAG v. 19.3.1986 – 4 AZR 642/84, AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975]</p> <p>Zur Anforderung ,besondere Schwierigkeit‘: <i>“...daß die tarifliche Anforderung der besonderen</i></p>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
<p>Besondere Schwierigkeit und Bedeutung</p> <p>Entgeltgruppe 11, 13, 14</p>	<p><i>Schwierigkeit der Tätigkeit ... die Anforderungen an die fachliche Qualifikation des Angestellten betrifft, also sein fachliches Können und seine fachliche Erfahrung. Demgemäß fordern insoweit die Merkmale der Verg.Gr. IVa BAT Fallgr. Ia ein Wissen und Können, das die Anforderungen der Verg.Gr. IVb BAT Fallgr. Ia in gewichtiger Weise, d.h. beträchtlich übersteigt. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfalle aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlicher Erfahrung oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa besonderen Spezialkenntnissen.</i></p> <p><i>Auch ist hier im Übrigen zu beachten, daß die Tarifvertragsparteien die Anforderung der besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit gegenständlich in keiner Weise beschränken. ... Demgemäß muß sich ihre Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben, sodaß eine Tätigkeit nicht deswegen als besonders schwierig im tariflichen Sinne angesehen werden kann, weil sie unter belastenden oder in sonstiger Weise unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden muß.”</i> [Ebd., auch BAG vom 19.5.2012 - 4 AZR 912/08]</p> <p>Zur Anforderung ,Bedeutung‘: <i>“Bei der Bedeutung des Aufgabengebietes [...] knüpfen dagegen die Tarifvertragsparteien - anders als bei der Anforderung der Schwierigkeit - an die Auswirkungen der Tätigkeit an Auch sie sehen davon ab, den Rechtsbegriff der ‘Bedeutung der Tätigkeit’ gegenständlich oder inhaltlich zu begrenzen, sodaß grundsätzlich jede Art der Auswirkung der Tätigkeit des Angestellten geeignet ist, die Bedeutung des Aufgabengebietes im tariflichen Sinne zu begründen. Bei der ,Anwendung der Merkmale der Verg.Gr. IVa BAT Fallgr. Ia kommt es also lediglich darauf an, ob - gemessen an den Anforderungen der Verg.Gr. IVb</i></p>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
<p>Besondere Schwierigkeit und Bedeutung</p> <p>Entgeltsguppe 11, 13, 14</p>	<p><i>BAT Fallgr. Ia - die Auswirkungen bzw. die Tragweite der Tätigkeit des Angestellten - aus welchem Grund auch immer - deutlich wahrnehmbar bedeutungsvoller sind.</i> [Ebd.]</p> <p><i>„Es hat also lediglich klarstellenden, erläuternden Charakter, wenn der Senat in seiner Rechtsprechung immer wieder darauf hingewiesen hat, daß sich die Bedeutung der Tätigkeit des Angestellten aus der Größe des Aufgabengebietes, der Tragweite der zu bearbeitenden Materie sowie den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich oder die Allgemeinheit ergeben kann. Auch andere Gründe sind vorstellbar, haben jedoch nach der Erfahrung des Senats in der Vergangenheit in Eingruppierungsprozessen keine nennenswerte Bedeutung erlangt.“</i> [BAG v. 29.1.1986 – 4 AZR 465/84, AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975]</p> <p><i>„Das Tätigkeitsmerkmal der ‚Bedeutung‘ knüpft an die bestehende Bedeutung des Aufgabenkreises an, d. h. an die Größe des Aufgabengebietes, die Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder die Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich, die betroffenen Bürger oder die Allgemeinheit.“</i> [u.a. BAG vom 19.5.2012 - 4 AZR 912/08- ZTR 2010, 577-580]</p> <p><i>„Das LAG wird aber zu beachten haben, daß das Arbeitsgericht bei der tariflichen Anforderung der besonderen Bedeutung [...] tarifwidrig zu hohe Anforderungen gestellt hat. Dazu hält es das Arbeitsgericht für erforderlich, daß die Tätigkeit des Angestellten für ‚nachfolgende Bearbeiter richtungsweisend‘ sein muß Eine derartige Beschränkung auf bestimmte innerbehördliche Funktionen oder die Angehörigen von Ober- und Mittelbehörden ist jedoch weder dem Tarifwortlaut noch dem tariflichen Gesamtzusammenhang zu entnehmen.“</i></p>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
<p>Besondere Schwierigkeit und Bedeutung</p> <p>Entgeltsguppe 11, 13, 14</p>	<p>[BAG v. 11.9.1985 – 4 AZR 141/84, AP Nr. 106 zu §§ 22, 23 BAT 1975]</p> <p>Auslegung in der Kommentierung:</p> <p>Heraushebung durch besondere Schwierigkeit der Tätigkeit und die Bedeutung der Tätigkeit</p> <p>Die tariflichen Merkmale „besondere Schwierigkeit und besondere Bedeutung“ bestehen nebeneinander. Da beide Tarifmerkmale gefordert werden, reicht hier die Erfüllung nur eines Merkmals nicht aus.</p> <p>Das Adjektiv ‚besonders‘ bezieht sich nach ständiger Rechtsprechung des BAG lediglich auf die Anforderung der „besonderen Schwierigkeit“ der Tätigkeit</p> <p>Daher muß die Bedeutung der Tätigkeit kein besonderes Maß haben, also nur merklich aber nicht gewichtig, beträchtlich herausgehoben sein.</p> <p>Von der geforderten „Bedeutung“ der Tätigkeit ist dann auszugehen, wenn sie sich aus der Größe des Aufgabengebietes, der außergewöhnlichen Bedeutung der zu bearbeitenden Materie, v.a. den Auswirkungen der Tätigkeit auf Belange des Dienstherrn oder aber aus den Folgewirkungen für den innerdienstlichen Bereich, Lebensverhältnisse Dritter oder die Allgemeinheit ergibt – auch in finanzieller Hinsicht.</p> <p>Die häufig von Arbeitgebern und Kommentaren zu unrecht bereits in dieses Tarifmerkmal hineingelegte Anforderung, wonach Grundsatz- oder Richtlinienentscheidungen ergehen müßten, ist vom BAG ausdrücklich als tarifwidrig übertrieben verworfen worden.</p> <p>Dagegen setzt die Anforderung der besonderen Schwierigkeit eine erhebliche Heraushebung über die in der in den Tätigkeitsmerkmalen der VergGen Vb und IVb bereits zugrunde gelegten Anforderungen umfassender Fachkenntnisse und selbständiger Leistungen voraus.</p>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
<p>Besondere Schwierigkeit und Bedeutung</p> <p>Entgeltgruppe 11, 13, 14</p>	<p>Die Tätigkeit der/des Beschäftigten muß sich durch eine deutlich höhere erforderliche fachliche Qualifikation als die in Vergütungsgruppe IVb Fg.1a geforderte herausheben.</p> <p>„Besondere Schwierigkeit“ ist als Tätigkeitsmerkmal dann zu bejahen, wenn aufbauend auf dem Anforderungsmerkmal „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ zusätzliche besondere Kenntnisse und Fähigkeiten für die Aufgabenbewältigung notwendig sind. Die können sich aus einer besonderen Breite des erforderlichen Wissens und Könnens, außergewöhnlichen Spezialkenntnisse oder besondere Erfahrungen ergeben. Eine „besondere schwierige Tätigkeit“ liegt auch dann vor, wenn bei der Aufgabenerfüllung eine Materie so komplex ist, daß die Aufgabenerledigung nur durch die Analyse von Sachzusammenhängen bei einem hohen Abstraktionsgrad und derer systematischer Verknüpfung bewirkt werden kann.</p>
<p>Herausgehobenes Maß der Verantwortung</p> <p>Entgeltgruppe 12, 15</p>	<p>Die Tarifparteien geben keine Erläuterung zur Tarifnorm</p> <p>Rechtsprechung BAG / LAGe:</p> <p>„Schon nach dem Tarifwortlaut wird hier - ausgehend von der Basis der Anforderung in Verg.Gr. IVa BAT ... - eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung gefordert, was im Hinblick darauf geboten ist, daß es sich bei der Verg.Gr. III BAT ... um eine Spitzengruppe mit herausgehobenem Charakter handelt.“ [BAG v. 16.4.1986 – 4 AZR 595/84, AP Nr.120 zu §§ 22, 23 BAT 1975]</p> <p>Zur grundsätzlichen Bestimmung von „Verantwortung“</p> <p>(insb. in Abgrenzung von „Bedeutung“) s.o.</p> <p>„In den VergGr. III (II), Ia [jetzt den EG 12 und 15, Anm. des Verf.] tritt als weiteres Tätigkeitsmerkmal das nochmals „herausgehobene Maß der Verantwortung“ hinzu. Dabei ist zu bedenken, welches Maß an</p>

Unbestimmte Rechtsbegriffe (Heraushebungsmerkmale)	Auslegung
<p>Herausgehobenes Maß der Verantwortung</p> <p>Entgeltgruppe 12, 15</p>	<p><i>Verantwortung üblicherweise bereits Beschäftigte VergGr. IVa bzw. Ib [jetzt der EG 11 bzw. 14, Anm. des Verf.] zu tragen haben, die Tätigkeiten bzw. Arbeitsvorgänge verrichten, die ohnehin „besonders verantwortungsvoll“ bzw. einer „wissenschaftlichen Hochschulbildung entsprechen“ und zudem von „besonderer Schwierigkeit und Bedeutung“ sind. Die in diesen Anforderungen enthaltene Verantwortung muß „erheblich“ übertroffen werden. Insbesondere muß eine Steigerung gegenüber der Anforderung „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“ nachgewiesen werden.“ [a. a. O.]</i></p> <p>In der Rechtsprechung stellt das BAG daher darauf ab, daß es hierbei um die Bewertung von besonders herausragenden Spitzenstellungen im gehobenen bzw. höheren Dienst geht.</p>

**GEMEINSAM.
BESSER.
STÄRKER.**

