



Bundesverwaltungsamt



beratung.bund

Entgeltordnung des Bundes (Anlage 1 zum Tarifvertrag über die Entgelt- ordnung des Bundes (TV EntgO Bund))

Die unbestimmten Rechtsbegriffe

Definitionskatalog

Köln, Juli 2014

Impressum

Herausgeber:

Bundesverwaltungsamt

Referat VMA II 6

50728 Köln

Telefon: +49 (0) 22899 358-4851

Telefax: +49 (0) 22899 358-2900

E-Mail: beratung@bva.bund.de

Nachdruck und Vervielfältigungen jeglicher Art sind für gewerbliche Zwecke nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Veröffentlichungen jeglicher Art sind nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

© Bundesverwaltungsamt, Köln 2014

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlage der Eingruppierung	3
1.1	Begriff des Arbeitsvorganges	3
2	Grundsatz der Spezialität	4
3	Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Anlage 1 zum TV EntgO Bund	6
3.1	„einfachste Tätigkeiten“	6
3.2	„einfache Tätigkeiten“	7
3.3	„Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht“	8
3.4	„schwierige Tätigkeiten“	8
3.5	„gründliche Fachkenntnisse“	9
3.6	„abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechende Tätigkeit“	10
3.7	„vielseitige Fachkenntnisse“	10
3.8	„selbständige Leistungen“	11
3.9	„gründliche, umfassende Fachkenntnisse“	11
3.10	„abgeschlossene Hochschulausbildung und entsprechende Tätigkeit“	12
3.11	„besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“	13
3.12	„besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit“	13
3.13	„Maß der Verantwortung“	14
3.14	„abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung und entsprechende Tätigkeit“	14
3.15	„besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit“	16
3.16	„hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben“	16
3.17	„Maß der Verantwortung“	17
3.18	„Unterstellungsverhältnisse“	17
3.19	Sonstige Beschäftigte.....	18

1 Grundlage der Eingruppierung

Die Grundlage der Eingruppierung ist für den Bundesbereich in den §§ 12 und 13 (Bund) Eingruppierung TVöD geregelt. Gemäß § 12 TVöD richtet sich die **Eingruppierung** der/des Beschäftigten nach dem Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (**TV EntgO Bund**). Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

Die/Der Beschäftigte **ist** in der Entgeltgruppe **eingruppiert (Tarifautomatik)**, deren Tätigkeitsmerkmalen die **gesamte** von ihr/ihm **nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit** entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn **zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge** anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

1.1 Begriff des Arbeitsvorganges

Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff des Arbeitsvorganges in den Protokollerklärungen zu Absatz 2 (Ziffer 1, Satz 1) des § 12 (Bund) Eingruppierung TVöD definiert. Der Arbeitsvorgang ist der zentrale Punkt bei Arbeitsplatzbewertungen und Eingruppierungen. Nach der Rechtsprechung des für diese Fragen zuständigen 4. Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist der Arbeitsvorgang eine - unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung- nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeiten.

Arbeitsvorgänge sind somit 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 eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden (vgl. Protokollerklärungen zu Absatz 2 Ziffer 1 Satz 2 zu § 12 (Bund) Eingruppierung).

Dabei ist es rechtlich möglich, dass die gesamte Tätigkeit der/des Beschäftigten nur einen Arbeitsvorgang bildet, wenn der Aufgabenkreis nicht weiter aufteilbar und einer rechtlichen Bewertung zugänglich ist. Tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden. Eine zu kleinschrittige Aufteilung der Tätigkeiten würde zu einer von den Tarifvertragsparteien ebenfalls nicht gewollten so genannten Atomisierung der Tätigkeit führen.

Bei der Bildung von Arbeitsvorgängen ist vom geforderten Arbeitsergebnis der Tätigkeit auszugehen. Alle Tätigkeiten, die der Herbeiführung dieses Arbeitsergebnisses dienen, gehören zu dem Arbeitsvorgang. Zur Bearbeitung eines Antrages gehören z. B. die Entgegennahme des Antrages, die Beratung des Antragstellers, das formelle und/oder materielle Prüfen des Antrages, das Heraussuchen einschlägiger Literatur, deren Studium und Anwendung auf den Antrag sowie Fertigung des Bescheides. Auch alle sonstigen Tätigkeiten, die im Rahmen dieser einzelnen Arbeitsschritte anfallen, gehören als so genannte Zusammenhangstätigkeiten zu dem Arbeitsvorgang, weil sie dem Arbeitsergebnis, nämlich der Bearbeitung eines Antrages, dienen.

Bei Leitungsaufgaben vertritt das BAG in inzwischen gefestigter Rechtsprechung die Auffassung, dass es sich um einen einzigen großen Arbeitsvorgang handelt, sofern eigene sachbearbeitende Tätigkeiten und Leitungsaufgabe in direktem Zusammenhang stehen und somit nicht voneinander zu trennen sind.

Die Eingruppierung der/des Beschäftigten ergibt sich also aus der Bildung der Arbeitsvorgänge, deren Bewertung, der Feststellung des zeitlichen Umfangs der einzelnen Arbeitsvorgänge sowie der Subsumierung der Arbeitsvorgänge unter ein bestimmtes bzw. mehrere bestimmte Tätigkeitsmerkmale.

2 Grundsatz der Spezialität

Der Grundsatz der Spezialität zieht sich durch die gesamte Anlage 1 zum TV EntgO Bund (Entgeltordnung) und betrifft sämtliche Teile, Abschnitte, Unterabschnitte. Der Grundsatz der Spezialität ist geregelt in § 3 des TV EntgO Bund und bedeutet, dass Spezialmerkmale immer Vorrang vor den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen haben.

Es ist zu beachten, dass das allgemeine Tätigkeitsmerkmal der höheren Entgeltgruppe nicht gilt, wenn in niedrigeren Entgeltgruppen besondere Tätigkeitsmerkmale aufgeführt sind, die in der höheren Entgeltgruppe nicht fortgesetzt werden. D.h.: Es bleibt bei einer Eingruppierung entsprechend der Spezialmerkmale, selbst wenn sich bei Anwendung eines der Tätigkeitsmerkmale des Teils I oder Teils II eine niedrigere oder höhere Eingruppierung ergeben würde.

Die Teile IV, V und VI beinhalten die Spezialmerkmale für die Bereiche BMVg, BMVI und BMI.

Der Teil III umfasst die „besonderen Beschäftigtengruppen“ wie z.B. Archiv, IT, Fremdsprachendienst. Teil II „körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten“ führt die Oberbegriffe aus dem Lohngruppenverzeichnis zum MTArb fort. Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind in Teil I der Anlage 1 zum TV EntgO Bund geregelt und besitzen daher eine sog. Auffangfunktion. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass bei den Entgeltgruppen 2 bis 12 ein sog. unmittelbarer Verwaltungsbezug gegeben sein muss.

Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13, 14 und 15 des Teils I der Entgeltordnung gelten nicht nur für Tätigkeiten mit Verwaltungsbezug, sondern grundsätzlich für alle Tätigkeiten, die die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale erfüllen. Nach § 3 Abs. 4 Satz 3 TV EntgO Bund gelten sie für alle Beschäftigte mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, es sei denn, dass die Tätigkeit in einem der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 der Teile III, IV, V oder VI aufgeführt ist (siehe hierzu Teil C Ziffer 2.3.6).

3 Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Anlage 1 zum TV EntgO Bund¹

3.1 „einfachste Tätigkeiten“

Gemäß der Protokollnotiz Nr. 9 zu Teil I der Anlage 1 zum TV EntgO Bund üben einfachste Tätigkeiten z. B. aus

- a) Beschäftigte, die Essen und Getränke ausgeben,
- b) Garderobenpersonal,
- c) Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,
- d) Reinigerinnen und Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,
- e) Wärterinnen und Wärter von Bedürfnisanstalten,
- f) Serviererinnen und Servierer,
- g) Hausarbeiterinnen und -arbeiter sowie
- h) Hausgehilfinnen und -gehilfen.

Hierbei handelt es nicht um eine abschließende Aufzählung.

Einfachste Tätigkeiten sind

Tätigkeiten, die regelmäßig keine Vor- und Ausbildung erfordern. Darunter sind insbesondere un- und angelernte Tätigkeiten zu verstehen. Die Tätigkeit selbst erfordert eine nur sehr kurze Einarbeitung von einigen Stunden oder einem Tag, in besonderen Fällen auch bis zu zwei Tagen. Es handelt sich um leicht durchführbare, völlig simple, gleichförmige und gleichartige („quasi mechanische“) Tätigkeiten, die keiner nennenswerten Überlegung bedürfen. Sie sind im Rahmen der Aufgabenerledigung mit keinem eigenständigen Verantwortungsbereich verbunden. Eine mehrtägige Schulung spricht gegen das Vorliegen von einfachsten Tätigkeiten im Sinne der EG 1. Ein Maschineneinsatz setzt lediglich eine äußerst einfache Bedienung voraus.

Aktuelle Rechtsprechung zur EG 1 – BAG vom 28.1.2009 – 4 ABR 92/07

Bestimmung einfachster Tätigkeiten:

- die Tätigkeit selbst bedarf nur einer sehr kurzen Einweisung

¹ Bestimmte Tätigkeitsmerkmale können sich auch in anderen Teilen des TV EntgO Bund wiederfinden.

- sie erfordert keine Vor- oder Ausbildung
- es besteht eine klare Aufgabenzuweisung
- es handelt sich um im Wesentlichen gleichförmige und gleichartige („mechanische“) Arbeiten

die Tätigkeit ist nicht mit einem im Rahmen der Aufgaben eigenständigen Verantwortungsbereich verbunden.

3.2 „einfache Tätigkeiten“

Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber **eine Einarbeitung erfordern**, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht, d.h. die im Regelfall mehrere Tage oder wenige Wochen dauert. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

Die Einarbeitung ist erforderlich, um eine gewisse Arbeitsgeschwindigkeit zu erlangen. Die Tätigkeit ist leicht verständlich, simpel, ohne Mühe lösbar und unkompliziert. Im Falle einer Maschinenbedienung ist die Einarbeitung erforderlich, um Arbeitsabläufe zu beherrschen oder zu verinnerlichen. Die Maschinenbedienung ist nicht nur rein mechanisch, sondern verbunden mit z.B. der Programmauswahl, der Kontrolle der Maschinentätigkeit, einfachen Reparaturen und Reinigungstätigkeiten. In Abgrenzung zur Entgeltgruppe 3 darf keine eingehende Einarbeitung oder fachliche Anlernung erforderlich sein.

Der Begriff der „**einfachen Tätigkeit**“ bedeutet eine Steigerung gegenüber den einfachsten Tätigkeiten. Einfache Tätigkeiten sind solche, die nicht mehr nur vorwiegend mechanisch sind, sondern ein gewisses Maß an Überlegung erfordern. Hier ist bereits ein **Mindestmaß an gedanklicher Arbeit** zu fordern.

3.3 „Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht“

Nach der Niederschriftserklärung Nr. 5 zu Teil I, Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1, haben sich die Tarifvertragsparteien auf das neue Heraushebungsmerkmal „schwierige Tätigkeiten“ verständigt. Im Hinblick auf die Neustrukturierung der Tätigkeitsmerkmale in den Entgeltgruppen 3 und 4 (Teil I) im Rahmen der Entgeltordnung Bund waren sie sich darüber einig, dass die bisher unter das Heraushebungsmerkmal „schwierigere Tätigkeiten“ (ehemals Vergütungsgruppe VIII Fallgr. 1a in Teil I der Anlage 1a zum BAT/BAT-O und Beispielkatalog hierzu) fallenden Tätigkeiten in Abhängigkeit ihrer jeweiligen konkreten Anforderungen der Entgeltgruppe 3 oder der Entgeltgruppe 4 zugeordnet werden sollen.

Unter Bezugnahme auf den o.g. Beispielkatalog werden folgende Tätigkeiten der Entgeltgruppe 3 zugeordnet:

- Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung
- Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben
- Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge – auch ohne Anleitung –

3.4 „schwierige Tätigkeiten“

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 (vgl. auch Protokollerklärung Nr. 7 zum Teil I der Anlage zum TV EntgO Bund).

Nach der Niederschriftserklärung Nr. 5 zu Teil I, Entgeltgruppe 4 Fallgr. 1, haben sich die Tarifvertragsparteien auf das neue Heraushebungsmerkmal „schwierige Tätigkeiten“ verständigt. Im Hinblick auf die Neustrukturierung der Tätigkeitsmerkmale in den Entgeltgruppen 3 und 4 (Teil I) im Rahmen der Entgeltordnung Bund waren sie sich darüber einig, dass die bisher unter das Heraushebungsmerkmal „schwierigere Tätigkeiten“ (ehemals Vergütungsgruppe VIII Fallgr. 1a in Teil I der Anlage 1a zum BAT/BAT-O und Beispielkatalog hierzu) fallenden Tätigkeiten in Ab-

hängigkeit ihrer jeweiligen konkreten Anforderungen der Entgeltgruppe 3 oder der Entgeltgruppe 4 zugeordnet werden sollen.

Unter Bezugnahme auf den o.g. Beispielkatalog werden folgende Tätigkeiten der Entgeltgruppe 4 Fallgr. 1 zugeordnet:

- Führen von Karteien oder elektronischen Dateien, die nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordnet sind oder
- deren Führung die Kenntnisse fremder Sprachen voraussetzt

3.5 „gründliche Fachkenntnisse“

Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen oder sonstigen einschlägigen Vorschriften und Regelwerken des jeweiligen Aufgabensbereiches.

Des Weiteren können auch Kenntnisse auf anderen Wissensgebieten, wie z. B. kaufmännische Regeln und Prinzipien die Anforderung erfüllen, sofern sie das qualitative Niveau erreichen.

Gründliche Fachkenntnisse müssen die eigenständige Erledigung eines Vorgangs ohne Arbeitsanweisungen im Einzelnen möglich machen.

Allgemeine Fähigkeiten, wie z.B. Organisations- und Verhandlungsgeschick, Geschäftsgewandtheit, besondere Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit sind keine Fachkenntnisse im tariflichen Sinn. Ebenso zählt die Beherrschung der deutschen Rechtschreibung und der Grundrechenarten nicht zu den Fachkenntnissen, sondern wird dem Bereich der Allgemeinbildung zugeordnet. Auch das Nachschlagen in Karteien, Verzeichnissen oder Listen ist keine Wissensanwendung.

3.6 „abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechende Tätigkeit“

abgeschlossene Berufsausbildung (subjektive Voraussetzung):

Nach § 11 TV EntgO Bund liegt eine „abgeschlossene Berufsausbildung“ im Sinne des TVöD-Bund vor, wenn eine Abschlussprüfung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren erfolgreich bestanden wurde. Abschlüsse, die in der DDR erworben wurden, sind nach § 14 TV EntgO Bund gleichgestellt.

entsprechende Tätigkeit (objektive Voraussetzung):

Die Entgeltordnung fordert für bestimmte Eingruppierungen neben subjektiven Voraussetzungen zusätzlich eine „entsprechende“ Tätigkeit. Entsprechende Tätigkeit ist die, zu der die verlangte Ausbildung befähigt; eine geringerwertige Tätigkeit erfüllt die Anforderung auch bei Vorhandensein der Ausbildung nicht; die auszuübende Tätigkeit muss sich auf die konkrete Fachrichtung der jeweiligen Ausbildung beziehen.

Hinweis zur Prüfreihefolge: Für die Bewertung von Arbeitsvorgängen ist vor der Prüfung der subjektiven Voraussetzung zunächst das objektive Erfordernis zu prüfen.

3.7 „vielseitige Fachkenntnisse“

Gründliche Fachkenntnisse sind dann als *vielseitig* zu bewerten, wenn sie unterschiedlicher und mannigfacher Art sind sowie auf eine gewisse Breite des Aufgabengebietes schließen lassen. Der Unterschied zwischen dem Tätigkeitsmerkmal gründliche Fachkenntnisse und dem Tätigkeitsmerkmal vielseitige Fachkenntnisse ist ausschließlich quantitativ. Die Vielseitigkeit kann einmal aus der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen entnommen werden. Sie kann aber auch erfüllt sein, wenn ein/e Beschäftigte/r nur auf einem speziellen, schmalen Sachgebiet tätig wird.

Die Vielseitigkeit der Fachkenntnisse braucht 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.

3.8 „selbständige Leistungen“

erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Sie setzen im Rahmen der geforderten Fachkenntnisse eine eigene Beurteilung und EntschlieÙung zu dem einzuschlagenden Weg und zu dem zu findenden Ergebnis voraus. Das Merkmal bezieht sich folglich nicht auf „eigenständiges“ Arbeiten, d.h. ein Arbeiten ohne Einzelanweisungen und Detailkontrolle. Es setzt rechtsbegrifflich vielmehr mehrere Möglichkeiten der Entscheidungsfindung sowie eigene Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielräume voraus, über die der/die Arbeitsplatzinhaber/in verfügen muss. Von der/dem Beschäftigten werden Abwägungsprozesse verlangt, es werden Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt; der/die Beschäftigte muss also unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

3.9 „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“

Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten eine Steigerung der Fachkenntnisse hinsichtlich ihrer Tiefe und Breite gegenüber vielseitigen Fachkenntnissen. Über die nähere Kenntnis der erforderlichen Bestimmungen hinaus, müssen z.B. rechtliche oder vergleichbare andere fachliche Zusammenhänge erkannt, gerichtliche Entscheidungen oder Nebenaspekte nicht nur übernommen, sondern in eigener Gedankenarbeit verwertet werden. Außerdem ist die Menge der anzuwendenden Regeln entscheidend. Gründliche, umfassende Kenntnisse beziehen sich auf ein in sich abgeschlossenes Aufgabengebiet mit allen anzuwendenden Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Verträgen und damit in Zusammenhang stehenden Teilen anderer Gesetze und Vorschriften.

3.10 „abgeschlossene Hochschulausbildung und entsprechende Tätigkeit“

Hochschulausbildung (subjektive Voraussetzung):

Nach § 8 TV EntgO Bund liegt eine abgeschlossene Hochschulausbildung vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) entweder ein

- Bachelorgrad
- ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“) oder
- ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad

verliehen wurde.

Dabei muss der Studiengang selbst mindestens eine Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordern und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern - ohne Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreiben.

Ein Bachelorstudiengang muss darüber hinaus nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien (BA). „VWA“-Abschlüsse gelten im aktuellen Tarifrecht nicht als dem Bachelor gleichwertig.

entsprechende Tätigkeit (objektive Voraussetzung):

In verschiedenen Entgeltgruppen/Fallgruppen fordert die Entgeltordnung für eine bestimmte Eingruppierung neben subjektiven Voraussetzungen eine „entsprechende“ Tätigkeit. Entsprechende Tätigkeit ist die, zu der die verlangte Ausbildung befähigt; eine geringerwertige Tätigkeit erfüllt die Anforderung auch bei Vorhandensein der Ausbildung nicht; die auszuübende Tätigkeit muss sich auf die konkrete Fachrichtung der jeweiligen Ausbildung beziehen.

Hinweis zur Prüfreihefolge: Für die Bewertung von Arbeitsvorgängen ist vor der Prüfung der subjektiven Voraussetzung zunächst das objektive Erfordernis zu prüfen.

3.11 „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“

Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten liegen vor, wenn die dem/der Beschäftigten übertragene Verantwortung beträchtlich gewichtiger ist als die Verantwortung, die im Allgemeinen (gemessen an der in der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 2 oder 3 bereits enthaltenen so genannten „Normalverantwortung“) einem/r Beschäftigten obliegt.

Diese herausgehobene/gesteigerte Verantwortung kann sich z. B. aus der Ausübung von Aufsichtsfunktionen, den Auswirkungen im Behördenapparat, den Auswirkungen auf ideelle oder materielle Belange des Dienstherrn oder den Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse Dritter und damit der Allgemeinheit ergeben.

3.12 „besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit“

Das Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ enthält zwei unterschiedliche Anforderungen, welche kumulativ erfüllt sein müssen. Weder die Schwierigkeit der Tätigkeit, noch die Bedeutung der Tätigkeit rechtfertigen für sich genommen eine Eingruppierung entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal.

Die besondere Schwierigkeit liegt vor, wenn aufbauend auf den gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten für die Aufgabenerledigung erforderlich sind. Es sind danach hohe qualitative Anforderungen zu stellen. Eine besondere Schwierigkeit ist zu bejahen, wenn die Rechtsmaterie z.B. komplex ist und die Aufgabenerledigung nur durch die Analyse von Sachzusammenhängen bei einem hohen Abstraktionsgrad bewirkt werden kann. Sie kann sich z.B. aus der großen Zahl der anzuwendenden Vorschriften und ihrem häufigen Wechsel, im Einzelfall auch aus der Breite des erforderlichen fachlichen Wissens und Könnens, aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa besonderen Spezialkenntnissen oder der Kompliziertheit der Materie ergeben.

Die Bedeutung einer Tätigkeit stellt auf die Auswirkungen der Tätigkeit der/s Beschäftigten ab. Sie ist als weitere Heraushebung gegenüber der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit zu

betrachten. Die Bedeutung zielt auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit ab, der sich z.B. auf die Besonderheiten der Menschenführung, des Personaleinsatzes, aber auch auf die Besonderheiten der finanziellen Verantwortung erstrecken oder aus den Auswirkungen der Tätigkeit oder richtungsweisenden Bedeutung der Sachbearbeitung für nachgeordnete Bereiche ergeben kann.

3.13 „Maß der Verantwortung“

Die Tätigkeit der/des Beschäftigten muss sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung *erheblich* aus der Entgeltgruppe 11 herausheben. Erheblich bedeutet hier, dass nur eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung und damit eine besonders weit reichende, hohe Verantwortung diese Anforderung erfüllt. Das Tätigkeitsmerkmal „Maß der Verantwortung“ kann nur in einer Spitzentätigkeit des vergleichbar gehobenen Dienstes erreicht werden. Ein „erhebliches Herausheben“ durch das „Maß der Verantwortung“ liegt insbesondere dann vor, wenn Beschäftigte für große Arbeitsbereiche mit entsprechender Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen mit qualifizierten Gruppenleitern zuständig sind.

3.14 „abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung und entsprechende Tätigkeit“

Dieses Tätigkeitsmerkmal stellt nicht allein auf die persönliche Qualifikation ab, sondern erfordert eine Tätigkeit, die nur durch eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung überhaupt erst wahrgenommen werden kann und bei der die erworbenen Hochschulkenntnisse auch einzusetzen sind. Damit ist erforderlich, dass objektiv eine „entsprechende Tätigkeit“ auszuüben ist und subjektiv eine dementsprechende abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung vorliegt.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (subjektive Voraussetzung):

Das subjektive Anforderungsmerkmal „abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung“ liegt vor, wenn das Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist.

Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind (Normierung in § 7 TV EntgO Bund).

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. - vorgeschrieben ist.

Tätigkeiten, die eine abgeschlossene, wissenschaftliche Hochschulbildung erfordern sind der Entgeltgruppe 13 zuzuordnen, die zugleich die Basisanforderung bei der Anwendung der nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale bildet.

entsprechende Tätigkeit (objektive Voraussetzung):

Das objektive Anforderungsmerkmal „entsprechende Tätigkeit“ ist dann gegeben, wenn die Wahrnehmung der mit dem Aufgabengebiet verbundenen Tätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung einer einschlägigen Fachrichtung zwingend erfordert, d.h. dass die auszuübende Tätigkeit ein umfangreiches, systematisch geordnetes und souverän beherrschtes Wissen und Können im gesamten Bereich, zumindest aber auf einem einzigen akademischen Wissensgebiet erfordert und von wissenschaftlichen Arbeitsmethoden gestützt wird.

Hinweis zur Prüfreihenfolge: Für die Bewertung von Arbeitsvorgängen ist vor der Prüfung der subjektiven Voraussetzung zunächst das objektive Erfordernis zu prüfen.

Die nächsthöhere Entgeltgruppe 14 Teil I der Anlage 1 des Tarifvertrags über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) umfasst vier Fallgruppen. Die Fallgruppen 1 und 2 erfordern das Tätigkeitsmerkmal der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit, wobei die Fallgruppe 2 das Tätigkeitsmerkmal nur zu einem Drittel erfordert.

3.15 „besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit“

Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 14 Fallgruppen 1 und 2 erfordern gegenüber den Merkmalen der Entgeltgruppe 13 eine zweifache Qualifizierung und Heraushebung durch die „besondere Schwierigkeit“ und die „Bedeutung“ der Aufgabe, welche kumulativ erfüllt sein müssen. Weder die Schwierigkeit der Tätigkeit, noch die Bedeutung der Tätigkeit rechtfertigen für sich genommen eine Eingruppierung entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal.

Mit der besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit wird ein Schwierigkeitsgrad gefordert, der den einer Tätigkeit im Sinne der Merkmale der Entgeltgruppe 13 beträchtlich übersteigt. Hierfür ist erforderlich, dass für die Aufgabenerfüllung über das Niveau eines wissenschaftlichen Hochschulabschlusses hinausgehendes zusätzliches Wissen und Können vorliegt, welches z. B. in der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, den geforderten Spezialkenntnissen, außergewöhnlichen Erfahrungen oder sonstigen Qualifikationen vergleichbarer Wertigkeit liegen kann.

Bei der Bedeutung der Tätigkeit ist auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit abzustellen. Diese Auswirkungen der Tätigkeit müssen die Auswirkungen übersteigen, die normalerweise die Tätigkeit eines Beschäftigten mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung mit sich bringt. Die Bedeutung kann sich beispielsweise aus der Größe des Aufgabenkreises, der Besonderheit der zu bearbeitenden Materie sowie den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben.

3.16 „hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben“

Die Fallgruppe 3 der Entgeltgruppe 14 erfordert, dass die Tätigkeit mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben beinhaltet, wobei die hochwertigen

Leistungen tariflich auf den schwierigen Aufgaben aufbauen. Schwierige Aufgaben setzen wie die besondere Schwierigkeit voraus, dass sich die Aufgaben beträchtlich/gewichtig aus denen der Entgeltgruppe 13 herausheben und wesentlich höhere fachliche Qualifikationsanforderungen an den Beschäftigten stellen.

3.17 „Maß der Verantwortung“

Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1 verlangt eine besonders weit reichende, hohe Verantwortung, die diejenige beträchtlich überschreitet, die begriffsnotwendig schon die Merkmale der zugrunde liegenden Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 erfordern. Dabei ist zu beachten, dass bereits die normale Tätigkeit eines akademischen Beschäftigten ein bestimmtes Maß der Verantwortung beinhaltet (sog. „Normalverantwortung“) und die Heraushebungsmerkmale der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 d.h. die „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“, eine bereits gesteigerte Verantwortung mit sich bringen.

Das Maß der Verantwortung kann sich je nach Einzelfall auf die Einrichtung als solche, auf die Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen, auf ideelle oder materielle Belange des Arbeitgebers oder auf die Lebensverhältnisse Dritter beziehen.

3.18 „Unterstellungsverhältnisse“

Unterstellungsverhältnisse finden sich in der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 4 Teil I der Anlage 1 des TV EntgO mit mindestens drei Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 13, die durch ausdrückliche Anordnung ständig unmittelbar unterstellt sein müssen und in der Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 2 Teil I der Anlage 1 des TV EntgO mit mindestens fünf Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 13, die ebenfalls durch ausdrückliche Anordnung ständig unmittelbar unterstellt sein müssen.

3.19 Sonstige Beschäftigte

Der Begriff „sonstige Beschäftigte, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt“ findet sich sowohl in **allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen** als auch in **Spezialmerkmalen**.

„Sonstige Beschäftigte“ sind Beschäftigte, die nicht über die jeweils geforderte Vorbildung oder Ausbildung verfügen. Sie müssen aber alle übrigen in den Tätigkeitsmerkmalen genannten Anforderungen erfüllen, d.h. sie müssen kumulativ über die "Fähigkeiten und Erfahrungen" verfügen, die denen der in den Tätigkeitsmerkmalen genannten ausgebildeten Beschäftigten entsprechen. Ein Wissen und Können, wie es durch die geforderte Vor-/Ausbildung vermittelt wird, wird zwar nicht verlangt, jedoch aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissens-/ Fachgebietes. Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem eng begrenzten Teilgebiet sind jedoch nicht ausreichend.

Hinzukommen muss, dass die auszuübende "entsprechende Tätigkeit" derartige Fähigkeiten und Erfahrungen erfordert und damit dem Zuschnitt der Tätigkeit der in den Tätigkeitsmerkmalen genannten ausgebildeten Beschäftigten entspricht.

Werden alle Voraussetzungen als sonstige Beschäftigte erfüllt, führt dies tarifrechtlich zu einem entsprechenden Entgeltanspruch. Ob die/der Arbeitsplatzinhaber/-in als sonstige/r Beschäftigte/r, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt, angesehen werden kann, ist durch die personalführende Stelle festzustellen.

Erfüllen Beschäftigte, obwohl sie entsprechende Tätigkeiten ausüben, die subjektiven Voraussetzungen als sonstige Beschäftigte nicht, haben sie keinen tarifrechtlichen Entgeltanspruch wie vergleichbare Beschäftigte mit der geforderten Vorbildung oder Ausbildung.

Wird das Merkmal des sonstigen Beschäftigten nicht erfüllt, so ist die/der Beschäftigte gemäß § 12 Abs. 2 TV EntgO Bund und Teil C Ziffer 3.8 und Teil D Ziffer 1.4 der Durchführungshinweise zu den Eingruppierungsvorschriften (D 5 – 31003/2#4 vom 24.03.2014) in die nächst niedrigere Entgeltgruppe einzugruppieren.

Fehlt in einem Tätigkeitsmerkmal, welches eine Vor- oder Ausbildung voraussetzt, die Einbeziehung der „sonstigen Beschäftigten“, ist das Vorliegen des Formalabschlusses zwingende Eingruppierungsvoraussetzung. Dann ist allerdings § 12 Abs. 1 TV EntgO Bund und Teil C Ziffer 3.8 der Durchführungshinweise zu den Eingruppierungsvorschriften (D 5 – 31003/2#4 vom 24.03.2014) zu beachten, da damit die Eingruppierung eine Entgeltgruppe niedriger erfolgt.