

Eingruppierung - Entgeltordnung TVöD-Bund (HI7051688)

1 Einleitung (HI7170407)

Am 1.1.2014 ist der Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes des Bundes (TV EntgO Bund)) in Kraft getreten. Er löste den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) sowie den Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) für den Bereich des Bundes ab. Seit dem 1.4.1961 bestimmte der BAT/BAT-O mehr als 40 Jahre die Rechtsverhältnisse der Angestellten im öffentlichen Dienst. Angesichts der zunehmenden Kritik an der Komplexität wie Kostenstruktur der Regelungen des BAT/BAT-O waren sich die Tarifvertragsparteien einig, dass eine umfassende Reform des öffentlichen Dienstrechtes dringend notwendig ist. Es galt den als antiquiert empfundenen BAT/BAT-O durch ein neues, modernes Tarifrecht abzulösen. So vereinbarten sie in der **Prozessvereinbarung vom 9.1.2003**, das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes grundlegend neu zu gestalten. Der Modernisierungsprozess sollte bis zum 31.1.2005 abgeschlossen sein. Die Verhandlungen erwiesen sich jedoch angesichts der Komplexität der Materie als außerordentlich schwierig. Aufgrund der Kündigung der gesondert kündbaren Arbeitszeitvorschriften des BAT/BAT-O am 25.3.2004 seitens der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) erklärten die Gewerkschaften die Verhandlungen mit der TdL für gescheitert und setzten die Verhandlungen alleine mit Bund und VKA fort. Diese Verhandlungen führten schließlich zum Abschluss des TVöD, der am 1.10.2005 in Kraft trat.

Ursprünglich war bei den Reformverhandlungen beabsichtigt, mit dem neuen Tarifrecht zeitgleich das als veraltet und überholt angesehene Eingruppierungsrecht zu reformieren. Hierzu wurde auch eine eigene Projektgruppe "Eingruppierung" eingerichtet. Es wurde auch eine Einigung über einige Eckpunkte erzielt wie:

- Einführung einer neuen Entgeltgruppe 1,
- Erhalt der Tarifautomatik,
- Anknüpfung des Bewertungsverfahrens am Arbeitsvorgang und an der überwiegend auszuübenden Tätigkeit,
- Abschaffung der Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege.

Es zeigte sich jedoch, dass das Ziel, das bisherige Eingruppierungsrecht unter Ablösung der Vergütungsordnungen und der Lohngruppenverzeichnisse durch ein neues eigenständiges transparentes Eingruppierungsrecht zu ersetzen, innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens nicht zu verwirklichen war. Daher einigten sich zunächst die Tarifvertragsparteien des TVöD und später des TV-L darauf, bei Inkrafttreten des neuen Tarifrechts **die bisherigen Eingruppierungsregelungen vorläufig beizubehalten** und die Verhandlungen über das neue Eingruppierungsrecht gesondert fortzuführen.

Dementsprechend waren die Regelungen zur Eingruppierung in den §§ 12 und 13 TVöD nicht belegt. Es hieß dort, dass die Eingruppierung und die Eingruppierung in besonderen Fällen im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt werden.

Im Jahre 2006 wurden im **Bereich des TVöD** von Seiten des Bundes, der VKA und den Gewerkschaften Kommissionen gebildet. Diese haben die Verhandlungen 2007 zur neuen Entgeltordnung aufgenommen. Nach und nach hat man sich angesichts der Schwierigkeit und Komplexität der Materie nach erfolglosen Versuchen einer Neukonzeption des Eingruppierungsrechtes von der Idealvorstellung eines völlig neuen Eingruppierungsrechtes verabschiedet und im Rahmen der Tarifeinigung vom 27.2.2010 eine Prozessvereinbarung zur Fortführung der Tarifverhandlungen über eine Entgeltordnung zum TVöD abgeschlossen. Grundlage der weiteren Verhandlungen sollten die bisherigen Eingruppierungsgrundsätze, die Tätigkeitsmerkmale des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT/BAT-O und die zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen bilden.

Im Bereich der TdL verlief die Entwicklung ähnlich. Man hat die Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung nach dem Inkrafttreten des TV-L am 1.11.2006 zunächst nicht aufgenommen. In der Folge fanden Tarifgespräche statt zur Klärung, ob überhaupt eine Grundlage für die Aufnahme von erfolgversprechenden Tarifverhandlungen bestand. Auch hier setzte sich die Erkenntnis durch, dass die beiderseitigen Vorstellungen von einem neuen, innovativen und modernen Eingruppierungsrecht

sehr weit auseinanderlagen und auch die Kostenneutralität nicht gewahrt war. Man verabschiedete sich daher – wie auch im Bereich des Bundes und der VKA – vom Vorhaben einer völligen Neukonzeption des Eingruppierungsrechtes und einigte sich im Rahmen der Entgelttrunde 2009 auf einen konzeptionellen Neuansatz der Herangehensweise zur Schaffung der neuen Entgeltordnung.

Diese "kleine" Lösung strebte in der Hauptsache eine **redaktionelle Bereinigung und Überarbeitung** des bestehenden Eingruppierungssystems an. Trotz dieses reduzierten Ansatzes gestalteten sich die folgenden Tarifverhandlungen schwierig. Im Rahmen der Entgelttrunde 2011 ist die endgültige Einigung über die Eckpunkte der neuen Entgeltordnung auf der Basis der alten Tätigkeits- und Einreihungsmerkmale und der zentralen Eingruppierungsvorschrift erzielt worden. **Die neue Entgeltordnung zum TV-L trat in Kraft zum 1.1.2012.**

Nach der Einführung der Entgeltordnung im Bereich der Länder kam es beim Bund angesichts der Ähnlichkeit der Organisationsstruktur, die auch schon im BAT eine gemeinsame Vergütungsordnung zur Folge hatte, im August 2011 zu einer Grundsatzentscheidung, dass **die Entgeltordnung im Bund sich an der Regelung in den Ländern orientiert unter Berücksichtigung bundesspezifischer Belange.** Trotz dieser Grundsatzentscheidung zogen sich die weiteren Verhandlungen in die Länge. Erst am 5.9.2013 konnten in einem Spitzengespräch zwischen der Gewerkschaftsseite und dem Bund die letzten Themenschwerpunkte zur Entgeltordnung, die noch nicht geeint waren, geregelt werden. Die Redaktionsverhandlungen konnten allerdings entgegen der ursprünglichen Absicht im Jahr 2013 nicht abgeschlossen werden. Erst mit Rundschreiben vom 19.2.2014 wurde der Tarifvertrag über die neue Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) und die Änderungstarifverträge Nr. 9 zum TVöD, Nr. 16 zum TVöD - BT-V und Nr. 7 zum TVÜ-Bund bekannt gegeben. **Die Entgeltordnung Bund trat rückwirkend zum 1.1.2014 in Kraft.**

Damit ist nun im Bereich des Bundes und der Länder die letzte große Lücke der 2003 begonnen großen Tarifrechtsreform im öffentlichen Dienst geschlossen worden und die Tarifrechtsreform zum Abschluss gekommen.

Im **Bereich der VKA** haben die Verhandlungen noch zu keinem Ergebnis geführt.

2 Die Entstehung des Eingruppierungsrechts - vom RAT/TAR zum TVöD mit Entgeltordnung (Bund) (HI7170408)

In den Anfangszeiten des öffentlichen Dienstes bestand dieser im Wesentlichen nur aus Beamten. Das allgemeine Landrecht für die preußischen Staaten von 1794 kannte nur Regelungen für "Militärbedienstete" (Soldaten) und "Civilbeamte". Beschäftigte, die auf der Grundlage eines privatrechtlichen Dienstvertrages tätig waren, gab es nur im geringen Ausmaß.

Dies änderte sich nach dem Ersten Weltkrieg grundlegend. In Art. 159 der Weimarer Reichsverfassung vom 11.8.1919 wurde erstmals die Koalitionsfreiheit verfassungsrechtlich verankert. Damit war der Weg zu Tarifverträgen eröffnet. Am 1.4.1924 trat der Reichsangestellten-Tarifvertrag (RAT) in Kraft, der umfassende manteltarifvertragliche Regelungen für die Angestellten im Reichsdienst beinhaltete. Grundlage der Vergütung war die Eingruppierung in eine der 11 Vergütungsgruppen, die in der Anlage 1 des RAT angeführt waren. Die höchste Vergütungsgruppe war die Vergütungsgruppe XIII, die niedrigste die Vergütungsgruppe III. In dieser Anlage wurden viele für die Eingruppierung maßgebliche unbestimmte Rechtsbegriffe vereinbart, welche das Eingruppierungsrecht bis heute prägen. Dies ist unschwer aus der nachfolgenden Synopse der jeweils ersten Tätigkeitsmerkmale jeder Vergütungsgruppe (RAT/BAT) bzw. Entgeltgruppe (TVöD) erkennbar.

RAT - Verzeichnis Vergütungsgruppen	BAT-Vergütungsordnung Teil I, erste Fallgruppen	EntgO Bund Teil I
VergGr. XIII	außertariflich	außertariflich

Gruppen-, Sektions- und Abteilungsleiter beim Ministerium.		
VergGr. XII Wissenschaftliche und technische Angestellte mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie gleichwertige wissenschaftliche, technische, kaufmännische und sonstige Angestellte in besonders verantwortlicher selbstständiger Tätigkeit, die sich durch <i>hochwertige Leistungen</i> aus Gruppe XI herausheben.	VergGr. I Fallgr. 1a Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit <i>deutlich höher zu bewerten</i> ist als eine Tätigkeit nach VergGr. 1a Fallgr. 1a.	außertariflich
VergGr. XI Wissenschaftliche und technische Angestellte mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie gleichwertige wissenschaftliche, technische, kaufmännische und sonstige Angestellte <i>in besonders verantwortlicher selbstständiger Tätigkeit</i> .	VergGr. Ia Fallgr. 1a Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, ..., deren Tätigkeit sich durch das <i>Maß der damit verbundenen Verantwortung</i> erheblich aus der VergGr. Ib Fallgr. 1a heraushebt.	EG 15 Fallgr. 1 Beschäftigte der EG 14 Fallgr. 1, deren Tätigkeit sich a) durch <i>besondere Schwierigkeit und Bedeutung</i> sowie b) erheblich durch das <i>Maß der damit verbundenen Verantwortung</i> aus EG 13 heraushebt.
	VergGr. Ib Fallgr. 1a Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, ..., deren Tätigkeit sich durch <i>besondere Schwierigkeit und Bedeutung</i> aus der VergGr. IIa Fallgr. 1a heraushebt.	EG 14 Fallgr. 1 Beschäftigte der EG 13, deren Tätigkeit sich <i>durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung</i> aus EG 13 heraushebt.
nicht besetzt	VergGr. Ib Fallgr. 1c Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, ..., deren Tätigkeit sich <i>mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung</i> aus der VergGr. IIa Fallgr. 1a heraushebt.	EG 14 Fallgr. 2 Beschäftigte der EG 13, deren Tätigkeit sich <i>mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung</i> aus EG 13 heraushebt.
nicht besetzt	VergGr. IIa Fallgr. 1c Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung	EG 14 Fallgr. 3 Beschäftigte der EG 13, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 13 her-

	und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, ..., deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgr. 1a heraushebt, dass sie <i>mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben</i> erfordert.	aushebt, dass sie <i>mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben</i> erfordert.
nicht besetzt	VergGr. Ib Fallgr. 1b Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, ..., denen mind. 3 AN der VergGr. IIa durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.	EG 14 Fallgr. 4 Beschäftigte der EG 13, denen mind. 3 Beschäftigte der EG 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
VergGr. X Wissenschaftliche und technische Angestellte mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie gleichwertige wissenschaftliche, technische, kaufmännische und sonstige Angestellte mit entsprechender Tätigkeit.	VergGr. IIa Fallgr. 1a Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.	EG 13 Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
VergGr. IX Angestellte im Büro-, Buchhalterei- und Kassendienst in <i>besonders verantwortlicher</i> Stellung.	VergGr. III Fallgr. 1a Angestellte im Büro, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das <i>Maß der damit verbundenen Verantwortung</i> erheblich aus der VergGr. IVa Fallgr. 1a heraushebt.	EG 12 Beschäftigte der EG 11, deren Tätigkeit sich durch das <i>Maß der damit verbundenen Verantwortung</i> erheblich aus der EG 11 heraushebt.
VergGr. VIII Angestellte im Büro-, Buchhalterei- und Kassendienst mit selbstständiger Tätigkeit in Stellen von <i>besonderer Bedeutung</i> .	VergGr. IVa, Fallgr. 1a Angestellte im Büro, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch <i>besondere Schwierigkeit und Bedeutung</i> aus der VergGr. IVb Fallgr. 1a heraushebt.	EG 11 Beschäftigte der EG 9b Fallgr. 1, deren Tätigkeit sich durch <i>besondere Schwierigkeit und Bedeutung</i> aus EG 9b Fallgr. 1 heraushebt.
nicht besetzt	VergGr. IVa Fallgr. 1b Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich <i>min-</i>	EG 10 Beschäftigte der EG 9b Fallgr. 1, deren Tätigkeit sich <i>mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwie-</i>

	<i>destens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus VergGr. IVb Fallgr. 1a heraushebt.</i>	<i>rigkeit und Bedeutung aus EG 9b Fallgr. 1 heraushebt.</i>
nicht besetzt	VergGr. IVb Fallgr. 1a Angestellte im Büro, Buchhalterei, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. Vb Fallgr. 1a heraushebt, dass sie <i>besonders verantwortungsvoll</i> ist.	EG 9b Fallgr. 1 Beschäftigte der Fallgr. 2 oder 3, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgr. 2 oder 3 heraushebt, dass sie <i>besonders verantwortungsvoll</i> ist.
nicht besetzt	nicht besetzt	EG 9b Fallgr. 2 Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
nicht besetzt	VergGr. Vb Fallgr. 1a Angestellte im Büro, Buchhalterei, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit <i>gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen</i> erfordert.	EG 9b Fallgr. 3 Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit <i>gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen</i> erfordert.
VergGr. VII Angestellte im Büro-, Buchhalterei- und Kassendienst, sofern sie neben <i>gründlichen vielseitigen Fachkenntnissen</i> auf dem Gebiet der Verwaltung, bei der sie beschäftigt sind, <i>selbstständige Leistungen</i> aufweisen.	VergGr. Vc Fallgr. 1a Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit <i>gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen</i> erfordert.	EG 9a Beschäftigte der EG 6, deren Tätigkeit <i>selbstständige Leistungen</i> erfordert.
nicht besetzt	VergGr. Vc Fallgr. 1b Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit <i>gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen</i> erfordert.	EG 8 Beschäftigte der EG 6, deren Tätigkeit <i>mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen</i> erfordert.

nicht besetzt	VergGr. VIb Fallgr. 1a Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und <i>mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen</i> erfordert.	EG 7 Beschäftigte der EG 6, deren Tätigkeit <i>mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen</i> erfordert.
nicht besetzt	VergGr. VII Fallgr. 1a Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit <i>gründliche und vielseitige Fachkenntnisse</i> erfordert.	EG 6 Beschäftigte der EG 5 Fallgr. 1 oder 2, deren Tätigkeit <i>gründliche und vielseitige Fachkenntnisse</i> erfordert.
nicht besetzt	nicht besetzt	EG 5 Fallgr. 1 Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit
VergGr. VI Angestellte im Büro-, Buchhalterei- und Kassendienst mit <i>gründlichen Fachkenntnissen</i> .	VergGr. VII Fallgr. 1b Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit <i>gründliche Fachkenntnisse</i> erfordert (erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises).	EG 5 Fallgr. 2 Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit <i>gründliche Fachkenntnisse</i> erfordert (erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises).
VergGr. V Angestellte im Büro-, Registratur-, Buchhalterei- und Kassendienst mit <i>schwieriger Tätigkeit</i> , soweit nicht anderweitig eingereicht.	VergGr. VIII Fallgr. 1a Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Sparkassen-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit <i>schwierigerer Tätigkeit</i> .	EG 4 Fallgr. 1 Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit <i>schwierigen Tätigkeiten</i> .
nicht besetzt	VergGr. VIII Fallgr. 1b Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, Sparkassen-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgr. 1a heraushebt, dass sie <i>mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse</i> erfordert.	EG 4 Fallgr. 2 Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, Sparkassen-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 3 heraushebt, dass sie <i>mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse</i> erfordert.

nicht besetzt	nicht besetzt	EG 3 Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit Tätigkeiten, für die eine <i>eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung</i> erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der EG 2 hinausgeht.
VergGr. IV Angestellte im Büro-, Registratur-, Buchhalterei- und Kassendienst mit <i>einfacheren Arbeiten</i> sowie Kanzlei-angestellte, soweit nicht anderweitig eingereicht.	VergGr. IXb Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Sparkassen-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit <i>einfacheren Arbeiten</i>	EG 2 Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit <i>einfachen Tätigkeiten</i> .
VergGr. III Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei- und Kanzleidiens mit vorwiegend <i>mechanischer Tätigkeit</i> .	VergGr. X Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Sparkassen-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit vorwiegend <i>mechanischer Tätigkeit</i> .	
nicht besetzt	nicht besetzt	EG 1 Beschäftigte mit <i>einfachsten Tätigkeiten</i> .

Des Weiteren waren in der Anlage 1 zum RAT auch Tätigkeitsmerkmale für spezifische Berufsgruppen in der Verwaltung vereinbart, wie z. B. für Registraturangestellte, Kanzleivorsteher, des Weiteren auch für technische Berufe, die bis heute ihre Gültigkeit bewahrt haben.

Die Höhe der Vergütung im RAT richtete sich nach Grundvergütungssätzen, welche in einer Anlage nach Jahres- und Monatsbeträgen ausgewiesen waren.

Die Länder schlossen sich dieser Regelung an und vereinbarten überwiegend Tarifverträge, die dem RAT nachgebildet waren.

Die Arbeitsbedingungen für die Arbeiter des Reiches wurden im Tarifvertrag für die Arbeiter bei den Reichsverwaltungen (TAR) vom 21.3.1925 geregelt. Auch hier schlossen sich die Länder diesen Regelungen überwiegend an. Die Anlage 1 zum TAR enthielt das Lohngruppenverzeichnis. Lohngruppen staffelten sich von der niedrigsten Lohngruppe I bis zur höchsten Lohngruppe V. Das Lohngruppenverzeichnis gliederte sich geschlechtsspezifisch in 2 Teile, einen Teil A ("männliche Arbeiter") sowie einen Teil B (Arbeiterinnen), in dem es jedoch keine Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppen IV und V gab. Voraussetzung einer Einreihung in die Lohngruppen IV oder V war bereits damals ein ausbildungsbezogenes Merkmal, nämlich der Besitz eines "der Gewerbeordnung entsprechendes Gesellenprüfungszeugnisses" oder eine "ordnungsgemäße Lehrzeit von mindestens 3 Jahren in einem Handwerk", die durch ein Lehrzeugnis nachzuweisen war.

Entsprechendes gilt heute in der Entgeltordnung zum TVöD-Bund, die in Teil I mit den allgemeinen Merkmalen für den Verwaltungsdienst in der Entgeltgruppe 5 Fallgr. 1 und in Teil II bei den allgemeinen Merkmalen für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 5 eine 3-jährige Berufsausbildung fordert.

In der Zeit des Nationalsozialismus von 1933 bis 1945 war die Tarifautonomie beseitigt. Die zunächst noch weitergeltenden Tarifverträge wurden am 1.4.1938 durch die "Allgemeine Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst" (ATO), die "Tarifordnung A für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst" (TO.A) mit ergänzenden Bestimmungen für die Angestellten und der "Tarifordnung B für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst" (TO.B) mit ergänzenden Bestimmungen für die Arbeiter abgelöst.

Nach dem Zusammenbruch des Deutschen Reiches 1945 wurde die Tarifautonomie wiederhergestellt. Die bislang geltenden Tarifordnungen traten jedoch nur insoweit außer Kraft, als eine neue, sie ersetzende tarifvertragliche Regelung erfolgte. Als Vertragspartner auf der Arbeitgeberseite bildete sich 1949 die "Tarifgemeinschaft deutscher Länder" (TdL) und auf der Ebene der Kommunen die "Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände" (VKA). Für den Bereich der Angestellten galt die Regelung der TO.A zunächst weiter. Grundlage der Eingruppierung war weiterhin die "allgemeine Vergütungsordnung" in Anlage 1 zur TO.A. In der allgemeinen Vergütungsordnung waren die Tätigkeitsmerkmale des RAT weitgehend fortgeführt worden. Allerdings war die Reihenfolge der Vergütungsgruppen verändert. Die höchste Vergütungsgruppe war die VergGr. I absteigend bis zur niedrigsten VergGr. X.

Geändert wurden hingegen im Bereich des Bundes durch Tarifvereinbarung Nr. 15 vom 21.11.1950 die Grundlagen der Eingruppierung wie folgt:

§ 1

"Die Vergütungen der Angestellten werden nach dem Wert der Leistung, nach dem dienstlichen Wohnsitz, nach dem Lebensalter und dem Familienstand bemessen."

§ 2

"Der Angestellte wird entsprechend der von ihm überwiegend auszuübenden Tätigkeit in die zuständige Vergütungsgruppe eingereiht. Der Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe erfolgt durch Vertragsänderung."

§ 8

"Die Eingruppierung des Angestellten in die Vergütungsgruppe, die der von ihm dauernd und überwiegend ausgeübten Tätigkeit entspricht, ist nicht abhängig von einer vorherigen erfolgreich abgelegten Prüfung, soweit nicht Prüfungen für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppen ausdrücklich vorgesehen sind."

Hier ist schon in Grundzügen die spätere Eingruppierungsregelung in § 22 BAT erkennbar, die ihrerseits dann unverändert in § 12 TVöD-Bund übernommen wurde.

Um die TO.A durch eine tarifliche Regelung abzulösen, wurde 1951 eine gemeinsame Kommission gebildet. In der neuen tariflichen Regelung sollten sämtliche Angestellte des gesamten öffentlichen Dienstes erfasst werden. Angesichts der Schwierigkeit, ein komplexes neues umfassendes Tarifwerk zu erstellen, zogen sich die Verhandlungen 10 Jahre hin und kamen mit dem am 1.4.1961 in Kraft getretenen Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) zum Abschluss. Als Anlage 1a zum BAT wurde die "Allgemeine Vergütungsordnung" vereinbart, anfänglich gemeinsam für die Arbeitgeberbereiche Bund, Länder und Kommunen. Obgleich die Vergütungsordnung des BAT im Gegensatz zu der des TO.A keine Angaben von Vergütungsbeträgen mehr enthielt, sondern nur noch das Verzeichnis der Tätigkeitsmerkmale, wurde dennoch die auf die Vergütung abstellende Bezeichnung beibehalten. Diese Linie wird auch heute im TVöD-Bund mit der Bezeichnung "Entgeltordnung" fortgeführt, obgleich auch sie lediglich ein Verzeichnis der Tätigkeitsmerkmale enthält.

Ursprünglich sah die Vergütungsordnung keine Zeit- oder Bewährungsaufstiege vor. Hier erfolgte eine gravierende Änderung mit Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg vom 25.3.1966, der für Bund und Länder abgeschlossen wurde. Mit diesem Ta-

rifvertrag ist in Anlehnung an die sog. Bewährungsbeförderung der Beamten der sog. "Sternchen-Aufstieg" in § 23a BAT eingeführt worden. Dies führte auch zur Trennung der Vergütungsordnung Anlage 1a zwischen Bund/TdL einerseits und der VKA andererseits. Für die VKA ergab sich in der Folgezeit ein eigenes Vergütungssystem mit abweichender Vergütungstabelle und Stufenregelung. Diese Abweichungen wirken auch heute noch in der Entgelttabelle des TVöD und TV-L fort. In den Entgeltgruppen 9 bis 15 gilt die Höchstendstufe 6 nur für den Bereich der VKA.

In der Folgezeit sind weitere Fallgruppenaufstiege eingeführt worden, verbunden mit einer "Spreizung von Tätigkeitsmerkmalen" durch sog. "Drittel- oder gar Fünftelmerkmale" bei qualifizierten Anforderungen wie z. B. selbstständige Leistungen. Ergänzt wurde dies durch Vergütungsgruppen- und Funktionszulagen, die an eine bestimmte Eingruppierung anknüpften und zu einem vergleichbaren materiellen Erfolg wie Aufstiege führten.

In den folgenden Jahrzehnten sind die Tätigkeitsmerkmale in den Vergütungsordnungen laufend nach Berufsgruppen erweitert worden. In der Allgemeinen Vergütungsordnung zur TO.A waren ursprünglich ca. 400 Tätigkeitsmerkmale vereinbart. Diese Zahl wuchs bis zuletzt auf ca. 17.000 Eingruppierungsmerkmale an. So war insgesamt im Laufe der Jahre ein immer komplizierteres und nur noch für Experten überschaubares komplexes Eingruppierungsrecht entstanden. Als dann die Tarifvertragsparteien in der Prozessvereinbarung vom 9.1.2003 sich darauf verständigten, das öffentliche Dienstrecht grundlegend neu zu gestalten, waren sie sich zugleich einig, dass der größte und dringende Reformbedarf im Bereich des Eingruppierungsrechts bestehe. Als Zeitrahmen setzten sie sich den Zeitraum bis zum 31.1.2005. Schnell wurde jedoch in den Verhandlungen deutlich, dass innerhalb dieses Zeitrahmens eine grundlegende Reform des Eingruppierungsrechtes angesichts des Umfangs und der Komplexität der Materie nicht zu bewerkstelligen wäre. Aufgrund dessen wurde einvernehmlich dieser gesamte Komplex aus den Verhandlungen ausgeklammert und auf die Zeit nach Inkrafttreten des TVöD bzw. TV-L geschoben.

3 Eingruppierung in der Übergangszeit bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung

(HI7170409)

Die Tarifvertragsparteien gingen anfangs von einem Zwischenzeitraum bis zur Einführung der Entgeltordnung von etwa 2 Jahren aus. In der Zwischenphase zwischen Inkrafttreten des TVöD am 1.10.2005 und Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung fanden nach § 17 Abs. 1 TVÜ-Bund die bisherigen Eingruppierungs- bzw. Einreihungsvorschriften gemäß den §§ 22, 23 BAT/BAT-O einschließlich der Vergütungsordnung, die §§ 1, 2 Abs. 1 und 2 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb/MTArb-O (TV LohngrV) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2 sowie die entsprechenden Regelungen für das Tarifgebiet Ost weiterhin Anwendung.

Diese Zwischenphase dauerte vom 1.10.2005 bis 31.12.2013, da zum 1.1.2014 der TV EntgO Bund mit der neuen Entgeltordnung in Kraft getreten ist.

Wurden ab dem 1.10.2005 Beschäftigte neu eingestellt, war wie folgt zu verfahren:

1. Schritt: Ab dem 1.10. neu eingestellte Beschäftigte waren zunächst nach den bisherigen Eingruppierungsvorschriften und nach dem bisherigen Bewertungsverfahren in das System der Vergütungsordnung bzw. des Lohngruppenverzeichnisses einzureihen. Dies führte im Ergebnis zu einer Vergütungs- bzw. Lohngruppe. Ab dem 1.10. galt jedoch im TVöD eine neue Entgelttabelle mit Entgeltgruppen. Daher bedurfte es einer Verbindung zwischen dem Ergebnis der Eingruppierung und der neuen Entgelttabelle.

2. Schritt: Diese Verbindung wurde hergestellt durch eine Überleitung in den TVöD, indem die Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe einer Entgeltgruppe zugeordnet wurde. Diese Zuordnung erfolgte nicht nach derselben Zuordnungstabelle wie bei bereits am Stichtag vorhandenen Beschäftigten (Anlage 2 zum TVÜ-Bund), sondern nach einer eigenen Zuordnungstabelle in Anlage 4.

In **2 Ausnahmefällen** erfolgte die Eingruppierung **nicht** nach den bisherigen Eingruppierungsvorschriften:

- Die Neueinstellungen in der Entgeltgruppe 1 erfolgten originär.
- Neueinstellungen im Bereich der bisherigen Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O erfolgen **außertariflich**, weil dieser Bereich in der Entgeltordnung nicht mehr abgebildet ist.

Hinweis

Bei Neueinstellungen nach dem 1.1.2014 erfolgt die Eingruppierung in die neue Entgeltordnung originär nach § 12 TVöD (Bund).

Das Übergangsrecht zur Eingruppierung ist im Bereich des Bundes am 31.12.2013 vollständig außer Kraft getreten.

4 Übersicht über Aufbau und Struktur der neuen Entgeltordnung (HI7170410)

4.1 Aufbau des TV EntgO Bund und der Entgeltordnung (HI7170411)

Anders als im TV-L wird die neue Entgeltordnung nicht als Anlage zum TVöD konzipiert. Vielmehr gibt es einen **eigenständigen Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund)**. Der Tarifvertrag enthält zentral zusammengefasst und "vor die Klammer gezogen" im Wesentlichen die Regelungen, die für die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale maßgeblich sind und bislang in den Vorbemerkungen zur Vergütungsordnung, im TV Lohngruppenverzeichnis Bund und z. T. auch in Protokollnotizen standen.

Dieser Tarifvertrag TV EntgO Bund ist wie folgt gegliedert:

- Abschn. I: Allgemeine Vorschriften
- Abschn. II: Voraussetzungen in der Person
- Abschn. III: Zulagen
- Abschn. IV: Schlussvorschriften

Anhang zu § 15

- Anlage 1: Entgeltordnung des Bundes
- Anlage 2: Richtlinien für verwaltungseigene Prüfungen

Die Anlage 1 - Entgeltordnung des Bundes - enthält weitgehend die redaktionell überarbeiteten, früheren Tätigkeitsmerkmale für

- Angestellte (Anlage 1a zum BAT/BAT-O),
- Pflegekräfte (Anlage 1b zum BAT/BAT-O) und
- Arbeiter (Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb/MTArb-O).

Sie ist **in 6 Teile** gegliedert wie folgt:

- Teil I: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst
- Teil II: Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten
- Teil III: Tätigkeitsmerkmale für besondere Beschäftigtengruppen
- Teil IV: Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg)
- Teil V: Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI)
- Teil VI: Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums des Innern (BMI)

Teil I enthält im Wesentlichen die Tätigkeitsmerkmale der früheren ersten Fallgruppen aus dem Allgemeinen Teil der Anlage 1a zum BAT **Teil II** enthält die ehemaligen Oberbegriffe für Arbeiter aus dem Allgemeinen Teil des Lohngruppenverzeichnisses.

In **Teil III** sind die Tätigkeitsmerkmale aus den für den Bundesbereich geltenden besonderen Tätigkeitsmerkmalen der Teile I, II und III der Anlage 1a zum BAT sowie die Beispiele und Ferner-Merkmale aus dem Allgemeinen Teil des Lohngruppenverzeichnisses aufgegangen. Darüber hinaus sind sie aktualisiert und zum Teil neu vereinbart worden.

Teil IV enthält die besonderen Tätigkeitsmerkmale für den Bereich des BMVg, die bisher in Teil III der Anlage 1a zum BAT sowie in den Sonderverzeichnissen 2a und 2b des Lohngruppenverzeichnisses enthalten waren. Zudem enthält dieser Teil (weil es Krankenhäuser beim Bund nur im Bereich des BMVg gibt) die **Tätigkeitsmerkmale für den Pflegedienst** (bisher Anlage 1b zum BAT).

Teil V enthält die zum Teil völlig neu vereinbarten besonderen Tätigkeitsmerkmale für den Bereich des BMVI (bisher in Teil III der Anlage 1a zum BAT sowie in den Sonderverzeichnissen 2d, 2e und 2f des Lohngruppenverzeichnisses enthalten).

Teil VI enthält besondere Tätigkeitsmerkmale für die Bundespolizei (bisher Sonderverzeichnis 2h des Lohngruppenverzeichnisses).

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und der besseren Handhabung ist die Entgeltordnung grundsätzlich nach Berufsgruppen gegliedert.

4.2 Verhältnis der 6 Teile der Entgeltordnung zueinander (HI7170412)

Das Verhältnis der einzelnen Teile der Entgeltordnung zueinander ist in § 3 TV EntgO Bund ausdrücklich geregelt. Der Regelung liegt der **Grundsatz der Spezialität** zugrunde.

4.2.1 Geltungsbereich des Teils I (HI7170413)

Teil I enthält Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst. Die Tätigkeitsmerkmale des Teils I gelten nur, wenn die Tätigkeit eines Beschäftigten keines der Tätigkeitsmerkmale der Teile III, IV, V oder VI erfüllt und es sich auch nicht um eine körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeit handelt (§ 3 Abs. 4 Satz 1 TV EntgO Bund). Teil I besitzt damit eine beschränkte Auffangfunktion. In den Entgeltgruppen 2 bis 12 kann nämlich nur in den Fällen auf Teil I zurückgegriffen werden, bei denen die Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat (§ 3 Abs. 4 Satz 2 TV EntgO Bund). Fehlt ein derartiger Bezug, ist die **bestehende Lücke individualvertraglich zu schließen**.

Diese Einschränkung auf Tätigkeiten mit Verwaltungsbezug gilt nicht für Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 (§ 3 Abs. 4 Satz 3 TV EntgO).

Die Tarifvertragsparteien haben in der Niederschriftserklärung Nr. 2 zu § 3 Abs. 4 TV EntgO Bund ausdrücklich festgehalten, dass die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst in Teil I die gleiche (beschränkte) Auffangfunktion besitzen wie die bisherigen ersten Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT.^[1]

4.2.2 Geltungsbereich des Teils II (HI7170414)

Teil II enthält allgemeine Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten. Nach der Definition in § 2 Abs. 3 TV EntgO Bund sind dies Tätigkeiten, die bei Weitergeltung des TV LohngrV von einem Tätigkeitsmerkmal der Anla-

ge 1 des TV LohngrV erfasst würden.

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten des Teils II gelten nur, wenn die Tätigkeit eines Beschäftigten keines der Tätigkeitsmerkmale der Teile III, IV, V oder VI erfüllt und wenn die auszuübende Tätigkeit körperlich/handwerklich geprägt ist (§ 3 Abs. 3 Satz 1 TV EntgO Bund).

4.2.3 Verhältnis von Teil I zu Teil II (HI7170415)

Teil I enthält Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst und **Teil II** Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten. Sonach enthält die Entgeltordnung 2 "**allgemeine**" Teile. Dies beruht darauf, dass für diese beiden Bereiche keine gemeinsamen allgemeinen Tätigkeitsmerkmale gefunden werden konnten, die gleichzeitig Rechtssicherheit trotz unbestimmter Rechtsbegriffe bei der Eingruppierung gewährleisten und umgekehrt eine ungewisse Niveauveränderung nach oben oder unten bei der Zuordnung der Tätigkeit verhindern. **Daher sind die Tätigkeitsmerkmale in Teil II für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten abschließend.** Teil I kann nicht mehr herangezogen werden (§ 3 Abs. 4 Satz 1 TV EntgO Bund).

4.2.4 Geltungsbereich der Teile III, IV, V und VI (HI7170416)

Gemäß § 3 Abs. 1 TV EntgO Bund gilt ein Tätigkeitsmerkmal dieser Teile dann, wenn die Tätigkeit eines Beschäftigten eines der Tätigkeitsmerkmale aus diesen Teilen erfüllt. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile I, II und III gelten in dem Fall weder in der Entgeltgruppe, in der das Tätigkeitsmerkmal in den Teilen IV, V oder VI aufgeführt ist, noch in einer höheren Entgeltgruppe (§ 3 Abs. 1 Sätze 4 und 5 TV EntgO Bund).

Die Tätigkeitsmerkmale des Teils III (besondere Tätigkeitsmerkmale, die für Beschäftigte in allen Ressorts gelten) gelten nach § 3 Abs. 2 Satz 1 TV EntgO Bund dann, wenn die Tätigkeit eines Beschäftigten kein Tätigkeitsmerkmal der Teile IV, V oder VI, aber eines der in Teil III aufgeführten Tätigkeitsmerkmale erfüllt.

In diesem Fall können die Tätigkeitsmerkmale der Teile I und II weder in der Entgeltgruppe, in der das Tätigkeitsmerkmal in Teil III aufgeführt ist, noch in einer höheren Entgeltgruppe Anwendung finden (§ 3 Abs. 2 Satz 2 TV EntgO Bund).

Die Bedeutung der Untergliederung der Teile III bis VI wird in Ziffer 2 der Niederschriftserklärung zu § 3 Nr. 2 TV EntgO Bund wie folgt erläutert:

"Die weitere Untergliederung der Teile III bis VI der Entgeltordnung nach Abschnitten und Unterabschnitten, welche aus Gründen der Übersichtlichkeit jeweils mit Überschriften versehen sind, führt auf der einen Seite nicht dazu, dass alle Beschäftigten, deren Tätigkeit im weitesten Sinne von einer Überschrift „erfasst“ ist, zwingend nach den Tätigkeitsmerkmalen des entsprechenden Abschnitts oder Unterabschnitts eingruppiert sind. Vielmehr sind die Tätigkeitsmerkmale, die unter bestimmten Überschriften in einzelnen Abschnitten oder Unterabschnitten aufgeführt sind, nur für solche Tätigkeiten abschließend, die unter ein Tätigkeitsmerkmal des jeweiligen Abschnitts oder Unterabschnitts zu subsumieren sind.

Beispiel 2a (Tischlertätigkeit im Bereich Film-Bild-Ton des BMVg)

Ein Beschäftigter mit einer Berufsausbildung als Tischler ist innerhalb des Bereichs des BMVg im Bereich Film-Bild-Ton tätig. Ihm sind ausschließlich besonders hochwertige Tischlerarbeiten übertragen worden. Da Tischlertätigkeiten jedoch keines der im Teil IV Abschn. 9 (Beschäftigte im Bereich Film-Bild-Ton) aufgeführten Tätigkeitsmerkmale erfüllt, sind die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnitts für seine Tätigkeit nicht einschlägig. Damit stellt sich die Frage nicht, ob die Tätigkeitsmerkmale des Teils IV Abschn. 9 abschließend sind (§ 3 Abs. 1 Sätze 1, 4 und 5). Da die Tätigkeit auch keines der Tätigkeitsmerkmale

des Teils III erfüllt und es sich um eine körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeit handelt, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teils II. Seine Tätigkeit erfüllt dort das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 7 "Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten." Der Beschäftigte ist in Entgeltgruppe 7 eingruppiert."

Auf der anderen Seite führt eine Überschrift, die einen Geltungsbereich (z. B. Beschäftigte einer bestimmten Behörde) benennt, dazu, dass sie Beschäftigte außerhalb dieses Geltungsbereichs von den unter der Überschrift genannten Tätigkeitsmerkmalen ausschließt.

Hierzu Beispiel 2b aus der Niederschriftserklärung zu § 3 TV EntgO Bund:

Beispiel 2b (Internet- und Rundfunkauswertertätigkeit im Bundesministerium der Finanzen [BMF])

Ein Beschäftigter wertet im BMF Internet- und Rundfunkveröffentlichungen aus. Da der Beschäftigte nicht dem Presse- und Informationsamt der Bundesregierung angehört, gelten für ihn nicht die Tätigkeitsmerkmale des Abschn. 26 des Teils III. Für den Beschäftigten gelten vielmehr die Tätigkeitsmerkmale des Teils I.

4.2.5 Verhältnis der Teile IV bis VI zu Teil III (HI7170417)

Nach Ziffer 1 der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 3 TV EntgO Bund ist der jeweilige Teil für die in den besonderen Tätigkeitsmerkmalen der Teile IV, V oder VI geregelten Tätigkeiten abschließend. Soweit die Tätigkeit keines der in dem jeweiligen Teil aufgeführten Tätigkeitsmerkmale erfüllt, sind die Teile IV, V und VI nicht abschließend.

In diesem Fall ist zunächst zu prüfen, ob ein Tätigkeitsmerkmal des Teils III erfüllt ist. Erfüllt die Tätigkeit eines der Tätigkeitsmerkmale des Teils III, so gilt dieses. Dies wird in Beispiel 1 in der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 3 TV EntgO Bund erläutert.

Beispiel 1 (Botentätigkeit im BMVI)

Einer Beschäftigten im Bereich des BMVI sind ausschließlich Botentätigkeiten übertragen worden. Zwar sind für die Eingruppierung dieser Beschäftigten die im Teil V geregelten Tätigkeitsmerkmale für den Bereich des BMVI vorrangig zu prüfen (§ 3 Abs. 1 Sätze 2, 4 und 5). Da jedoch Teil V keine Tätigkeitsmerkmale für Botentätigkeiten enthält, ist als nächstes Teil III zu prüfen, obwohl es sich um eine Tätigkeit im Bereich des BMVI handelt. Im Teil III ist in Abschnitt 9 (Botinnen und Boten sowie Pförtnerinnen und Pförtner) in der Entgeltgruppe 3 das Tätigkeitsmerkmal "Botinnen und Boten" vereinbart. Die Beschäftigte ist in Entgeltgruppe 3 eingruppiert.

4.2.6 Verhältnis von den Teilen I und II zu den Teilen III bis VI (HI7170418)

Das Verhältnis der beiden allgemeinen **Teile I und II** einerseits und der **besonderen Teile III bis VI** andererseits ist durch den Grundsatz der Spezialität bestimmt. Die Tätigkeitsmerkmale in den Teilen III, IV, V und VI sind für die in den dortigen Tätigkeitsmerkmalen geregelten Tätigkeiten **jeweils abschließend**. Erfüllt die Tätigkeit einer oder eines Beschäftigten ein Tätigkeitsmerkmal der Teile III, IV, V oder VI, so gilt dieses Tätigkeitsmerkmal. Selbst wenn diese Tätigkeit ein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Entgeltgruppe in Teil I oder II erfüllen würde, ist eine Anwendung der Tätigkeitsmerkmale der Teile I oder II und damit eine höhere Eingruppierung ausgeschlossen (§ 3 Abs. 1 Sätze 4 und 5 und Abs. 2 Satz 2 TV EntgO Bund). Dies wird in Beispiel 3 der Niederschriftserklärung zu § 3 erläutert wie folgt:

Beispiel 3 (Diesellokführertätigkeiten)

Einer Beschäftigten im Bereich des BMVg ist ausschließlich die Tätigkeit als Diesellokführerin einer Diesellokomotive mit 300 kW übertragen worden. Die Beschäftigte erfüllt mit ihrer Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 in Teil IV Abschn. 5 "Diesellokführerinnen und Diesellokführer, die Diesellokomotiven über 257 kW (349 PS) führen". Das Tätigkeitsmerkmal ist maßgeblich. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile I, II und III finden keine Anwendung. Selbst wenn sich bei Anwendung eines der Tätigkeitsmerkmale der Teile I, II oder III eine niedrigere oder höhere Eingruppierung ergäbe, bleibt es bei der Eingruppierung in Entgeltgruppe 6 nach Teil IV Abschn. 5 (§ 3 Abs. 1 Sätze 4 und 5 TV EntGO Bund).

Soweit allerdings eine **Tätigkeit von keinem Tätigkeitsmerkmal der besonderen Teile IV bis VI erfasst** wird, ist die Regelung **nicht abschließend**. Hier ist zunächst zu prüfen, ob ein Tätigkeitsmerkmal des Teils III erfüllt ist. Enthält auch Teil III kein der Tätigkeit entsprechendes Tätigkeitsmerkmal, wäre bei körperlich/handwerklich geprägter Tätigkeit Teil II, bei Tätigkeit im allgemeinen Verwaltungsdienst Teil I heranzuziehen.

Praxis-Beispiel

Ausschließliche Botentätigkeit im BMVI

Im besonderen Teil V ist kein Tätigkeitsmerkmal für Botentätigkeit enthalten. Sonach ist auf Teil III zurückzugreifen. Dieser enthält in Abschn. 9 (Botinnen und Boten sowie Pfortnerinnen und Pfortner) in der EG 3 das Tätigkeitsmerkmal "Botinnen und Boten".

Wäre in Teil III dieses spezielle Tätigkeitsmerkmal nicht gegeben, wären die Tätigkeitsmerkmale des Teils I heranzuziehen.

4.2.7 Vorgehen bei mehreren Arbeitsvorgängen (HI7170419)

Besteht die ausübende Tätigkeit aus mehreren Arbeitsvorgängen, erfolgt die Prüfung der Geltung von Tätigkeitsmerkmalen der einzelnen Teile der Entgeltordnung **für jeden Arbeitsvorgang gesondert** (Protokollerklärung zu § 3 TV EntGO Bund). Die Tarifvertragsparteien haben dies anhand eines Beispiels in den Niederschriftserklärungen näher erläutert.

Beispiel 5 (Registrier-, Bürosachbearbeitungs- und Pfortnertätigkeiten im BMI)

Die Registrartätigkeiten einer Beschäftigten nehmen 40 % der Tätigkeit ein, die Bürosachbearbeitungstätigkeiten 30 % und die Pfortnertätigkeiten ebenfalls 30 %:

Arbeitsvorgang 1 Registrartätigkeiten

Da im Teil VI (Tätigkeiten im Bereich des BMI) keine Tätigkeitsmerkmale für Registrartätigkeiten vereinbart sind, finden die Tätigkeitsmerkmale in Teil III Abschn. 36 (Registrieren) Anwendung. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile II und I finden keine Anwendung (§ 3 Abs. 2 Satz 2 TV EntGO Bund).

Arbeitsvorgang 2 Bürosachbearbeitungstätigkeiten

Weder im Teil VI noch im Teil III sind Tätigkeitsmerkmale für Bürosachbearbeitungstätigkeiten vereinbart. Es handelt sich auch nicht um körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten (Teil II). Da im Teil I Tätigkeitsmerkmale für den Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst vereinbart sind, gelten für diese Tätigkeiten der Beschäftigten die Tätigkeits-

merkmale des Teils I (§ 3 Abs. 4 Sätze 1 und 2 TV EntgO Bund).

Arbeitsvorgang 3 Pförtner Tätigkeiten

Da im Teil VI keine Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit Pförtner Tätigkeiten vereinbart sind, finden die Tätigkeitsmerkmale in Teil III Abschn. 9 (Botinnen und Boten sowie Pförtnerinnen und Pförtner) Anwendung. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile II und I finden keine Anwendung (§ 3 Abs. 2 Satz 2 TV EntgO Bund).

4.2.8 Tätigkeitsmerkmale mit Voraussetzungen in der Person in den Teilen II bis VI

(HI7170420)

Nach der Niederschriftserklärung Nr. 6 zu § 3 TV EntgO Bund ist wie folgt zu verfahren: Ist einem Beschäftigten eine Tätigkeit übertragen worden, die unter ein Tätigkeitsmerkmal der Teile III, IV, V oder VI zu subsumieren ist, das eine Voraussetzung in der Person enthält (§ 6 TV EntgO Bund), die der Beschäftigte aber nicht erfüllt, finden dennoch die Tätigkeitsmerkmale des jeweiligen Teils und Abschnitts Anwendung, weil diese für die darin geregelten Tätigkeiten abschließend sind. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile I und II gelten nicht. Der Beschäftigte ist dann eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert, als sich nach dem Tätigkeitsmerkmal ergeben würde (§ 12 TV EntgO Bund). Dies wird in Beispiel 6 aus der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 3 TV EntgO Bund erläutert:

„Beispiel 6 (Bibliotheksdienst)

Einem Beschäftigten ist ausschließlich die Tätigkeit eines Beschäftigten mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit im Bibliotheksdienst übertragen worden. Der Beschäftigte verfügt aber nicht über die geforderte einschlägige Hochschulbildung und erfüllt auch nicht die Voraussetzungen des "sonstigen Beschäftigten". Dies führt aber nicht dazu, dass deswegen die Tätigkeitsmerkmale für den Bibliotheksdienst keine Anwendung finden würden. Da die Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9b des Teils III Abschn. 2 (Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten) erfüllt, sind die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnitts für ihn abschließend. Denn nach § 3 kommt es nur darauf an, dass die Tätigkeit des Beschäftigten ein Tätigkeitsmerkmal erfüllt. Der Beschäftigte ist mangels Erfüllung der geforderten Voraussetzungen in der Person gem. § 12 Abs. 2 TV EntgO Bund eine Entgeltgruppe niedriger und somit in der Entgeltgruppe 9a eingruppiert. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile I und II gelten nicht (§ 3 Abs. 2 TV EntgO Bund). Selbst wenn die Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 2 des Teils I erfüllen würde (gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen ohne das Erfordernis einer abgeschlossenen einschlägigen Hochschulbildung), bliebe es bei der Eingruppierung in Entgeltgruppe 9a nach Teil III Abschn. 2 (§ 3 Abs. 2 Satz 2 TV EntgO Bund)."

4.2.9 Zuordnung von Hilfstätigkeiten (HI7170421)

Sind in einem Abschnitt oder Unterabschnitt der Teile III, IV, V oder VI nur Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit vereinbart (i. d. R. in Entgeltgruppe 5 und höheren Entgeltgruppen), finden diese Tätigkeitsmerkmale nach Ziffer 7 der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 3 TV EntgO Bund für Tätigkeiten, die diese Anforderungen nicht erfüllen (für die also keine Berufsausbildung erforderlich ist), keine Anwendung. Vielmehr finden die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 1 bis 4 der Teile I oder II Anwendung. Dies wird in den Beispielen 7a und 7b aus der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 3 TV EntgO Bund erläutert:

„Beispiel 7a (Zeichner)

Einer Beschäftigten ist ausschließlich eine zeichnerische Tätigkeit übertragen worden, bei der es sich nicht um eine der Ausbildung als Bauzeichnerin oder als technische Systemplanerin entsprechende Tätigkeit handelt. Die Tätigkeit erfüllt damit keines der Tätigkeitsmerkmale des Teils III Abschn. 7 (Bauzeichnerinnen und Bauzeichner sowie technische Systemplanerinnen und Systemplaner). Der Abschn. ist daher für diese Fälle auch nicht "abschließend". Vielmehr ist die Geltung der Tätigkeitsmerkmale der Teile I und II eröffnet, weil die Voraussetzungen von § 3 Abs. 2 Satz 1 nicht vorliegen. Die Beschäftigte ist – je nachdem, wie die übertragene Tätigkeit im Einzelnen ausgestaltet ist – nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils I in Entgeltgruppe 1, 2, 3 oder 4 eingruppiert, wenn es sich bei der auszuübenden Tätigkeit nicht um eine körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeit handelt und wenn ihre Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststelle, -behörde oder -institution hat (§ 3 Abs. 4 Satz 2 TV EntgO Bund).

Beispiel 7b (Bedienung und Instandhaltung von Gebäude- und Betriebstechnik)

Einem Beschäftigten, der über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, ist ausschließlich das Ablesen von Zählerständen von Anlagen der Gebäude- und Betriebstechnik im Sinne der Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil III Abschn. 19 (Beschäftigte in der Instandhaltung und Bedienung von Gebäude und Betriebstechnik) übertragen worden. Da der Beschäftigte durch das Ablesen von Zählerständen nicht Anlagen der Gebäude- und Betriebstechnik bedient und instand hält, erfüllt die ihm übertragene Tätigkeit keines der in Teil III Abschnitt 19 aufgeführten Tätigkeitsmerkmale. Damit gelten für seine Tätigkeit nicht die besonderen Tätigkeitsmerkmale des Teils III Abschn. 19. Vielmehr ist die Geltung der Tätigkeitsmerkmale der Teile I und II eröffnet, weil die Voraussetzungen von § 3 Abs. 2 Satz 1 TV EntgO Bund nicht vorliegen. Der Beschäftigte ist – je nachdem wie die übertragene Tätigkeit im Einzelnen ausgestaltet ist – nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils II in Entgeltgruppe 1, 2 oder 3 eingruppiert, wenn es sich bei der auszuübenden Tätigkeit um eine körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeit handelt.“

4.3 Voraussetzungen in der Person (HI7170422)

Abschn. II des TV EntgO Bund enthält Definitionen zu Voraussetzungen in der Person. Nach § 6 TV EntgO Bund handelt es sich bei den in Abschn. II definierten Ausbildungen und Voraussetzungen in der Person i. S. d. § 12 (Bund) Abs. 2 Satz 6 TVöD, die für die Eingruppierung erfüllt sein müssen, wenn ein Tätigkeitsmerkmal eine solche Anforderung enthält. In dem Abschn. sind die in der Entgeltordnung geforderten Voraussetzungen in der Person abschließend aufgeführt und zentral definiert. Diese "vor die Klammer gezogenen" Definitionen dienen dazu, eine einheitliche Auslegung für alle Tätigkeitsmerkmale zu gewährleisten. Zudem erübrigt sich damit, an den betreffenden Stellen der Entgeltordnung die Definitionen in Protokollklärungen (oder Zusätzen) zu wiederholen. Es handelt sich um folgende Vorbildungen:

- wissenschaftliche Hochschulbildung (§ 7),
- Hochschulbildung (§ 8),
- technische Hochschulbildung (§ 9),
- geprüfte Meisterinnen und Meister sowie staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker (§ 10),
- Berufsbildung (§ 11),
- verwaltungseigene Prüfungen (§ 13),
- Übergangsregelungen für DDR-Abschlüsse (§ 14).

4.4 Eingruppierung bei Nichterfüllung einer Vorbildungs- oder Ausbildungsvoraussetzung (HI7170423)

§ 12 TV EntgO Bund regelt die Fälle, in denen in einem Tätigkeitsmerkmal eine Voraussetzung in der Person gefordert wird, der Beschäftigte bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen diese geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzt. Hier-

bei können verschiedene Konstellationen unterschieden werden.

- **Das Tätigkeitsmerkmal führt die Alternative des "sonstigen Beschäftigten" nicht auf.**

In diesem Fall ist der Beschäftigte eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert (§ 12 Abs. 1 TV EntgO Bund).

- **Das Tätigkeitsmerkmal enthält die Alternative des "sonstigen Beschäftigten", ohne dass der Beschäftigte die Anforderungen des "sonstigen Beschäftigten" erfüllt.**

Diese Fallkonstellation wird nunmehr zum ersten Mal tariflich geregelt. Auch in diesem Fall ist der Beschäftigte eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert (§ 12 Abs. 2 TV EntgO Bund). Diese Regelung entspricht der bisher hierzu bestehenden übertariflichen Regelung, die im BMI-Rundschreiben v. 28.7.1993 - D III 1 - 220 230/7 - enthalten war.

Praxis-Beispiel

EG 6 in Teil III Abschn. 22

Technische Assistentinnen und Assistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Wie ist nun ein Beschäftigter einzugruppieren, der zwar die geforderte Tätigkeit ausübt, jedoch die staatliche Anerkennung noch nicht erlangt hat und auch nicht die weiteren strengen Anforderungen der "sonstigen Beschäftigten" erfüllt?

Er wird gem. § 12 Abs. 2 TV EntgO Bund in der EG 5 eingruppiert.

- **Fehlen der Vorbildungs- oder Ausbildungsvoraussetzung bei Heraushebungsmerkmalen**

Bei Heraushebungsmerkmalen, die sich auf Tätigkeitsmerkmale mit einer Vor- oder Ausbildung als Anforderung beziehen, erfolgt gleichfalls die Eingruppierung eine Entgeltgruppe niedriger, wenn der Beschäftigte die Vor- oder Ausbildungsanforderung oder aber auch die Voraussetzungen des im Tätigkeitsmerkmal enthaltenen "sonstigen Beschäftigten" nicht erfüllt, gleichwohl aber alle sonstigen Anforderungen des Heraushebungsmerkmals erfüllt (§ 12 Abs. 3 TV EntgO Bund).

Beispiel^[1]

Einer Beschäftigten beim Bundesarchiv ohne abgeschlossene Hochschulbildung werden Tätigkeiten im Fachdienst übertragen, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 9b Fallgr. 1 herausheben. Es handelt sich damit um eine Tätigkeit, die in EG 11 des Abschn. 2 in Teil III der Entgeltordnung geregelt ist. Dieses Tätigkeitsmerkmal sieht aber als Anforderungen in der Person vor, dass die Beschäftigte über eine abgeschlossene Hochschulbildung verfügen muss oder als "sonstige Beschäftigte aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt", da die Beschäftigte über den geforderten einschlägigen Hochschulabschluss nicht verfügt, wäre zu prüfen, ob sie die Voraussetzung zur Anerkennung als "sonstige Beschäftigte" erfüllt. Falls das nicht möglich ist, z. B. weil die Beschäftigte keine ausreichende Berufserfahrung aufweist, wäre sie entsprechend § 12 Abs. 3 TV EntgO Bund eine Entgeltgruppe tiefer eingruppiert, also in die Entgeltgruppe 10.

In § 12 Abs. 4 TV EntgO Bund wird klargestellt, dass die vorgenannten Regelungen keine Anwendung finden, wenn die Entgeltordnung in dem jeweiligen Abschn. neben einem Tätigkeitsmerkmal mit einer Vorbildungs- oder Ausbildungsvoraussetzung ein besonderes Tätigkeitsmerkmal wie z. B. "Beschäftigte in der Tätigkeit von ..." enthält. Beispiele hierfür sind:

- Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeutinnen und -therapeuten (EG 4 Abschn. 21.4)
- Beschäftigte in der Tätigkeit von Logopädinnen und Logopäden (EG 4 Abschn. 21.6)
- Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen und Masseuren und medizinischen Bademeistern (EG 3 Abschn. 21.7)
- Beschäftigte in der Tätigkeit von medizinischen Fachangestellten (EG 3 Fallgr. 1 Abschn. 21.8)

4.5 Zuordnung berufsgruppenbezogener Merkmale in den Teilen III bis VI (HI7170424)

Teil I der Entgeltordnung enthält nur noch die "allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst", die auf die früheren ersten Fallgruppen aus dem Allgemeinen Teil I der Anlage 1a zum BAT/BAT-O zurückgehen. In diesem Teil I der Anlage 1a zum BAT/BAT-O waren aber auch eine Reihe weiterer Tätigkeitsmerkmale von anderen Berufsgruppen enthalten. Diese sind nun **redaktionell überarbeitet im Teil III** der Entgeltordnung enthalten und wurden dort in eigene Abschnitte überführt.

Dies gilt für

- Apothekerinnen und Apotheker (Abschn. 1),
- Beschäftigte im Archiv- und Bibliotheksdienst (Abschn. 2),
- Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte (Abschn. 3),
- Berechnerinnen und Berechner von Amts-, Dienst- oder Versorgungsbezügen sowie von Entgelten (Abschn. 8),
- Beschäftigte in der Forschung (Abschn. 12),
- Ingenieurinnen und Ingenieure (Abschn. 25),
- Beschäftigte im Kassendienst (Abschn. 27),
- Beschäftigte in Registraturen (Abschn. 36) und
- Tierärztinnen und -ärzte (Abschn. 43).

In **Teil III** sind redaktionell überarbeitet die besonderen Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Anlage 1a zum BAT/BAT-O – wie oben aufgeführt – sowie die Tätigkeitsmerkmale aus den Teilen , II und III der Anlage 1a zum BAT/BAT-O enthalten, soweit sie nicht in die spezielleren ressortspezifischen Teile IV-VI der Entgeltordnung aufgenommen worden sind.

Teil IV enthält in 32 Abschnitten mit ca. 350 Tätigkeitsmerkmalen die besonderen Tätigkeitsmerkmale für den Bereich des BMVg, die bisher in Teil III der Anlage 1a zum BAT sowie in den Sonderverzeichnissen 2a und 2b des Lohngruppenverzeichnisses enthalten waren. In dem Teil sind also in gleicher Weise frühere Angestellten- und Arbeitermerkmale aufgegangen.

Teil V enthält die zum Teil völlig neu vereinbarten besonderen Tätigkeitsmerkmale für den Bereich des BMVI, die bisher in Teil II Abschn. M und in Teil III Abschn. B und D der Anlage 1a zum BAT sowie in den Sonderverzeichnissen 2d, 2e und 2f des Lohngruppenverzeichnisses enthalten waren. Auch in diesem Teil sind frühere Angestellten- und Arbeitermerkmale verschmolzen worden.

Teil VI der Entgeltordnung enthält besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich der Bundespolizei, die bisher im Sonderverzeichnis 2h des Lohngruppenverzeichnisses geregelt waren.

4.6 Grundsatz: Beibehaltung der Wertigkeiten der bisherigen Tätigkeitsmerkmale – redaktionelle Änderungen (HI7170425)

Im TV-L verfolgt die neue Entgeltordnung in erster Linie einen redaktionellen Ansatz. Auch die Entgeltordnung Bund verfolgt einen redaktionellen Ansatz. Die Tätigkeitsmerkmale sind sprachlich/redaktionell vereinheitlicht und aktualisiert worden.

- Die bisherigen Tätigkeitsmerkmale werden sprachlich überarbeitet, z. B. "Beschäftigte" statt "Arbeiter" und "Angestellte", "Entgeltgruppe" anstatt "Vergütungsgruppe" oder "Lohngruppe". Auch wurden veraltete Berufsbe-

zeichnungen durch moderne ersetzt oder gestrichen wie z. B. "Mechatroniker" oder "Elektroniker" (Teil IV Abschn. 28 der Entgeltordnung,).

- Dem besseren Verständnis dient auch, dass **die für die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale maßgeblichen Regelungen** im TV EntgO **Bund zentral zusammengefasst, "vor die Klammer gezogen" und modernisiert** worden sind.
- Erläuterungen und Definitionen sind nur noch in Protokollerklärungen und in Klammerzusätzen enthalten, wie z. B. die Definition Fachkenntnisse oder der selbstständigen Leistungen.
- Zur besseren Transparenz und Übersichtlichkeit enthält **der Teil I nur noch die "Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst"**, die auf die früheren ersten Fallgruppen aus dem Allgemeinen Teil der Anlage Ia zum BAT/BAT-O zurückgehen. Die bislang in der Anlage Ia zum BAT/BAT-O geregelten besonderen Tätigkeitsmerkmale wurden in eigene Abschnitte des Teils III überführt.
- Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung wurden jeweils **um die weibliche Form** ergänzt im Hinblick auf die Anforderungen an eine geschlechterneutrale Formulierung. Der Transparenz und dem Verständnis ist dies allerdings weniger zuträglich. Die Entgeltordnung des TV-L hatte hiervon aus Gründen der Vereinfachung und Transparenz abgesehen.
- Der Transparenz wiederum dienlich ist, dass Voraussetzungen in der Person und sich wiederholende Anforderungen an die Tätigkeit bei aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmalen **nicht mehr in allen darauf aufbauenden Tätigkeitsmerkmalen vollständig wiederholt** werden, sondern ein Verweis auf eine niedrigere Entgeltgruppe formuliert wird. So wird z. B. in der Entgeltordnung zum TV-L in Teil I zum TV-L in den Entgeltgruppen 2 bis 12 jeweils wieder angeführt "Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, ...". In Teil I der Entgeltordnung des Bundes wird diese Anforderung jeweils in den Entgeltgruppen 2 bis 5 angeführt und in den Entgeltgruppen 6, 7, 8, 9a wird es lediglich durch Verweis auf die niedrigere Entgeltgruppe einbezogen. So lautet z. B. in Entgeltgruppe 8:

„Beschäftigte der Entgeltgruppe 6,

deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert.“

Zum Vergleich hierzu die inhaltlich identische Entgeltgruppe 8 in Teil I der Entgeltordnung zum TV-L:

Entgeltgruppe 8

"Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert."

Durch die Technik des Verweisens werden die Tätigkeitsmerkmale kürzer und der Wesenskern der Hervorhebung tritt deutlicher hervor.

- **Formulierungen von aufeinander aufbauenden Heraushebungen in den Tätigkeitsmerkmalen sind vereinheitlicht** worden. Hierbei sind **2 Prinzipien** erkennbar.
Zum einen werden aufeinander aufbauende **Tätigkeitsmerkmale in den Entgeltgruppen 2 bis 9a** einheitlich nach der im Lohngruppenverzeichnis und der mehrheitlich in den unteren Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT verwendeten Form formuliert "deren Tätigkeit ... erfordert" oder "mit ... Tätigkeiten".

Beispiel 1:

Bei dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 7 des Teils I der Entgeltordnung wird die Heraushebungsformulierung aus der Vergütungsgruppe VIb Fallgr. 1a des Teils I der Anlage 1a zum BAT übernommen (durch den Verweis auf "Beschäftigte der Entgeltgruppe 6" wird das Tätigkeitsmerkmal lediglich kürzer):

"Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert."

Beispiel 2:

Aus dem Tätigkeitsmerkmal Vergütungsgruppe Vc Teil II Abschn. P Unterabschn. I der Anlage 1a zum BAT" Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst als Fernmelderevisoren, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb herausheben, dass sie an elektronischen Geräten selbstständig Funktionsprüfungen durchführen (...)."

wird das Tätigkeitsmerkmal Entgeltgruppe 8 Fallgr. 2 Teil III Abschn. 11 der Entgeltordnung: "Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die an elektronischen Systemen selbstständig Funktionsprüfungen durchführen (...)."

Beispiel 3:

Teil II Entgeltgruppe 7 der Entgeltordnung:

„Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

Zum anderen bleibt es in den **Entgeltgruppen 9b bis 15** bei der weit überwiegend in den oberen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT verwendeten Form der Formulierung "deren Tätigkeit sich durch ... aus der Entgeltgruppe ... heraushebt".

Beispiel 1:

Bei dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 15 des Teils I der Entgeltordnung wird die Heraushebungsformulierung aus der Vergütungsgruppe 1a Fallgr. 1a des Teils I der Anlage 1a zum BAT übernommen (durch den Verweis auf "Beschäftigte der Entgeltgruppe 14 Fallgr. 1" wird das Tätigkeitsmerkmal lediglich kürzer):

"Beschäftigte der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt."

Beispiel 2:

Teil I der Entgeltgruppe 14 Fallgr. 1:

"Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt."

Entsprechendes gilt auch für die anderen Entgeltgruppen des Teil I ab der EG 10.

Durch diese Art der Vereinheitlichungen sind keine materiellen Änderungen beabsichtigt (Niederschriftserklärung Nr. 4 Buchst. b zur Anlage 1 TV EntgO Bund).

- **Hervorhebung des Tätigkeitsmerkmals "entsprechenden Tätigkeit".** So lauten z. B. frühere Tätigkeitsmerkmale in der Vergütungsordnung "Apotheker" oder "Arzt". Nunmehr heißt es *„Apothekerinnen und Apotheker“* mit entsprechender Tätigkeit (Teil III Abschn. 1 EG 14 der Entgeltordnung) bzw. *„Ärztinnen und Ärzte mit entsprechender Tätigkeit“* (Teil III Abschn. 3 EG 14 der Entgeltordnung).

Für die Erfüllung eines Tätigkeitsmerkmals kommt es regelmäßig nicht nur auf die Voraussetzung in der Person an, sondern auch darauf, dass eine "entsprechende Tätigkeit" auszuüben ist. Allein das Vorliegen einer Voraussetzung in der Person (z. B. geprüfter Meister, Arzt, abgeschlossene Hochschulbildung, abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung) **ohne entsprechende Tätigkeit erfüllt das Tätigkeitsmerkmal nicht.**

Beispiel:

Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 5 Fallgr. 1 des Teils I der Entgeltordnung ist nur erfüllt, wenn eine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt und eine der Berufsausbildung entsprechende Tätigkeit auszuüben ist, d. h. dass die Berufsausbildung für diese Tätigkeit notwendig sein muss. Verfügt der Beschäftigte zwar über eine abgeschlossene Berufsausbildung, hat aber keine dieser entsprechende Tätigkeit auszuüben (sondern z. B. nur Hilfstätigkeiten), kommt eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 Fallgr. 1 nicht in Betracht.

- **Vereinheitlichung und Vereinfachung von zeitlichen Anforderungen,** z. B. Streichung der nach den Eingruppierungsgrundsätzen überflüssigen Anforderung "überwiegend" oder Ersetzung der Anforderung "in nicht nur unerheblichem Umfang" durch "mindestens zu einem Viertel" sowie Ersetzung des Wortes "mehrjährig" durch "2-

jährig" und des Wortes "langjährig" durch "3-jährig" entsprechend der dazu ergangenen Rechtsprechung. Dadurch ergeben sich keine materiellen Änderungen.

- **Der "sonstige Beschäftigte"**^[1]

Wie bisher enthalten viele Tätigkeitsmerkmale die Rechtsfigur "sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben". **Es ist keine Absenkung der Voraussetzungen erfolgt.**

Sonach ist erforderlich, dass sie **kumulativ** über vergleichbare Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, die denen der in den Tätigkeitsmerkmalen genannten ausgebildeten Beschäftigten entsprechen. Sie müssen in der Lage sein, Tätigkeiten auszuüben, wie sie üblicherweise entsprechend Ausgebildeten übertragen sind. Erforderlich ist eine der Vor- und Ausbildung ähnlich gründliche Beherrschung eines vom Umfang her entsprechenden Wissensgebiets. Die Fähigkeiten und Erfahrungen dürfen sich nicht nur auf ein eng begrenztes Teilgebiet des Fachs beziehen. "Sonstige Beschäftigte" müssen für den Arbeitgeber ebenso vielseitig einsetzbar sein, wie die Beschäftigten mit der geforderten Ausbildung.

Im Rahmen der redaktionellen Überarbeitung der Tätigkeitsmerkmale wurden die "sonstigen Beschäftigten" einheitlich unmittelbar nach den Beschäftigten mit der geforderten Ausbildung aufgeführt. Gegenüber den früheren Regelungen in der Anlage 1a zum BAT/BAT-O haben sich hieraus keine materiellen Änderungen ergeben. Die Tarifvertragsparteien haben das in Nr. 4 der Niederschriftserklärungen zur Anlage 1 des TV EntG Bund klar gestellt.

Praxis-Beispiel

Beispiel 1:

Teil III Abschn. 17 Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte Entgeltgruppe 10

Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte aller Fachrichtungen mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Beispiel 2:

Teil I Entgeltgruppe 13

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Soweit "sonstige Beschäftigte" wie Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung eingruppiert sein sollen, muss der Zuschnitt der Aufgaben so ausgestaltet sein, dass deren Erledigung eine wissenschaftliche Hochschulbildung erfordert ("akademischer Zuschnitt").

Hinweis

All diese redaktionellen Veränderungen führten jedoch **nicht zu einer Verschiebung der Wertigkeiten der Tätigkeiten,**

wie sie in den bisherigen Regelwerken sowie in dem Überleitungsrecht des TVÜ-Bund festgelegt waren.

4.7 Materielle Veränderung der bisherigen Tätigkeitsmerkmale und Wertigkeiten (HI7170426)

Anders als im TV-L, wo man sich weitgehend mit redaktionellen Änderungen begnügte, geht jedoch die **Entgeltordnung Bund über diesen redaktionellen Ansatz weit hinaus**. Alle Regelungen, Tätigkeitsmerkmale und Zulagen standen nicht nur redaktionell auf dem Prüfstand, sondern sind in vielen Fällen auch **materiell überarbeitet** worden. So wurde die Anzahl der Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundes von etwa 3.000 auf ca. 1.000 verringert. Ferner wurden sie an die aktuellen Gegebenheiten in der Bundesverwaltung angepasst. Bei vielen Berufsgruppen wurden verbesserte Eingruppierungen vereinbart. Insofern unterscheidet sich die Entgeltordnung Bund erheblich von der Entgeltordnung im TV-L.

Bedeutsame materielle Veränderungen sind:

4.7.1 Einbeziehung der Entgeltgruppen 4 und 7 (HI7170427)

Die Entgeltgruppen 4 und 7 waren in den Anlagen 2 und 4 des TVÜ-Bund ausschließlich für den Arbeiterbereich vorgesehen. Nunmehr wurden diese beiden Entgeltgruppen bei der "Abbildung" der Tätigkeits- und Bewährungsaufstiege auch für den Angestelltenbereich geöffnet, um so das gesamte Entgeltgruppengefüge zu nutzen und eine ausgewogene Differenzierung und "Feineinstellung" bei den Entgeltgruppen zu erreichen. So wurden Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe VIII mit kurzem Aufstieg nach VergGr. VII der EG 4, teils der EG 5 zugeordnet und Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe VIb mit kurzem Aufstieg nach Vc der EG 7, teils der EG 8. Im Unterschied zur Entgeltordnung im TV-L wurde auch im Teil I der Entgeltordnung die EG 7 ausgewiesen.

4.7.2 "Abbildung" der kurzen Bewährungsaufstiege in den EG 2 bis 8 (HI7170428)

Nach der Überleitung in den TVöD wurden in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach bisherigem Recht bestehende Tätigkeits- und Bewährungsaufstiege nicht mehr berücksichtigt. Die Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 bis 8 mit ehemaligen Angestellentätigkeiten, die seit dem 1.10.2005 neu eingestellt wurden, waren i. d. R. niedriger eingruppiert als die aus dem BAT/BAT-O in den TVöD übergeleiteten Angestellten. Die endgültige Festlegung der Zuordnung sollte im Rahmen einer neuen Entgeltordnung erfolgen. Dementsprechend wurden die diesen Entgeltgruppen zugrunde liegenden Tätigkeiten nunmehr neu bewertet. Tätigkeitsmerkmale, die bislang einen Tätigkeits- bzw. Bewährungsaufstieg nach längstens 6 Jahren vorsahen, werden der nächst höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Hierbei wurden auch die Entgeltgruppen 4 und 7 miteinbezogen, um das Entgeltgruppengefüge vollständig nutzen zu können und um ausgewogene Differenzierungen zu ermöglichen. Tragender Gesichtspunkt der Tarifvertragsparteien für die Differenzierung nach 6 Jahren war die Überlegung, in welchem der beiden Zeitabschnitte der Schwerpunkt der Tätigkeit lag. Nach Auffassung der Tarifvertragsparteien spiegelte die Vergütungsgruppe, die nach einer Tätigkeits- bzw. Bewährungszeit von längstens 6 Jahren erreicht wird, die eigentliche Wertigkeit der Tätigkeit wider, gibt ihr das Gepräge. Umgekehrt wurde bei längeren Aufstiegszeiten als 6 Jahren der Schwerpunkt der Tätigkeit in der Ausgangsentgeltgruppe vor dem Aufstieg gesehen. Hieraus ergibt sich jetzt folgendes Bild:

Vergütungsgruppe	Aufstieg	Anlage 4 TVÜ-Bund	Entgeltgruppe nach TV EntgO Bund
Vc	bis zu 6 Jahren	EG 8	EEG 9a

Vc	mehr als 6 Jahre	EG 8	EG 8
VIb	bis zu 4 Jahren	EG 6	EG 7 oder EG 8
VIb	5- und 6-jährige Aufstiege	EG 6	EG 7
VIb	mehr als 6 Jahre	EG 6	EG 6
VII	bis zu 6 Jahren	EG 5	EG 6
VII	mehr als 6 Jahre	EG 5	EG 5
VIII	bis zu 6 Jahren und Tätigkeit erfordert eine mind. 3-jährige Ausbildung	EG 3	EG 5
VIII	bis zu 6 Jahren	EG 3	EG 4
VIII	mehr als 6 Jahre	EG 3	EG 3
IXb	bis zu 6 Jahren	EG 2	EG 3

Bei der Abbildung der Aufstiege bei den Tätigkeitsmerkmalen wurde bei den Entgeltgruppen 4, 5 und 7 nochmals differenziert.

Der **Entgeltgruppe 4** wurden Tätigkeiten zugeordnet, die eine weniger als 3-jährige Berufsausbildung erfordern und bei denen im alten Recht ein bis zu 6-jähriger Aufstieg von der Vergütungsgruppe VIII nach VII möglich gewesen wäre.

Beispiele hierfür in Teil III sind:

Desinfektoren mit Prüfung (Teil III Abschn. 21.2), Masseur und medizinische Bademeister (Teil III Abschn. 21.7), Beschäftigte an Bürooffsetmaschinen (Teil III Abschn. 38), Fernsprecher (Teil IV, Abschn. 7).

Der **Entgeltgruppe 5** wurden hingegen Tätigkeiten zugeordnet, bei denen bislang ein bis zu 6-jähriger Aufstieg von Vergütungsgruppe VIII nach VII vorgesehen war und die mind. eine 3-jährige Berufsausbildung erfordern.

Beispiele hierfür in Teil III sind:

Medizinische sowie zahnmedizinische Fachangestellte (Abschn. 21.9), pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (Abschn. 21.11), Laboranten und Werkstoffprüfer mit Abschlussprüfung (Abschn. 30), Vermessungstechniker /Geomatiker Abschlussprüfung (Abschn. 46).

Der **Entgeltgruppe 7** wurden Tätigkeiten zugeordnet, bei denen nach bisherigem Recht, ein 5- bzw. 6-jähriger Aufstieg von Vergütungsgruppe VIb nach Vc vorgesehen war.

Beispiele in Teil III hierfür sind:

Diätassistenten mit entsprechender Tätigkeit (Abschn. 21.3), medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit (Abschn. 21.9), Technische Assistenten mit staatl. Anerkennung mit schwierigen Aufgaben (Abschn. 42).

Des Weiteren wurden Tätigkeiten, bei denen nach altem Recht ein bis zu 4-jähriger Aufstieg von VergGr. VIb nach Vc möglich gewesen wäre, einzelfallbezogen der Entgeltgruppe 7 oder Entgeltgruppe 8 zugeordnet.

So wurden der Entgeltgruppe 7 in Teil III z. B. zugeordnet:

- Technische Assistenten, die schwierige Aufgaben erfüllen (Abschn. 42).

Der Entgeltgruppe 8 wurden z. B. zugeordnet:

- Staatl. Geprüfte Techniker (Abschn. 41),
- Desinfektoren als ständige Vertreter von Leitern mit mind. 18 Unterstellten (Abschn. 21.2),
- Ergotherapeuten mit mind. bis zu 1/4 schwierigen Aufgaben (Abschn. 21.4),
- Gärtnermeister (Abschn. 18)
- Handwerksmeister (Abschn. 32).

4.7.3 Keine Berücksichtigung mehr von Einarbeitungszeiten (HI7170429)

Bislang wurde bei manchen Tätigkeitsmerkmalen während einer Einarbeitungszeit von bis zu einem Jahr eine geringere Vergütungsgruppe vorgesehen. Eine derartige Differenzierung ist entfallen. Die Beschäftigten sind nunmehr von Anfang an entsprechend dem Niveau eingruppiert, das sie nach altem Recht erst nach Ablauf der Einarbeitungszeit erreicht haben.

Praxis-Beispiel

Beschäftigungstherapeuten (nunmehr Ergotherapeuten) waren in den ersten 6 Monaten der Berufsausübung eingruppiert in Vergütungsgruppe VII Fallgr. 12, danach in Vergütungsgruppe VIb Fallgr. 7 (Teil II Abschn. D der Anlage 1a). Nach Anlage 4 zum TVÜ-Bund führte dies zur Zuordnung zur EG 5. Nunmehr sind sie unter Wegfall der Einarbeitungszeit eingruppiert in EG 6 (Teil III Abschn. 21.4 der Entgeltordnung).

4.7.4 Modernisierung der Tätigkeitsmerkmale aufgrund technischer Entwicklungen (z. B. im IT-Bereich oder auch Technikbereich) (HI7170430)

Aufgrund eines Wandels bei Berufs- oder Bildungsabschlüssen (z. B. infolge des Bologna-Prozesses) oder aufgrund des Wandels von Berufsbildern (z. B. bei Beschäftigten im Fremdsprachendienst und bei Restauratoren) waren eine Vielzahl der bisherigen Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung überholt und kaum noch anwendbar. Aufgrund dessen kamen sämtliche Tätigkeitsmerkmale und Zulagen nicht nur redaktionell auf den Prüfstand. Sie wurden vielmehr dahingehend überprüft, inwieweit sie noch den Anforderungen der Zeit entsprechen, ob sie überhaupt noch benötigt werden oder angepasst werden sollen. Dies führte zum Wegfall von ca. 2/3 der bisherigen Tätigkeitsmerkmale und zur Modernisierung weiterer Tätigkeitsmerkmale. Teilweise sind ganze Berufsgruppen (z. B. Beschäftigte in der Informationstechnik, Beschäftigte in der Instandhaltung und Bedienung von Gebäude- und Betriebstechnik oder Fachkräfte für Lagerlogistik, geprüfte Meister oder für den Fremdsprachendienst) oder ganze Teile der Entgeltordnung (z. B. Teil V für den Bereich des BMVI) umfassend neu geregelt worden.

4.7.5 Erfordernis einer Vorbildung oder Ausbildung (HI7170431)

Der zunehmenden Bedeutung qualifizierter Beschäftigter und ihrer Ausbildung wurde in der Entgeltordnung mehrfach Rechnung getragen.

In Teil I wird in der **Entgeltgruppe 5 in der Fallgr. 1** ein zusätzliches Tätigkeitsmerkmal für Beschäftigte mit abgeschlossener mindestens 3-jähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit aufgenommen. Dieser Ausbildungsbezug zieht sich dann weiter durch die Entgeltgruppen 6, 7 und 8. Damit soll die 3-jährige Berufsausbildung als Voraussetzung in der Person für die Eingruppierung in der Entgeltgruppe 5 als Basiseingruppierung des vergleichbaren mittleren Dienstes gestärkt werden. Begünstigt hiervon sind Beschäftigte mit früheren Angestelltentätigkeiten, die in der Entgeltgruppe 3 eingruppiert sind und deren Tätigkeitsmerkmal den Abschluss einer mindestens 3-jährigen Berufsausbildung erfordert hat (z. B. Tätigkeitsmerkmale von Laboranten in Teil III Abschn. 30, medizinischen Fachangestellten in Teil III und Abschn. 21.8). Es betrifft aber auch die Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst, die eine Tätigkeit ausüben, die eine Berufsausbildung von

mindestens 3 Jahren erfordert.

In der **Entgeltgruppe 9b** ist als zusätzliches Merkmal in der Person der Abschluss eines Bachelor- oder Fachhochschulabschlusses mit entsprechender Tätigkeit aufgenommen worden. Auch dieses ausbildungsbezogene Merkmal zieht sich weiter durch die Entgeltgruppen 10, 11 und 12 des Teils I.

Zusätzliche Ausbildungserfordernisse wurden auch bei einigen Berufsgruppen in den besonderen Teilen neu vereinbart.

In den **Entgeltgruppen 13 bis 15** knüpfen die Tätigkeitsmerkmale (wie bisher auch ab Vergütungsgruppe IIa BAT/BAT-O) nicht nur an die ausübende Tätigkeit an. Sie erfordern auch eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung. Diese Voraussetzung ist in § 7 TV EntgO Bund näher definiert. Die Definition berücksichtigt bereits den Bologna-Prozess. Sie bestimmt, dass auch **akkreditierte Masterabschlüsse an Fachhochschulen** den Tatbestand einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung erfüllen, wenn der jeweilige Abschluss den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet. **Ein Bachelor-Studiengang** erfüllt dieses Erfordernis nicht, auch wenn mehr als 6 Monate für den Abschluss vorgeschrieben sind.

Ein **ausländischer Hochschulabschluss** muss einem deutschen Hochschulabschluss nach Maßgabe der Empfehlungen der bei der Kultusministerkonferenz eingerichteten Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) gleichgestellt sein (§ 7 Abs. 4, § 8 Satz 5 und § 9 Satz 2 TV EntgO Bund). Die Einstufung eines ausländischen Bildungsabschlusses durch die ZAB ist grundsätzlich durch Konsultation der Datenbank ANABIN (Informationssystem für die Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise) festzustellen (<http://anabin.kmk.org/>).

4.7.6 Neustrukturierung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 4 (HI7170432)

Bei den Tätigkeitsmerkmalen in den unteren Entgeltgruppen hat es in der Vergangenheit z. T. erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten gegeben. Um dem zu begegnen, haben die Tarifvertragsparteien die Tätigkeitsmerkmale der EG 2 bis EG 4 neu strukturiert. Nunmehr ergibt sich folgender Aufbau:

- Entgeltgruppe 1: Einfachste Tätigkeiten,
- Entgeltgruppe 2: Einfache Tätigkeiten (mehr als sehr kurze Einweisung oder Anlernphase),
- Entgeltgruppe 3: Eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung,
- Entgeltgruppe 4: Schwierige Tätigkeiten (mehr als eingehende Einarbeitung).

Die **einfachen Tätigkeiten der EG 2** werden in der Protokollerklärung Nr. 9 erläutert wie folgt:

"Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind."

Das Tätigkeitsmerkmal ersetzt die früheren Tätigkeitsmerkmale, der VergGr. IXb Fallgr. 1 ("einfachere Arbeiten") und der VergGr. X Fallgr. 1 ("vorwiegend mechanische Tätigkeiten").

Es handelt sich sonach um un- bzw. angelernte Tätigkeiten, die eine Einarbeitung von mehreren Tagen oder wenigen Wochen erfordern, um eine gewisse Arbeitsgeschwindigkeit zu erlangen. Die Einarbeitung dient dem Erwerb der Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

Die Entgeltgruppen 3 und 4 ersetzen das frühere Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VIII, Fallgr. 1a ("schwierigere Tätigkeit"), das zu erheblichen Abgrenzungsproblemen geführt hat. Es wird nun aufgeteilt in "schwierige Tätigkeit" und Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung erforderlich ist. Das Tätigkeitsmerkmal "schwierige Tätigkeit" wird in der Protokollerklärung Nr. 8 erläutert wie folgt:

"Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i. S. d. Entgeltgruppe 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit."

Um dem Anwender das Verständnis dieses neuen Merkmals "schwierige Tätigkeit" im Verhältnis zum früheren Merkmal der "schwierigeren Tätigkeit" zu erleichtern, haben die Tarifvertragsparteien eine Niederschriftserklärung abgegeben. Sie lautet:

Niederschriftserklärung zu Teil I, Entgeltgruppe 4, Fallgruppe 1

Die Tarifvertragsparteien haben sich in der Entgeltgruppe 4, Fallgruppe 1 auf das neue Heraushebungsmerkmal "schwierige Tätigkeiten" verständigt. Im Hinblick auf die Neustrukturierung der Tätigkeitsmerkmale in den Entgeltgruppen 3 und 4 (Allgemeiner Teil) im Rahmen der neuen Entgeltordnung waren sie sich darüber einig, dass die bisher unter das Heraushebungsmerkmal "schwierigere" Tätigkeiten (ehemals VergGr. VIII, Fallgruppe 1a, Teil I, Allgemeiner Teil, Anlage 1a BAT/BAT-O und Beispielskatalog 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. Beispielskatalog werden die Tätigkeiten "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 -" der Entgeltgruppe 3 zugeordnet. Die Tätigkeiten "Führung von Karteien oder elektronischen Dateien, die nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordnet sind oder deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt", werden der Entgeltgruppe 4 zugeordnet.

Diese Niederschriftserklärung gilt entsprechend für Beschäftigte mit "schwierigen Tätigkeiten" in den Entgeltgruppen 4 in Teil III Abschn. 17 (Beschäftigte im Kassendienst) und 36 (Beschäftigte in der Registratur), deren Tätigkeiten bislang in Teil I der Anlage 1a zum BAT/BAT-O in das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VIII Fallgr. 1a integriert waren.

4.7.7 Integrierung der Entgeltgruppen 1 bis 3 in die Teile III bis VI der Entgeltordnung

(HI7170433)

Das Merkmal der Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeit) ist in Teil I und II ausdrücklich enthalten. In den Teilen III bis VI ist es nicht ausdrücklich enthalten, gilt jedoch auch dort aufgrund der Regelung in § 3 Abs. 5 TV EntgO Bund. Damit ist sichergestellt, dass in allen Teilen der Entgeltordnung eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 1 erfolgen kann. Die in den jeweiligen Protokollerklärungen aufgeführten identischen Beispiele spiegeln dabei lediglich die Wertigkeit für einfachste Tätigkeiten wider. Sie legen nicht die Zuordnung der Tätigkeiten zu den Teilen I oder II fest.

Darüber hinaus wurden für die Beschäftigtengruppen des Teils II auch die Merkmale der Entgeltgruppen 2 und 3 des Teils I nutzbar gemacht. Ziel der Tarifvertragsparteien war, auch in Teil II die ganze Bandbreite der Entgeltgruppen weitgehend zu nutzen und Differenzierungen in der Wertigkeit der Tätigkeiten zu ermöglichen. Hintergrund war auch, bei den Beschäftigtengruppen des Teils II bei Tätigkeiten, die eine eher niedrige Qualifikation voraussetzen, keinen Anreiz zum Outsourcing zu setzen. Allerdings ist keine generelle Aufnahme der Entgeltgruppen 2 und 3 in sämtliche Abschnitte der Teile III bis VI erfolgt, sondern nur in den Abschnitten, bei denen die Tarifvertragsparteien vom Vorhandensein derart niedriger qualifizierter Tätigkeiten ausgegangen sind. Dies ist der Fall z. B. bei

- Beschäftigten in Archiven, Bibliotheken, Büchereien und Museen (Teil III Abschn. 2),
- Baustellenaufseherinnen und -aufseher sowie Bauaufseherinnen und -aufseher (Teil III Abschn. 6),
- Fahrerinnen und Fahrern (Teil III Abschn. 10),
- Beschäftigten in der Tätigkeit von zahnmedizinischen Fachangestellten (Teil III Abschn. 21.8),
- Haus- und Hofarbeiterinnen und -arbeitern (Teil III Abschn. 22),

- Beschäftigten im Kassendienst (Teil III Abschn. 27),
- Fachkräften für Lagerlogistik, Fachlageristinnen und -lageristen sowie Magazinwärterinnen und -wärter (Teil III Abschn. 31),
- Beschäftigten in Registraturen (Teil III Abschn. 36),
- Reinigerinnen und Reinigern (Teil III Abschn. 37),
- reproduktionstechnischen Beschäftigten (Teil III Abschn. 38),
- Wächterinnen und Wächtern (Teil III Abschn. 48),
- Fahrerinnen und Fahrern sowie Wagenpflegerinnen und -pflegern (Teil IV Abschn. 6),
- Helferinnen und Helfern und Stationshilfen in Bundeswehrkrankenhäusern oder anderen kurativen Einrichtungen der Bundeswehr (Teil IV Abschn. 14),
- Beschäftigten bei der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung – Binnenbereich (Teil V Abschn. 2.1 und 2.2),
- besonderen Tätigkeitsmerkmalen im Bereich der Bundespolizei (Teil VI Abschn. 1),
- Köchinnen und Köchen sowie Bedienungskräften bei der Bundespolizei (Teil VI Abschn. 2),
- Beschäftigten in Schießbetrieben der Bundespolizei (Teil VI Abschn. 3).

4.7.8 Integration Arbeiter-/Angestelltenmerkmale (HI7170434)

Im gesetzlichen Arbeitsrecht ist, gefördert auch durch die Rechtsprechung des BVerfG, ebenso im Sozialversicherungsrecht, die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern beseitigt worden. Dieser Entwicklung ist auch weitgehend im TVöD und TV-L Rechnung getragen worden. So wird begrifflich nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeitern unterschieden, sondern beide Gruppen werden einheitlich "Beschäftigte" genannt. Die Unterscheidung ist jedoch nach wie vor nicht vollständig beseitigt. So wird in § 38 Abs. 5 TVöD die Begrifflichkeit fortgeführt und in manchen Bestimmungen des TVöD wird auch noch inhaltlich nach diesen Beschäftigtengruppen differenziert wie z. B. in § 30 Abs. 1 TVöD.

Im **Eingruppierungsrecht des TV-L** ist die Unterscheidung zwischen Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten fortgeführt worden. So sind die Tätigkeitsmerkmale für ehemalige Arbeitertätigkeiten aus dem Lohngruppenverzeichnis als "die körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten" getrennt von den Tätigkeitsmerkmalen der Angestelltentätigkeiten in Teil III der Entgeltordnung aufgenommen worden. Für die Definition der körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeit wird im TV-L auf den Anwendungsbereich des Lohngruppenverzeichnisses des MTArb verwiesen und damit darauf, ob der Beschäftigte vor 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätten.

Hingegen spielt im **neuen Eingruppierungsrecht des Bundes** die Unterscheidung in die früheren Statusgruppen "Arbeiter" und "Angestellte" grundsätzlich keine Rolle mehr. Dementsprechend wird in den Teilen III bis VI der Entgeltordnung nicht mehr zwischen Arbeiter- und Angestelltenmerkmalen unterschieden. Vielmehr werden die entsprechenden Berufsgruppen zusammengefasst und in eigenständigen Abschnitten in die Teile III bis VI integriert. So enthält z. B. Teil III neben Abschnitten für Apothekerinnen und Apotheker oder Beschäftigte in der Forschung auch Abschnitte für Fahrer, Haus- und Hofarbeiter, Hausmeister, Küchenhilfskräfte und Buffethilfskräfte, Reiniger. Ressortspezifische besondere Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten finden sich in den Teilen IV, V und VI.

Dementsprechend wurden auch sämtliche **Doppelmerkmale Arbeiter/Angestellte (Überlappungsbereiche) beseitigt**. Bislang waren Tätigkeitsmerkmale sowohl in der Vergütungsordnung für Angestellte als auch im Lohngruppenverzeichnis für Arbeiter geregelt (sog. Überlappungsmerkmale). Dies war der Fall z. B. bei Tätigkeiten von Hausmeistern, Boten, Laboranten oder von Magazin- und Lagerverwaltern. Dies führte nach altem Recht – obgleich gleiche Tätigkeiten – je nach Zuordnung zu einem unterschiedlichen Entgelt. Diese sinnwidrige Unterscheidung wurde auch im Übergangsrecht des § 17 i. V. m. Anlage 4 TVÜ-Bund fortgeführt. Diese Doppelungen sind nunmehr beseitigt worden. Die Tätigkeiten sind nun in jeweils einem Tätigkeitsmerkmal zusammengeführt und einer Entgeltgruppe zugeordnet worden. Lagen im Übergangsrecht unterschiedliche Zuordnungen zu Entgeltgruppen vor, ist das neue Tätigkeitsmerkmal in aller Regel der höheren Entgeltgruppe zugeordnet worden.

Die Unterscheidung in Angestellten- und Arbeitermerkmale ist jedoch nicht völlig aufgehoben worden. Die ehemaligen Oberbegriffe aus dem Lohngruppenverzeichnis sind als allgemeine Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten in einem gesonderten Teil II vereinbart worden. Dabei wird zur Abgrenzung ebenfalls auf die Tätigkeiten verwiesen, die bisher von den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb erfasst wurden (§ 2 Abs. 3 TV EntgO Bund). In Abgrenzung hierzu werden im Teil I der Entgeltordnung die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst der ehemaligen Angestellten angeführt.

Die Unterscheidung wird des Weiteren noch fortgeführt bei der Regelung der verwaltungseigenen Prüfung in § 13 TV EntgO Bund, der Regelung zur Zulage für Vorarbeiter und Vorhandwerker in § 15 TV EntgO Bund sowie bei der Ausbildungszulage in § 16 TV EntgO Bund.

4.7.9 Entgeltgruppe 13 mit Zulage (§ 27 Abs. 1 TVÜ-Bund) (HI7170435)

Beschäftigte der VergGr. IIa mit 5- oder 6-jährigem Aufstieg nach VergGr. Ib, die bis zum 30.9.2005 eingestellt worden waren, wurden gemäß Anlage 2 TVÜ-Bund unmittelbar in Entgeltgruppe 14 in den TVöD übergeleitet.

Entsprechende Beschäftigte, die vom 1.10.2005 bis zum 31.12.2013 eingestellt worden sind, wurden gemäß Anlage 4 TVÜ-Bund der Entgeltgruppe 13 zugeordnet. Zusätzlich erhielten sie gem. § 17 Abs. 8 TVÜ-Bund eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zum entsprechenden Stufenbetrag in Entgeltgruppe 14. Damit erhielten diese Beschäftigten im Ergebnis auch ein Entgelt in Höhe von Entgeltgruppe 14.

Diese formal unterschiedliche, betragsmäßig aber gleiche Behandlung wurde beseitigt: Beschäftigte, die seit dem 1.10.2005 in Entgeltgruppe 13 mit Zulage gem. § 17 Abs. 8 TVÜ-Bund eingestellt worden waren und bei denen der Anspruch auf die Zulage am 31.12.2013 noch bestand, sind am 1.1.2014 gem. § 29 Abs. 5 TVÜ-Bund **automatisch** – also ohne Antrag – in Entgeltgruppe 14 (unter Wegfall der Zulage) übergeleitet worden. Dies erfolgte **stufengleich und unter Mitnahme der in dieser Stufe bereits zurückgelegten Zeit**.

Es empfiehlt sich, den Arbeitsvertrag entsprechend anzupassen.

4.7.10 Entgeltgruppe 2Ü (HI7170436)

Die im Überleitungsrecht geschaffene Entgeltgruppe 2Ü sieht die Entgeltordnung nicht mehr vor. Diese Tätigkeiten sind in der Entgeltordnung nunmehr entweder der Entgeltgruppe 3 (also höher) oder im Ausnahmefall der Entgeltgruppe 2 (also niedriger) zugeordnet worden. Zur Höhergruppierung der in den TV EntgO Bund übergeleiteten Beschäftigten ist ein Antrag gem. § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund erforderlich. Besonderheiten ergeben sich evtl. bezüglich der Stufe, da nunmehr in EG 3 die Stufe 6 eröffnet ist (siehe hierzu nachfolgend unter Punkt 4.7.11).

Übergeleitete Beschäftigte, die keinen Antrag auf Höhergruppierung stellen, sind für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit weiterhin der Entgeltgruppe 2Ü zugeordnet. Für diese Bestandsbeschäftigten in der Entgeltgruppe 2Ü werden die Tabellenbeträge in § 19 Abs. 1 TVÜ-Bund fortgeführt.

In wenigen Einzelfällen ist die Tätigkeit der **niedrigeren Entgeltgruppe 2 zugeordnet** worden. In diesem Fall sind die Beschäftigten für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit weiterhin in die Entgeltgruppe 2Ü als "richtige" bestandsgeschützte Entgeltgruppe eingruppiert (§ 25 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund). In der Stufe 6 der Entgeltgruppe 2 steht jedoch den Beschäftigten ein höheres Tabellenentgelt zu als in der Stufe 6 der an sich höheren Entgeltgruppe 2Ü. Deshalb ist das BMI im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen damit einverstanden, dass in diesen Fällen § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund entsprechend angewendet und auf Antrag eine übertarifliche Höhergruppierung in Entgeltgruppe 2 Stufe 6 erfolgen kann.

4.7.11 Wegfall der Beschränkung in den Stufen (HI7170437)

Die diesbezüglichen bisherigen beschränkenden Stufenregelungen in § 16 (Bund) Abs. 4 Satz 2 TVöD einschließlich des Anhangs zu § 16 TVöD (Bund) sind zum 1.1.2014 aufgehoben worden. Für alle Entgeltgruppen der Entgelttabelle – Anlage A TVöD (Bund) – gelten nunmehr einheitlich die regulären Stufenlaufzeiten nach § 16 Abs. 4 TVöD (Bund) und keine gesonderten Endstufen mehr.

Besonderheiten bei der Stufenlaufzeit und der Eingangs- bzw. Endstufe gelten lediglich weiterhin für die Entgeltgruppe 1 gem. § 16 Abs. 5 TVöD (Bund) und für die Beschäftigten im Pflegedienst mit einem Tabellenentgelt nach Anlage E (Bund) zum TVöD-BT-V.

In der Entgeltordnung Bund sind für alle Entgeltgruppen der Entgelttabelle reguläre Endstufen vereinbart worden, also Stufe 6 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 und Stufe 5 in den Entgeltgruppen 9a bis 15; lediglich für die EG 1 und die Pflegekräfte sind Besonderheiten bei den Stufen zu beachten.

Somit ist die frühere Unterteilung der Entgeltgruppe 9 in eine sog. "große Entgeltgruppe 9" mit regulären Stufenlaufzeiten und in eine sog. "kleine Entgeltgruppe 9" mit verlängerten Stufenlaufzeiten und der Endstufe 4 (statt der regulären Endstufe 5) entfallen.

Des Weiteren ist auch entfallen in den **Entgeltgruppen 2 und 3 die Beschränkung auf die Endstufe 5**, die im Übergangsrecht nach der Anlage 4 TVÜ-Bund für bestimmte Tätigkeiten, die den Entgeltgruppen 2 oder 3 zugeordnet waren, vorgesehen war. Begünstigt von diesen Verbesserungen sind Beschäftigte, die vom 1.10.2005 bis zum 31.12.2013 entweder mit früheren **Angestelltentätigkeiten** eingruppiert und gemäß Anlage 4 TVÜ-Bund der Entgeltgruppe 3 oder der Entgeltgruppe 2 mit Tätigkeiten der VergGr. X mit Aufstieg nach IXb zugeordnet worden sind, oder mit früheren **Arbeiterentätigkeiten** eingruppiert und gemäß Anlage 4 TVÜ-Bund der Entgeltgruppe 3 mit Tätigkeiten der Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a und 3 oder der Entgeltgruppe 2 zugeordnet worden sind.

4.7.12 Neue Entgeltgruppen 9a und 9b (HI7170438)

Ab dem 1.1.2014 gilt für den Bund eine leicht veränderte Entgelttabelle. Die Unterteilung der Entgeltgruppe 9 in eine sog. "kleine" Entgeltgruppe 9 mit verlängerten Stufenlaufzeiten sowie einer Endstufe 4 (statt regulärer Endstufe 5) und eine sog. "große" Entgeltgruppe 9 mit regulären Stufenlaufzeiten in den Stufen 1 bis 5 entfällt.

Die **bisherige "kleine" Entgeltgruppe 9 wird zur Entgeltgruppe 9a** mit ebenfalls 5 Stufen und regulären Stufenlaufzeiten sowie geringer materieller Verbesserung. Dieser "kleinen" Entgeltgruppe 9 sind nach Anlage 4 TVÜ-Bund in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung Beschäftigte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg sowie der Lohngruppe 9 zugeordnet. Neu hinzugekommen sind nun insbesondere die früheren Angestelltentätigkeiten der Vergütungsgruppe Vc mit bis zu 6-jährigem Aufstieg nach Vb.

Die **bisherige "große" Entgeltgruppe 9 wird zur Entgeltgruppe 9b**. Dieser "großen" Entgeltgruppe 9 waren nach Anlage 4 TVÜ-Bund in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung Beschäftigte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe Vb mit Aufstieg nach IVb, Vergütungsgruppe Va mit Aufstieg nach IVb und Vergütungsgruppe IVb ohne Aufstieg nach IVa zugeordnet. Mit den beiden neuen Entgeltgruppen wird eine Grundlage für Höhergruppierungen von der "kleinen" in die "große" Entgeltgruppe 9 geschaffen.

Die Zuordnung vorhandener Beschäftigter in der Entgeltgruppe 9 entweder zur Entgeltgruppe 9a oder 9b erfolgt zum 1.1.2014 von Amts wegen ohne Antrag. Das schließt nicht aus, dass anschließend auf Antrag nach § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund noch eine Höhergruppierung z.B. bei Meistern oder staatlich geprüften Technikern erfolgen kann.

Bezüglich der **Stufenzuordnung** enthält § 27 Abs. 2 und 3 TVÜ-Bund spezielle Regelungen.

Die Schaffung von nunmehr 2 eigenständigen Entgeltgruppen führt auch zu einer **Einschränkung des Direktionsrechts**, da kraft Direktionsrechts nur Tätigkeiten im Bereich der jeweiligen Entgeltgruppe zugewiesen werden können.

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 9 sind in § 27 Abs. 3 TVÜ-Bund noch 2 spezifische Regelungen für die Beschäftigten hinzugekommen, die in die EG 9a übergeleitet wurden. Die in EG 9a Stufe 1 oder 2 übergeleiteten Beschäftigten mit Tätigkeiten der Lohngruppe 9 erreichen nach Ablauf der Stufenlaufzeit in Stufe 2 nicht die nächsthöhere Stufe 3, sondern bereits die Stufe 4. Die Stufenlaufzeit in der Stufe 4 zum Erreichen der Stufe 5 beträgt sodann 7 Jahre. Hintergrund ist, dass der Betrag in Stufe 4 dem Betrag der früheren Stufe 3 entspricht. Damit werden vor der Überleitung erworbene Entgeltexpektanzen gewahrt.

Hintergrund der 2. Neuregelung ist, dass die neue Stufe 3 in EG 9a niedriger ist als der frühere Betrag der Stufe 3 in EG 9. Damit haben sich für die in EG 9a übergeleiteten Beschäftigten (ungewollt) niedrigere Zeitzuschläge ergeben. Nach der Neuregelung stehen für die Dauer der Eingruppierung in EG 9a dem Beschäftigten Zeitzuschläge nunmehr abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 2 TVöD nach dem auf eine Stunde entfallenen Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 4 (und nicht der Stufe 3) zu, und zwar rückwirkend ab dem 1.1.2014. Dies gilt auch für den Zuschlag bei Überstunden. Das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung bei Überstunden richtet sich nach der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 5 (und nicht höchstens nach der Stufe 4).

4.7.13 Höhere Eingruppierungen (HI7170439)

In der Entgeltordnung sind vielfach – im Vergleich zum früheren Recht – höhere Eingruppierungen vereinbart worden.

Höhergruppierungen bei **nicht berufsspezifischen Tatbeständen** wurden bereits in den obigen Darlegungen erörtert. Höhergruppierungen ergeben sich danach bei

- Berücksichtigung von bis zu 6-jährigen Aufstiegen nach dem BAT in den Entgeltgruppen 2 bis 8;
- neue Entgeltgruppen 4 und 7 bei Angestellentätigkeiten;
- Entgeltgruppe 14 für Beschäftigte mit früheren Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IIa mit 5- oder 6-jährigem Aufstieg nach Ib;
- Entgeltgruppe 5 für Beschäftigte mit 3-jähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit;
- Entgeltgruppe 2Ü;
- Wegfall der Beschränkung in den Stufen, insbesondere Wegfall der Beschränkung auf Endstufe 5 in Entgeltgruppen 2 und 3;
- Beseitigung aller Doppelmerkmale Arbeiter/Angestellte.

Darüber hinaus sind aber auch im Hinblick auf den Wandel mancher Berufsbilder und steigenden Anforderungen an die Berufsausbildung, insbesondere aber auch vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels besonders gesuchter Berufsgruppen bei **bestimmten Berufsgruppen dauerhaft höhere Eingruppierungen** vereinbart worden. So z. B. bei den Ingenieuren, Beschäftigten in der Informationstechnik, staatlich geprüften Technikern, Meistern, oder nautischen Beschäftigten.

4.7.14 Wegfall der Zeit- und Bewährungsaufstiege (HI7170440)

Für die Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe kommt es nunmehr **grundsätzlich auf die Übertragung der Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe** an und nicht mehr auf den Ablauf von Zeiten der Bewährung oder der Tätigkeit. Die bisherigen Zeit- und Bewährungsaufstiege, die bei Neueinstellungen schon ab Einführung des TVöD nicht mehr berücksichtigt wurden, sind endgültig entfallen. Soweit sie noch im Übergangsrecht in § 8 TVÜ-Bund Berücksichtigung fanden, ist dies mit Ablauf des 31.12.2013 beendet worden.

Die Tarifvertragsparteien haben in nur wenigen Tätigkeitsmerkmalen die Eingruppierung vom Ablauf von Zeiten der Tätig-

keit oder (praktischer) Erfahrung abhängig gemacht, so z. B. in Entgeltgruppe 7 des Teils II Abschn. 11 (Systemtechnikerinnen und -techniker in der Fernmeldetechnik), in Entgeltgruppe 10 und 11 des Unterabschn. 16.2 (Fremdsprachliche Internet- und Rundfunkauswerterinnen und -auswerter im Presse- und Informationsamt der Bundesregierung) oder in Entgeltgruppe 12 und 13 des Abschn. 25 (Ingenieurinnen und Ingenieure).

4.7.15 Lehrkräfte (HI7170441)

Gemäß § 1 Abs. 2 Buchst. a TV EntgO Bund gilt der TV EntgO Bund **grundsätzlich nicht für Beschäftigte, die als Lehrkräfte** beschäftigt werden. Das entspricht der bisherigen Regelung in der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT. Etwas anders gilt, soweit in der Entgeltordnung ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist. Besondere Tätigkeitsmerkmale sind vereinbart worden für

- Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer (Teil III Abschn. 16 Unterabschn. 5),
- Lehrkräfte in Gesundheitsberufen (Teil III Abschn. 21 Unterabschn. 5),
- Lehrkräfte für Gesundheits- und Krankenpflege (Teil IV Abschn. 25 Unterabschn. 3),
- Sportlehrerinnen und -lehrer (Teil IV Abschn. 29),
- Lehrkräfte für den Wetterfachdienst (Teil V Abschn. 6).

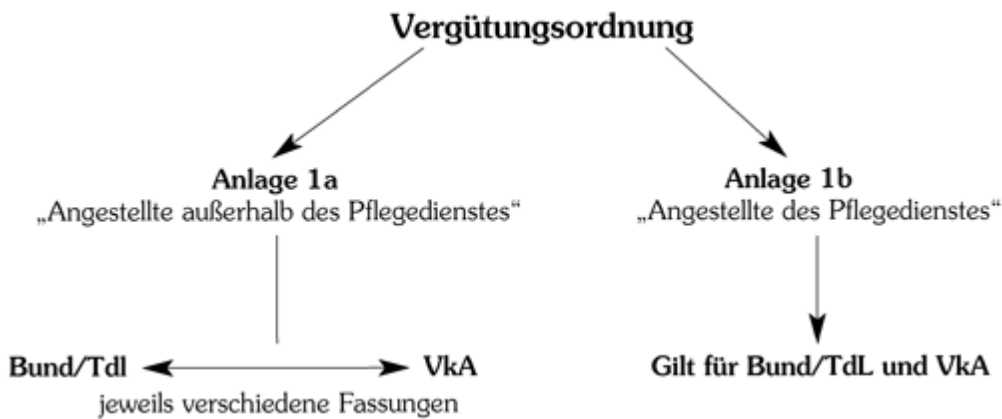
Für diese Lehrkräfte findet somit der TV EntgO Bund Anwendung.

Der TV EntgO Bund gilt auch nicht für diejenigen Beschäftigten als Lehrkräfte, die nicht unter die Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte des § 49 (Bund) TVöD-BT-V fallen. Anknüpfungspunkt hierfür ist § 49 (Bund) Satz 2 TVöD-BT-V; demnach gelten diese Sonderregelungen nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, oder an Krankenpflegesschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen. Damit sind diese Beschäftigten nach Satz 2 vom Geltungsbereich des TV EntgO Bund ausgenommen. Für sie besteht somit keine tarifliche Eingruppierung mit der Folge, dass die Eingruppierung im Arbeitsvertrag zu vereinbaren ist.

Des Weiteren gilt der TV EntgO Bund **grundsätzlich nicht für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und an berufsbildenden Schulen** (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) i. S. d. § 49 (Bund) Satz 1 TVöD-BT-V.

5 Überblick über Entstehung und den Aufbau der bisher geltenden Allgemeinen Vergütungsordnung (HI7170442)

Die Entgeltordnung ist aus der Allgemeinen Vergütungsordnung (im Folgenden: Vergütungsordnung) und dem Lohngruppenverzeichnis hervorgegangen, die in der Hauptsache redaktionell überarbeitet wurden. Daher kann auch die bisherige Rechtsprechung hierzu weiterhin herangezogen werden. Zum besseren Verständnis zunächst eine kurze Übersicht über den Aufbau der bislang geltenden Vergütungsordnung.



Die allgemeine Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/BAT-O) galt einheitlich für die Beschäftigten der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, des Bundes und der Beschäftigten im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und gilt noch weiterhin für die Beschäftigten im Bereich der VKA.

Anders verhält es sich bei der Anlage 1a zum BAT/BAT-O. Hier gibt es unterschiedliche Fassungen für den Bereich der VKA sowie für den Bereich des Bundes und der Länder:

- Vergütungsordnung Bund/Länder (Vergütungsordnung B/L),
- Vergütungsordnung für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (Vergütungsordnung VKA).

Da diese Vergütungsordnungen verschieden gegliedert sind, müssen die Eingruppierungsnormen unterschiedlich zitiert werden.

Praxis-Beispiel Beispiel

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, werden in der Vergütungsordnung Bund/Länder in der Vergütungsgruppe VII Fallgr. 1a eingruppiert, während die Eingruppierung nach der Vergütungsordnung für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände in Vergütungsgruppe VII Fallgr. 1b erfolgt.

5.1 Anlage 1a (HI7170443)

Sie werden sich sicherlich gefragt haben, warum es 2 verschiedene Fassungen der Vergütungsordnung gibt. Grundlage für die Anlage 1a zum BAT/BAT-O war die Anlage 1 zur TO.A (Tarifordnung A für Angestellte im öffentlichen Dienst) i. d. F. vom 1.11.1943. Sie ist zunächst unverändert für die Eingruppierung der Angestellten angewandt worden. Bei Inkrafttreten des BAT/BAT-O am 1.4.1961 wurde zunächst die ehemalige Anlage 1 zur TO.A als "Allgemeine Vergütungsordnung" global als Anlage 1a zum BAT/BAT-O übernommen. Die Anlage 1 zur TO.A ist schon vor Inkrafttreten des BAT/BAT-O vielfach geändert worden. Diese Änderungen erfolgten in Tarifverträgen, die gemeinschaftlich vom Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der VKA abgeschlossen worden sind. Auch nach Inkrafttreten des BAT/BAT-O sind die Änderungen der Anlage 1a zunächst noch in einheitlichen Tarifverträgen vereinbart worden. Der Tarifvertrag vom 26.10.1965 zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1a zum BAT/BAT-O (Gartenbau-, Landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte) war der letzte

Tarifvertrag, der von den 3 Arbeitgebersäulen des öffentlichen Dienstes – Bund, TdL und VKA – gemeinsam als einheitlicher Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der bis zu diesem Zeitpunkt einheitlichen Anlage 1a zum BAT/BAT-O abgeschlossen wurde. Von diesem Zeitpunkt an trennten sich die Wege. Mit Tarifvertrag vom 25.3.1966 ist für den Bereich des Bundes und der TdL mit Wirkung zum 1.1.1966 der Bewährungsaufstieg nach § 23a BAT/BAT-O eingeführt worden. Zugleich ist die gesamte Anlage 1a zum BAT/BAT-O für den Bereich des Bundes und der TdL neu gefasst worden.

Die VKA hat für ihren Bereich diesen allgemeinen Bewährungsaufstieg nicht eingeführt. Sie hat vielmehr an die Stelle des Bewährungsaufstiegs ein **neues Vergütungssystem** (§ 27 Abschn. A BAT/BAT-O für den Bereich der VKA) eingeführt. Die bisherige Anlage 1a zum BAT/BAT-O blieb zunächst unverändert.

In der Folgezeit sind eine ganze Reihe von Änderungstarifverträgen zur Anlage 1a zum BAT/BAT-O vereinbart worden. Diese Änderungstarifverträge wurden vom Bund, TdL und VKA weiterhin gemeinsam abgeschlossen. Diese gemeinsam abgeschlossenen Tarifverträge wurden jedoch aufgrund der unterschiedlichen Fassungen der Anlage 1a zum BAT/BAT-O/ unterschiedlich umgesetzt. Dies erfolgte nicht nur unter rein formalen Gesichtspunkten. Vielmehr erforderte die Regelung des Bewährungsaufstiegs im Bereich Bund/TdL als auch das neue Vergütungssystem im Bereich der VKA eine differenzierte inhaltliche Umsetzung.

5.2 Gliederung der Vergütungsordnung Bund/Länder (HI7170444)

Die Vergütungsordnung Bund/Länder ist in **4 Teile** gegliedert:

Teil I: Allgemeiner Teil

Teil II: Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale

Teil III: Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für den Bereich des Bundes

Teil IV: Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für den Bereich der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder

Die Teile II, III und IV sind wieder in **Abschnitte** unterteilt. Teil II sieht wie folgt aus:

Teil II: Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale

A. (gestrichen)

B. Angestellte in der Datenverarbeitung

C. (gestrichen)

D. Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen

E. Angestellte im Gartenbau, in der Landwirtschaft und im Weinbau

F. Angestellte als Forstaufseher und Forstwarte

G. Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst

H. Angestellte an Theatern und Bühnen

I. Angestellte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst

J. Angestellte in den Steuerverwaltungen

K. Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten an kunstgeschichtlichen, kulturgeschichtlichen und naturkundlichen Sammlungen und Forschungseinrichtungen, an Archiven und bei der Denkmalpflege

L. Angestellte in technischen Berufen

M. Technische Angestellte im Eichdienst

N. Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst

O. Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

P. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst und im Fernmeldebetriebsdienst

Q. Meister, Grubenkontrolleure, technische Angestellte mit besonderen Aufgaben

R. Schwimm-Meister, Schwimm-Meister-Gehilfen

S. Rettungsassistenten, Rettungsanitäter

T. Angestellte im Justizdienst

Ein Teil dieser Abschnitte gliedert sich weiter in Unterabschnitte, die dann ihrerseits wieder in Vergütungs- und Fallgruppen untergliedert werden (Abschnitte B, E, I, L, M, N, O, P, T). So gliedert sich z. B. der Abschn. L des Teils II der Vergütungsordnung Bund/Länder wie folgt:

Abschn. L: Angestellte in technischen Berufen

Unterabschnitt I: Techniker

Unterabschnitt II: Technische Assistenten, Chemotechniker

Unterabschnitt III: Laboranten

Unterabschnitt IV: Zeichner

Unterabschnitt V: Baustellenaufseher (Bauaufseher)

Unterabschnitt VI: Modelleure

Unterabschnitt VII: Vermessungstechniker, Landkartentechniker, Planungstechniker

Unterabschnitt VIII: Reproduktionstechnische Angestellte

Unterabschnitt IX: Operateure, Strahlenschutztechniker und Strahlenschutzlaboranten in Kernforschungseinrichtungen im Sinne der Nr. 1 Satz 2 SR 2o

Unterabschnitt X: Fotografen

Unterabschnitt XI: Fotolaboranten

Bei den anderen Abschnitten entfallen die Unterabschnitte. Sie untergliedern sich direkt nach **Vergütungsgruppen** und die Vergütungsgruppen wiederum nach **Fallgruppen**.

Auch der **Teil I** ist in Vergütungs- und Fallgruppen gegliedert, eine Untergliederung in Abschnitte und Unterabschnitte wurde hier jedoch nicht vorgenommen.

Ergänzt werden die VergO B/L wie VKA durch einige **außertarifliche Eingruppierungs-Richtlinien** der TdL wie der VKA wie folgt:

- Angestelltenrichtlinien der TdL zum BAT/BAT-O für den Polizeidienst, den Justizvollzugsdienst sowie für Lehrkräfte an Hochschulen,
- Lehrer-Richtlinien der TdL,
- Lehrer-Richtlinien-O der TdL,
- Richtlinien Küchenleiter TdL,
- Musikschullehrer-Richtlinien der TdL,
- Lehrerrichtlinien der VKA,
- Richtlinien der Musikschullehrer VKA,
- Richtlinien der Musikschullehrer VKA-O.

6 Die Entgeltordnung – Allgemeine Grundsätze (HI7170445)

6.1 Die Entgeltordnung als Instrument der Arbeitsbewertung (HI7170446)

Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 TVöD (Bund) richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten nach dem Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund). In der Anlage zu diesem Tarifvertrag ist die Entgeltordnung enthalten. Die Entgeltordnung ist die Grundlage der Arbeitsbewertung. In der Entgeltordnung ist die Differenzierung der Arbeitsentgelte für die Beschäftigten im Geltungsbereich des TVöD in insgesamt 16 Entgeltgruppen festgelegt. Dabei kennzeichnen die niedrigen Ordnungszahlen (z. B. EG 1) die Entgeltgruppen mit niedrigerem Arbeitsentgelt, die hohen Ordnungszahlen (z. B. EG 15) die Entgeltgruppen mit höherem Arbeitsentgelt. Dies gilt nunmehr auch für den Pflegebereich (KR – Entgeltgruppen), der die Entgeltgruppen 3a bis 12a umfasst.

6.2 Rechtscharakter der Entgeltordnung (HI7170447)

Nach § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) enthält die Entgeltordnung Rechtsnormen und ist Gesetz im materiellen Sinne.

Hingegen haben **Eingruppierungsrichtlinien** der Arbeitgeberverbände bzw. des Bundes in seinen Rundschreiben weder eine tarifrechtliche noch eine arbeitsrechtliche Bedeutung, da es sich hierbei lediglich um **einseitige** Empfehlungen einer Tarifvertragspartei an ihre Mitglieder handelt. Somit fehlt der Sonderrechtscharakter von Tarifnormen. Zwar können solche Richtlinien im Arbeitsvertrag vereinbart werden und somit rechtliche Bedeutung erlangen. Eine solche Vereinbarung ist jedoch nur unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- Die Arbeitsvertragsparteien sind nicht tarifgebunden
oder
- die vereinbarten Richtlinien sind günstiger als die in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung (Günstigkeitsprinzip).

6.3 Vollständigkeitsprinzip der Entgeltordnung (HI7170448)

Mit der Entgeltordnung sollen wie schon zuvor mit der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O alle im Geltungsbereich des TVöD-Bund anfallenden Tätigkeiten erfasst werden, um sie tarifrechtlich zu bewerten. Das Bundesarbeitsgericht sprach bei der Vergütungsordnung daher vom "universalen" Charakter der Vergütungsordnung.^[1] Dies gilt gleichermaßen für die Entgeltordnung. Der universale Charakter der Entgeltordnung zeigt sich in erster Linie in den "Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst" in Teil I, denen für Tätigkeiten im Angestelltenbereich eine Auffangfunktion zukommt (§ 3 Abs. 4 TV EntgO Bund) sowie in den "Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen" des Teils II, denen für den Arbeiterbereich eine Auffangfunktion zukommt (§ 3 Abs. 3 TV EntgO Bund). Fehlt nun für eine zu bewertende Tätigkeit in der Entgeltordnung ein spezielles Tätigkeitsmerkmal, müssen Sie i. d. R. die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale heranziehen. So hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 16.10.1985^[2] zur Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O festgestellt, dass beispielsweise für die Aufgaben

- Umweltschutz,
- Überwachung des ruhenden Verkehrs,
- Verfassungsschutz,
- Lebensmittelkontrolle,
- Naturschutz,
- Sicherheitsmeister (Betriebsschutzbeauftragter),

die allgemeinen tariflichen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst heranzuziehen sind.

Beachten Sie, dass dieser Rückgriff auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils I in den Entgeltgruppen 2 bis 12 nicht mehr in Betracht kommt in den Fällen, in denen die Tätigkeit des Beschäftigten keinen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat (§ 3 Abs. 4 Satz 2 TV EntgO Bund). In derartigen Fällen besteht eine Regelungslücke. Es ist zu prüfen, ob es sich um eine unbewusste Tariflücke handelt oder ob die Tarifvertragsparteien bewusst für die Tätigkeit keine Regelung treffen wollten. Bei einer unbewussten Regelungslücke ist eine Lückenschließung im Wege der ergänzenden Auslegung möglich. Bei einer bewussten Regelungslücke hingegen scheidet diese aus.^[3] In diesen Fällen ist die Lücke durch Individualvereinbarung zu schließen.

Hinweis

Beachten Sie, dass die **speziellen Tätigkeitsmerkmale** den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung **vorgehen**.

Beachten Sie: Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale dürfen auch nicht "hilfsweise" herangezogen werden, wenn die speziellen Tätigkeitsmerkmale eine höhere Eingruppierung nicht mehr vorsehen. So gibt es z. B. spezielle Tätigkeitsmerkmale für Diätassistenten in Teil III Abschn. 21.3 bis zur Entgeltgruppe 9b. Ab Entgeltgruppe 10 sind Tätigkeitsmerkmale Diätassistenten nicht mehr vorgesehen. Es ist nun nicht möglich, eine Eingruppierung nach Teil I EG 10 vorzunehmen mit der Begründung, es handle sich um einen Beschäftigten "im sonstigen Innendienst", dessen Tätigkeit besonders verantwortungsvoll ist und sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt.^[4]

Bewusste - unbewusste Lücke im Tarifvertrag

Die Tarifvertragsparteien haben mit der Vereinbarung der Entgeltordnung wie zuvor auch schon bei der Vergütungsordnung die Absicht verfolgt, grundsätzlich alle Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes zu erfassen und erschöpfend zu regeln. Angesichts dieses Vollständigkeitsprinzips der Entgeltordnung kann das Vorliegen einer Lücke nur in Ausnahmefällen angenommen werden. Haben die Tarifvertragsparteien einen Tatbestand bedacht, von einer Regelung jedoch abgesehen und somit bewusst eine regelungsbedürftige Frage offengelassen, etwa weil sie sich darüber nicht einigen konnten, so ist im Hinblick auf

die Tarifaufonomie einer Lückenausfüllung grundsätzlich der Boden entzogen.^[5] Die Arbeitsvertragsparteien sind gehalten, diese bewusste Regelungslücke durch individualvertragliche Vereinbarung zu schließen. Eine bewusste Tariflücke liegt z. B. vor bei den Lehrkräften (vgl. § 1 Abs. 2 Buchst. a TV EntgO Bund) oder aber auch in den Fällen, in denen für eine Beschäftigtengruppe spezielle Eingruppierungsnormen nur für bestimmte Entgeltgruppen vereinbart wurden. So endet z. B. die Vergütung für Beschäftigte in Bäderbetrieben bei der Entgeltgruppe 9a.

Liegt eine unbewusste Tariflücke vor, ist diese durch analoge Heranziehung entsprechender spezieller Eingruppierungsnormen auszufüllen, wenn hinreichende Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Tarifvertragsparteien die Lücke bei objektiver Betrachtung der wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge im Zeitpunkt des Tarifvertragsabschlusses voraussichtlich geregelt hätten.^[6]

Eine unbewusste Tariflücke wurde für den Bereich der Vergütungsordnung z. B. bejaht bei einem Küchenleiter einer Mensa^[7], einem Küchenmeister in der Truppenküche^[8] oder einem Betreuer für behinderte Kinder in Schulen.^[9]

Verneint wurde das Vorliegen einer Lücke z. B. für einen Psychologischen Psychotherapeuten trotz der Neuregelung dieses Berufs im Psychotherapiegesetz vom 16.6.1998, weil die Tätigkeit als solche zuvor den Tarifvertragsparteien bekannt und tariflich bewertet worden war.^[10]

6.4 Aufbau der Entgeltordnung in Teile, Abschnitte, Unterabschnitte, Entgeltgruppen und Fallgruppen (HI7170449)

Die Entgeltordnung ist in 6 Teile gegliedert wie folgt:

Teil I: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst,

Teil II: Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten,

Teil III: Tätigkeitsmerkmale für besondere Beschäftigtengruppen,

Teil IV: Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg),

Teil V: Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI),

Teil VI: Besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundesministeriums des Innern (BMI).

Diese Teile sind in Abschnitte und zum Teil in Unterabschnitte gegliedert. Die weitergehende Gliederung erfolgt nach **Entgeltgruppen**, diese sind nochmals nach **Fallgruppen** (= Berufsgruppen) unterteilt.

Wie schon in der Vergütungsordnung die Vergütungsgruppen entwickeln sich in der Entgeltordnung die Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe i. d. R. aus der niedrigeren Entgeltgruppe. Auszugehen ist sonach von der untersten Entgeltgruppe (**Ausgangsentgeltgruppe**). Werden deren Tätigkeitsmerkmale erfüllt, sind die weiteren Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe mit der nächst höheren Ordnungszahl zu prüfen (z. B. Teil I EG 5 Fallgr. 2 - gründliche Fachkenntnisse, anschließend - bei Erfüllen der Voraussetzungen dieser Entgeltgruppe - Prüfung der Entgeltgruppe mit der höheren Ordnungszahl EG 6 gründliche und vielseitige Fachkenntnisse usw.).^[11] So bauen beispielsweise die Entgeltgruppen 1 bis 9a sowie EG 10 bis 12 auf der Basis der EG 9b Fallgr. 1 des Teils I der Entgeltordnung insofern aufeinander auf, als die Entgeltgruppen mit der höheren Ordnungszahl jeweils höhere Anforderungen stellen. Hierin sind auch **Aufbauentgeltgruppen im engeren Sinne** enthalten, sodass die Entgeltgruppe als Tätigkeitsmerkmal ein "**Herausheben**" aus dem in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal der niedrigeren Entgeltgruppe durch eine zusätzliche Anforderung ausdrücklich vorsieht. Hier sind zwingend zunächst die Anforderungen der Ausgangsentgeltgruppe und anschließend bei deren Bejahung die weiteren zusätzlichen Anforderungen der höheren Entgeltgruppe zu prüfen. Derartige Aufbauentgeltgruppen sind z. B. EG 12 zu EG 11, EG 11 zu EG 10, EG 10 zu EG 9b Fallgr. 1. Nicht hingegen EG 9b zu EG 9a, da zwar EG 9b höhere Anforderungen enthält, jedoch nicht als Heraushebung aus EG 9a durch Konstituierung eines zusätzlichen Merkmals.

Die Entgeltgruppen sind häufig nochmals nach **Fallgruppen** (= Berufsgruppen) unterteilt.

Hierzu ein Beispiel:

Teil III Abschn. 27. Beschäftigte im Kassendienst

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, die mindestens zu einem Viertel schwierige buchhalterische Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 3, deren Tätigkeit besondere Zuverlässigkeit erfordert.

3. Beschäftigte im Kassendienst, denen mindestens 3 Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 4 mit buchhalterischen Tätigkeiten ständig unterstellt sind.

4. Beschäftigte in der Zentralkasse des Bundes, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.

5. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen, soweit nicht anderweitig eingruppiert. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 5).

6. Verwalterinnen und Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen.

7. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens einer oder einem Kassenbeschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 4.

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.

2. Beschäftigte im Kassendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

3. Kassiererinnen und Kassierer in kleineren Kassen.

4. Zahlstellenverwalterinnen und -verwalter größerer Zahlstellen.

5. Verwalterinnen und Verwalter von Einmannkassen.

Unter "**Fallgruppen**" ist in dem vorstehenden Beispiel die den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen vorangestellte Ziffer zu verstehen, z. B. EG 5 Fallgr. 3 = Kassiererinnen und Kassierer in kleineren Kassen. **Unter "Fallgruppe" ist also eine Eingruppierungsnorm (Tätigkeitsmerkmal) zu verstehen, die mit einer Ordnungszahl versehen worden ist.** Damit können die einzelnen Tätigkeitsmerkmale besser zitiert werden.

Mit der Angabe der Entgeltgruppe sowie der jeweiligen Fallgruppe werden die qualifizierten Tätigkeitsmerkmale bestimmt. Da sich die tarifliche Mindestvergütung nach den jeweils in Betracht kommenden Entgeltgruppen und nicht nach Fallgruppen bestimmt, ist die Angabe der Fallgruppe im Arbeitsvertrag entbehrlich. **Es besteht kein klagbarer Anspruch des Beschäftigten auf Mitteilung der Fallgruppe im Arbeitsvertrag.**^[2]

Eine gleichwohl erfolgte Mitteilung einer Fallgruppe an den Beschäftigten hat lediglich **deklaratorischen** Charakter. Eine auf Entgelt nach einer bestimmten Fallgruppe gerichtete Klage ist unzulässig.^[3]

6.5 Protokollerklärungen, Niederschriftserklärungen (HI7170450)

An zahlreichen Stellen des TVöD wie der Entgeltordnung sind **Protokollerklärungen** angefügt. Teils normieren sie **selbstständige Tatbestände** und sind nur aus Gründen der Verständlichkeit der eigentlichen Tarifnorm in Protokollerklärungen "ausgelagert" worden, teils handelt es sich um **authentische Interpretationen** der jeweiligen tariflichen Regelung. Sie haben Tarifcharakter und stehen im Verhältnis zur vorangestellten Tarifnorm auf derselben Rangstufe.^[1]

Protokollerklärungen sind für die Gerichte bindend.

Nicht selten unterlässt man das Lesen dieser Protokollerklärungen, obwohl der Paragraf des TVöD bzw. die Entgeltgruppe ausdrücklich auf diese verweist, da diese – vor allem in der Entgeltordnung – manchmal nicht leicht aufzufinden und zum Teil sehr umfangreich und schwer verständlich gestaltet sind. Die Folge ist, dass die anzuwendende Eingruppierungsnorm oft falsch ausgelegt wird.

Protokollerklärungen sind verbindliche Bestandteile der Tätigkeitsmerkmale. Ihnen kommt als Tarifbestandteil die gleiche Bindungswirkung wie Tarifnormen zu. Es handelt sich also nicht um unverbindliche Richtlinien oder gar um unverbindliche Interpretationshilfen. Für ihre Auslegung gelten die von der Rechtsprechung für die Auslegung von Tarifverträgen entwickelten Grundsätze.

Beispiel:

Die Entgeltgruppe 9b in Teil I lautet:

1. Beschäftigte der Fallgruppe 2 oder 3, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 2 oder 3 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4).

In der **Protokollerklärung Nr. 2** haben die Tarifvertragsparteien definiert, was unter dem Begriff "Buchhalterei" zu verstehen ist.

Die **Protokollerklärung Nr. 3** erläutert, wie das Tätigkeitsmerkmal "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" zu verstehen ist.

Die **Protokollerklärung Nr. 4** erläutert das Tätigkeitsmerkmal "selbstständige Leistungen".

Mit diesen Protokollerklärungen geben die Tarifvertragsparteien konkrete Festlegungen vor, die bei der Bewertung einer Tätigkeit zwingend beachtet werden müssen.

Niederschriftserklärungen sind übereinstimmende Erklärungen der Tarifvertragsparteien, die im Rahmen des Abschlusses eines Tarifvertrages in einer Verhandlungsniederschrift zusammengefasst werden. **Sie sind nicht Bestandteil des Tarifver-**

trags. Sie geben Hinweise auf das Verständnis, von dem die Tarifvertragsparteien zum Inhalt der Tarifnorm oder im Zusammenhang damit ausgegangen sind. Sie haben damit zum einen die Bedeutung einer an die Mitglieder der Tarifvertragsparteien gerichteten Empfehlung für die praktische Handhabung. Des Weiteren können sie für die Auslegung der Norm als Interpretationshilfe herangezogen werden, soweit es zur Anwendung der Norm auf das Selbstverständnis der Tarifvertragsparteien bzw. den sich daraus ergebenden Willen ankommt. Dies setzt allerdings voraus, dass dieser tarifliche Wille auch in der tariflichen Regelung seinen Niederschlag gefunden hat. Soweit es sich bei den Niederschriftserklärungen um Klarstellungen bzw. Präzisierungen handelt, entfalten sie im Ergebnis dieselbe Verbindlichkeit, wie wenn diese Aussage in der Norm selbst oder einer Protokollerklärung getroffen worden wäre.

Derartige präzisierende Niederschriftserklärungen finden sich z. B.:

Zum TVöD

- zu § 1 Abs. 2 Buchst. b: Keine Berücksichtigung von Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschlägen bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts;
- zu § 1 Abs. 2 Buchst. s: Aufgabenkreis studentische Hilfskräfte;
- zu § 10 Abs. 4: Abgrenzung gegenüber BUrlG;
- zu § 16 Abs. 3 Satz 2: Klarstellung, dass stichtagsbezogene Verwerfungen bewusst in Kauf genommen sind, also nicht im Auslegungswege "korrigiert" werden können;
- zu § 20 Abs. 2 Satz 1: Zuordnung der Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü;
- zu § 29 Abs. 1 Buchst. f: Klarstellung des Begriffes "ärztliche Behandlung".

Zum TV EntgO Bund:

- zu § 3;
- zur Anlage Entgeltordnung.

7 Die Regelungen des TV EntgO Bund (HI7170451)

Im TV EntgO Bund sind die für die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale maßgeblichen Regelungen zentral zusammengefasst und "vor die Klammer" gezogen worden. Damit erhält der Anwender ohne großes Suchen einen vollständigen Überblick und eine schnelle Orientierung über die von ihm zu beachtenden Anwendungshinweise. Bisher waren diese Regelungen an verschiedenen Stellen verstreut in den Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT, dem Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb (TV LohngrV) und z. T. auch in ehemaligen Protokollnotizen. Der TV EntgO Bund enthält außer der Bezugnahme auf Anlage 1 des TV über das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb in § 2 Abs. 3 TV EntgO Bund **keine Verweise mehr auf das bisherige Recht. Dies gilt auch für Zulagen.** Damit erfolgt die Ablösung des alten Rechts deutlich konsequenter als im TV-L.

Der Tarifvertrag gliedert sich wie folgt:

- Abschn. 1 Allgemeines (insbesondere mit Regelungen zum Geltungsbereich der einzelnen Teile der Entgeltordnung)
- Abschn. 2 Voraussetzungen in der Person (mit Definitionen)
- Abschn. 3 Zulagen
- Abschn. 4 Inkrafttreten
- Anlage 1 Entgeltordnung (mit den Tätigkeitsmerkmalen)
- Anlage 2 Richtlinien für verwaltungseigene Prüfungen

7.1 Abschn. 1 – Allgemeine Vorschriften (HI7170452)

Abschn. 1 enthält allgemeine Vorschriften und gliedert sich wie folgt:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Tätigkeitsmerkmale, körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten
- § 3 Geltung der einzelnen Teile der Entgeltordnung
- § 4 Ständige Vertreterinnen und Vertreter
- § 5 Unterstellungsverhältnisse

7.1.1 Geltungsbereich (§ 1 TV EntgO Bund) (HI7170453)

Der TV EntgO Bund gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

Ausgenommen sind Beschäftigte als Lehrkräfte, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist. Insoweit wird auf die Darlegungen oben unter 4.7.15 verwiesen.

Der TV EntgO Bund gilt nach § 1 Abs. 3 Buchst. b auch nicht für Ärzte in Bundeswehrkrankenhäusern und anderen kurativen Einrichtungen der Bundeswehr. Deren Eingruppierung richtet sich vielmehr nach § 46 Nr. 18 Abs. 2 TVöD BT-V i. V. m. § 51 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst – besonderer Teil Krankenhäuser – (BT-K).

7.1.2 Körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten (§ 2 TV EntgO Bund) (HI7170454)

§ 2 Abs. 3 TV EntgO Bund enthält die zentrale Definition der "körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten". Danach sind dies Tätigkeiten, die bei Weitergeltung des TV LohngrV von einem Tätigkeitsmerkmal der Anlage 1 des TV LohngrV erfasst würden. Der Sache nach handelt es sich hierbei um die früheren Arbeitertätigkeiten. Diese Definition gilt für alle Regelungen des TV EntgO Bund einschl. aller Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung. So ist sie z. B. von Bedeutung bei der Zulage für Vorarbeiter und Vorhandwerker (§ 15 TV EntgO Bund), der Ausbildungszulage (§ 16 TV EntgO Bund), den Richtlinien für verwaltungseigene Prüfungen (Anlage 2 TV EntgO Bund), den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des Teils II der EntgO, in Teil III Abschn. 4 (Ausbilder in Betrieben und Werkstätten), in Teil IV Abschn. 1 Protokollerklärungen Nr. 2, in Teil VI Abschn. 1 Protokollerklärung Nr. 4. In all diesen Fällen richtet sich die Anwendung und Auslegung der "körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten" nach der zentralen Definition in § 2 Abs. 3 TV EntgO Bund.

7.1.3 Geltung der einzelnen Teile der Entgeltordnung (§ 3 TV EntgO Bund) (HI7170455)

Bezüglich der Geltung der einzelnen Teile und ihr Verhältnis zueinander wird auf obige Darlegungen unter Punkt 4.2 verwiesen.

7.1.4 Ständige Vertreter (§ 4 TV EntgO Bund) (HI7170456)

Ein paar wenige Tätigkeitsmerkmale setzen voraus, dass es sich bei Beschäftigten um "ständige Vertreter" handelt (z. B. Entgeltgruppe 9a Fallgr. 3 des Teils III Abschn. 5 [geprüfte Meisterinnen und Meister für Bäderbetriebe]). Hierfür enthält § 4 TV EntgO Bund die Klarstellung, dass damit **nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen** gemeint sind.

In solchen Fällen handelt es sich vielmehr um einen "ständigen **Abwesenheitsvertreter**", auf den ggf. § 14 TVöD Anwendung findet. Die Funktion eines "ständigen Vertreters" erfordert demgegenüber, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber **auf Dauer und zur Gesamtvertretung** bestellt ist. Die "ständige Vertretung" erfasst auch Aufgaben des Vertretenen – neben diesem – **während dessen Anwesenheit**. Die Aufgabe wird während der **gesamten Arbeitszeit** ausgeübt.^[1] Allerdings kann es nach Auffassung des LAG B.-W. auch genügen, wenn eine Wohnbereichsleiterin in einer Pflegeeinrichtung und die stellv. Wohnbereichsleiterin nach dem Dienstplan stets in unterschiedlichen Schichten eingesetzt sind und die stellv. Wohnbereichsleiterin während ihrer Schicht alle Aufgaben der Wohnbereichsleiterin wahrnimmt.^[2]

Durch die Bestellung eines Beschäftigten zum "ständigen Vertreter" wird diesem eine höherwertige Tätigkeit übertragen.

Gegenüber der Vorgängerregelung in der Vorbemerkung Nr. 7 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT ergeben sich keine materiellen Änderungen.

7.1.5 Unterstellungsverhältnisse (§ 3 TV-EntgO) (HI7170457)

§ 5 TV EntgO Bund enthält Regelungen für Tätigkeitsmerkmale, in denen die Eingruppierung von einer bestimmten Zahl unterstellter Beschäftigter abhängig ist (z. B. Entgeltgruppe 15 Fallgr. 2 des Teils I der Entgeltordnung). Sie entsprechen inhaltlich weitgehend den beiden Vorgängerregelungen in Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT bzw. in der Vorbemerkung Nr. 3 zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses. Es sind lediglich die Vergütungs- bzw. Lohngruppen durch Entgeltgruppen ersetzt worden. Hierbei gilt der Grundsatz "Entgeltgruppe = A-Besoldungsgruppe", d. h. z. B. die Entgeltgruppe 4 ist der Besoldungsgruppe A 4 vergleichbar, die Entgeltgruppe 9a/9b ist der Besoldungsgruppe A 9 vergleichbar usw. Dadurch ist klargestellt, dass Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten der vergleichbaren Besoldungsgruppen als unterstellte Beschäftigte gelten.

Für die Anwendung bundesspezifischer **Tarifverträge über Zulagen**^[2] wie z. B. der Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (TV Zulagen Ang-O) (Bund) vom 8.5.1991, in denen hinsichtlich des Anspruchs und dessen Höhe auf entsprechend vergleichbare Beamte Bezug genommen wird, gilt diese Zuordnung nicht. Hier wurde durch das BMI für die Ermittlung der jeweiligen Zulagenhöhe ab 1.1.2014 eine eigene Zuordnung festgelegt wie folgt:

Entgeltgruppen	Besoldungsgruppen
15 Ü	A 16
14, 15	A 14, A 15
9b - 13	A 10 - A 13
5 - 9a	A 6 - A 9
1 - 4	A 2 - A 5

Erhalten Tarifbeschäftigte aufgrund sonstiger Zulagenregelungen eine Zulage in der gleichen Höhe wie sie die entsprechenden vergleichbaren Beamtinnen und Beamten des Bundes oder Soldatinnen und Soldaten erhalten, ist diese Zuordnung ebenfalls zugrunde zu legen.

§ 5 Satz 2 TV EntgO Bund regelt die **Berechnung von Teilzeitkräften** bei Unterstellungsverhältnissen. Danach werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Werden z. B. in dem betreffenden Bereich 3 Arbeitnehmer mit jeweils der Hälfte der Vollarbeitszeit beschäftigt, ergeben sich rechnerisch 1,5 Vollzeitkräfte. Da jedoch **nur volle Kräfte** berücksichtigt werden können, zählen die 3 Teilzeitbeschäftigten zusammen nur als eine Vollzeitkraft.

Bei den Unterstellungsverhältnissen kommt es gem. § 5 Satz 3 TV EntgO Bund ausschließlich auf die im Organisations- und Stellenplan ausgewiesenen Stellen an. Ob diese Stellen tatsächlich mit Beschäftigten besetzt sind, ist unerheblich.

7.2 Abschn. II - Voraussetzungen in der Person (HI7170458)

Abschn. II enthält Definitionen zu Voraussetzungen in der Person i. S. d. § 12 Abs. 2 Satz 6 TVöD (Bund). Wenn ein Tätig-

keitsmerkmal eine solche personenbezogene Anforderung enthält, muss diese für die Eingruppierung in diesem Tätigkeitsmerkmal erfüllt sein. In diesem Abschn. sind die in der Entgeltordnung geforderten Voraussetzungen in der Person abschließend aufgeführt und zentral definiert. Hierdurch wird eine einheitliche Auslegung für alle Tätigkeitsmerkmale gewährleistet und es werden Wiederholungen der Definitionen an verschiedenen Stellen der Entgeltordnung vermieden.

Dieser Abschnitt gliedert sich wie folgt:

- § 6 Voraussetzungen in der Person
- § 7 Wissenschaftliche Hochschulbildung
- § 8 Hochschulbildung
- § 9 Technische Hochschulbildung
- § 10 Geprüfte Meisterinnen und Meister sowie staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker
- § 11 Berufsausbildung
- § 12 Eingruppierung bei Nichterfüllung einer Vorbildungs- oder Ausbildungsvoraussetzung
- § 13 Verwaltungseigene Prüfungen
- § 14 Übergangsregelungen DDR-Abschlüsse

7.2.1 Wissenschaftliche Hochschulbildung (§ 7 TV EntgO Bund) (HI7170459)

Verschiedene Tätigkeitsmerkmale der **Entgeltgruppen 13–15** besitzen als persönliche Voraussetzung eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (z. B. in Teil I [Beschäftigte im Verwaltungsdienst] oder in Teil III Abschn. 12 [Beschäftigte in der Forschung]). Fehlt diese persönliche Voraussetzung, können Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13–15 nur eingruppiert werden, wenn sie als "sonstige Beschäftigte" aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Es muss sich um eine **abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule** handeln. In § 7 Abs. 1 TV EntgO Bund ist bestimmt, dass wissenschaftliche Hochschulen zum einen Universitäten und Technische Hochschulen sind. Andere Hochschulen (Pädagogische Hochschulen, Kunsthochschulen, Fachhochschulen und sonstigen Einrichtungen des Bildungswesen, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind) erfüllen nur das Merkmal "Wissenschaftliche Hochschulen", wenn sie nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Ein **ausländischer Hochschulabschluss** gilt nur dann als wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er nach Maßgabe der Empfehlungen der bei der Kultusministerkonferenz eingerichteten Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist (§ 7 Abs. 4 TV EntgO Bund). Die Einstufung eines ausländischen Bildungsabschlusses durch die ZAB ist grundsätzlich durch Konsultation der Datenbank ANABIN (Informationssystem für die Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise) festzustellen. Ergibt sich danach keine eindeutige Zuordnung, kann die ZAB um Einstufung ersucht werden. Die Datenbank ist im Internet unter www.anabin.de zugänglich. Eine eindeutige Vergleichbarkeit eines ausländischen Bildungsabschlusses mit einem deutschen Abschluss ist nach der Datenbank anzunehmen, wenn der ausländische Bildungsabschluss

- von einer anerkannten Hochschule verliehen wurde und
- der Äquivalenzklasse "Gleichwertig" in Bezug auf einen deutschen Bildungsabschluss zugeordnet ist.

Beispiel^[1]

Ein Beschäftigter mit einem im Vereinigten Königreich an der London School of Economics and Political Science erworbenen "Master of Philosophy (M. Phil)" bewirbt sich auf eine Stelle, die mit Entgeltgruppe 13 bewertet ist. Eine Eingruppierung in diese Entgeltgruppe setzt unter anderem eine "abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung" voraus. In der Datenbank ANABIN ist die London School of Economics and Political Science mit dem Status "H+" aufgeführt; es handelt sich also um eine anerkannte Hochschule. Der Abschluss "Master of Philosophy (M. Phil)" ist der Äquivalenzklasse "Gleichwertig" bezogen auf einen an einer deutschen Universität erworbenen Diplomgrad zugeordnet. Da der Abschluss mit einer "abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung" gleichwertig ist, kann die Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 erfolgen.

Ist ein ausländischer Bildungsabschluss nicht in der Datenbank ANABIN aufgeführt oder ist die Gleichwertigkeit mit einem deutschen Bildungsabschluss anhand der Datenbank nicht eindeutig feststellbar, kann die ZAB im Wege der verwaltungsin-
ternen Amtshilfe um Prüfung der Gleichwertigkeit ersucht werden.

Hinweis

Eine Kontaktaufnahme mit der ZAB – auch zu Fragen der Bedienung der Datenbank – ist wie folgt möglich:

Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen

im Sekretariat der Kultusministerkonferenz

Postfach 2240

53012 Bonn

Tel.: 0228/501 – 352

E-Mail: zab@kmk.org

Unter den Begriff "Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung" fallen alle Fachrichtungen. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens 8 Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt.

Allerdings stellt nicht jeder Abschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule zugleich eine "abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung" dar. Ein **Bachelor-Abschluss als erster berufsqualifizierender Hochschulabschluss** unterfällt unabhängig von der Hochschulart und der Studiendauer nicht unter den Begriff der "wissenschaftlichen Hochschulbildung". Erlangt z. B. ein Student nach einem 8-semestrigen Bachelorstudiengang als Abschluss den Bachelor, hat er keine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung i. S. d. Entgeltordnung erworben. Dies wird in § 7 Abs. 3 Satz 2 TV EntgO Bund unmissverständlich klargestellt.

Ein **Masterabschluss** in einem Studiengang, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (Allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von 8 Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist, wird hingegen als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung anerkannt.

Masterabschlüsse, die an Fachhochschulen erworben worden sind, gelten ebenfalls als wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn der Masterabschluss den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes des Bundes eröffnet (§ 7 Abs. 2 Satz 3 TV EntgO Bund).

Wichtig

Für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen 13–15 ist neben dem Vorliegen einer wissenschaftlichen Hochschulbildung aber auch erforderlich, dass der Beschäftigte eine seiner Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit ausübt. Der Beschäftigte muss eine Tätigkeit ausüben, die ein Wissen und Können erfordert, wie es normalerweise gerade durch diese vom Beschäftigten erworbene Hochschulbildung vermittelt wird. Es genügt nicht, wenn die akademische Ausbildung nützlich oder wünschenswert für die auszuübende Tätigkeit ist. Eine Tätigkeit, die dem Berufsbild einer Fachhochschul-Ausbildung mit langjähriger Berufserfahrung entspricht, entspricht nicht diesen Anforderungen.

7.2.2 Hochschulbildung (§ 8 TV EntgO Bund) (HI7170460)

§ 8 TV EntgO Bund enthält erstmals eine zentrale Definition der Hochschulbildung, die die sich aus dem Bologna-Prozess ergebenden Änderungen berücksichtigt. Inhaltlich beschreibt die Hochschulbildung das Niveau des Bachelor-Abschlusses bzw. des bisherigen Fachhochschulabschlusses. Eine Hochschulbildung liegt danach vor, wenn von einer Hochschule i. S. d. § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule", ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mind. 6 Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. Ein Bachelor-Studiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrates akkreditiert sein.

Hinweis

Ein Verzeichnis der akkreditierten Studiengänge ist im Internet abrufbar unter www.akkreditierungsrat.de.

Das personenbezogene Tätigkeitsmerkmal "Hochschulbildung" betrifft Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 9b–12, die die Anforderungen einer abgeschlossenen Hochschulbildung enthalten. Dies ist z. B. der Fall in Teil I oder Teil III Abschn. 2 (Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen oder anderen wissenschaftlichen Anstalten) oder Teil III Abschn. 24 (Beschäftigte in der Informationstechnik).

Bzgl. eines Abschlusses an einer ausländischen Hochschule gelten die obigen Darlegungen zur wissenschaftlichen Hochschulbildung entsprechend.

7.2.3 Technische Hochschulbildung (§ 9 TV EntgO Bund) (HI7170461)

Eine abgeschlossene technische Hochschulbildung liegt vor, wenn ein Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss an einer Hochschule i. S. d. § 1 HRG erlangt wurde, der den Zugang zur Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes des Bundes eröffnet. Diese Regelung in § 9 TV EntgO Bund ersetzt die veraltete Definition in der Vorbemerkung Nr. 2 zu allen Vergü-

tungsgruppen der Anlage 1 zum BAT. Von Bedeutung ist diese Voraussetzung in der Person insbesondere für Eingruppierung von Ingenieuren (Teil III Abschn. 25).

7.2.4 Geprüfte Meister sowie staatlich geprüfte Techniker (§ 10 TV EntgO Bund) (HI7170462)

Geprüfte Meister sind Beschäftigte, die eine Meisterprüfung auf der Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes bestanden haben. Die Definition beruht auf den in den Tätigkeitsmerkmalen des Teil II Abschn. Q der Anlage 1a zum BAT enthaltenen Begriffen "Handwerksmeister, Industriemeister" sowie der entsprechenden Protokollnotiz Nr. 3. Sie dehnt den Geltungsbereich zugleich aber auf alle Meisterinnen und Meister aus, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes bestanden haben. Damit sind – anders als bisher – auch geprüfte Meister erfasst, bei denen es sich nicht um Industrie- oder Handwerksmeister handelt, z. B. Logistikmeister, Meister für Veranstaltungstechnik (sog. geprüfte Fachmeister).

Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte, denen Meistertätigkeiten übertragen wurden, ohne dass sie eine Meisterprüfung bestanden haben, wurden nicht mehr vereinbart (sog. Funktionsmeister, die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale in Teil II Abschn. Q der Anlage 1a zum BAT lauteten "Meister"). Tätigkeitsmerkmale für geprüfte Meister sind in Teil III Abschn. 32, aber auch an anderen Stellen geregelt (z. B. Gärtnermeister in Teil III Abschn. 18 und geprüfte und Meister für Bäderbetriebe in Teil III Abschn. 5).

Staatlich geprüfte Techniker sind Beschäftigte, die nach dem Berufsordnungsrecht berechtigt sind, diese Berufsbezeichnung zu führen. Diese Definition ersetzt die veraltete Definition in Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT. Tätigkeitsmerkmale für staatlich geprüfte Techniker sind in Teil III Abschn. 41, aber auch an anderen Stellen geregelt (z. B. Teil IV Abschn. 11 [staatlich geprüfte Techniker in der Flugsicherungstechnik]).

7.2.5 Berufsbildung (§ 11 TV EntgO Bund) (HI7170463)

Eine abgeschlossene Berufsbildung liegt vor, wenn eine Abschlussprüfung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von **mind. 3 Jahren** erfolgreich bestanden wurde.

Diese Definition in § 11 TV EntgO Bund lehnt an die Definition in Nr. 5 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses an. Abweichend von der bisherigen Regelung in Lohngruppe 4 Fallgr. 1 des Allgemeinen Teils des Lohngruppenverzeichnisses wird nicht mehr eine mindestens zweieinhalbjährige, sondern eine **mindestens 3-jährige Ausbildungsdauer** gefordert, weil die Ausbildungsordnungen in aller Regel keine zweieinhalbjährige Ausbildungsdauer mehr vorsehen. Bei der geforderten 3-jährigen Ausbildungsdauer handelt es sich um die Regelausbildungsdauer in dem jeweiligen Ausbildungsberuf. Hatte ein Beschäftigter die **Ausbildungsdauer verkürzt**, z. B. weil er über die allgemeine Hochschulreife verfügt, und kann deshalb nur eine Ausbildungszeit von weniger als 3 Jahren nachweisen, ist dieses unschädlich.

§ 11 Satz 2 stellt klar, dass die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe den in den aktuellen Tätigkeitsmerkmalen genannten Ausbildungsberufen gleichgestellt werden.

In der **Niederschriftserklärung** Nr. 3 zu § 11 Satz 2 wird zudem für die früheren Abschlussprüfungen für Laboranten, Zeichner, Fotografen und Fotolaboranten klargestellt, dass diese unabhängig von ihrer Ausbildungsdauer gleichgestellt sind.

Dieses personenbezogene Merkmal ist relevant für die Eingruppierung von Beschäftigten mit körperlich/handwerklichen Tätigkeiten, aber auch für **Eingruppierungen für den Verwaltungsbereich**, für den dieses Merkmal in den Entgeltgruppen 5 bis 9a **zusätzlich zur Stärkung des Ausbildungsbezugs zentral neu vereinbart** worden ist.

Basisentgeltgruppe ist Entgeltgruppe 5 Fallgr. 1:

"Beschäftigte (...) mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit". Als alternative und gleichrangige Eingruppierung steht Entgeltgruppe 5 Fallgr. 2 auch ohne die Anforderung einer abgeschlossenen Berufsausbildung zur Verfügung:

"Beschäftigte (...), deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert". Beide Varianten führen zu demselben Ergebnis. Diese "Zweigleisigkeit" setzt sich über die Verweise in den Tätigkeitsmerkmalen bis zur Entgeltgruppe 9a fort; d. h. es muss jeweils entweder die Voraussetzung der Entgeltgruppe 5 Fallgr. 1 (abgeschlossene Berufsausbildung und entsprechende Tätigkeit) oder der Entgeltgruppe 5 Fallgr. 2 (gründliche Fachkenntnisse) erfüllt sein.

7.2.6 Eingruppierung bei Nichterfüllung einer Vorbildungs- oder Ausbildungsvoraussetzung (§ 12 TV Entg Bund) (HI7170464)

§ 12 TV EntgO Bund regelt die Fälle, in denen in einem Tätigkeitsmerkmal eine Voraussetzung in der Person (Vorbildungs- oder Ausbildungsvoraussetzung) gefordert wird, der Beschäftigte jedoch diese geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzt. Er enthält gegenüber der bisherigen Regelung Abs. 3 Satz 1 der Vorbemerkung zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT keine Rechtsänderung. Besitzt der Beschäftigte, die im Tätigkeitsmerkmal geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht, erfüllt er aber die sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals gilt Folgendes:

- enthält das Tätigkeitsmerkmal nicht zugleich die Alternative des "sonstigen Beschäftigten", ist er eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert;
- enthält das Tätigkeitsmerkmal die Alternative des "sonstigen Beschäftigten" und erfüllt der Beschäftigte diese Anforderungen, ist er in dieser Entgeltgruppe eingruppiert;
- enthält das Tätigkeitsmerkmal die Alternative des "sonstigen Beschäftigten", erfüllt der Beschäftigte aber nicht die Voraussetzungen des "sonstigen Beschäftigten", ist er eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Diese letzte Alternative ist nunmehr erstmals ausdrücklich tariflich geregelt, entspricht aber der bisherigen übertariflichen Handhabung.

Hinsichtlich der Anforderungen an den "sonstigen Beschäftigten" haben sich gegenüber dem bisherigen Recht keine Änderungen ergeben.

Gem. § 12 Abs. 3 TV EntgO Bund gelten die vorgenannten Regelungen auch im Falle von Heraushebungsmerkmalen, die sich auf Tätigkeitsmerkmale mit einer Vor- oder Ausbildung als Anforderung beziehen, wenn der Beschäftigte die Vor- oder Ausbildungsanforderungen nicht, aber gleichwohl alle sonstigen Anforderungen des Heraushebungsmerkmals erfüllt. Auch in diesem Fall ist er eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Beispiel^[1]

Einer Beschäftigten beim Bundesarchiv ohne abgeschlossene Hochschulbildung werden Tätigkeiten im Fachdienst übertragen, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1 herausheben. Es handelt sich damit um eine Tätigkeit, die in Entgeltgruppe 11 des Abschn. 2 in Teil III der Entgeltordnung geregelt ist. Dieses Tätigkeitsmerkmal sieht aber als Anforderung in der Person vor, dass die Beschäftigte über eine abgeschlossene Hochschulbildung verfügen muss oder als "sonstige Beschäftigte aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt". Da die Beschäftigte über den geforderten einschlägigen Hochschulabschluss nicht verfügt, wäre zu prüfen, ob sie die Voraussetzung zur Anerkennung als "sonstige Beschäftigte" erfüllt. Falls das nicht möglich ist, z. B. weil die Beschäftigte keine ausreichende Berufserfahrung aufweist, wäre sie entsprechend § 12 Abs. 3 TV EntgO

Bund eine Entgeltgruppe tiefer eingruppiert, also in die Entgeltgruppe 10.

§ 12 Abs. 4 TV EntgO Bund stellt klar, dass wegen des **Spezialitätsgrundsatzes** die Regelungen der Abs. 1 bis 3 keine Anwendung finden, wenn die Entgeltordnung in dem jeweiligen Abschnitt neben einem Tätigkeitsmerkmal mit einer Vorbildungs- oder Ausbildungsvoraussetzung ein besonderes Tätigkeitsmerkmal wie z. B. "Beschäftigte in der Tätigkeit von ..." enthält.

Beispiel^[2]

Einem Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist die Tätigkeit eines Laboranten übertragen worden. Es handelt sich damit um eine Tätigkeit, die in Entgeltgruppe 5 des Abschn. 30 in Teil III der Entgeltordnung geregelt ist. Dieses Tätigkeitsmerkmal sieht aber als Anforderung in der Person vor, dass der Beschäftigte über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Laborant verfügen muss. Da der Beschäftigte die geforderte Berufsausbildung nicht besitzt, ist er nach dem Tätigkeitsmerkmal in Entgeltgruppe 3 des gleichen Abschnitts (Beschäftigte in der Tätigkeit von Laborantinnen und Laboranten ...) eingruppiert und nur bei Erfüllung des Heraushebungsmerkmals "mit schwierigen Tätigkeiten" in Entgeltgruppe 4. Die allgemeine Regelung in § 12 Abs. 1 TV EntgO Bund, die zur Eingruppierung in eine Entgeltgruppe niedriger (also Entgeltgruppe 4) führen würde, findet wegen § 12 Abs. 4 TV EntgO Bund keine Anwendung.

7.2.7 Verwaltungseigene Prüfungen (§ 13 TV EntgO Bund und Anlage 2) (HI7170465)

§ 13 TV EntgO Bund stellt Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten, die eine verwaltungseigene Prüfung nach den als Anlage 2 zum TV EntgO Bund vereinbarten Richtlinien bestanden haben, den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung i. S. d. § 11 TV EntgO Bund gleich. Es entspricht der bisherigen Regelung Nr. 5 unter Abs. 4 der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses. Der Geltungsbereich dieser Regelung beschränkt sich auf Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten. Die hiervon erfassten Tätigkeitsmerkmale sind im Anhang zu Anl. 2 aufgeführt. Erfasst werden hiervon allerdings auch in den TV EntgO Bund übergeleitete Beschäftigte, die (noch) nicht nach einem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert sind, welches im Anhang zu Anl. 2 aufgelistet ist, wenn diese Beschäftigten entsprechend der von ihnen auszuübenden Tätigkeit nach einem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert wären, welches im Anhang zu Anl. 2 aufgelistet ist. In dem Anhang werden alle Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit abgeschlossener mindestens 3-jähriger Berufsausbildung mit körperlich/handwerklich geprägtem Bereich aufgeführt.

Die verwaltungseigene Prüfung in Anlage 2 des TV EntgO Bund entspricht grundsätzlich der bisherigen Anlage 2 des TV LohngrV. Der Text wurde lediglich redaktionell gestrafft und an die Begrifflichkeiten und den Sprachgebrauch des TVöD angepasst.

7.2.8 Übergangsregelungen DDR-Abschlüsse (§ 14 TV EntgO Bund) (HI7170466)

§ 14 TV EntgO Bund stellt die in der DDR erworbenen Abschlüsse nach den Maßgaben des Einigungsvertrages den entsprechenden Anforderungen in den Tätigkeitsmerkmalen gleich. Dies entspricht der bisherigen Regelung in der Vorbemerkung Nr. 9 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT/BAT-O und in Nr. 5 Abs. 2 der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses.

Die ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) hat zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Bildungsabschlüssen i. S. d. Art. 37 Abs. 1 des Einigungsvertrages Beschlüsse gefasst. Diese Beschlüsse können über das Sekretariat der

KMK in 53113 Bonn, Nassestraße 8 bezogen werden.

7.3 Abschn. III - Zulagen (HI7170467)

Bei Einführung des TVöD wie auch des TV-L sind die bislang bestehenden Zulagen wie z. B. die Techniker-, Meister- und Programmierzulage, die Vorhandwerker-, Vorarbeiter- und Lehrgesellenzulage oder auch Funktionszulagen übergangsweise grundsätzlich fortgeführt worden bzw. als Besitzstand erhalten geblieben, wie z. B. die Vergütungsgruppenzulage.

Bei der Einführung der Entgeltordnung im Bereich des TV-L am 1.1.2012 sind diese Zulagen im Wesentlichen erhalten geblieben, vielfach weiterhin geregelt im Übergangsrecht des TVÜ-Länder. Auch die Vergütungsgruppenzulagen wurden – wenn auch in veränderter Form – als Entgeltgruppenzulagen fortgeführt, wenn sie nach früherem Recht nach spätestens 6-jähriger Bewährung oder Tätigkeit gewährt wurden.

Demgegenüber haben sich die Tarifvertragsparteien bei der Regelung der Entgeltordnung Bund für einen gänzlich anderen Weg entschieden. Im TV EntgO Bund sind alle Zulagen, die in Abhängigkeit vom Status Arbeiter oder Angestellter mit der Eingruppierung im Zusammenhang standen, überprüft und **neu geregelt worden**. Das Übergangsrecht des Bundes enthält sonach in § 17 TVÜ-Bund keine Vorschriften mehr über derartige Zulagen. Die bisherigen Zulagen sind entweder

- gänzlich entfallen (bei gleichzeitiger Vereinbarung höherer Eingruppierungen wie z. B. Techniker-, Meister- und Programmierzulagen),
- neu geregelt worden (z. B. Funktionszulagen oder Vergütungsgruppenzulagen),
- in veränderter Form und in ihrer Anzahl deutlich reduziert als Entgeltgruppenzulagen fortgeführt worden,
- weitgehend inhaltlich unverändert fortgeführt worden (z. B. Vorhandwerker-, Vorarbeiter- und Lehrgesellenzulage).

Nunmehr ist der TV EntgO Bund – bis auf wenige Ausnahmen – ausschließliche Anspruchsgrundlage für Zulagen.

Für Bestandsfälle gilt für die Dauer der Ausübung der anspruchsbegründenden Tätigkeit Bestandsschutz (§ 25 Abs. 3 TVÜ-Bund). Mit der Höhergruppierung auf Antrag entfällt die Zulage vollständig (§ 26 Abs. 4 TVÜ-Bund).

Die Regelung der Zulagen in Abschn. III gliedert sich wie folgt:

§ 15 Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter sowie Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker

§ 16 Ausbildungszulage

§ 17 Entgeltgruppenzulagen

§ 18 Zulagen für Beschäftigte im Pflegedienst

§ 19 Dynamisierung der Zulagen

7.3.1 Zulage für Vorarbeiter und Vorhandwerker (§ 15 TV EntgO Bund) (HI7170468)

Die Zulagenregelung entspricht inhaltlich der früheren Regelung in § 3 TV LohngrV Bund. Sie ist lediglich redaktionell angepasst worden. Auch der persönliche Geltungsbereich hat sich nicht geändert. Er beschränkt sich auf Beschäftigte, die nach Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sind, welche im Anhang zu § 15 TV EntgO Bund aufgelistet sind. Die Regelung gilt entsprechend auch für in den TV EntgO Bund übergeleitete Beschäftigte, die zwar nicht nach einem im Anhang zu § 15 TV EntgO Bund aufgelisteten Tätigkeitsmerkmal eingruppiert sind, wenn diese Beschäftigten entsprechend der von ihnen auszuübenden Tätigkeit nach einem im Anhang zu § 15 TV EntgO Bund aufgelisteten Tätigkeitsmerkmal eingruppiert **wären**. Dieser Anhang führt in einem abschließenden Katalog die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten auf. Sie entsprechen den Tätigkeitsmerkmalen, welche bisher im Lohngruppenverzeichnis geregelt waren.

Die Zulagenbeträge sind identisch mit den zuletzt geltenden Beträgen aufgrund der Fortgeltung der Zulagenregelungen für

Vorarbeiter und für Vorhandwerker (§ 17 Abs. 9 Satz 1 TVÜ-Bund). Die Zulagenbeträge erhöhen sich auch weiterhin entsprechend den allgemeinen Entgelterhöhungen (§ 19 TV EntgO Bund).

7.3.2 Ausbildungszulage (§ 16 TV EntgO Bund) (HI7170469)

Die Ausbildungszulage entspricht der früheren Lehrgesellenzulage (§ 4 TV LohngrV Bund). Sie ist lediglich redaktionell angepasst worden. Auch der persönliche Geltungsbereich hat sich nicht geändert. Voraussetzung für den Erhalt der Ausbildungszulage ist die Eingruppierung nach einem Tätigkeitsmerkmal des Teils III Abschn. 4 der Entgeltordnung (Ausbilderinnen und Ausbilder in Betrieben und Werkstätten). Die Regelung gilt entsprechend für alle in den TV EntgO Bund übergeleiteten Beschäftigten, wenn diese Beschäftigten entsprechend der von ihnen auszuübenden Tätigkeit nach einem Tätigkeitsmerkmal des Teils III Abschn. 4 der Entgeltordnung eingruppiert **wären**.

Von der Ausbildungszulage erfasst sind Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten, die dazu bestellt sind, neben ihrer handwerksmäßigen Tätigkeit Auszubildenden in Betrieben oder Werkstätten Unterweisungen zu erteilen (Entgeltgruppe 9a Fallgr. 1 und Entgeltgruppe 7). Des Weiteren Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten, die in Ausbildungswerkstätten bei der Erteilung des theoretischen Unterrichts oder mit der Unterweisung beim praktischen Unterricht beschäftigt werden (Entgeltgruppe 9a Fallgr. 2). In der Entgeltordnung sind keine besonderen Tätigkeitsmerkmale für Ausbilder im Bereich des BMVg oder bei der Bundespolizei mehr geregelt; vielmehr gelten für alle Bereiche diese zentralen Tätigkeitsmerkmale des Teils III Abschn. 4.

Sind Beschäftigte nach einem Tätigkeitsmerkmal des Teils III Abschn. 4 der Entgeltordnung eingruppiert, erhalten sie für die Dauer der Ausübung der Ausbildungstätigkeit die Ausbildungszulage. Bei Unterbrechung der Ausübung der Ausbildungstätigkeit wird die Zulage für die Dauer von 4 Wochen weitergezahlt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 TV EntgO Bund).

Die Zulagenbeträge sind identisch mit den zuletzt geltenden Beträgen aufgrund der Fortgeltung der Lehrgesellenzulage (§ 17 Abs. 9 Satz 2 TVÜ-Bund) und erhöhen sich zukünftig entsprechend den allgemeinen Entgelterhöhungen (§ 19 TV EntgO Bund). Neben der Ausbildungszulage wird eine Zulage nach § 15 TV EntgO Bund nicht gezahlt (§ 16 Abs. 1 Satz 2 TV EntgO Bund).

7.3.3 Entgeltgruppenzulage (§ 17 TV EntgO Bund) (HI7170470)

Vorgänger der Entgeltgruppenzulagen sind die Vergütungsgruppenzulagen nach Anlage 1a zum BAT/BAT-O, welche ab Einführung des TVöD bei neu eingestellten Beschäftigten nicht mehr gewährt wurden (§ 17 Abs. 5 Satz 1 TVÜ-Bund).

Entsprechendes gilt auch im Bereich des TV-L. Im TV-L wurden alle Vergütungsgruppenzulagen, die spätestens nach 6 Jahren gewährt wurden, als Entgeltgruppenzulage fortgeführt. Diese Regelung wurde bei der Entgeltordnung Bund nicht übernommen. Vielmehr sind die früheren Vergütungsgruppenzulagen in den relevanten personenstarken Beschäftigtengruppen der Ingenieure, Techniker, Meister und nautischen Beschäftigten im Zuge der gleichzeitigen Vereinbarung höherer Eingruppierungen entfallen. Teilweise werden die früheren Vergütungsgruppenzulagen als Entgeltgruppenzulagen fortgeführt z. B. in Teil III Abschn. 20 (Geschäftsstellenverwalter und Beschäftigte in den Serviceeinheiten bei Gerichten und Staatsanwaltschaften) oder in Teil IV Abschn. 10 (Berater im Flugsicherheitsdienst der Bundeswehr). Insgesamt gesehen haben die Entgeltgruppenzulagen für den Bundesbereich eine nur geringe Bedeutung.

Die Entgeltgruppenzulage ist in dem jeweiligen Tätigkeitsmerkmal durch einen entsprechenden Klammerzusatz ausgebracht, der auf eine der Nr. 1 bis 8 des § 17 TV EntgO Bund verweist. In den Nummern sind die Zulagenbeträge von derzeit 55,77 EUR (Nr. 1) bis 139,50 EUR (Nr. 8) enthalten. Die Anzahl der Zulagenbeträge wurde im Vergleich zu den bisherigen Vergütungsgruppenzulagen von 23 auf 8 verringert. Die Zulagen erhöhen sich entsprechend der allgemeinen Entgelterhöhungen (§ 19 TV EntgO Bund).

Praxis-Beispiel
Teil IV Abschn. 10

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a nach erfolgreich abgeschlossenem Lehrgang für die militärische Flugberatung (Teil 1 und Teil 2).

(Die Beschäftigten in dieser Fallgruppe erhalten Entgeltgruppenzulagen gemäß § 17 Nrn. 2 und 4.)

Entgeltgruppe 9a

Beraterinnen und Berater im Flugsicherheitsdienst nach erfolgreich abgeschlossenem Grundlagenlehrgang für die militärische Flugberatung.

(Die Beschäftigten in dieser Fallgruppe erhalten eine Entgeltgruppenzulage gem. § 17 Nr. 4 sowie zusätzlich nach § 17 Nr. 2, wenn sie in Flugsicherungssektoren sowie in zentralen Stellen der Flugdatenbearbeitung eingesetzt sind.)

Anspruch auf die Zulage entsteht sofort mit Übertragung der entsprechenden Tätigkeit und besteht so lange wie die anspruchsbegründete Tätigkeit ausgeübt wird. Beschäftigte, die nach dem 1.10.2005 neu eingestellt worden sind oder nach diesem Zeitpunkt eine Tätigkeit übertragen erhielten, die nach altem Recht eine Vergütungsgruppenzulage zur Folge gehabt hätte, und deren Tätigkeit die Voraussetzungen auf eine Entgeltgruppenzulage nun erfüllen, erhalten auf Antrag eine Entgeltgruppenzulage (§ 28 TVÜ Bund).

Für Beschäftigte, die am 31.12.2013 eine Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-Bund erhalten haben, ändert sich durch das Inkrafttreten des TV EntgO Bund nichts. Sie behalten ihre bisherige Vergütungsgruppenzulage als Besitzstandszulage, solange sie ihre Tätigkeit unverändert fortführen. Allerdings steht ihnen neben der Besitzstandszulage des § 9 TVÜ-Bund ein weiterer Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage nicht zu (§ 9 Abs. 4 Satz 3 TVÜ-Bund).

Für BAT-Angestellte, die in den TVöD übergeleitet wurden, bestand gem. § 9 TVÜ-Bund noch die Möglichkeit, nach Erreichen der zum Erlangen der Vergütungsgruppenzulage erforderlichen Wartezeit doch noch die Vergütungsgruppenzulage zu erhalten. Diese Möglichkeit ist mit Ablauf des 31.12.2013 entfallen.

Einen Sonderfall bildeten die sog. **Funktionszulagen** der früheren Vergütungsordnung.

Bei Ausübung bestimmter Tätigkeiten haben diese Zulagen bereits unmittelbar bei Übertragung der Tätigkeiten zugestanden. In der Zeit vom Inkrafttreten des TVöD bis zum 31.12.2013 sind diese Funktionszulagen statisch weitergezahlt worden; auch Neueinstellungen konnten bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit eine Funktionszulage erhalten (§ 17 Abs. 5 Satz 2 TVÜ-Bund in der Fassung bis zum 31.12.2013). In der Entgeltordnung sind z. B. in folgenden Abschnitten frühere Funktionszulagen als Entgeltgruppenzulagen nach § 17 TV EntgO Bund geregelt: Teil III Abschn. 16.1 für Fremdsprachenassistentinnen und Fremdsprachenassistenten sowie in Teil IV Abschn. 7 für Schichtführerinnen und Schichtführer im Fernsprechverkehr. Andere frühere Funktionszulagen wie z. B. für Schreibkräfte sind im TV EntgO Bund nicht mehr vereinbart worden.

Nach Inkrafttreten des TV EntgO Bund zum 1.1.2014 besteht kein Anspruch auf Funktionszulagen, soweit deren Fortgewährung nicht ausdrücklich normiert ist.^[1] Dies hat das BAG zur vergleichbaren Situation im Bereich des TV-L bestätigt. Zum Wegfall der Baustellenzulage^[2], zur Auswärtszulage gem. Nr. 13 Abs. 1 Buchst. e der Sonderregelungen für die Besatzungen von Binnen- und Seefahrzeugen (Schiffen) und von schwimmenden Geräten im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung.

gung nach § 2 Abs. 1 Abschn. A Buchst. b (FR 2b zum MTArb)^[3], sowie zur Funktionszulage im Schreibdienst.^[4]

7.3.4 Zulagen für Beschäftigte im Pflegedienst (§ 18 TV EntgO Bund) (HI7170471)

Beschäftigte im Pflegedienst sind geregelt in Teil IV Abschn. 25 für den Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung.

Die Pflegezulage in § 18 TV EntgO Bund betrifft die Zulage für die Pflege von Patienten mit schweren Brandverletzungen nach der Vorbemerkung Nr. 4 Abs. 4 zu Teil IV Abschn. 25 der EntgO des Bundes zum TVöD und für leitende Krankenpflegekräfte nach der Vorbemerkung Nr. 2 zu Teil IV Abschn. 25 Unterabschn. 1 der EntgO des Bundes zum TVöD. In § 18 TV EntgO Bund wird die Höhe der Zulagen geregelt. Die Zulagenbeträge erhöhen sich entsprechend den allgemeinen Entgelterhöhungen (§ 19 TV EntgO Bund).

Diese Regelung ist jedoch nicht abschließend. Die schon nach bisherigem Recht gewährte Pflegezulage wird in Nr. 4 Abs. 1-3 der Vorbemerkungen zu Teil IV Abschn. 25 i. H. v. 90 EUR weitergewährt. Sie wird gewährt unabhängig davon, ob die anspruchsbegründete Tätigkeit vor dem 1.1.2014 oder aber nach dem 31.12.2013 übertragen worden ist.

7.3.5 Fortgeltende Zulagentarifverträge des Bundes (HI7170472)

Im Bereich des Bundes gelten nachfolgend aufgeführten Zulagentarifverträge fort:

1. Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den obersten Bundesbehörden vom 21.11.1971,
2. Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter bei den obersten Bundesbehörden vom 21.11.1971,
3. Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den Sicherheitsdiensten des Bundes vom 21.7.1977,
4. Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter bei den Sicherheitsdiensten des Bundes vom 21.7.1977,
5. Tarifvertrag über eine Zulage für Angestellte beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik vom 14.12.1990,
6. Tarifvertrag über eine Zulage für Arbeiter beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik vom 14.12.1990,
7. Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (TV Zulagen Ang-O) (Bund) vom 8.5.1991,
8. Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter des Bundes im Geltungsbereich des MTArb-O (TV Zulagen MTArb-O) vom 8.5.1991.

Für die Ermittlung der jeweiligen Zulagenhöhe ab 1.1.2014 ist die nachfolgende Zuordnung von Entgeltgruppen zu Besoldungsgruppen zugrunde zu legen:

Entgeltgruppen	Besoldungsgruppen
15 Ü	A 16
14, 15	A 14, A 15
9b - 13	A 10 - A 13
5 - 9a	A 6 - A 9
1 - 4	A 2 - A 5

Erhalten Tarifbeschäftigte aufgrund sonstiger Zulagenregelungen eine Zulage in der gleichen Höhe wie sie die entsprechenden vergleichbaren Beamtinnen und Beamten des Bundes oder Soldatinnen und Soldaten erhalten, ist diese Zuordnung ebenfalls zugrunde zu legen.

7.3.6 Sonstige tarifliche Zulagen ^(HI7170473)

● Erschwerniszuschläge

§ 19 TVöD enthält in den Abs. 1-5 lediglich eine **Rahmenvorschrift** für die Zahlung von Erschwerniszuschlägen. In Abs. 2 wird festgelegt, für welche Erschwernisse Zuschläge gewährt werden können und hält in Abs. 4 fest, dass die Zuschläge i. d. R. 5 bis 15 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2 betragen sollen. Für welche konkreten Arbeiten und in welcher Höhe jeweils ein Zuschlag gewährt wird, ist in besonderen Tarifverträgen festzulegen (§ 19 Abs. 5 TVöD). Bis zum Inkrafttreten dieses besonderen Tarifvertrages durch einen Tarifvertrag auf Bundesebene gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen über Erschwerniszuschläge des Bundes fort (§ 19 Abs. 5 Satz 2 TVöD). Durch den TV EntgO Bund haben sich keine inhaltlichen Veränderungen ergeben. Zu den fortgeltenden Regelungen gehören vor allem folgende Tarifverträge, die in der Anlage 1 Teil B zum TVÜ-Bund als Nr. 19 bis 23 ausdrücklich mit dem Zusatz "Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerniszuschläge gem. § 19 TVöD" angeführt sind. Es sind dies:

- Nr. 19 Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT v. 11.1.1962,
- Nr. 20 Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT-O (TV Zulagen zu § 33 BAT-O) v. 8.5.1991,
- Nr. 21 Tarifvertrag über Lohnzuschläge gem. § 29 MTArb für Arbeiter des Bundes (Lohnzuschlags TV) v. 9.5.1969,
- Nr. 22 Tarifvertrag über Taucherzuschläge für Arbeiter des Bundes v. 13.9.1973,
- Nr. 23 Tarifvertrag über Lohnzuschläge gem. § 29 MTArb-O und über Taucherzuschläge für Arbeiter des Bundes im Geltungsbereich des MTArb-O (TV Lohnzuschläge-O-Bund) v. 8.5.1991.

Inhaltlich werden diese Regelungen unverändert fortgeführt. Da aber im neuen Eingruppierungsrecht des Bundes die frühere Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte aufgehoben ist, die fortgeltenden früheren Tarifverträge über Erschwerniszuschläge in ihren jeweiligen Geltungsbereichen aber grundsätzlich auf die beiden früheren Statusgruppen ausgerichtet sind, wurden die jeweiligen persönlichen Geltungsbereiche der fortgeltenden früheren Tarifverträge neu definiert. Die Neudefinition der jeweiligen persönlichen Geltungsbereiche der **übergangsweise fortgeltenden früheren Tarifverträge über Erschwerniszuschläge** erfolgt durch den der Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B neu hinzugefügten Anhang zu Nr. 21, 22, 23 und durch Sätze 1 und 2 der neuen Vorbemerkung Nr. 2 zur Anlage 1 TVÜ Bund Teil B.

In dem neuen Anhang sind die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung abschließend aufgelistet, die körperlich/handwerklich geprägt sind. Dies betrifft vollständig die Teile II und VI der Entgeltordnung, in den Teilen III, IV und V wird nach Abschnitten und z. T. auch bis auf die Ebene von einzelnen Entgelt- und Fallgruppen differenziert. Hierdurch wird ein Status quo in den jeweiligen Geltungsbereichen hergestellt. Erschwerniszuschläge nach den fortgeltenden Arbeitertarifverträgen erhalten danach nur Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten. Erschwerniszuschläge nach den fortgeltenden Angestelltentarifverträgen erhalten nur Beschäftigte mit nicht körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten.

● Meister-, Techniker- und Programmierzulagen

Die früheren Techniker-, Meister- und Programmierzulagen sind bereits mit Einführung des TVöD grundsätzlich entfallen und standen nur übergangsweise bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung als Besitzstandszulage zu wie folgt:

Die zum Zeitpunkt der Überleitung in den TVöD am 1.10.2005 vorhandenen Beschäftigten erhielten bis zu einer Überarbeitung oder Neuregelung der entsprechenden Abschnitte der Entgeltordnung zum TVöD ihre Techniker-, Meister- und Programmierzulage unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage weiter (Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund).

Beschäftigte, denen ab dem 1.10.2005 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wurde, erhielten gleichfalls die Techniker-, Meister- und Programmierzulage, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt waren. Dies galt gem. § 17 Abs. 6 TVÜ-Bund gleichermaßen für übergeleitete wie auch für neu eingestellte Beschäftigte.

Die Anspruchsvoraussetzungen sind in den §§ 3, 4 und 6b des Zulagen-TV vom 17.5.1982 geregelt. Die Zulagenhöhe beträgt monatlich (in EUR):

Für	
Techniker	23,01
Programmierer	23,01
Meister	38,25

Im TV EntgO Bund sind diese Zulagen nicht mehr geregelt. Beschäftigte, denen am 31.12.2013 eine Techniker-, Meister- oder Programmierzulage zugestanden hat, erhalten eine **Besitzstandszulage** in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist (§ 25 Abs. 3 TVÜ-Bund). Die Zulage ist wie auch schon nach früherem Recht statisch. Die neue Besitzstandszulage löst die beiden bisherigen Besitzstandszulagen nach dem Übergangsrecht des TVÜ-Bund ab; die entsprechenden Regelungen in § 17 Abs. 6 TVÜ-Bund sowie in der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund sind zum 31.12.2013 aufgehoben worden. Somit können ab dem 1.1.2014 keine Neuansprüche auf diese Zulagen mehr entstehen.

In den Berufsgruppen, in denen bisher diese Zulagen geregelt waren, sind in der Entgeltordnung vielfach höhere Eingruppierungen vorgesehen. Werden in den TV EntgO Bund übergeleitete Beschäftigte mit einem Besitzstand nach § 25 Abs. 3 TVÜ-Bund auf ihren Antrag nach § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage vollständig rückwirkend ab dem 1.1.2014 (§ 26 Abs. 4 Satz 1 TVÜ-Bund). Allerdings sind in diesen Fällen Besonderheiten bei der Stufenzuordnung zu beachten (§ 26 Abs. 4 Sätze 2 und 3 TVÜ-Bund).

- **Zulage für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten für die Dauer der Ausübung ihrer Tätigkeit eine pauschale Zulage i. H. v. 130 EUR monatlich (Nr. 10 Buchstabe c Satz 1 der Anlage 5 zu § 23 TVÜ-Bund). Die Regelung ersetzt die inhaltsgleiche Zulagenregelung des § 17 Abs. 10 TVÜ-Bund.

Erhalten Beschäftigte auch eine Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-Bund (Vergütungsgruppenzulage) wird diese Zulage neben der Zulage nach Nr. 10 Buchst. c Satz 1 der Anlage 5 zu § 23 TVÜ-Bund gewährt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage zeiträtterlich entsprechend § 24 Abs. 2 TVöD.

- **Ausgleichszulagen bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Die Ausgleichszulage nach § 56 BAT/BAT-O bzw. §§ 25, 37 MTArb/MTArb-O wird gem. der Protokollerklärung zum 3. Abschn. des TVÜ-Bund nach den bisherigen Regelungen bis auf Weiteres weiter gewährt, auch hinsichtlich Beschäftigter, die nach dem 1.10.2005 neu eingestellt wurden.

7.3.7 Außertarifliche Zulagen (HI7170474)

- **Außertarifliche IT-Fachkräftezulage^[1]**

Mit dem TV EntgO Bund bleiben die außertariflichen Instrumente der IT-Fachkräftezulage und der Vorweggewährung von Stufen für IT-Fachkräfte grundsätzlich unverändert erhalten. Diese Personalgewinnungsmaßnahmen können bis zum 31.12.2014 angewendet werden.

Entgelterhöhungen, die sich aufgrund der Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe im Rahmen der neuen Entgeltordnung ergeben, werden auf die IT-Fachkräftezulage angerechnet.

Andere Entgelterhöhungen – unabhängig von Höhe und Grund der Erhöhung – werden nicht auf die IT-Fachkräftezulage an-

gerechnet, z. B. bei Höhergruppierungen aufgrund der Übertragung anderer höherwertiger Tätigkeiten.

- **Außertarifliche Zulage für Beschäftigte im Vorzimmerdienst**

Für Beschäftigte im Vorzimmerdienst wurden in der Entgeltordnung keine besonderen Tätigkeitsmerkmale vereinbart. Die bislang bestehende außertarifliche Eingruppierung sowie die Möglichkeit der Gewährung einer abbaubaren außertariflichen Zulage bleiben unverändert bestehen.^[2]

An die Stelle der Entgeltgruppe 9 mit gesonderter Stufenregelung tritt ab dem 1.1.2014 die Entgeltgruppe 9a; soweit keine gesonderte Stufenregelung bei der Entgeltgruppe 9 aufgeführt ist, gilt hier die Entgeltgruppe 9b.

- **Außertarifliche Zulagen für Schreibkräfte^[3]**

Für Beschäftigte im Schreib- und Fernschreibdienst wurden in der Entgeltordnung keine besonderen Tätigkeitsmerkmale mehr vereinbart. Derartige Tätigkeiten sind künftig nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst (Teil I der Entgeltordnung) zu bewerten.

Die bislang bestehenden außertariflichen Besitzstandszulagen anstelle der früheren Funktions- und Leistungszulagen für Angestellte im Schreibdienst (Bestandspersonal) werden durch die neuen Eingruppierungsvorschriften nicht berührt und gelten auch nach dem Inkrafttreten des TV EntgO Bund fort.

Ab dem 1.8.2013 sind alle Entgelterhöhungen in vollem Umfang auf die Besitzstandszulagen anzurechnen. Hierunter fallen auch Zuordnungen zu einer höheren Entgeltgruppe aufgrund des TV EntgO Bund.

8 Die Entgeltordnung (Anlage 1 zum TV EntgO Bund) (HI7170475)

In der Entgeltordnung sind die Tätigkeitsmerkmale vereinbart worden, nach der sich die Eingruppierung richtet (§ 12 Abs. 1 Satz 1 TVöD-Bund). Jedem Tätigkeitsmerkmal ist unmittelbar eine Entgeltgruppe zugeordnet. Nach der Entgeltgruppe richtet sich zusammen mit der Stufenregelung in den §§ 16,17 TVöD die Höhe des Entgelts gemäß der Entgelttabelle.

Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung ersetzen ab dem 1.1.2014 die vorherigen – gem. § 17 TVÜ-Bund übergangsweise noch bis zum 31.12.2013 geltenden – Eingruppierungsvorschriften für Angestellte (Anlagen 1a, 1b zum BAT – Vergütungsordnung) und für Arbeiter (Anlage 1 TV LohngrV). In der Entgeltordnung sind die bisherigen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte und Arbeiter zusammengeführt worden. Die früheren Statusgruppen spielen für die Eingruppierung grundsätzlich keine Rolle mehr. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und der besseren Handhabung ist die Entgeltordnung grundsätzlich nach Berufsgruppen gegliedert.

8.1 Teil I der Entgeltordnung (HI7170476)

Teil I der Entgeltordnung enthält nur noch die "allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst", die auf die früheren ersten Fallgruppen aus dem Allgemeinen Teil der Anlage 1a zum BAT/BAT-O zurückgehen. Damit werden die Tätigkeitsmerkmale auf ihren Wesenskern beschränkt. Die ursprünglich in Teil I (Allgemeiner Teil) der Anlage 1a zum BAT/BAT-O geregelten besonderen Tätigkeitsmerkmale wurden in eigene Abschnitte des Teils III überführt. Dies gilt für

- Apotheker (Abschn. 1),
- Beschäftigte im Archiv- und Bibliotheksdienst (Abschn. 2),
- Ärzte, Zahnärzte (Abschn. 3),
- Berechner von Dienst- und Versorgungsbezügen sowie von Entgelten (Abschn. 8),
- Beschäftigte in der Forschung (Abschn. 12),
- Ingenieure (Abschn. 25),
- Beschäftigte im Kassendienst (Abschn. 27),

- Beschäftigte in Registraturen (Abschn. 36),
- Tierärzte (Abschn. 45).

Teil I wird hierdurch im Vergleich zur bisherigen Vergütungsordnung wesentlich übersichtlicher und weist eine deutlich **bessere Transparenz** auf. Eine Veränderung des rechtlichen Verhältnisses der Tätigkeitsmerkmale zueinander ist hiermit nicht verbunden.

8.1.1 Entgeltgruppen 13 bis 15 (HI7170477)

In den Entgeltgruppen 13 bis 15 knüpfen die Tätigkeitsmerkmale (wie bisher auch ab Vergütungsgruppe IIa BAT/BAT-O) nicht nur an die auszuübende Tätigkeit an. Sie erfordern grundsätzlich **zusätzlich auch als persönliche Voraussetzung** eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung. Hinsichtlich dieses subjektiven Erfordernisses einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung berücksichtigt § 7 TV EntgO Bund bereits den Bologna-Prozess. Er bestimmt, dass auch akkreditierte Masterabschlüsse an Fachhochschulen den Tatbestand einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung erfüllen, wenn der jeweilige Abschluss den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes des Bundes eröffnet. Ein ausländischer Hochschulabschluss muss einem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt sein.^[1]

Dem subjektiven Erfordernis einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung gleichgesetzt sind gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen eines Beschäftigten, der auch entsprechende Tätigkeiten ausübt ("sonstige Beschäftigte"). Der Zuschnitt der Aufgaben muss so ausgestaltet sein, dass deren Erledigung eine wissenschaftliche Hochschulbildung erfordert ("akademischer Zuschnitt").

Die **Ausgangsentgeltgruppe** eines Beschäftigten mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung ist die Entgeltgruppe 13.

Hinweis

Für die Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 reicht die abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung allein jedoch nicht aus; die auszuübende Tätigkeit muss vielmehr einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung i. S. d. § 7 TV EntgO Bund entsprechen, d. h. sie muss die wissenschaftlichen Hochschulbildung i. S. d. § 7 TV EntgO Bund erfordern.

Die Entgeltgruppen 14 und 15 sind Aufbauentgeltgruppen, die als Tätigkeitsmerkmal ein "**Herausheben**" aus dem in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 13 durch eine zusätzliche Anforderung ausdrücklich vorsehen.

Die Entgeltgruppen entsprechen grundsätzlich den Vergütungsgruppen IIa bis Ia BAT/BAT-O. Die ehemalige Vergütungsgruppe I BAT/BAT-O findet keine Entsprechung mehr.

Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13, 14 und 15 des Teils I der Entgeltordnung haben eine umfassende Auffangfunktion. Nach § 3 Abs. 4 Satz 3 TV EntgO Bund gelten sie nicht nur für Tätigkeiten mit Verwaltungsbezug, sondern grundsätzlich für alle Tätigkeiten, die die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale erfüllen, es sei denn, dass die Tätigkeit in einem der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 der Teile III, IV, V oder VI aufgeführt ist.

Schematische Übersicht der Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie "sonstige Beschäftigte"	VergGr. und Fallgr. nach BAT//BAT-O	Entgeltgruppe und Fallgr. nach der EO des Bundes
deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe Ia/Fallgr. 1a.	I/1a	entfallen, nun außertariflich
denen mindestens 8 Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe IIa durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind.	I/1b	entfallen, nun außertariflich
deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe Ib Fallgr. 1a heraushebt.	Ia/1a	15/1
denen mindestens 5 Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe IIa durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.	Ia/1b	15/2
deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IIa Fallgr. 1a heraushebt.	Ib/1a	14/1
deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IIa Fallgr. 1a heraushebt.	IIa/1b □ Ib/1c nach 6 Jahren	14/2
deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe IIa Fallgr. 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.	IIa/1c □ Ib/1e nach 6 Jahren	14/3
deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe IIa Fallgr. 1a heraushebt, dass sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.	Ib/1d	entfallen, von 14/3 erfasst
denen mindestens 3 Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe IIa durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.	Ib/1b	14/4
mit entsprechender Tätigkeit	IIa/1a □ Ib/2 nach 11/15 Jahren	13

8.1.2 Die Entgeltgruppen 9b bis 12 (HI7170478)

Die Entgeltgruppen 9b–12 umfassen den Bereich der Tätigkeiten, die vom Niveau her einen Bachelor erfordern. Dies wird auch deutlich daran, dass erstmals zur Stärkung des Ausbildungsbezuges das personenbezogene Merkmal der Hochschulbil-

dung vereinbart wird. So ermöglicht die Entgeltgruppe 9b Fallgr. 2 die Eingruppierung von Beschäftigten mit abgeschlossener Hochschulbildung (§ 8 TV EntgO Bund) und entsprechender Tätigkeit. Als Alternative und gleichrangige Eingruppierung ermöglicht die Fallgr. 3 (wie bisher schon) eine Eingruppierung ohne Vorliegen eines subjektiven Merkmals bei Beschäftigten, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert. Beide Varianten führen zum selben Ergebnis. Diese "Zweigleisigkeit" setzt sich über die Verweise der Tätigkeitsmerkmale bis zur Entgeltgruppe 12 fort. Es muss also jeweils entweder die Voraussetzung der Entgeltgruppe 9b Fallgr. 2 (abgeschlossene Hochschulbildung) oder der Entgeltgruppe 9b Fallgr. 3 (gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen) erfüllt sein.

Des Weiteren ist in der Fallgr. 2 zusätzlich die Möglichkeit der Eingruppierung als "sonstiger Beschäftigter" eingefügt worden.

Da die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale im BAT sowohl nach Anlage 2 als auch nach Anlage 4 TVÜ-Bund denselben Entgeltgruppen wie nach der Entgeltordnung zugeordnet wurden, ergeben sich bei den Wertigkeiten keine Änderungen. In dem Bereich der Entgeltgruppen 9b–12 kann daher aufgrund der Einführung der Entgeltordnung eine Höhergruppierung von übergeleiteten Beschäftigten nicht erfolgen.

Die **Grundeingruppierung für den Bereich der Entgeltgruppen 9b–12**, der dem vergleichsweisen gehobenen Dienst entspricht, bildet die Entgeltgruppe 9b. Sie unterscheidet 3 Fallgruppen wie folgt:

- **Entgeltgruppe 9b Fallgr. 3** basiert ohne inhaltliche Änderungen auf dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe Vb Fallgr. 1a mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVb Fallgr. 2 des Teils I der Anlage 1a zum BAT. Die Überleitung der Beschäftigten aus der sog. "großen Entgeltgruppe 9" mit regulären Stufenlaufzeiten und regulärer Endstufe 5 in die neue Entgeltgruppe 9b Fallgr. 3 erfolgt ohne Antrag des Beschäftigten von Amts wegen. Die Stufenzuordnung erfolgt stufengleich unter Mitnahme der erworbenen Stufenlaufzeiten (§ 27 Abs. 2 TVÜ-Bund).
- **in Entgeltgruppe 9b Fallgr. 2** ist das personenbezogene Merkmal "abgeschlossene Hochschulbildung" zur Stärkung des Ausbildungsbezuges aufgenommen worden. Zur Eingruppierung nach diesem Tätigkeitsmerkmal muss allerdings noch eine "entsprechende Tätigkeit" hinzukommen. Die ausübende Tätigkeit muss also einer abgeschlossenen Hochschulbildung i. S. d. § 8 TV EntgO Bund entsprechen. Dies gilt gleichermaßen auch für die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 10–12, soweit sie auf die Entgeltgruppe 9b Fallgr. 2 Bezug nehmen.
- **die Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1** basiert ohne inhaltliche Änderungen auf dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe IVb Fallgr. 1a des Teils I der Anlage 1a zum BAT. Sie erfordert eine Heraushebung aus den Fallgr. 2 oder 3 dadurch, dass die Tätigkeit besonders verantwortungsvoll ist. Für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b ist sie ohne Bedeutung, weil bereits die Fallgr. 2 und 3 die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b ohne diese Heraushebung vorsehen. Sie bildet jedoch die Basis für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen 10–12.
- **die Entgeltgruppe 10** erfordert, dass sich die Tätigkeit mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1 heraushebt. Dieses Tätigkeitsmerkmal entspricht inhaltlich dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe IVa Fallgr. 1b.
- **die Entgeltgruppe 11** erfordert, dass sich die Tätigkeit durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1 heraushebt. Es basiert ohne inhaltliche Änderungen auf dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe IVa Fallgr. 1a des Teils I der Anlage 1a zum BAT.
- **die Entgeltgruppe 12** basiert auf der Entgeltgruppe 11. Das Tätigkeitsmerkmal erfordert, dass die Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt. Das Tätigkeitsmerkmal entspricht inhaltlich dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe III Fallgr. 1a Teils I der Anlage 1a zum BAT.

Schematische Übersicht der Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst	VergGr. und Fallgr. nach BAT/BAT-O	Entgeltgruppe und Fallgr. nach der EO Bund
deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgr. 1a heraushebt.	III/1a □ IIa/10 nach 5 Jahren	12
deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgr. 1a heraushebt	IVa/1a □ III/1b nach 4 Jahren	11
deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgr. 1a heraushebt.	IVa/1b	10
deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgr. 1a heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.	IVb/1a	9/1
mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, ...	Nicht belegt	9/2
deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.	Vb/1a □ IVb/2 nach 6 Jahren	9/3
deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgr. 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.	Vb/1b □ IVb/1b nach 4 Jahren	entfallen, von 9/3 erfasst

8.1.3 Die Entgeltgruppen 5 bis 9a (HI7170479)

Der **sachliche Geltungsbereich** der Entgeltgruppen 5–9a wird mit dem Begriff "Beschäftigte im Büro -, Buchhalterei-, sonstigem Innendienst und im Außendienst" umschrieben. In erster Linie sind hiermit Tätigkeiten im Bereich der allgemeinen Verwaltung angesprochen. Erfasst sind hiermit jedoch auch artverwandte Tätigkeiten, soweit sie nicht in den besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils III–VI aufgeführt sind.

Unter den Begriff "Buchhaltereidienst" fallen nur Tätigkeiten im Bereich der **kaufmännischen Buchführung** (Protokollerklärung Nr. 2). Soweit Beschäftigte in der **kameralistischen Buchhaltung** beschäftigt sind, gelten für sie die besonderen Tätigkeitsmerkmale in Teil III Abschn. 27 (Beschäftigte im Kassendienst).

Die Rechtsprechung hat sich wiederholt mit dem Begriff des "Büro- und sonstigen Innendienstes" befasst. Hierzu gehören u. a.

- Aufgaben des Verfassungsschutzes^[1],

- Lebensmittelkontrolleure^[2],
- Handelsklassenprüfer^[3],
- Daktyloskopen^[4],
- Tätigkeit einer Vorzimmerkraft^[5],
- Tätigkeit einer Grafikerin im anatomischen Institut einer tierärztlichen Hochschule^[6].

Die Anwendung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale **verneint** wurde u. a. bei

- Küchenmeister in einer Truppenküche^[7]
- Betreuungsaufgaben für behinderte Kinder in einer Schule^[8]
- Medientechniker im Klinikbereich^[9]
- Motopädin an einer Sonderschule für Körperbehinderte^[10]

In den Entgeltgruppen 5 bis 9a wird im Vergleich zum bisherigen Recht zusätzlich **zur Stärkung des Ausbildungsbezugs die Eingruppierung von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung** und entsprechender Tätigkeit ermöglicht. Die Definition der abgeschlossenen Berufsausbildung enthält § 11 TV EntgO Bund. Als alternative und gleichrangige Eingruppierung steht Entgeltgruppe 5 Fallgr. 2 auch ohne die Anforderung einer abgeschlossenen Berufsausbildung zur Verfügung: Beschäftigte (...), deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. Beide Varianten führen zu demselben Ergebnis. Diese "Zweigleisigkeit" setzt sich über die Verweise in den Tätigkeitsmerkmalen bis zur Entgeltgruppe 9a fort; d. h. es muss jeweils entweder die Voraussetzung der Entgeltgruppe 5 Fallgr. 1 (abgeschlossene Berufsausbildung und entsprechende Tätigkeit) oder der Entgeltgruppe 5 Fallgr. 2 (gründliche Fachkenntnisse) erfüllt sein.

Ausgangsentgeltgruppe in dem Bereich der Entgeltgruppen 5–9a ist die Entgeltgruppe 5 Fallgr. 1 und 2. Hiervon ausgehend steigen "zweigleisig" die Anforderungen an das Vorhandensein der Fachkenntnisse in den höheren Entgeltgruppen. Hierbei wird in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 6 bis 9a jeweils auf Beschäftigte einer niedrigeren Entgeltgruppe Bezug genommen. In diesen Fällen müssen jeweils auch die Anforderungen des in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmals vollständig erfüllt sein (Protokollerklärung zu § 2 Abs. 2 Satz 1 TV EntgO Bund).

In der Entgeltgruppe 6 wird eine Ausweitung der Kenntnisse der Breite nach – "vielseitige Fachkenntnisse" – gefordert. Die Definition der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse ist gegenüber der bisherigen Rechtslage unverändert (Protokollerklärung Nr. 5 des Teils I). Für die bisher nach diesem Tätigkeitsmerkmal gemäß Anlage 4 TVÜ-Bund in Entgeltgruppe 5 eingruppierten Beschäftigten ist eine Höhergruppierung auf Antrag in Entgeltgruppe 6 möglich. Das betrifft Beschäftigte, die im Zeitraum vom 1.10.2005 bis 31.12.2013 neu eingestellt wurden, oder in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, die in diesem Zeitraum ihre Tätigkeit gewechselt haben.

Anders als im TV-L ist auch die **Entgeltgruppe 7** im Teil I **besetzt**. Es tritt nun als weitere Anforderung hinzu das Merkmal "selbstständige Leistungen", das in der Protokollerklärung Nr. 4 näher erläutert wird. Die EG 7 lautet: "Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert". Sie basiert ohne inhaltliche Änderungen auf dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe VIb Fallgr. 1a der Anlage 1a zum BAT ohne weiteren Aufstieg. Dieses Vorgänger-Tätigkeitsmerkmal war bisher sowohl nach Anlage 2 als auch nach Anlage 4 TVÜ-Bund der Entgeltgruppe 6 zugeordnet, und zwar für alle Beschäftigten. Eine Höhergruppierung auf Antrag ist deshalb für alle Beschäftigten möglich, die dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen, also nicht nur Neueinstellungen und Tätigkeitswechsler, sondern auch für in den TVöD übergeleitete Beschäftigte.

In der **EG 8** wird die Anforderung an den Umfang der "selbstständigen Leistungen" auf ein Drittel angehoben.

Die EG 9a wurde neu kreiert. Das Tätigkeitsmerkmal lautet: "Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert." Es basiert ohne inhaltliche Änderungen auf dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe Vc Fallgr. 1a mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vb Fallgr. 1c des Teils I der Anlage 1a zum BAT. Im Übergangsrecht wurde die Dif-

ferenzierung innerhalb der Entgeltgruppe 9 durch eine differenzierende Stufenregelung und Aufteilung in eine "große" EG 9 (nun EG 9b) und eine "kleine" EG 9 (nun EG 9a) vorgenommen. Hieraus werden nun **2 eigenständige Entgeltgruppen** gebildet. Dies dient der Transparenz und Übersichtlichkeit im Verwaltungsaufbau und Hierarchie und hat auch Auswirkungen auf das Direktionsrecht.

Für die bisher nach diesem Tätigkeitsmerkmal gemäß Anlage 4 TVÜ-Bund in Entgeltgruppe 8 eingruppierten Beschäftigten ist eine Höhergruppierung auf Antrag in Entgeltgruppe 9a möglich. Das betrifft Beschäftigte, die im Zeitraum vom 1.10.2005 bis 31.12.2013 neu eingestellt wurden oder in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, die in diesem Zeitraum ihre Tätigkeit gewechselt haben. Die Überleitung der Beschäftigten aus der bisherigen sog. "kleinen Entgeltgruppe 9" mit verlängerten Stufenlaufzeiten bzw. früherer Endstufe 4 in die neue Entgeltgruppe 9a erfolgt ohne Antrag des Beschäftigten; die Stufenzuordnung ist in § 27 Abs. 3 TVÜ-Bund geregelt.

Schematische Übersicht der Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst	VergGr. und Fallgr. nach BAT/BAT-O	Entgeltgruppe und Fallgr. nach der EO Bund
der EG 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.	Vc/1a □ Vb/1c nach 3 Jahren	9a
der EG 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.	Vc/1b	8
der EG 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.	VIb/1a	7
der EG 5 Fg 1 oder Fg 2, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.	VII/1a □ VIb/1b nach 6 Jahren	6
mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.	Nicht belegt	5 Fg 1
deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.	VII/1b □ VIb/2 nach 9 Jahren	5 Fg 2

8.1.4 Die Entgeltgruppen 4 bis 1 (HI7170480)

Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 4 bis 2 erfassen Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst und haben keinen Ausbildungsbezug. Sie knüpfen ausschließlich an die auszuübende Tätigkeit an.

Ausgangsentgeltgruppe ist die EG 1 ("Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten"). Sie wurde aus der Anlage 4 TVÜ-Bund

übernommen. Der dort ausgebrachte nicht abschließende Beispielkatalog ist nunmehr in Nr. 9 der Protokollerklärungen enthalten. Lediglich das Beispiel "Bote" ist weggefallen. Boten sind nunmehr in Entgeltgruppe 3 eingruppiert (Teil III Abschn. 9 der Entgeltordnung); für in Entgeltgruppe 1 oder 2 eingruppierte Boten ist daher ein Antrag auf Höhergruppierung in Entgeltgruppe 3 möglich.

Das Tätigkeitsmerkmal "einfachste Tätigkeit" gilt nicht nur für Tätigkeiten mit Verwaltungsbezug. Es ist gleichermaßen in Teil II enthalten und gilt auch für Tätigkeiten der Teile III bis VI (§ 3 Abs. 5 TV EntgO Bund). Damit ist sichergestellt, dass in allen Teilen der Entgeltordnung eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 1 erfolgen kann.

Einfachste Tätigkeiten i. S. d. Entgeltgruppe 1 sind Tätigkeiten, die regelmäßig keine Vor- oder 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 2 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 Entgeltgruppe 1. Ein Maschineneinsatz setzt lediglich eine äußerst einfache Bedienung voraus.

Bei den weiteren Tätigkeitsmerkmalen in den unteren Entgeltgruppen hat es in der Vergangenheit z. T. erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten gegeben. Um dem zu begegnen, haben die Tarifvertragsparteien die Tätigkeitsmerkmale der EG 2 bis EG 4 neu strukturiert. Nunmehr ergibt sich folgender Aufbau:

- Entgeltgruppe 2: Einfache Tätigkeiten (mehr als sehr kurze Einweisung oder Anlernphase),
- Entgeltgruppe 3: Eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung,
- Entgeltgruppe 4: Schwierige Tätigkeiten (mehr als eingehende Einarbeitung) in Fallgr. 1 bzw. Erfordernis von zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse in Fallgr. 2.

Die **einfachen Tätigkeiten der EG 2** werden in der Protokollerklärung Nr. 8 erläutert wie folgt:

"Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind."

Das Tätigkeitsmerkmal ersetzt die früheren Tätigkeitsmerkmale, der VergGr. IXb Fallgr. 1 ("einfachere Arbeiten") und der VergGr. X Fallgr. 1 ("vorwiegend mechanische Tätigkeiten"). Es handelt sich sonach um un- bzw. angelernte Tätigkeiten, die eine Einarbeitung von mehreren Tagen oder wenigen Wochen erfordern, um eine gewisse Arbeitsgeschwindigkeit zu erlangen. Die Einarbeitung dient dem Erwerb der Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

Die Vorgänger-Tätigkeitsmerkmale sind auch bisher schon sowohl nach Anlage 2 als auch nach Anlage 4 TVÜ-Bund der Entgeltgruppe 2 zugeordnet worden, sodass sich für in den TV EntgO Bund übergeleitete Beschäftigte mit dieser Tätigkeit keine Änderung ergibt.

Die **Entgeltgruppen 3 und 4** ersetzen das frühere Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VIII, Fallgr. 1a ("schwierigere Tätigkeit"), das zu erheblichen Abgrenzungsproblemen geführt hat. Es wird nun aufgeteilt in "schwierige Tätigkeit" und Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung erforderlich ist. Das Tätigkeitsmerkmal "schwierige Tätigkeit" wird in der Protokollerklärung Nr. 7 erläutert wie folgt:

"Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i. S. d. Entgeltgruppe 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit."

Um dem Anwender das Verständnis dieses neuen Merkmals "schwierige Tätigkeit" im Verhältnis zum früheren Merkmal der "schwierigeren Tätigkeit" zu erleichtern, haben die Tarifvertragsparteien eine erläuternde Niederschriftserklärung abgegeben.

In der Niederschriftserklärung Nr. 5 haben die Tarifvertragsparteien festgelegt, dass die Tätigkeiten "Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartige Geschäfte nach Anleitung", "Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben", "Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge – auch ohne Anleitung –" der Entgeltgruppe 3 und die Tätigkeiten "Führung von Karteien oder elektronischen Dateien", die nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordnet sind oder deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt, der Entgeltgruppe 4 zugeordnet werden.

Durch Einbeziehung der Entgeltgruppe 4 auch bei Angestelltentätigkeiten haben die Tarifvertragsparteien das Entgeltgruppengefüge vollständig genutzt und im Rahmen der "Abbildung der bis zu 6-jährigen Aufstiege der VergGr. VIII, Fallgr. 1a (schwierigere Tätigkeit)" eine ausgewogene Differenzierung vorgenommen.

Danach wurden der **Entgeltgruppe 4** Tätigkeiten zugeordnet, die eine weniger als 3-jährige Berufsausbildung erfordern, und bei denen im alten Recht ein bis zu 6-jähriger Aufstieg von Vergütungsgruppe VIII nach VII möglich gewesen wäre.

Erfüllen in den TV EntgO Bund übergeleitete Beschäftigte der Entgeltgruppe 3 (Eingruppierung nach der Anlage 4 TVÜ-Bund) Voraussetzungen des neuen Tätigkeitsmerkmals "schwierige Tätigkeiten", sind sie auf Antrag in die Entgeltgruppe 4 höher zu gruppieren.

In Entgeltgruppe 4 Fallgr. 2 sind eingruppiert Beschäftigte der Entgeltgruppe 3, deren Tätigkeiten mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert. Dies basiert auf dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe VIII Fallgr. 1b mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII Fallgr. 1c des Teils I der Anlage 1a zum BAT. Das Tätigkeitsmerkmal "gründliche Fachkenntnisse" ist in der Protokollerklärung Nr. 6 definiert und entspricht dem bisherigen Recht. Auch hier ist für die nach Anlage 4 TVÜ-Bund in Entgeltgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 4 auf Antrag möglich.

Schematische Übersicht der Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst	VergGr. und Fallgr. nach BAT/BAT-O	Entgeltgruppe und Fallgr. nach der EO Bund
mit schwierigerer Tätigkeit (z. B. ...).	VIII/1a □ VII/2 nach 3 Jahren	4/1, soweit schwierige Tätigkeiten; i. Ü. 3
deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgr. 1 a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.	VIII/1b □ VII/1c nach 2 Jahren	4/2
mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der EG 2 hinausgeht.	Nicht belegt	3
mit einfacheren Arbeiten (z. B. ...).	IXb/1 □	2

	IXa nach 2 Jahren	
mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit (z. B. ...).	X/1 □ IXb/2 nach 2 Jahren	2
Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten.	Nicht belegt	1

8.2 Teil II der Entgeltordnung (HI7170481)

Die Tätigkeitsmerkmale des Teils II finden gem. § 3 Abs. 3 Satz 1 TV EntgO Bund nur Anwendung auf körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten. Definiert sind die körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten in § 2 Abs. 3 TV EntgO Bund.

Teil II der Entgeltordnung enthält allgemeine Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten. Es werden hier nahezu unverändert die in den ersten Fallgr. der Lohngruppen 1-6 enthaltenen Oberbegriffe aus dem allgemeinen Teil des Lohngruppenverzeichnisses fortgeführt. Damit findet die zu den Oberbegriffen des Lohngruppenverzeichnisses ergangene Rechtsprechung weiterhin Anwendung.

Abweichungen zum bisherigen Recht erfolgen in 2 Fällen:

Die Dauer der in Entgeltgruppe 5 geforderten abgeschlossenen Berufsausbildung hat sich von mindestens 2,5 Jahren (Lohngruppe 4 Fallgr. 1) auf mindestens 3 Jahre erhöht. Grund ist, dass die Ausbildungsordnungen in aller Regel keine 2,5-jährige Ausbildungsdauer mehr vorsehen.

Für die Eingruppierung in Entgeltgruppe 4 bedarf es einer abgeschlossenen Berufsausbildung von weniger als 3 Jahren.

Des Weiteren hat sich die Definition des Tätigkeitsmerkmals "einfache Tätigkeiten" in der Entgeltgruppe 2 geändert. Sie entspricht nun der Definition der einfachen Tätigkeit in Teil I (Protokollerklärung Nr. 4). Aufbau und Struktur der Tätigkeitsmerkmale ergibt sich aus ihrem Ausbildungsbezug.

Entgeltgruppen 1-3: Kein Erfordernis einer Ausbildung

Entgeltgruppe 4: Ausbildungsdauer von weniger als 3 Jahren

Entgeltgruppen 5-7: Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren

Hinsichtlich der Zuordnung der Tätigkeitsmerkmale zu den Entgeltgruppen ergeben sich gegenüber der Zuordnung nach den Anlagen 2 und 4 TVÜ-Bund keine Änderungen, mit Ausnahme der Tätigkeit als Bote, die nunmehr der Entgeltgruppe 3 zugeordnet ist (Teil III Abschn. 9 der Entgeltordnung).

Schematische Übersicht der Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten	Lohngruppe und Fallgruppe nach dem allgemeinen Teil des Lohngruppenverzeichnisses	Entgeltgruppe und Fallgruppe nach Teil II der EO Bund
der EG 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.	LGr. 6 Fg. 1	EG 7

der EG 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.	LGr. 5 Fg. 1	EG 6
mit abgeschlossener Berufsausbildung, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.	LGr. 4 Fg. 1	EG 5
mit abgeschlossener Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von weniger als 3 Jahren, die in ihrem oder einem diesen verwandten Beruf beschäftigt werden.	LGr. 4 Fg. 1	EG 4
für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.	LGr. 2 Fg. 1	EG 3/1
Angelernte Beschäftigte in körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten.	LGr. 2a Fg. 1	EG 3/2
Beschäftigte der EG 2 mit Tätigkeiten, die die Kräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.	LGr. 2a Fg. 3	EG 3/3
mit einfachen Tätigkeiten.	LGr. 1 Fg. 1	EG 2
mit einfachsten Tätigkeiten.	Nicht belegt (entnommen der Anlage 4 TVÜ-Bund mit Ausnahme des Tätigkeitsmerkmals "Bote")	EG 1

8.3 Teil III der Entgeltordnung (HI7170482)

In Teil III der Entgeltordnung sind die Tätigkeitsmerkmale für besondere Beschäftigtengruppen geregelt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist Teil III in alphabetischer Reihenfolge in 48 Abschnitte unterteilt nach Berufs- und Beschäftigtengruppen. Große Abschnitte sind wiederum in Unterabschnitte gegliedert wie z. B. Abschn. 16 (Fremdsprachendienste) oder Abschn. 21 (Gesundheitsberufe).

Die Berufsgruppen sind aus folgenden früheren Bereichen zusammengeführt worden:

- **Aus Teil I der Vergütungsordnung zum BAT**

- Apotheker (Abschn. 1),
- Archiv- und Bibliotheksdienst (Abschn. 2),
- Ärzte und Zahnärzte (Abschn. 3),
- Berechner von Amts-, Dienst- oder Versorgungsbezügen sowie von Entgelten (Abschn. 8),
- Forschung (Abschn. 12),
- Ingenieure (Abschn. 25),
- Kassendienst (Abschn. 27),
- Registraturen (Abschn. 36),
- Tierärzte (Abschn. 43).

- **Aus Teil II der Vergütungsordnung zum BATz. B.:**

- geprüfter Meister (Abschn. 32).

- **Aus Teil III der Vergütungsordnung zum BAT z. B.:**

- Fremdsprachendienst (Abschn. 16).

- **Aus Teil I des Lohngruppenverzeichnisses für Arbeiter z. B.:**

- Boten sowie Pförtner (Abschn. 9),
- Fahrer (Abschn. 10),
- Küchenhilfskräfte und Buffethilfskräfte (Abschn. 29).

8.3.1 Struktur des Teils III (HI7170483)

Die Entgeltgruppe 1-3 wie auch die Entgeltgruppen 4 und 7 werden in den Teil III integriert, um so die ganze Bandbreite der Entgeltgruppen weitgehend zu nutzen und Differenzierungen in der Wertigkeit der Tätigkeiten zu ermöglichen. Auch wurden die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 4 zur Behebung von Abgrenzungsschwierigkeiten neu strukturiert.

Die Berufsbilder wurden aktualisiert und in § 11 Satz 2 TV EntgO Bund wurde ausdrücklich normiert, dass die in den Tätigkeitsmerkmalen genannten Ausbildungsberufe auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe umfassen. In der Vorbemerkung zu Abschn. 21 (Beschäftigte in Gesundheitsberufen) wurde ausdrücklich festgelegt, dass Beschäftigte mit den dort genannten Vorläuferausbildungen auch von den nunmehr aufgeführten Berufsbezeichnungen erfasst werden.

8.3.2 Berufsgruppenspezifische höhere Eingruppierungen (HI7170484)

Für eine Reihe von Berufsgruppen haben die Tarifvertragsparteien aus unterschiedlichen Gründen höhere Eingruppierungen vereinbart.

Zum einen wurden auf dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels **bestimmte Tätigkeiten von besonders gesuchten Berufsgruppen höher bewertet**. Dies erfolgte z. B. bei folgenden Berufsgruppen:

- **Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten (Abschn. 2)**

Die Tätigkeitsmerkmale sind redaktionell wie inhaltlich überarbeitet worden und

an die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale in Teil I angeglichen worden. Bislang war die höchste Eingruppierung die Entgeltgruppe 10. Nunmehr ist die höchste Eingruppierung die Entgeltgruppe 12.

- **Beschäftigte in der Informationstechnik (Abschn. 24)**

Dieser Bereich ist völlig neu gefasst worden. Angesichts des raschen Wandels in diesem Bereich sind statt IT-spezifischen Begrifflichkeiten unbestimmte Rechtsbegriffe verwandt worden. Aufgrund dessen müssen in diesem Bereich die neuen Eingruppierungen vollständig neu festgestellt werden.

Im vergleichsweise mittleren Dienst sind neue Tätigkeitsmerkmale in den Entgeltgruppen 6 bis 9b vereinbart worden, die die neuen Berufsabschlüsse in diesem Bereich berücksichtigen. Ergänzend ist der "sonstige Beschäftigte" vereinbart worden. Beschäftigte mit einschlägig abgeschlossener Berufsausbildung sind z. B. Fachinformatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, technische Systeminformatiker, IT-Systemkaufleute oder IT-Systemelektroniker.

Im vergleichsweise gehobenen Dienst bildet die Entgeltgruppe 10 die Grundeingruppierung. Gefordert ist eine einschlägige Hochschulbildung z. B. in der Fachrichtung Informatik und entsprechende Tätigkeit. Ergänzend ist der "sonstige Beschäftigte" vereinbart worden. Höchste Eingruppierung ist die Entgeltgruppe 13.

Beschäftigte in der Informationstechnik mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sind in Teil I der Entgeltordnung eingruppiert (§ 3 Abs. 4 Satz 3 TV EntgO Bund).

Entfallen ist die **Programmierzulage**. Beschäftigte, die bislang Anspruch auf die Programmierzulage hatten, erhalten eine Besitzstandszulage gem. § 25 Abs. 3 TVÜ-Bund. Bei übergeleiteten Beschäftigten, die auf Antrag höher gruppiert werden, entfällt die Programmierzulage vollständig (§ 26 Abs. 4 Satz 1 bzw. Abs. 5 Satz 1 TVÜ-Bund).

● **Ingenieure (Abschn. 25)**

Die Grundeingruppierung für alle Ingenieure bildet weiterhin die Entgeltgruppe 10, die höchste Eingruppierung ist die Entgeltgruppe 13. Die maßgebliche Änderung besteht darin, dass das geforderte zeitliche Maß bei den Heraushebungsmerkmalen der Entgeltgruppen 11 bis 13 generell von der Hälfte auf "mindestens ein Drittel" reduziert wurde.

Auch ist – anders als in Vergütungsgruppe Va Fallgr. 1 und 2 des Teils I der Anlage 1a zum BAT – keine 6-monatige Einarbeitungszeit in einer niedrigen Entgeltgruppe mehr vereinbart worden.

Auf der anderen Seite ist die Technikerzulage entfallen. Auch ist die in Teil I Vergütungsgruppe IIa Fallgr. 8 und 9 der Anlage 1a zum BAT enthaltene frühere Vergütungsgruppenzulage nach 10-jähriger Bewährung nicht mehr vereinbart worden. Die übergeleiteten Beschäftigten erhalten gem. § 9 Abs. 9 TVÜ-Bund insoweit Besitzstand.

Für in den TV EngO Bund übergeleitete Ingenieure, die auf Antrag höhergruppiert werden, entfallen etwaige Besitzstandszulagen für Techniker- oder Vergütungsgruppenzulagen vollständig.

● **Meister (Abschn. 32)**

Die Tätigkeitsmerkmale für geprüfte Meister sind vollständig überarbeitet worden. Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte, denen Meistertätigkeiten übertragen wurden, ohne dass sie eine Meisterprüfung bestanden haben, wurden nicht mehr vereinbart (sog. Funktionsmeister). Meistertätigkeiten sollen zukünftig in aller Regel nur geprüften Meistern übertragen werden. Soweit im Einzelfall gleichwohl Beschäftigten ohne bestandene Meisterprüfung Meistertätigkeiten übertragen werden, sind diese gem. § 13 Abs. 1 TV EntgO Bund bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Entsprechendes gilt für das bisherige Tätigkeitsmerkmal des "Maschinenmeisters". Aufgrund dessen hat sich die Zahl der Tätigkeitsmerkmale auf nur noch 4 reduziert. Die Grundeingruppierung wurde von der Entgeltgruppe 6 (nach Anlage 4 TVÜ-Bund) auch auf die Entgeltgruppe 8 angehoben. Die Entgeltgruppen 9a und 9b enthalten Heraushebungsmerkmale, die inhaltlich dem bisherigen Recht entsprechen. Allerdings konnte nach bisherigem Recht höchstens die "kleine Entgeltgruppe 9" erreicht werden.

Entfallen ist die Meisterzulage und eine Entgeltgruppenzulage ist nicht mehr vereinbart worden. Soweit übergeleitete Beschäftigte auf Antrag höhergruppiert werden, entfällt gem. § 26 Abs. 5 Sätze 1 TVÜ-Bund der Besitzstand für die bisherige Vergütungsgruppenzulage und die Meisterzulage. Die Stufenzuordnung richtet sich in diesen Fällen nach § 26 Abs. 5 Satz 2-4 TVÜ-Bund.

Soweit Tätigkeiten von Meistern speziell geregelt sind, wie z.B. für Gärtnermeister oder geprüfte Meister für Bäderbetriebe, gelten nur die spezielleren Tätigkeitsmerkmale.

● **Techniker (Abschn. 41)**

Die Grundeingruppierung wurde wie bei den geprüften Meistern von der Entgeltgruppe 6 (nach Anlage 4 TVÜ-Bund) auf die Entgeltgruppe 8 angehoben. Höchste Eingruppierung bildet erstmals die Entgeltgruppe 9b.

Entgeltgruppenzulagen sind für Techniker nicht mehr vorgesehen.

In den TV EntgO Bund übergeleitete Techniker, die auf Antrag höhergruppiert wurden, entfällt ein etwaiger Besitzstand für eine Vergütungsgruppenzulage. Die Stufenzuordnung in diesen Fällen richtet sich nach § 26 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund.

Bei vereinzelt Berufsgruppen wurden **Beschränkungen bei der Höhe der Eingruppierung** – weil sachlich als nicht gerechtfertigt empfunden – **beseitigt**, wodurch sich bei diesen Berufsgruppen neue Eingruppierungen ergeben. Dies ist z. B. der Fall bei

- Beschäftigten in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten,
- Beschäftigten im Forstdienst (Abschn. 13).

Bei anderen Berufsgruppen waren die Tätigkeitsmerkmale **stark veraltet und entsprachen nicht mehr den gesteigerten Anforderungen der Tätigkeit sowie geänderten bzw. neuen Bildungsabschlüssen**. Hierdurch resultierten höhere Eingruppierungen wie z. B. bei

- Beschäftigten im Fremdsprachendienst (Abschn. 16),
- Beschäftigten in der Konservierung, Restaurierung und Grabungstechnik (Abschn. 28),
- Beschäftigten in Magazinen oder in Lagern (Abschn. 31),
- Beschäftigten mit Tätigkeiten in der Instandhaltung und Bedienung von Gebäude und Betriebstechnik (Abschn. 19).

Eine Reihe von speziellen Tätigkeitsmerkmalen sind nicht mehr vereinbart worden. Die Tätigkeiten sind vielmehr anderen Tätigkeitsmerkmalen zugeordnet wie bzw.

- Faktoren (Druckereimeister, nunmehr zugeordnet Abschn. 32),
- Forstaufseher und Forstwarte (nunmehr zugeordnet Abschn. 41 des Teils III oder den Tätigkeitsmerkmalen des Teils I),
- Kanzleivorsteher (zugeordnet in Teil I),
- Kesselwärter (zugeordnet Abschn. 19),
- Küstenfunkdienst (zugeordnet den technisch geprägten Tätigkeitsmerkmalen des Teils III wie z. B. Ingenieure in Abschn. 25),
- Modelleure (zugeordnet Abschn. 33),
- Pressedienst/Schriftleiter (zugeordnet Teil I),
- Rechner (zugeordnet Teil I),
- Beschäftigte im Schreib-, Fernschreib- und Funkfernschreibdienst (zugeordnet Teil I).

Die Eingruppierung richtet sich danach, ob die auszuübenden Tätigkeiten eine eingehende Einarbeitung erfordern (EG 3), schwierig sind (EG 4) oder gründliche Fachkenntnisse erfordern (EG 5),

- Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden (zugeordnet Abschn. 23).

Für eine ganze Reihe von Tätigkeiten sind mangels Regelungsbedarfs die bisherigen Tätigkeitsmerkmale völlig entfallen. Dies sind z. B. Abrechnungskassierer bei den Versorgungsbetrieben, Büglerinnen, Dorfhelfer, Filmvorführer, Fischereiaufseher, Fleischkontrolleure, Klärwerker, Krankenbesucher, Küster, Landfrauen, Lektoren, Näherinnen, Ofenheizer, Pflanzenbeschauer, Plätterinnen, Seehafengesundheitsaufseher, Straßenbauarbeiter, Straßenwärter, Beschäftigte an Theater und Bühnen, Waschmeister, Wirtschaftler, Wäscherinnen.

8.4 Teil IV der Entgeltordnung (HI7170485)

Teil IV der Entgeltordnung enthält die besonderen Tätigkeitsmerkmale für den Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg), die bisher in Teil III der Anlage 1a zum BAT sowie in den Sonderverzeichnissen 2a und 2b des Lohngruppenverzeichnisses enthalten waren. In dem Teil sind also in gleicher Weise frühere Angestellten- und Arbeitermerkmale aufgegangen.

Teil IV der Entgeltordnung gliedert sich in 32 Abschnitte mit ca. 350 Tätigkeitsmerkmalen.

Besonders zu erwähnen ist der Abschnitt 25, in dem die **Tätigkeitsmerkmale für den Pflegedienst** enthalten sind. Sie sind deshalb in Teil IV geregelt, weil es im Bereich des Bundes Krankenhäuser nur bei der Bundeswehr gibt. Das Entgelt der Pflegekräfte richtet sich nunmehr nach den Tätigkeitsmerkmalen des Abschn. 25 i. V. m. der Anlage E (Bund) TVöD besonderer Teil Verwaltung. Der Abschn. 25 enthält Vorbemerkungen, in denen auch die verschiedenen Pflegezulagen geregelt sind sowie 6 Unterabschnitte.

Die Eingruppierungen der Ärzte sind in Teil III Abschn. 3 der Entgeltordnung geregelt. Das Entgelt ergibt sich aus der Tabel-

le in Anlage D (Bund) TVöD besonderer Teil Verwaltung, die mit den kommunalen Regelungen des TVöD BT-K übereinstimmt.

8.5 Teil V der Entgeltordnung (HI7170486)

Teil V der Entgeltordnung enthält die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Bereich des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI). Sie waren bisher in Teil II Abschn. M und in Teil III Abschn. B und D der Anlage 1a zum BAT sowie in den Sonderverzeichnissen 2d, 2e und 2f des Lohngruppenverzeichnisses des Bundes enthalten. Dementsprechend sind auch in diesem Teil frühere Angestellten- und Arbeitermerkmale aufgegangen und verschmolzen worden.

Schwerpunkt dieses Teils bilden die Regelungen für die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes. Die bisherigen ca. 550 Tätigkeitsmerkmale waren weitgehend überholt und wurden durch 200 neue Tätigkeitsmerkmale in einer neuen Struktur ersetzt, die vielfach auch die Rahmenbedingungen für einen flexibleren und effizienteren Personaleinsatz verbessern.

8.6 Teil VI der Entgeltordnung (HI7170487)

Teil VI der Entgeltordnung enthält besondere Tätigkeitsmerkmale im Bereich der Bundespolizei, die bisher im Sonderverzeichnis 2h des Lohngruppenverzeichnisses geregelt waren. Es haben sich nur vereinzelte inhaltliche Änderungen ergeben.

9 Allgemeine Grundlagen und Grundsätze der Eingruppierung bei Beschäftigten, die nach dem TV EntgO Bund einzugruppieren sind (HI7170488)

9.1 Funktion und Bedeutung der Eingruppierung (HI7170489)

Die Eingruppierung ist von zentraler Bedeutung für das Entgelt des Beschäftigten. Grundlage des Entgelts ist das Tabellenentgelt, das sich ihrerseits nach der Entgeltgruppe bestimmt. Die Entgeltgruppe ihrerseits wird gem. § 12 Abs. 1 TVöD (Bund) nach der Regelung des TV EntgO Bund nicht etwa frei vereinbart oder einseitig vom Arbeitgeber festgelegt, sondern bestimmt sich **nach der Wertigkeit der auszuübenden Tätigkeit** (§ 12 Abs. 2 Sätze 1 TVöD (Bund)). Zur Feststellung dieser Wertigkeit sieht § 12 Abs. 2 Satz 3–6 ein eigenes Bewertungsverfahren vor. Am Ende des Verfahrens steht die Zuordnung einer Tätigkeit zu einer Entgeltgruppe im Gesamtsystem der Entgeltordnung. **Dieser Vorgang ist die Eingruppierung.**

Die Grundsätze für die Eingruppierung sind in den §§ 12, 13 TVöD (Bund) geregelt, wobei **§ 12 TVöD (Bund) als Kernvorschrift für die Eingruppierung** dient. Danach richtet sich die Eingruppierung nach dem TV EntgO Bund und somit nach den Tätigkeits-(Eingruppierungs-)Merkmalen der Entgeltordnung (Anlage 1 zu TV EntgO Bund). Die Eingruppierung (= Einreihung) des Beschäftigten ergibt sich aus der **unmittelbaren Wirkung der Tarifnorm selbst als deren zwingende rechtliche Folge** (Tarifautomatik).

Aus der Eingruppierung (= Einreihung in das System der Entgeltordnung) ergeben sich **tarifliche Folgen** wie:

- durch Feststellung der Entgeltgruppe die Höhe des Entgelts,
- durch Feststellung der Entgeltgruppe/Fallgruppe evtl. eine Entgeltgruppenzulage oder eine Funktionszulage.

9.2 Geltungsbereich der Eingruppierung (HI7170490)

Die Eingruppierungsregelungen der §§ 12, 13 TVöD (Bund) gelten nur für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD (Bund) fallen.

Soweit die Tätigkeit von Beschäftigten nicht von der Entgeltordnung erfasst wird, etwa bei Lehrkräften, richtet sich die Eingruppierung nicht nach § 12 TVöD (Bund), sondern nach Richtlinien und Erlassen^[1] bzw. ist bei den unter § 1 Abs. 2 TVöD fallenden Beschäftigten einzelvertraglich zu vereinbaren.

Unter § 1 Abs. 2 TVöD fallen z. B.

- leitende Angestellte entsprechend § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Chefärztinnen/Chefärzte,
- Beschäftigte, die ein über die Entgeltgruppe 15 hinausgehendes Entgelt erhalten,
- bei deutschen Dienststellen im Ausland eingestellte Ortskräfte.

9.3 Auslegung von Eingruppierungsnormen (HI7170491)

Die Entgeltordnung enthält unterschiedliche, in ihrer Wertigkeit abgestufte unbestimmte Tätigkeitsmerkmale, die im Einzelfall auszufüllen sind. Diese unbestimmten Rechtsbegriffe sind solche, deren Inhalt nicht durch einen feststehenden Sachverhalt bestimmt wird, sondern bei deren Anwendung auf den Einzelfall eine Fixierung erforderlich ist, die entweder im Bereich des Tatsächlichen (z. B. bei dem Begriff "Dunkelheit") oder im Bereich des Rechtlichen liegen kann (z. B. bei den Begriffen wie "gute Sitten", "Treu und Glauben" usw.).

Unter die letzte Kategorie fallen auch die zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffe der Entgeltordnung. Unbestimmte Rechtsbegriffe in den normativen Teilen von Tarifverträgen erfordern einen **Beurteilungsspielraum** zum Zwecke der Subsumtion des Einzelfalls unter den jeweiligen unbestimmten Rechtsbegriff.^[1] Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist **zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen**, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat.

Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, die im Bereich des Arbeitgebers praktische Tarifübung, die Anschauung der beteiligten Berufskreise auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, die Einschätzung im Wirtschaftsleben heranziehen.

^[2] Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.^[3] Allerdings verbleibt es auch hierbei beim Grundsatz der objektiven Auslegung: Die Tarifunterworfenen müssen unmittelbar aus dem Tarifvertrag erkennen können, welchen Regelungsgehalt die Tarifnormen haben.^[4]

Bei verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen mit unbestimmten Rechtsbegriffen werden durch die Tarifvertragsparteien durch **Klammerzusätze** oder durch **Protokollerklärungen** Tätigkeitsbeispiele aufgenommen. Damit haben die Tarifvertragsparteien die Subsumtion von bestimmten Tätigkeiten unter die unbestimmten Rechtsbegriffe vorgenommen. Werden beispielhaft entsprechende Tätigkeiten beschrieben, die von Beschäftigten ausgeübt werden, entfällt die Prüfung, ob die Anforderungen des unbestimmten Rechtsbegriffs erfüllt sind. Durch die Tätigkeitsbeispiele legen die Tarifvertragsparteien grundsätzlich fest, dass diese Tätigkeiten den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der betreffenden Entgeltgruppe entsprechen. Mit den Tätigkeitsbeispielen wird zum Ausdruck gebracht, dass die genannten Beispielstätigkeiten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale erfüllen.

^[5] Sind daneben weitergehende Anforderungen – z. B. in der Person des Beschäftigten – zu erfüllen, ist dies gesondert zu prüfen. Bei nicht im Beispielskatalog genannten Aufgaben muss es sich um Tätigkeiten handeln, die den in der Tarifnorm aufge-

fürten vergleichbar sind und insbesondere bei ihrer Erledigung einen gleichwertigen Schwierigkeitsgrad aufweisen.^[6]

Praxis-Beispiel

Ist ein Beschäftigter in einem Bauamt mit 55 % seiner Tätigkeit mit der örtlichen Leitung schwieriger Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung befasst, erfüllt er grundsätzlich die Voraussetzungen zur Eingruppierung nach EG 11 Fallgr. 1 Teil III Abschn. 25 der Entgeltordnung, da die Tarifvertragsparteien in der Protokollerklärung Nr. 3 entsprechende Tätigkeiten als "besondere Leistungen" definiert haben.

Soweit dieser Beschäftigte nicht über eine abgeschlossene technische Hochschulbildung entsprechend § 9 TV EntgO Bund verfügt, sind daneben die **persönlichen** Voraussetzungen als "sonstiger Beschäftigter" zu prüfen.

9.4 Die §§ 12, 13 TVöD (Bund) als Grundnormen der Eingruppierung (HI7170492)

Alle Eingruppierungsvorgänge ab dem 1.1.2014 sind grundsätzlich nach diesen Vorschriften vorzunehmen. Dies gilt

- für Eingruppierungsvorgänge bei Neueinstellungen und
- für Eingruppierungsvorgänge (Umgruppierungen, Höhergruppierungen, Herabgruppierungen) von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis am 31.12.2013 schon und am 1.1.2014 noch bestand.

Die §§ 12 und 13 TVöD (Bund) sind an die Regelungen in den §§ 22, 23 BAT/BAT-O angelehnt und enthalten im Vergleich zum bisherigen Recht keine inhaltlichen Änderungen. Deswegen können bei Eingruppierungen die bisherigen Auslegungs- und Rechtsprechungsgrundsätze weiter herangezogen werden. Die Regelungen gelten unabhängig von der bisherigen Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte. Die im früheren Einreihungsrecht der Arbeiter bestehende Möglichkeit, einen Mischlohn zu vereinbaren (§ 2 Abs. 5 TV-LohngrV), wurde im TVöD (Bund) nicht wieder aufgenommen.

Grundlegende Rechtsnorm für die Eingruppierung der Beschäftigten ist der § 12 TVöD (Bund). § 12 Abs. 1 Satz 2 TVöD (Bund) bestimmt, dass der Beschäftigte Entgelt nach der Entgeltgruppe erhält, in die er eingruppiert ist. Unter Eingruppierung ist hierbei die Einordnung des einzelnen Beschäftigten in das kollektive Entgeltschema des TV EntgO Bund zu verstehen. Die Eingruppierung richtet sich dabei nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage zu TV EntgO Bund).

Beachten Sie, dass verschiedene Entgeltgruppen **stufenweise** aufeinander aufbauen. Sie müssen in diesen Fällen zunächst die Entgeltgruppe mit der niedrigeren Ordnungszahl prüfen (z. B. Teil I EG 5 Fallgr. 2 – gründliche Fachkenntnisse), bevor Sie – bei Erfüllen der Voraussetzungen dieser Entgeltgruppe – zur Prüfung der Entgeltgruppe mit der höheren Ordnungszahl (EG 6 gründliche und vielseitige Fachkenntnisse) übergehen usw. So bauen beispielsweise die Entgeltgruppen 1 bis 9a sowie EG 10 bis 12 auf der Basis der EG 9b Fallgr. 1 und Fallgr. 2 des Teils I der Entgeltordnung aufeinander auf.^[1]

9.5 Grundsatz der Tarifautomatik (HI7170493)

Nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund) ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte, von dem Beschäftigten nicht nur vorübergehende **auszuübende** Tätigkeit entspricht. **Diese Kernvorschrift für die Eingruppierung enthält den Grundsatz der Tarifautomatik.** Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG besagt der Grundsatz der Tarifautomatik Folgendes: "Durch die Erfüllung bestimmter Merkmale einer Entgeltgruppe erfolgt **automatisch** die Eingruppierung, ohne dass es eines förmlichen Aktes seitens des Arbeitgebers hierzu bedarf."^[1]

Schon der Wortlaut "... **ist** eingruppiert" macht erkennbar, dass nicht der Arbeitgeber den Beschäftigten, etwa durch ein förm-

liches Schreiben, in eine Entgeltgruppe eingruppiert, sondern die auszuübende Tätigkeit des Beschäftigten die Entgeltgruppe bestimmt. Der Beschäftigte ist daher automatisch in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die auszuübende Tätigkeit des Beschäftigten erfüllt. Die Eingruppierung ergibt sich somit bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen als zwingende rechtliche Folge. Die Eingruppierungs-Feststellung des Arbeitgebers bzw. die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag haben dagegen nur **deklaratorische** Bedeutung. Der Arbeitnehmer besitzt einen Klageanspruch auf die richtige Eingruppierung.

Praxis-Beispiel

Der Beschäftigte B beginnt bei einer Bundesbehörde eine Tätigkeit als Verwaltungsangestellter zum 1.1.00. Im Arbeitsvertrag wird eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 8 vereinbart. Die vom Beschäftigten auszuübenden Aufgaben entsprechen jedoch Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9a. Nach dem Grundsatz der Tarifautomatik ist der Beschäftigte B ab 1.1.00 automatisch in der Entgeltgruppe 9a eingruppiert.

Abwandlung des Beispiels:

Im Arbeitsvertrag wird eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 9a vereinbart. Die vom Beschäftigten auszuübende Tätigkeit entspricht jedoch Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8.

Nach dem Grundsatz der Tarifautomatik ist hier der Beschäftigte B ab 1.1.00 automatisch in der Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Es bedarf hierzu keiner Änderungskündigung.^[2] Voraussetzung einer derartigen einseitigen Herabgruppierung ist allerdings, dass die falsche Eingruppierung irrtümlich erfolgte. Hierfür ist im Streitfalle der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig.

Hinweis

Beachten Sie:

Selbst wenn im Arbeitsvertrag eine Entgeltgruppe angegeben wurde, die nicht den tariflichen Eingruppierungsregelungen entspricht, ergibt sich hieraus **grundsätzlich kein eigenständiger individualvertraglicher Entgeltanspruch**. Mit der Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag erfüllt der Arbeitgeber lediglich seine tarifliche Verpflichtung gem. § 12 Abs. 3 TVöD (Bund), im Arbeitsvertrag **deklaratorisch** die Entgeltgruppe anzugeben, die sich nach Maßgabe der tariflichen Eingruppierungsregelungen ergibt. Mit dem Verweis auf die tariflichen Bestimmungen bringt der Arbeitgeber zum Ausdruck, dass nur das Entgelt gewährt werden soll, das dem Tarifvertrag entspricht. Ein eigenständiger Entgeltanspruch wird damit nicht begründet. Ein einzelvertraglicher Anspruch oder gar eine übertarifliche Vergütung kann – ohne dass weitere, besondere Umstände hinzutreten – nicht vorausgesetzt werden.^[3] Ein derartiger besonderer Umstand wäre z. B. die Vereinbarung einer bewusst übertariflichen Eingruppierung.

Wichtig

Für die Frage, in welche Entgeltgruppe der Beschäftigte einzugruppiert ist, ist dessen gesamte **auszuübende**, nicht dage-

gen die **ausgeübte** Tätigkeit maßgebend. Entscheidend ist somit grundsätzlich die vom Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsvertrages übertragene Tätigkeit.

9.6 Eingruppierungserhebliche Tätigkeiten (HI7170494)

Nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund) bildet die "... gesamte nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit" die Eingruppierungsgrundlage.

Die "**... gesamte Tätigkeit**" bedeutet, dass es nicht zulässig ist, Teile einer Tätigkeit außer Betracht zu lassen. Auch Tätigkeiten mit nur einem geringeren Anteil an der Gesamttätigkeit fließen also in die Bewertung ein. Höherwertige, etwa nur einen geringen Zeitanteil umfassende Tätigkeiten können sich bei der Bewertung der Gesamttätigkeit auswirken und letztlich auch über die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe entscheiden.

Die "**... auszuübende Tätigkeit**" bestimmt sich nach dem Arbeitsvertrag. "Auszuüben" ist die Tätigkeit, die dem Beschäftigten von der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle zugewiesen wurde. Eine "ausgeübte" Tätigkeit, die sich der Beschäftigte "selbst an Land gezogen hat"^[1] ist nicht zu bewerten. Wurde die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit mit den im Arbeitsumfeld tätigen Arbeitskollegen und ggf. auch mit dem unmittelbaren Vorgesetzten abgestimmt, ohne dass eine – auch nur stillschweigende – Zustimmung der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle des Arbeitgebers vorliegt, wird ein Höhergruppiierungsanspruch nicht begründet.^[2]

"**Nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit**" bedeutet, dass die Tätigkeit nur insoweit Grundlage für die Eingruppierung ist, als sie nicht nur zur vorübergehenden Ausübung übertragen ist. Sie muss also auf Dauer übertragen sein.

Hinweis

Nicht "... nur vorübergehend auszuüben", sondern auf Dauer übertragen ist die Tätigkeit eines Beschäftigten, der als sog. **Springer** als ständige Aufgabe andere Mitarbeiter während ihrer Abwesenheit zu vertreten hat.

Abzugrenzen hiervon ist die Befugnis des Arbeitgebers, ohne arbeitsvertragliche Änderung im Rahmen des Direktionsrechts eine höherwertige Tätigkeit **vorübergehend** zu übertragen (§ 14 Abs. 1 TVöD). "Vorübergehend" ist eine Übertragung, wenn ihre zeitliche Begrenzung von Anfang an feststeht, etwa für die befristete Vertretung eines anderen, z. B. erkrankten, Mitarbeiters. In diesem Zusammenhang stellt sich im Weiteren die Frage, ob gem. § 14 TVöD die Gewährung einer Zulage in Betracht kommt.^[3] Die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit muss **billigem Ermessen** entsprechen^[4] und darf nicht zur Umgehung der Tarifautomatik genutzt werden.

Hinweis

Die vom Beschäftigten auszuübende Tätigkeit nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund) bestimmt sich grundsätzlich nach dem Arbeitsvertrag. Ergänzend sind eine Niederschrift nach dem Nachweisgesetz oder klare (schriftliche) Festlegungen über den jeweiligen Aufgabenbereich des Beschäftigten durch Geschäftsverteilungspläne, Arbeitsplatzbeschreibungen etc. zu treffen.

Dies gilt im Besonderen auch für solche Beschäftigte, die aufgrund ihrer Vor-/Ausbildung als "überqualifiziert" zu bezeichnen sind. Hier sollte durch die "befugte Stelle" (Personalamt bzw. sonstige Arbeitgebervertreter) der Aufgabenbereich detailliert beschrieben und insbesondere die schriftliche Festlegung getroffen werden, auf welchem Niveau (z. B. Fachhochschulniveau) Tätigkeiten zu bearbeiten sind.

9.7 Direktionsrecht des Arbeitgebers (HI7170495)

Die rechtliche Grundlage des **Weisungs- oder Direktionsrechts** findet sich in **§ 106 GewO**.^[1] Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach **billigem Ermessen** (§ 315 BGB) näher bestimmen. Daneben umfasst das Weisungsrecht aber auch die Möglichkeit, das arbeitsbegleitende Verhalten der Arbeitnehmer zu reglementieren (z. B. Alkoholverbote). Das Weisungsrecht kann durch Arbeitsvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung, einen anwendbaren Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften eingeschränkt werden. Insbesondere darf der Arbeitgeber sein Weisungsrecht nicht in Widerspruch zu gesetzlichen Bestimmungen ausüben.^[2] Bei der Entscheidung müssen die Interessen der Arbeitsvertragsparteien gegeneinander abgewogen werden. Der Arbeitgeber hat auch die speziellen Belange des Arbeitnehmers, etwa wegen einer Erkrankung, zu beachten.^[3]

Ist die Leistungserbringung im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschrieben, kann der Arbeitgeber die Leistungspflicht im Einzelnen bestimmen. Die Arbeitsvertragsmuster des Bundes tragen dem Rechnung, indem sie lediglich die Nennung der Entgeltgruppe – ohne Bezeichnung der Fallgruppe oder einer konkreten Tätigkeit – vorsehen. Damit werden Beschäftigte regelmäßig für einen allgemein umschriebenen Aufgabenbereich eingestellt. Dieser wird lediglich von der genannten Entgeltgruppe konkretisiert. Durch diese allgemeine Umschreibung erstreckt sich das Direktionsrecht des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst nach ständiger Rechtsprechung des BAG auf alle Tätigkeiten, die die Merkmale der Entgeltgruppe erfüllen, für die der Beschäftigte eingestellt ist.

Diese Vertragsmuster des Bundes entsprechen allerdings nur dann den Erfordernissen des Nachweisgesetzes, wenn sie durch eine Niederschrift nach dem Nachweisgesetz ergänzt werden, die sowohl den Arbeitsort wie auch eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit anführt. Durch eine derartige Niederschrift wird das Direktionsrecht eingeschränkt auf die angeführten Tätigkeiten. Denn mit der Niederschrift wird der Beschäftigte über den Vertragsinhalt informiert. Die Niederschrift setzt eine bereits zuvor getroffene vertragliche Vereinbarung voraus, deren Inhalt durch die Niederschrift nunmehr fixiert und dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird. **Der Inhalt der Niederschrift ist also Vertragsinhalt.** Um eine Einschränkung des Direktionsrechts zu vermeiden, ist die Aufnahme einer **umfassenden Umsetzungsklausel** in den Arbeitsvertrag **zwingend geboten**.

Die dementsprechende Umsetzungsklausel im Musterarbeitsvertrag des Bundes lautet:

§ 4

Der Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe TVöD eingruppiert.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.

Eine noch transparentere und alle Konstellationen umfassende Umsetzungsklausel könnte lauten:

"Der Arbeitgeber hat das Recht zur Umsetzung sowie zur Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung (§ 4 TVöD). Insbesondere ist es ihm unbenommen, dem Beschäftigten aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen eine andere

Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen."

Enthält der Arbeitsvertrag eine derartige Umsetzungsklausel, kann der Arbeitsort sowie die kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit direkt im Arbeitsvertrag angeführt werden.^[4]

Bei entsprechender Fassung des Arbeitsvertrages ist die Übertragung unterschiedlicher Tätigkeiten kraft Weisung zulässig. **Voraussetzung ist aber, dass diese als gleichwertig anzusehen sind.** Die Gleichwertigkeit bestimmt sich mangels anderer Anhaltspunkte grundsätzlich aus der auf den Betrieb abgestellten Verkehrsauffassung und dem sich daraus ergebenden Sozialbild. Bei Anwendung eines tariflichen Vergütungssystems orientiert sie sich i. d. R. an diesem System.^[5]

Beschäftigten im öffentlichen Dienst können i. d. R. durch Arbeitgeberweisung alle Tätigkeiten übertragen werden, die die Merkmale der für sie maßgebenden Entgeltgruppe erfüllen.^[6] In Ausführung des Direktionsrechts kann der Arbeitgeber in den arbeitsvertraglichen Grenzen die vom Beschäftigten geschuldete, also die von ihm "auszuübende Tätigkeit", konkretisieren. Durch die Entgeltordnung haben die Tarifvertragsparteien die Wertigkeit der jeweiligen Tätigkeit standardisiert. Diese standardisierte Bewertung ist der Maßstab für die Vergleichbarkeit von Tätigkeiten. Das Weisungsrecht beschränkt sich auf die durch die Entgeltordnung als vergleichbar festgelegten Tätigkeiten.^[7] **Der Rahmen der Weisungsbefugnis hat sich durch den TVöD erhöht.** In einzelnen Entgeltgruppen sind teilweise unterschiedliche Vergütungsgruppen zusammengefasst, die früher eine geschlossene Gruppe an Tätigkeiten gebildet haben. Aufgrund der Überleitung ist nun die Gesamtheit der Vergütungsgruppen in einer Entgeltgruppe der Maßstab.^[8]

Praxis-Beispiel

Einem Beschäftigten, der tarifgerecht nach altem Recht in der Vergütungsgruppe III ohne Aufstieg eingruppiert ist, können auch Tätigkeiten der alten Vergütungsgruppe IVa mit Aufstieg nach III übertragen werden, da beide in der Entgeltgruppe 11 zusammengefasst sind.

Des Weiteren wurde im Übergangsrecht die gesamte Entgeltgruppe 9 vom Weisungsrecht umfasst. Durch die Aufgliederung der Entgeltgruppe in 2 eigenständige Entgeltgruppen 9a und 9b beschränkt sich nunmehr das Weisungsrecht auf Tätigkeiten der jeweiligen Entgeltgruppe.

Erfolgt im Rahmen der Überleitung der Beschäftigten in den TV EntO Bund auf Antrag eine **Höhergruppierung nach § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund**, richtet sich das Direktionsrecht ausschließlich nach der neuen Entgeltgruppe.

Unzulässig ist es, im Rahmen des Direktionsrechts Aufgaben zuzuweisen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer niedrigeren Entgeltgruppe entsprechen.^[9] Dies gilt selbst in dem Fall, dass der Arbeitgeber entsprechend der bisherigen Tätigkeit das höhere Entgelt zahlt. Der Beschäftigte hat einen Anspruch auf Beschäftigung mit Tätigkeiten, die der im Arbeitsvertrag angegebenen Entgeltgruppe entsprechen. Die Übertragung von Tätigkeiten, die nicht der im Arbeitsvertrag genannten Entgeltgruppe (höher- oder geringerwertige Tätigkeiten) entsprechen, bedarf zuvor des Abschlusses eines Änderungsvertrags.

Ist allerdings bei einem in den TVöD **am 1.10.2005 übergeleiteten Beschäftigten die Entgeltgruppe aufgrund eines Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiegs erreicht worden**, ist die originäre Entgeltgruppe und nicht die über einen Aufstieg erreichte EG maßgebend. Die Zuweisung von Tätigkeiten einer niedrigeren Entgeltgruppe (bei Fortzahlung des Entgelts) ist also dann von dem Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt, wenn der Beschäftigte die höhere Entgeltgruppe bei gleichbleibenden Qualifikationsmerkmalen nur aufgrund eines Bewährungsaufstieges erzielt hat und die neu zugewiesene Tätigkeit weiterhin den Qualifikationsmerkmalen der unteren Entgeltgruppe entspricht.^[10]

Praxis-Beispiel

Der Beschäftigte war im Team "Grundstücksentwässerung" tätig mit einer Vergütung nach Vergütungsgruppe IVb (jetzt Entgeltgruppe 9b TVöD). Zum 1.6.1999 erfolgte im Wege des Bewährungsaufstieges seine Vergütung nach Vergütungsgruppe IVa BAT/BAT-O (jetzt Entgeltgruppe 10 TVöD). Mit Wirkung zum 1.9.2009 wurde er aus dem Team "Grundstücksentwässerung" herausgenommen und ihm ab diesem Datum die Sachbearbeitung "Qualitätsüberwachung" übertragen. Die dort zu verrichtenden Tätigkeiten sind in Entgeltgruppe 9b einzugruppieren.

Durch das allgemeine Direktionsrecht kann jedoch nicht uneingeschränkt die Art der Beschäftigung geändert werden. Es findet auch dort seine Grenzen, wo gesetzliche Bestimmungen, z. B. Jugendarbeitsschutzgesetz, **Schwerbehindertenrecht** usw., dem entgegenstehen. Ebenso kann das Direktionsrecht bei Beschäftigten **nur nach billigem Ermessen** ausgeübt werden. Dabei müssen die wesentlichen Umstände abgewogen und beiderseitige Interessen berücksichtigt werden. Insbesondere muss die Aufgabe dem Beschäftigten nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise zugemutet werden können. Soweit für Maßnahmen im Rahmen des Direktionsrechtes qualifizierte Gründe vorliegen (z. B. bei organisatorischen Änderungen), ist regelmäßig Willkür bzw. Rechtsmissbrauch zu verneinen. Grundsätzlich ist es auch möglich, Beschäftigten, die bisher **Tätigkeiten mit Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage** ausüben, im Rahmen des Direktionsrechtes Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe zuzuweisen, die keinen Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage begründen.

Hier ist jedoch – ähnlich wie im Bereich des TV-L bei der Umsetzung von einer Tätigkeit der EG 9 Fallgr. 2 in eine Tätigkeit der EG 9 Fallgr. 3 – ein strenger Maßstab an die Wahrung des billigen Ermessens i. S. d. § 315 Abs. 1 BGB anzulegen.

Praxis-Beispiel

Ein Beschäftigter ist als Berater im Flugsicherheitsdienst tätig. Er ist eingruppiert in EG 9a (Teil IV Abschn. 10). Er wird nunmehr kraft Direktionsrechtes in einem Flugsicherungssektor eingesetzt. Für diese Tätigkeit steht ihm eine Entgeltgruppenzulage gem. § 17 Nr. 4 TV EntgO Bund zu.

Nach einem Jahr wird er kraft Direktionsrechtes wieder auf seine vormalige Stelle zurückversetzt. Die Entgeltgruppenzulage entfällt. Allerdings muss die Versetzung bei Abwägung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls billigem Ermessen entsprechen.

Schränkt ein Arbeitgeber sein Direktionsrecht dadurch ein, dass er die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf Dauer von der fachlichen Bewährung des Beschäftigten abhängig macht, kann die höherwertige Tätigkeit nicht aus anderen Gründen wieder entzogen werden.^[11]

Nachfolgend einige Beispiele zur Zulässigkeit, den Grenzen und den tariflichen Auswirkungen des Direktionsrechtes:

- Soweit z. B. eine Kindergartenleiterin als Fachvorgesetzte einer zugeordneten Mitarbeiterin ohne entsprechende Zustimmung des Arbeitgebers/Arbeitgebervertreters (Hauptamt/Personalamt) in Verkennung eines ihr nicht zugewiesenen Direktionsrechtes eine höherwertige Tätigkeit zuweist, wird kein Anspruch auf eine Höhergruppierung erworben.^[12]
- Unzulässig ist der Entzug einer Sachgebietsleitung mit Weisungsbefugnis gegenüber 4 Mitarbeitern (= 25 % der Gesamttätigkeit) selbst dann, wenn entgeltmäßig keine Änderungen eintreten. Der Entzug stellte eine nicht unerhebliche Herabstufung innerhalb der Behördenhierarchie dar und ist nicht durch das Direktionsrecht des Ar-

beitgebers gedeckt.^[13]

- Ein als wissenschaftlicher Mitarbeiter eingestellter Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung hat Anspruch auf Zuweisung einer Tätigkeit, die seiner wissenschaftlichen Hochschulausbildung entspricht. Wird ihm ohne seine ausdrückliche oder stillschweigende Zustimmung eine Tätigkeit zugewiesen, die nicht seiner wissenschaftlichen Hochschulausbildung entspricht, behält er seinen Vergütungsanspruch aus VergGr. II BAT/BAT-O (höherer Angestelltendienst) nach §§ 615 ff. BGB aus Annahmeverzug.
- Es entspricht billigem Ermessen, wenn ein Referatsleiter in ein anderes Referat umgesetzt und dort mit Aufgaben eines Referenten und stellvertretenden Referatsleiters beauftragt wird. Der mit der Umsetzung verbundene Wegfall der Zeichnungsbefugnis ist rechtlich unerheblich. Das Zeichnungsrecht ist abhängig von der Behördenhierarchie und nicht von der tariflichen Zuordnung der auszuübenden Tätigkeit.^[14]
- Einem Arbeitgeber ist es im Rahmen seines Direktionsrechts unter Wahrung billigen Ermessens und Beachtung der Interessen beider Seiten möglich, die Anzahl der in Folge zu leistenden Nachtschichten (Nachtwachen) festzulegen, soweit durch den Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder dergl. keine Regelungen getroffen sind.^[15]
- Im Bereich des BAT/BAT-O ist durch das Direktionsrecht nicht gedeckt die Übertragung einer Tätigkeit, die geringerwertigen Merkmalen entspricht und nur im Wege des Bewährungsaufstiegs die Eingruppierung in die maßgebliche Vergütungs-/Lohngruppe ermöglicht.^[16]

9.8 Unerhebliche Kriterien für die Eingruppierung (HI7170496)

In der Praxis werden häufig Anträge auf Höhergruppierung unter Hinweis auf bestimmte Kriterien gestellt wie z. B. Eingruppierung eines vergleichbaren Beamten oder Eingruppierungspraxis anderer öffentlicher Arbeitgeber. Es ist deshalb wichtig zu wissen, dass für die Prüfung der Frage, welchen Tätigkeitsmerkmalen die vom Beschäftigten auszuübende Tätigkeit zuzuordnen ist, folgende Gesichtspunkte unerheblich sind:

9.8.1 Qualität und Quantität der geleisteten Arbeit (HI7170497)

Die Qualität und Quantität der geleisteten Arbeit ist unerheblich. Maßgebend für die Eingruppierung ist nicht die "ausgeübte", sondern die "auszuübende" Tätigkeit. Es kommt daher nicht darauf an, ob der Beschäftigte den Anforderungen gewachsen ist oder nicht. Dies fällt in den Bereich des Arbeitgeberrisikos. So hat das BAG bereits im Urteil vom 28.5.1968^[1] entschieden, dass eine Schlechtleistung des Beschäftigten zwar u. U. eine Kündigung rechtfertigen kann, die Zugehörigkeit zu einer Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmalen die vom Beschäftigten auszuübende Tätigkeit entspricht, jedoch nicht berührt.

Im Umkehrfall kann der Arbeitgeber auch die besondere Leistung eines Beschäftigten bzw. die besonders rasche Erledigung von Aufgaben nicht durch eine Höhergruppierung belohnen.

9.8.2 Einarbeitungszeit, Probezeit (HI7170498)

Ein besonderes Ärgernis in der gängigen Tarifpraxis des BAT/BAT-O war der Umstand, dass ein Beschäftigter während eines längeren Zeitraums nach der Einstellung eine niedrigere Vergütung erhielt als tariflich gerechtfertigt wäre. Die personalbearbeitenden Stellen rechtfertigen diese Praxis mit dem Hinweis darauf, dass der Beschäftigte den Anforderungen des neuen Aufgabenfeldes während der Dauer der Einarbeitungszeit oder Probezeit nicht oder nur eingeschränkt genügen könne. Da er die ihm zugewiesene Tätigkeit nicht in vollem Umfang ausüben könne, erfülle er auch nicht in vollem Umfang die tariflichen Anforderungen des Arbeitsplatzes. Des Weiteren seien noch Hilfestellungen durch Kollegen und häufiges Nachfragen beim Vorgesetzten erforderlich. Daher könne in dieser Zeit noch nicht das volle Entgelt bezahlt werden.

Diese Argumentation war im Bereich des BAT/BAT-O und ist auch heute im Bereich des TVöD tarifrechtlich nicht haltbar,

da nach dem Grundsatz der Tarifautomatik der Beschäftigte in der Vergütungsgruppe/Entgeltgruppe eingruppiert war und ist, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte, von ihm nicht nur vorübergehend **auszuübende** Tätigkeit entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT/BAT-O bzw. § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund)). Es kommt also nicht auf die **ausgeübte**, sondern auf die **auszuübende** Tätigkeit an.

Das Hessische LAG führt zu diesem Problembereich zutreffend aus:

"Für die Eingruppierung nach einem durch Tätigkeitsmerkmale bestimmten Vergütungsgruppensystem kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob und wie der betreffende Arbeitnehmer, der eine an Tätigkeitsmerkmalen zwecks Zuordnung zu den Gruppen eines Vergütungsgruppensystems zu messende Tätigkeit ausübt, diese Tätigkeit nach seinen persönlichen Voraussetzungen und Fähigkeiten qualitativ bewältigt und den Anforderungen des Arbeitsplatzes hinsichtlich der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale in der Bewältigung dieser Tätigkeit persönlich genügt. Bei der Eingruppierung geht es um die tarifgerechte Bewertung des Arbeitsplatzes mit seinen spezifischen Anforderungen, d. h. um den Akt der Rechtsanwendung, welchen Tätigkeitsmerkmalen die vom Arbeitnehmer zu verrichtende Tätigkeit entspricht und welche Vergütungsgruppe dementsprechend für die Vergütung maßgebend ist."^[1]

Auch das BAG hat sich mehrfach mit der tarifwidrig geforderten Einarbeitungszeit und Probezeit auseinandergesetzt: "Entgegen der Meinung der Revision durfte das LAG bei der Bewertung der Tätigkeit des Klägers die Behauptung des Beklagten unberücksichtigt lassen, der Kläger habe sich erst einarbeiten müssen und habe sich nicht bewährt ..."

"... falls er den an ihn gestellten Anforderungen nicht voll entsprochen hat, konnte das eine Kündigung mit oder ohne Angebot einer geringerwertigen Weiterbeschäftigung, nicht aber eine niedrigere Einstufung rechtfertigen."^[2]

Die Tarifparteien des TVöD haben nunmehr mit der Differenzierung des Grundentgelts in 2 Stufen dem Umstand Rechnung getragen, dass Berufsanfänger ohne einschlägige oder förderliche Berufserfahrung zu Beginn noch keine vollwertige Leistung erbringen können. Die Stufe 1 war nämlich bei der Einführung des TVöD der Betrag der Stufe 2, abgesenkt um 10 %. Und nach einem Jahr Einarbeitungszeit bekommt der Beschäftigte das "eigentliche" Grundentgelt.

Dennoch ist in der Praxis (leider) häufiger festzustellen, dass die überkommene Praxis der anfangs tarifwidrigen niedrigeren Eingruppierung nach wie vor fortgesetzt wird.

Praxis-Tipp

Die personalbearbeitende Stelle kann jedoch dem Beschäftigten während der Probezeit **ausdrücklich** höherwertige Tätigkeiten in einem geringeren Umfang oder Aufgaben zuordnen, deren Tätigkeitsmerkmale einer niedrigeren Entgeltgruppe entsprechen oder aber die Wertigkeit evtl. durch Nichtübertragung von Entscheidungskompetenzen herabmindern. Geschieht dies in einem derartigen Umfang, dass die Wertigkeit der Tätigkeitsmerkmale der auszuübenden Tätigkeit insgesamt eine niedrigere Eingruppierung rechtfertigt, ist diese Vorgehensweise tarifgerecht und nicht zu beanstanden. Geschieht dies nicht ausdrücklich, so ergibt sich für den Beschäftigten ein Rechtsanspruch auf entsprechend "höhere" Eingruppierung ab Einstellung bzw. Übertragung der neuen Tätigkeit.

In manchen Fällen sah die **Vergütungsordnung selbst während der Einarbeitungszeit/Probezeit eine niedrigere Eingruppierung vor**. Dies war z. B. der Fall in

- Vergütungsordnung Bund/Land, Teil II, Abschn. P, Unterabschn. II VergGr. VIb; Fernsprecher nach 6-monatiger Ausübung dieser Tätigkeit,
- Vergütungsordnung Bund/Land, Teil IV, Abschn. A, Unterabschn. I VergGr. III; Angestellte als Dolmetscher während der Einarbeitungszeit,

- Vergütungsordnung Bund/Land, Teil IV, Abschn. A, Unterabschn. III VergGr. Vc, Fallgr. 3-7 sowie VergGr. VIb, Fallgr. 1-3 und Fallgr. 6; Fremdsprachenassistenten bzw. Fremdsprachensekretäre nach einer Einarbeitungszeit von 6 bzw. 12 Monaten.

Diese Einschränkungen sind in der Entgeltordnung entfallen. Die Beschäftigten sind nunmehr von Anfang an gleich der Entgeltgruppe zugeordnet, deren Niveau sie bislang erst nach Ablauf der Probezeit erreicht haben.

9.8.3 Einstufung vergleichbarer Beschäftigter (HI7170499)

Anträge auf Höhergruppierung werden häufig mit dem Hinweis begründet, dass ein Beschäftigter bei einer vergleichbaren Behörde mit dem gleichen Aufgabenbereich Entgelt z. B. nach der Entgeltgruppe 9b erhalte. In einem Eingruppierungsrechtsstreit obliegt dem Beschäftigten die Darlegungs- und Beweislast. So hat das Bundesarbeitsgericht^[1] darauf hingewiesen, dass der Mitarbeiter sein Eingruppierungsbegehren nicht auf eine vergleichsweise höhere Vergütung anderer Beschäftigter mit vergleichbaren Aufgaben stützen kann, sondern den Nachweis einer höherwertigen Tätigkeit im konkreten Einzelfall zu führen hat. Der Grundsatz der Selbstbindung der Verwaltung gilt nicht im Privatrecht, sondern nur bei der Ausübung von Ermessen bei öffentlich-rechtlichen Verhältnissen.^[2] Auch kann eine Höhergruppierung im tariflichen Bereich **nicht durch Hinweis auf den Gleichbehandlungsgrundsatz** verlangt werden.

9.8.4 Einstufung vergleichbarer Beamter (HI7170500)

In vielen Aufgabenbereichen der Kommunen wie auch der Bundesverwaltung werden gleiche Tätigkeiten sowohl von Beschäftigten wie von Beamten ausgeübt. Der Beschäftigte vergleicht deshalb oft seine Entgeltgruppe mit der Besoldungsgruppe eines Beamten.

Im BAT/BAT-O war in § 11 auch ein derartiger Vergleich enthalten.

Vergleich (§ 11 BAT/BAT-O)

Beamte		Beschäftigte	
		Anlage 1a	Anlage 1b
Höherer Dienst	A 16	I	Kr XIII
	A 15	Ia	
	A 14	Ib	
	A 13	IIa	
Gehobener Dienst	A 13	III/II	Kr XIII
	A 12	III	Kr XII
	A 11	VIa	Kr X/XI
	A 10	IVb	Kr IX
	A 9	Vb	Kr VII/VIII
Mittlerer Dienst	A 9	Vc/Vb	Kr VI
	A 8	Vc	Kr V/Va

	A 7	VIb	Kr IV
	A 6	VII	Kr III
	A 5	VIII	

Aus der **vergleichenden Übersicht** der Vergütungsgruppen des BAT/BAT-O zu den Besoldungsgruppen des Beamtenbesoldungsrechts in § 11 BAT/BAT-O ließ sich im Geltungsbereich des BAT/BAT-O nichts über die zutreffende Vergütung von Angestellten herleiten. **Diese vergleichende Aufstellung galt nur der Beantwortung der Frage, wie viele Mitarbeiter einem Angestellten unterstellt sind, sofern sich dessen Eingruppierung nach der Anzahl der insgesamt unterstellten Mitarbeiter richtet.** Dann rechnen zu den unterstellten auch die Beamten vergleichbarer Besoldungsgruppen. Diesem Vergleich ließ sich aber nichts dafür entnehmen, ob die Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Vergütungsgruppe erfüllt sind.

Diese Grundsätze gelten uneingeschränkt im Bereich des TVöD. § 5 TV EntGO Bund enthält ebenfalls eine derartige vergleichende Gegenüberstellung wie zuvor in § 11 BAT. Aber auch diese Gegenüberstellung bezieht sich jedoch nur auf die Vergleichbarkeit im Zusammenhang mit Unterstellungsverhältnissen und kann für die Frage der "richtigen" Eingruppierung nicht herangezogen werden.

§ 5 lautet:

„§ 5

Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten der vergleichbaren Besoldungsgruppen.

Für diesen Zweck ist vergleichbar:

<i>der Entgeltgruppe</i>	<i>die Besoldungsgruppe</i>
2	A 2
3	A 3
4	A 4
5	A 5
6	A 6
7	A 7
8	A 8
9a und 9b	A 9
10	A 10
11	A 11
12	A 12
13	A 13
14	A 14

15

A 15

Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten.

Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.“

Praxis-Beispiel

Der Beschäftigte X des Bauamtes, eingruppiert in EG 9a, stellt einen Antrag auf Eingruppierung nach EG 9b, da sein Kollege Z als Beamter nach Besoldungsgruppe A 10 (Stadtoberinspektor) besoldet wird.

Bereits in seinem Urteil vom 18.11.1975^[2] hat das BAG den Anspruch des Klägers, der sich auf vergleichbare Beamte berufen hatte, als unbegründet zurückgewiesen, weil im Besoldungsrecht der Beamten andere Maßstäbe als im tariflichen Vergütungsrecht der Angestellten gelten. So werden Beamte nach Einweisung in eine bestimmte Planstelle nach dieser besoldet, wobei grundsätzlich gleichgültig ist, wie die zu verrichtende Tätigkeit aussieht. Die Eingruppierung des Angestellten erfolgt, wie bereits erläutert, nach dem Grundsatz der Tarifautomatik. Im Beispiel reicht dem Angestellten X der Hinweis auf Ausübung gleicher Tätigkeiten wie der Kollege Z für eine Höhergruppierung nicht aus. Er muss darlegen und beweisen, dass die von ihm auf Dauer auszuübenden Tätigkeiten den Merkmalen der Entgeltgruppe 9b entsprechen.

9.8.5 Ergebnis einer analytischen Stellenbewertung für Beamtenstellen (HI7170501)

Für die Frage einer zutreffenden Eingruppierung kommt es auch nicht auf die Durchführung und das Ergebnis einer sog. analytischen Stellenbewertung an. In dieser werden die Tätigkeiten nach einzelnen Anforderungsarten wie z. B. Können, Erfahrung, geistige und körperliche Belastbarkeit, Grad der Selbstständigkeit, Grad der Verantwortung etc. gegliedert. So hat das BAG klargestellt, dass weder § 22 BAT/BAT-O noch die Vergütungsordnung oder die ergänzenden Tarifverträge eine analytische Stellenbewertung als Voraussetzung für eine tarifgerechte Eingruppierung vorsehen.^[1] Diese Feststellung gilt uneingeschränkt auch für den TV EntgO Bund und die neue Entgeltordnung. Die analytische Stellenbewertung spielt somit lediglich im Bereich der Bewertung von Beamtenstellen eine Rolle.

9.8.6 Einstufung über- oder untergeordneter Mitarbeiter (HI7170502)

Die Eingruppierung über- oder untergeordneter Mitarbeiter spielt i. d. R. keine Rolle, es sei denn, dass das Tätigkeitsmerkmal selbst die Eingruppierung von der Anzahl und Eingruppierung der unterstellten Mitarbeiter abhängig macht.

Praxis-Beispiel

Entgeltgruppe 14 Fallgr. 4 Teil I der Entgeltordnung. Hier werden Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und

ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, eingruppiert, denen mindestens 3 Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Berücksichtigt werden darf jedoch stets nur die tarifgerechte Eingruppierung der Mitarbeiter, nicht etwa eine übertarifliche. Im obigen Beispiel reicht es nicht aus, wenn einem Beschäftigten 3 Beschäftigte EG 13 unterstellt sind, wenn einer davon "übertariflich" nach EG 13 bezahlt wird.

9.8.7 Mitteilung über das Ergebnis einer internen Stellenbewertung (HI7170503)

Die Eingruppierung eines Beschäftigten in eine Entgeltgruppe durch den Arbeitgeber ist tarifrechtlich nichts anderes als die Äußerung einer Rechtsmeinung. So darf ein Arbeitgeber eine fehlerhafte Rechtsauffassung gegenüber seinem Arbeitnehmer jederzeit berichtigen.^[1] In einer Tätigkeitsbewertung legt die personalbearbeitende Stelle fest, welche Tätigkeitsmerkmale nach ihrer Ansicht die auszuübende Tätigkeit des Beschäftigten erfüllt. Aus diesem Grund ist das Ergebnis einer innerdienstlichen Tätigkeitsbewertung tarifrechtlich nicht bindend. Es gilt der Grundsatz der Tarifautomatik.

Praxis-Beispiel

Die Bundesfinanzdirektion führt in einer Abteilung eine Bewertung sämtlicher Tätigkeiten im Juli 00 durch. Danach war die von der Beschäftigten N auszuübende Tätigkeit nach der Entgeltgruppe 7 (bislang EG 6) bewertet worden. Mit Schreiben vom 5.8.00 beantragt die Beschäftigte nun, ihr rückwirkend unter Hinweis auf § 37 TVöD Entgelt nach Entgeltgruppe 7 zu bezahlen. Das Personalamt teilte ihr hierauf mit: "Ihrem Antrag auf Eingruppierung nach Entgeltgruppe 7 kann leider nicht entsprochen werden, da der Bewertungskommission, wie eine nochmalige Überprüfung Ihrer auszuübenden Tätigkeit ergeben hat, ein Fehler unterlaufen ist. Die zutreffende Bewertung der Tätigkeit ergibt eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 6".

Die Beschäftigte N kann sich demnach nicht auf das Ergebnis der Bewertungskommission berufen. Aus tarifrechtlicher Sicht ist es nun ihre Sache darzulegen und zu beweisen, dass ihre auszuübende Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der angestrebten Entgeltgruppe erfüllt.

9.8.8 Haushalts-/Stellenplan (HI7170504)

Ohne Bedeutung für die Eingruppierung des Beschäftigten ist die jeweilige Ausweisung einer entsprechenden Stelle im Haushalts- bzw. Stellenplan. Somit kann der Arbeitgeber tarifliche Ansprüche auf Bezahlung nach einer bestimmten Entgeltgruppe nicht unter Berufung auf haushaltsrechtliche Vorschriften oder unter Berufung auf den Stellenplan zurückweisen. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9.11.1986^[1] hat der Arbeitgeber den Stellenplan so einzurichten, dass dieser mit den Tätigkeitsmerkmalen der Beschäftigten im Einklang steht.

Wichtig

Es gilt der Grundsatz: **Tarifrecht bricht Haushaltsrecht.**

Dies bedeutet jedoch auch, dass der Beschäftigte allein aufgrund der Tatsache, dass eine höherwertige Stelle im Haushalts- oder Stellenplan ausgewiesen ist, keinen Anspruch auf Zahlung von höherem Entgelt hat. Auch hier müssen die jeweiligen Tätigkeitsmerkmale erfüllt sein.^[2]

9.8.9 Arbeitgeberrichtlinien (HI7170505)

Gemäß dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29.8.1984^[1] sind für die Eingruppierung von Beschäftigten Eingruppierungsrichtlinien **einer** Tarifvertragspartei unerheblich, da es sich um einseitige, also nicht zwischen den Tarifvertragsparteien **vereinbarte**, Hinweise oder Empfehlungen handelt.

9.8.10 Sonstige für die Eingruppierung unerhebliche Kriterien (HI7170506)

Weitere für die Eingruppierung unerhebliche Kriterien sind u. a.:

- die Wertung, Einschätzung eines Vorgesetzten. Vielmehr entscheidend ist, wie die Tätigkeit unter die Tätigkeitsmerkmale subsumiert wird.
- Eine frühere, jedoch zwischenzeitlich nicht mehr ausgeübte Tätigkeit,
- die Eingruppierung des Vorgängers auf dem Arbeitsplatz,
- die Eingruppierungspraxis anderer öffentlicher Arbeitgeber,
- Kontaktfähigkeit, Fantasie und Eigeninitiative,
- Schwerbehinderteneigenschaft,
- Verweis auf eine langjährige Beschäftigungszeit,
- Vergütungsgruppen-/Entgeltgruppenangaben in Geschäftsverteilungsplänen,
- die Angabe einer Vergütungsgruppe/Entgeltgruppe in einer Stellenausschreibung,
- Beschlüsse politischer Gremien,
- eine "Überqualifizierung", wenn z. B. im Anforderungsprofil einer Tätigkeit ein Fachhochschulabschluss vorausgesetzt wird und der betreffende Angestellte über einen vollakademischen Abschluss einer Universität verfügt, bzw. Kenntnisse, die ein Beschäftigter "vorhält", ohne dass er diese tatsächlich einsetzen muss.
- Gesetzesänderungen. Diese sind jeder Sachbearbeitung zu eigen, jedoch für sich genommen grundsätzlich nicht geeignet, einen Höhergruppierungsanspruch zu begründen.
- Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Grundsatz der Gleichbehandlung greift immer dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt. Eine Gruppe darf im Vergleich zu einer anderen – soweit zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, die eine ungleiche Behandlung rechtfertigen – nicht anders behandelt werden. Es darf nicht auf sachfremden Erwägungen willkürlich verfahren werden. So kann beispielsweise ein Arbeitgeber ohne Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes einer Gruppe von Arbeitnehmern eine höhere Vergütung gewähren, wenn ansonsten diese Arbeitsplätze nicht besetzt werden könnten. Von einer solchen Regelung darf er Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen.

Erfolgt die **Besserstellung einzelner Arbeitnehmer unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen in Einzelfällen aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung, hat der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz**. Andere Arbeitnehmer können sich hierauf zur Begründung gleichartiger Ansprüche nicht berufen.^[1] Es fehlt der notwendige kollektive Bezug als Anknüpfungspunkt dafür, einer Ungleichbehandlung entgegenzuwirken. Denn der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen gegenüber anderen in vergleichbarer Lage befindlichen Arbeitnehmern. Er verhindert jedoch nicht die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer.

9.9 Hineinwachsen in eine höherwertige Tätigkeit (§ 13 TVöD (Bund)) (HI7170507)

Die Aufgaben in den öffentlichen Verwaltungen unterliegen einem steten Wechsel. Die von den Beschäftigten auszuübenden Tätigkeiten können sich ohne Einflussnahme des Personalamts in der Weise ändern, dass sie gem. § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund) den tariflichen Anforderungen einer höheren Entgeltgruppe entsprechen. Diesem Sachverhalt haben die Tarifvertragsparteien durch § 13 TVöD (Bund) Rechnung getragen. Die Regelung des § 13 TVöD (Bund) entspricht inhaltlich dem bisherigen § 23 BAT/BAT-O, sodass die bisherigen Auslegungs- und Rechtsprechungsgrundsätze weiterhin herangezogen werden können. § 13 betrifft die Fälle, in denen sich die Tätigkeit des Beschäftigten durch nicht vom Arbeitgeber veranlasste Umstände so geändert hat, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe entspricht. Soweit diese höherwertigen Veränderungen nicht nur vorübergehender Natur sind und die Tätigkeiten ununterbrochen 6 Monate ausgeübt werden, **ist der Beschäftigte automatisch höher eingruppiert**. Für die Berechnung der 6-Monats-Frist gelten die §§ 187, 188 BGB.

Praxis-Beispiel

Mit Änderung des Kindschaftsrechts zum 1.7.1998 sind Teilaufgaben, die bislang von den Jugendämtern bearbeitet wurden, auf die Standesämter übergegangen. Die Tätigkeiten eines Standesbeamten waren nach Vergütungsgruppe Vc BAT/BAT-O, Fallgr. 1b (mit Bewährungsaufstieg nach Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O, Fallgr. 1c nach 3-jähriger Bewährung - VKA -) (im TVöD VKA EG 8, im TVöD Bund EG 9a) zu bewerten.^[1] Durch die Änderungen des Kindschaftsrechts ergab sich bei den Fachkenntnissen (gründliche und vielseitige) eine Steigerung der Tiefe und Breite nach, d. h. es müssen rechtliche Zusammenhänge erkannt, Rechtsprechung analysiert und verarbeitet werden. Damit können sich im Einzelfall "umfassende Fachkenntnisse" ergeben und das Tarifmerkmal der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-O, Fallgr. 1a - VKA - erfüllt werden. Dies hätte im TVöD VKA eine Höhergruppierung von EG 8 zu EG 9 (im TVöD Bund von EG 9a in die EG 9b Fallgr. 3) zur Folge.

Voraussetzung für die Höhergruppierung sind also Änderungen, die u. U. ohne zunächst erkennbaren konkreten Ansatz dazu führen, dass sich die Anforderungen in der Sachbearbeitung wandeln und auf Dauer den höheren tariflichen Anforderungen einer Entgeltgruppe genügen.

In derartigen Fällen ist es für die personalverwaltende Stelle häufig schwierig, den genauen Zeitpunkt des Vorliegens der tariflichen Voraussetzungen für eine Höhergruppierung festzustellen. In der Praxis zeigt sich oft, dass Beschäftigte in Kenntnis des § 13 TVöD (Bund) erst einen entsprechenden Antrag stellen, nachdem sie über 6 Monate höherwertige Tätigkeiten ausgeübt haben. Es sei auch in diesen Fällen darauf hingewiesen, dass die Darlegungs- und Beweislast nicht die personalverwaltende Stelle, sondern den Beschäftigten trifft. Kann im obigen Beispiel der Beschäftigte darlegen, dass er die höherwertigen Tätigkeiten mindestens 6 Monate ausgeübt hat, so ist er ab dem darauf folgenden Monat in der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O und damit in EG 9 höhergruppiert.

Grundsätzlich kann jedoch die personalverwaltende Stelle dem Beschäftigten innerhalb der 6-Monats-Frist kraft Direktionsrechts andere Tätigkeiten der bisherigen Entgeltgruppe zuweisen, so dass ein Anspruch auf Höhergruppierung nicht entsteht.

Für die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit vor Ablauf der 6 Monate steht dem Beschäftigten eine **persönliche Zulage** nach § 14 TVöD zu. Dies gilt auch für den Fall, dass innerhalb der 6 Monate dem Beschäftigten die höherwertige Tätigkeit entzogen und eine andere Tätigkeit der bisherigen Entgeltgruppe zugewiesen wird.

9.10 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 14 TVöD) (HI7170508)

Im Berufsalltag ergeben sich regelmäßig Situationen, in denen aus personalwirtschaftlichen/organisatorischen (sachlichen) Gründen Mitarbeitern vorübergehend für einen überschaubaren Zeitraum eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der vorliegenden Entgeltgruppe entspricht. In diesen Fällen greift nicht der Grundsatz der Tarifautomatik. Jedoch hat der Beschäftigte im Gegensatz zum Beamten bei der vorübergehenden oder vertretungsweisen Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben nach Ablauf festgelegter Fristen Anspruch auf Zahlung einer **persönlichen Zulage**.

9.10.1 Die Grundregelung des § 14 TVöD (HI7170509)

§ 14 TVöD sieht grundsätzlich für die **vorübergehende**, aus sachlichen Gründen notwendige Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit **keine zeitliche Begrenzung** vor.

Wichtig

Die nur vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit beinhaltet eine zeitliche Begrenzung und damit eine Befristung. Nach bisheriger Rspr. des BAG erfolgte eine **Rechtsmissbrauchskontrolle**.^[1] Die nur vorübergehend erfolgende Übertragung bedurfte einer sachlichen Rechtfertigung. Die **sachliche Rechtfertigung** bestimmte sich danach, ob eine freie Stelle auf Dauer zu besetzen war und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers einer sofortigen Übertragung der Tätigkeit auf Dauer nicht entgegenstanden.^[2]

Diese strengen Anforderungen hat das BAG gelockert. Der Arbeitgeber muss nunmehr **billiges Ermessen** entsprechend § 315 BGB walten lassen. Hierzu muss er vor allem das Interesse des Arbeitnehmers, die höherwertige Tätigkeit auf Dauer zu erhalten, und das Interesse des Arbeitgebers, die Tätigkeit nicht auf Dauer zu übertragen, gegeneinander abwägen.^[3]

Beachten Sie, dass auch billiges Ermessen bei Willkür nicht gegeben ist. Ein sachlicher Grund für die zeitliche Begrenzung der Tätigkeitsübertragung ist nach wie vor erforderlich. Dies ist z. B. gegeben, wenn der Arbeitsplatz für einen vorübergehend abwesenden oder besser qualifizierten Arbeitnehmer, der alsbald zur Verfügung steht, freigehalten werden soll, oder weil zunächst noch eine Ausschreibung vorgenommen werden soll oder der Arbeitnehmer noch nicht ausreichend qualifiziert ist. Die Gestaltungsmöglichkeiten des § 14 TVöD stellen eine Ausnahmeregelung dar, die nicht rechtsmissbräuchlich zur Umgehung einer tarifgemäßen Vergütung benutzt werden dürfen.

Entspricht die vorübergehende Übertragung nicht billigem Ermessen, ist die Tätigkeit **auf Dauer** übertragen.^[4]

Wird eine etwaig notwendige **Beteiligung der Personalvertretung** nicht beachtet, führt dies nicht dazu, dass ein zuvor materiell-rechtlich nicht bestehender individualrechtlicher Anspruch auf dauerhafte Übertragung der höherwertigen Tätigkeit neu begründet wird.^[5]

Ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist die Übertragung zur Vertretung. Gehört die Vertretung zur ständigen Aufgabe des Beschäftigten – was sich z. B. aus der Geschäftsverteilung/der Arbeitsplatzbeschreibung ergibt –, besteht kein Anspruch auf eine Zulage nach § 14 TVöD. Die Vertretungstätigkeit zählt damit zu der vertraglich auszuübenden Tätigkeit und ist bei der Eingruppierung des Beschäftigten mit zu berücksichtigen. Daher ist auch die Tätigkeit des sog. "**Springers**", dem als Daueraufgabe die Vertretung anderer Beschäftigter während deren Urlaubs oder Erkrankung übertragen ist, **nicht** als vorübergehend auszuübende Tätigkeit i. S. d. § 14 TVöD anzusehen.

Voraussetzung für die Zulage ist, dass der Beschäftigte die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit zur Erlangung der persönlichen Zulage **mindestens 1 Monat**, wenn auch nicht ununterbrochen, **tatsächlich ausübt**. **Unterbrechungs-**

tage sind auf die **Monatsfrist** nicht anzurechnen. Hat der Beschäftigte jedoch die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat tatsächlich ausgeübt, erhält er ab dem Tag der Übertragung für die Dauer der Übertragung die Zulage.

Praxis-Tipp

Bei Besetzung einer Beförderungsstelle mit einem Mitarbeiter aus der gleichen Dienststelle empfiehlt es sich, sofern nicht eine Führung auf Probe gem. § 31 TVöD in Betracht kommt, die Stelle zunächst nur **vorübergehend zur Erprobung** zu übertragen. Die Länge der Zulässigkeit der Erprobungszeit richtet sich nach der Art der Tätigkeit. Für einfache Tätigkeiten muss sie kürzer bemessen sein – keinesfalls über 6 Monate hinaus – als für höhere Positionen.^[6] Diese Vorgehensweise ist auch nicht rechtsmissbräuchlich, da ein sachlich gerechtfertigtes Interesse des Arbeitgebers an der Überprüfung der Eignung des Mitarbeiters auch für die höherwertige Tätigkeit besteht.^[7] Die vorübergehende Übertragung sollte unbedingt **schriftlich und eindeutig** erfolgen. Eine Übertragung einer Tätigkeit "zur Einarbeitung unter Aufsicht" wäre auf Dauer erfolgt. Wird eine genaue Zeitdauer, z. B. 6 Monate, festgesetzt, ist diese Zeitdauer unbedingt einzuhalten. Bei Überschreitung dieser Frist ist die Übertragung auf Dauer erfolgt.

Für die **Höhe** der persönlichen Zulage ist § 14 Abs. 3 TVöD maßgebend. Dabei ist zu differenzieren zwischen den Entgeltgruppen 1–8 einerseits und den Entgeltgruppen 9–14 andererseits.

- **Zulage bei den Entgeltgruppen 9 bis 14**

Hinweis

Gemäß § 38a Abs. 3 TVöD (Bund) bezieht sich ein Verweis auf die Entgeltgruppe 9 in einem für den Bund geltenden Tarifvertrag auf die Entgeltgruppen 9a und 9b.

Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 5 TVöD ergeben hätte. Danach werden die Beschäftigten des Bundes der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2.

- **Zulage bei den Entgeltgruppen 1 bis 8**

Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 % des individuellen Tabellenentgelts des Beschäftigten. Bemessungsgrundlage ist ausschließlich das Tabellenentgelt.

Maßgebend für die Berechnung der Zulage ist **die jeweils aktuelle tarifliche Situation**. Sie verändert sich daher bei Entgelttrunden oder bei einem Stufenaufstieg.^[8] Auch die Überleitung der Beschäftigten zum 1.1.2014 wie auch die Einführung der stufengleichen Höhergruppierung zum 1.3.2014 kann daher Auswirkungen auf die Höhe der Zulage haben.

9.10.2 Auswirkungen durch den TV EntgO Bund ab 1.1.2014 (HI7170510)

Für die Zulage nach § 14 TVöD ist Voraussetzung, dass vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen ist, die dem Tätigkeitsmerkmal einer höheren Entgeltgruppe entspricht. Ob ein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Entgeltgruppe erfüllt wird,

richtet sich ab dem 1.1.2014 nach dem TV EntgO Bund. Es ist also in jedem Einzelfall festzustellen, ob die übertragene andere Tätigkeit nach dem TV EntgO Bund einer höheren Entgeltgruppe entspricht.

Hierbei sind verschiedene Fallkonstellationen zu unterscheiden.

- **Neuübertragung der höherwertigen Tätigkeit an nach dem 1.1.2014 neu Eingestellte**

Wird einem **ab 1.1.2014 neu eingestellten Beschäftigten** eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, bestehen keine Besonderheiten. Die Höhe der Zulage richtet sich nach § 14 Abs. 3 TVöD.

- **Neuübertragung der höherwertigen Tätigkeit an am 1.1.2014 übergeleitete Beschäftigte**

Für in den TV EntgO Bund übergeleitete Beschäftigte ist die Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit **bestandsgesichert** (§ 25 Abs. 1 TVÜ-Bund).

Soweit sich an der Wertigkeit der bisherigen Tätigkeit und damit an der Eingruppierung durch die neue Entgeltordnung nichts ändert, bestehen keine Besonderheiten. Die Höhe der Zulage richtet sich nach § 14 Abs. 3 TVöD.

Die bestandsgesicherte Entgeltgruppe kann aber eine andere sein als diejenige, die sich durch die neuen Eingruppierungsrechtsvorschriften des TV EntgO Bund ergibt. In diesen Fällen ist zu prüfen, ob **nach den Regelungen des neuen Eingruppierungsrechts die Voraussetzungen zur Zahlung einer Zulage nach § 14 TVöD vorliegen**. Hierzu ist zunächst fiktiv festzustellen, in welche Entgeltgruppe die in den TV EntgO Bund übergeleiteten Beschäftigten nach den Regelungen des TV EntgO Bund eingruppiert wären. Und von dieser Basis aus ist zu prüfen, ob die übertragene andere Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe nach den neuen Eingruppierungsrechtsvorschriften des TV EntgO Bund entspricht.

Beispiele^[1]

Beispiel 1 (Voraussetzungen des § 14 TVöD erfüllt)

Ein Beschäftigter mit Tätigkeiten der VergGr. VII Fgr. 1a mit Aufstieg nach VergGr. VIb Fgr. 1b des Teils I der Vergütungsordnung "Angestellte (...), deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert", ist am 1.10.2005 in den TVöD übergeleitet und nach § 17 i. V. m. Anlage 2 TVÜ-Bund in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung der Entgeltgruppe 6 zugeordnet worden. Nach Überleitung in den TV EntgO Bund werden ihm am 1.7.2014 vorübergehend folgende Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 des Teils I der Entgeltordnung übertragen: "Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert."

Nachdem der Beschäftigte die andere Tätigkeit einen Monat ausgeübt hat, ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen zur Zahlung der persönlichen Zulage nach § 14 TVöD ab dem 1.8.2014 erfüllt sind. Zu diesem Zweck ist festzustellen, in welche Entgeltgruppe der in den TV EntgO Bund übergeleitete Beschäftigte nach den Regelungen des TV EntgO Bund einzugruppiert wäre, und ob die übertragene andere Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht.

Mit den bisher von ihm unverändert auszuübenden Tätigkeiten wäre der Beschäftigte nach dem TV EntgO Bund in Entgeltgruppe 6 des Teils I der Vergütungsordnung eingruppiert: "Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgr. 1 oder 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert." Also käme es zu keiner anderen Eingruppierung. Die vorübergehend ab dem 1.7.2014 übertragene andere Tätigkeit der Entgeltgruppe 8 ist höherwertiger als seine Grundtätigkeit nach Entgeltgruppe 6. Er hat daher ab dem 1.8.2014 Anspruch auf eine persönliche Zulage. Die Höhe der Zulage bemisst sich nach § 14 Abs. 3 Satz 2 TVöD und beträgt 4,5 % seines individuellen Tabellenentgelts.

Beispiel 2 (Voraussetzungen des § 14 TVöD nicht erfüllt)

Ein Beschäftigter mit Tätigkeiten der VergGr. VIII Fallgr. 1a des Teils I der Vergütungsordnung mit Aufstieg nach Verg-Gr. VII Fallgr. 2 "Angestellter (...) mit schwierigeren Tätigkeiten" ist am 1.10.2005 nach § 17 i. V. m. Anlage 2 TVÜ-Bund in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung in den TVöD übergeleitet und der Entgeltgruppe 5 zugeordnet worden. Nach Überleitung in den TV EntgO Bund werden ihm am 1.7.2014 vorübergehend Tätigkeiten übertragen, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.

Die von ihm unverändert auszuübende Tätigkeit "mit schwierigeren Tätigkeiten" ist in der Entgeltordnung nicht mehr geregelt. Diese Tätigkeiten sind nunmehr je nach Anforderung der Entgeltgruppe 3 oder 4 zugeordnet. Das Tätigkeitsmerkmal "gründliche Fachkenntnisse" ist in Teil I der Entgeltordnung der Entgeltgruppe 5 Fallgr. 2 zugeordnet. Nach den Maßstäben der Entgeltordnung ist deshalb zunächst festzustellen, dass die andere vorübergehend übertragene Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht als seine Grundtätigkeit. Da der Beschäftigte aber bereits durch seine Überleitung in den TV EntgO Bund bestandsgesichert in Entgeltgruppe 5 eingruppiert ist, ergibt sich tatsächlich kein Unterschied zwischen seiner bestandsgesicherten Entgeltgruppe und der Entgeltgruppe aufgrund der vorübergehend übertragenen anderen Tätigkeit; beide sind Entgeltgruppe 5 zugeordnet. Er hat daher keinen Anspruch auf eine persönliche Zulage nach § 14 TVöD.

● **"Laufende" Zulagenfälle zum Zeitpunkt 1.1.2014**

Bei "laufenden" Zulagenzahlungen nach § 14 TVöD ist Folgendes zu beachten: Zum Stichtag 1.1.2014 ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob auch nach den Regelungen des neuen Eingruppierungsrechts des TV EntgO Bund weiterhin die Voraussetzungen zur Zahlung einer Zulage nach § 14 TVöD vorliegen. In all diesen Fällen ist die Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit **bestandsgesichert** (§ 25 Abs. 1 TVÜ-Bund). Hieran ändert sich nichts, wenn zum Zeitpunkt der Überleitung eine Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe vorübergehend übertragen ist, verbunden mit der Zahlung einer Zulage nach § 14 TVöD. Dies führt nicht zum Wegfall dieses Bestandsschutzes. Soweit die bisherigen Eingruppierungen den Eingruppierungen nach dem TV EntgO Bund entsprechen, kommt es zu keiner Veränderung.

Beispiel^[2]

Ein Beschäftigter mit Tätigkeiten der VergGr. Vc Fgr. 1b des Teils I der Vergütungsordnung ohne Aufstieg "Angestellte (...), deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert", ist am 1.10.2005 in den TVöD übergeleitet und nach § 17 in Verbindung mit Anlage 2 TVÜ-Bund in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung der Entgeltgruppe 8 zugeordnet worden. Ab 1.12.2013 erhält er eine persönliche Zulage für die vorübergehende Übertragung von Tätigkeiten, die gründliche umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern. Dieses Tätigkeitsmerkmal ist nach Anlage 4 TVÜ-Bund in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung der Entgeltgruppe 9 (groß) zugeordnet. Die Höhe seiner Zulage bemisst sich nach § 14 Abs. 3 Satz 2 TVöD; d. h. sie beträgt 4,5 % seines individuellen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 8. Am 1.1.2014 wird er in den TV EntgO Bund übergeleitet.

Mit Inkrafttreten des TV EntgO Bund ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen zur Zahlung der persönlichen Zulage auch nach dem TV EntgO Bund erfüllt sind. Zu diesem Zweck ist festzustellen, in welche Entgeltgruppe der in den TV EntgO Bund übergeleitete Beschäftigte nach den Regelungen des TV EntgO Bund eingruppiert wäre und ob die übertragene andere Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht. Mit der von ihm unverändert auszuübenden Tätigkeit, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert, wäre der Beschäftigte nach dem TV EntgO Bund ebenfalls in Entgeltgruppe 8 des Teils I der Entgeltordnung eingruppiert. Also käme es zu keiner Änderung der Eingruppierung. Die vorübergehend übertragene andere Tätigkeit, die gründliche umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert, ist der Entgeltgruppe 9b zugeordnet und deshalb weiterhin hö-

herwertiger als seine Grundtätigkeit. Er erfüllt daher auch über den 31.12.2013 hinaus die Voraussetzungen für eine persönliche Zulage.

Wenn die bestandsgesicherte Entgeltgruppe jedoch eine andere ist als diejenige, die sich durch die neuen Eingruppierungsrechtsvorschriften des TV EntgO Bund ergibt, ist zu prüfen, ob **nach den Regelungen des neuen Eingruppierungsrechts die Voraussetzungen zur Zahlung einer Zulage nach § 14 TVöD vorliegen**. Hierzu ist zunächst fiktiv festzustellen, in welche Entgeltgruppe die in den TV EntgO Bund übergeleiteten Beschäftigten nach den Regelungen des TV EntgO Bund eingruppiert wären. Und von dieser Basis aus ist zu prüfen, ob die übertragene andere Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe nach den neuen Eingruppierungsrechtsvorschriften des TV EntgO Bund entspricht. Auf die obigen Beispiele wird verwiesen.

9.10.3 Veränderung der Zulagenhöhe ab 1.3.2014 in den Entgeltgruppen 9-14 (HI7170511)

Am 1.3. ändert sich die Regelung zur Stufenzuordnung bei der Höhergruppierung. Die Höhergruppierung erfolgt nunmehr **stufengleich**. Hierzu wird in § 17 TVöD ein neuer Abs. 5 eingefügt. § 14 TVöD wird insoweit abgeändert, dass bezüglich der Zulagenhöhe in den Entgeltgruppen 9-14 nunmehr auf § 17 Abs. 5 Bezug genommen wird. Unter Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 fallen gem. § 38a Abs. 3 TVöD (Bund) Beschäftigte der Entgeltgruppen 9a und 9b. Da für die Berechnung der Zulage **die jeweils aktuelle tarifliche Situation maßgebend** ist, ist bei Beschäftigten, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, und die bereits am 28.2.2014 eine persönliche Zulage erhalten haben, in jedem Einzelfall die Höhe der Zulage zu prüfen und ggf. neu festzulegen. Aufgrund der Bezugnahme in § 14 Abs. 3 TVöD auf § 17 Abs. 5 TVöD bemisst sich die Höhe der Zulage ab dem 1.3.2014 nach dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte, also ab diesem Zeitpunkt immer nach **stufengleicher** Zuordnung.

Bezüglich der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ergeben sich keine Veränderungen, da deren Zulage unverändert 4,5 % ihres individuellen Tabellenentgelts beträgt.

9.11 Auf Dauer übertragene höherwertige Tätigkeit - Arbeitsvertragsänderung (HI7170512)

Grundlage der Eingruppierung ist die **gesamte, nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit** (§ 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund)). Danach bestimmt sich die tarifliche Wertigkeit und damit auch kraft Tarifautomatik die Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe. Damit ist zugleich die tarifliche Ebene des **Direktionsrechts** festgelegt. Der Arbeitgeber ist befugt, dem Arbeitnehmer jede zumutbare Tätigkeit dieser tariflichen Wertigkeit zur Ausübung zu übertragen. **Zur Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf Dauer bedarf es einer Vertragsänderung**.

Praxis-Tipp

Bei jeder auf Dauer erfolgenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sollte aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit eine schriftliche Vertragsänderung vorgenommen werden. Zu beachten ist, dass die Vertragsänderung wirksam nur durch einen entsprechend bevollmächtigten Vertreter des Arbeitgebers - i. d. R. die Personalabteilung - vorgenommen werden kann.

In den Dienststellen erfolgt die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit häufig nur mündlich bzw. durch konkludentes (schlüssiges) Verhalten. Grundsätzlich ist eine damit verbundene Arbeitsvertragsänderung trotz Nichtwahrung der Schriftform gem. § 2 Abs. 1 TVöD wirksam, weil es sich hierbei um eine Hauptabrede handelt, bei der das Schriftformerfordernis

nach § 2 Abs. 1 nur deklaratorische Bedeutung hat.^[1] Voraussetzung ist jedoch, dass seitens des Arbeitgebers die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit durch einen zur Vertragsänderung bevollmächtigten Mitarbeiter erfolgte. Dies ist i. d. R. lediglich der zuständige Mitarbeiter in der Personalabteilung, nicht jedoch der unmittelbare Vorgesetzte wie z. B. Amtsleiter, Abteilungsleiter oder gar im Arbeitsumfeld tätige Kollegen. Derartige Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten von nicht zuständigen Personen sind grundsätzlich nicht geeignet, einen Anspruch des Beschäftigten auf das für die höherwertige Tätigkeit tariflich vorgesehene Entgelt zu begründen. Hat z. B. ein Beschäftigter mit seinem unmittelbaren Fachvorgesetzten die Ausübung einer bestimmten höherwertigen Tätigkeit verabredet, ohne dass die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle dem zugestimmt hat, ist dies grundsätzlich tarifrechtlich und damit auch für das Entgelt unbeachtlich.^[2]

Es ist somit streng zwischen der **auszuübenden** und der tatsächlich **ausgeübten** Tätigkeit zu unterscheiden. Allein aus dem Umstand, dass tatsächlich eine höherwertige Tätigkeit als ursprünglich im Arbeitsvertrag vorgesehen, ausgeübt wird, ergibt sich noch nicht ein Anspruch auf eine entsprechende Höhergruppierung bzw. Entgelt entsprechend des für die höherwertige Tätigkeit tariflich vorgesehenen Entgelts. Dies gilt insbesondere auch für höherwertige Tätigkeiten, die sich der Beschäftigte "selbst an Land gezogen hat".^[3]

Andererseits ist zu beachten, dass im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers es ihm in Einzelfällen nach Treu und Glauben verwehrt sein kann, sich auf die dargestellte formale Rechtslage zu berufen. Es kann hierbei wie folgt differenziert oder unterschieden werden:

- Die höherwertige Tätigkeit hat der Beschäftigte "sich selbst an Land gezogen" oder er hat sie in Absprache mit Arbeitskollegen oder Vorgesetzten übernommen, wobei ihm deren Unzuständigkeit für vertragsändernde Vereinbarungen bekannt war. Hier hat der Beschäftigte keinen Anspruch auf höheres Entgelt. Ihm kann auch die höherwertige Tätigkeit kraft Direktionsrechts wieder entzogen werden.
- Dem Beschäftigten wird auf Dauer höherwertige Tätigkeit von seinem Vorgesetzten übertragen, wobei beiden nicht bewusst war, dass hiermit zugleich eine Veränderung der Eingruppierung und damit eine Vertragsänderung verbunden war. In diesen Fällen ist keine Vertragsänderung wirksam zustande gekommen. Es besteht auch kein Anspruch auf höheres Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten höherwertigen Leistungen. Es fehlt sowohl an einer vertraglichen als auch an einer tariflichen Anspruchsgrundlage.
- Dem Beschäftigten wird eine höherwertige Tätigkeit von seinem Vorgesetzten auf Dauer übertragen, wobei dem Beschäftigten aufgrund unklarer Kompetenzverteilung nicht klar war, dass sein Vorgesetzter hierzu gar nicht befugt war. Bei unklarer Kompetenzverteilung muss sich der Beschäftigte grundsätzlich darauf verlassen können, dass sein Vorgesetzter – z. B. Abteilungsleiter oder Behördenleiter – auch dazu befugt ist, ihm die höherwertige Tätigkeit zuzuweisen und dass die nunmehr auszuübende Tätigkeit auch entsprechend tariflich vergütet wird. Es kann dem Beschäftigten insbesondere im Hinblick auf die Komplexität des Eingruppierungsrechts nicht zugemutet werden, klüger zu sein als sein Vorgesetzter. In derartigen Fällen kann es sich daher je nach den Umständen des Einzelfalles aus Treu und Glauben ergeben, dass sich der Arbeitgeber das Handeln des an sich unzuständigen Vorgesetzten – z. B. Dienststellenleiter – trotz der mangelnden Vertretungsbefugnis zurechnen lassen muss.^[4]

Ist dem Beschäftigten auf Dauer wirksam eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, so kann der Anspruch auf ein entsprechend höheres Entgelt als auch auf Zuweisung von Tätigkeiten dieser tariflichen Wertigkeit in Zukunft nur durch Änderungskündigung oder Änderungsvertrag beseitigt werden.

9.12 Richtlinien für verwaltungseigene Prüfungen (HI7170513)

Diesbezüglich wird auf die obigen Darlegungen unter Punkt 7.2.7 verwiesen.

10 Bewertungsverfahren (HI7170514)

Gemäß § 12 TVöD (Bund) erhält der Beschäftigte Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. Eingruppiert ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Nunmehr stellt sich aber die Frage, wie dies konkret festgestellt wird. Für diesen Vorgang haben die Tarifvertragsparteien in § 12 Abs. 2 Satz 2 bis Satz 6 TVöD (Bund) ein Bewertungsverfahren festgelegt.

10.1 Beispielhafte Darstellung eines Höhergruppierungsverfahrens in der Praxis (HI7170515)

Bevor auf einzelne Regelungen zum Eingruppierungsrecht eingegangen wird, zunächst die beispielhafte, an der Praxis orientierte Beschreibung eines Antrages auf Höhergruppierung:

Praxis-Beispiel

Frau F. ist Sekretärin an einer Bundesbehörde und erhält Entgelt aus EG 5. Im Rahmen eines Mitarbeitergespräches zwischen dem Abteilungsleiter Herrn M. und Frau F. stellen beide übereinstimmend fest, Frau F. habe eine Höhergruppierung verdient. Am 11.11.0000 richtet Frau F. ein Schreiben an das Personalreferat: "Sehr geehrte Damen und Herren, seit geraumer Zeit sind mir höherwertige Aufgaben wie – Antragsverwaltung – Sekretariatsaufgaben – Organisationsarbeiten und Unterstützung des Abteilungsleiters übertragen. Ich bitte um Höhergruppierung. Mit freundlichen Grüßen" Vom zuständigen Sachbearbeiter des Personalreferats erhält Frau F. kurze Zeit später folgende Rückantwort: "Sehr geehrte Frau F., in Beantwortung Ihres Schreibens vom 11.11.0000 teilen wir Ihnen mit: Im Rahmen der Überprüfung der Eingruppierung obliegt Ihnen nach § 12 TVöD (Bund) die Darlegungs- und Beweislast, d. h. Sie müssen konkrete Angaben über Art und Umfang der einzelnen Tätigkeiten im Verhältnis zur Gesamttätigkeit vortragen. Um auf der Grundlage konkreter Tätigkeiten eine Zuordnung zu den Eingruppierungsmerkmalen der Entgeltordnung vornehmen zu können, bitten wir für die Dauer von 8 Arbeitswochen tägliche Aufzeichnungen zu führen. Vordrucke sowie ein Merkblatt fügen wir bei.^[1] Für Rückfragen stehen wir zu Ihrer Verfügung. Mit freundlichen Grüßen" 10 Wochen später legt Frau F. die 8-wöchigen Arbeitsaufzeichnungen dem Personalamt vor. Nach den Angaben in den Aufzeichnungen bildet der Sachbearbeiter des Personalamtes folgende bewertungserheblichen Arbeitsvorgänge.^[2]

Haushaltswesen und Beschaffung (Vordrucke, Informationsmaterial, Materialbedarfsdeckung, Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen)	18,0 %
Sekretariatsaufgaben (Informationsaustausch, Besucherverkehr, Terminangelegenheiten, Postverkehr, Schreibarbeiten, Meldungen über Einbrüche annehmen und weiterleiten, Erste Hilfe, Weiterleitung von Informationen)	44,5 %
Unterstützung der Abteilungsleitung bei der Organisation (Statistik, Sicherstellung des Betriebes im personellen Bereich, Vorbereitung von Konferenzen, Aufnahme von Anträgen)	35,0 %
Registraturarbeiten	2,5 %

Der Sachbearbeiter des Personalamtes richtet, nachdem er die Arbeitsvorgänge einzelnen Eingruppierungsmerkmalen der Entgeltordnung zugeordnet hat, nachstehendes Schreiben an Frau F.:

Zitat

Sehr geehrte Frau F., nach Vorlage Ihrer Arbeitsaufzeichnungen kommen wir auf Ihren Höhergruppierungsantrag vom 11.11.0000 zurück. Die Auswertung der Aufzeichnungen ergab, dass die auszuübenden Tätigkeiten wie folgt den Eingruppierungsmerkmalen der Entgeltordnung zuzuordnen sind: Der Arbeitsvorgang 1 "Haushaltswesen und Beschaffung" erfordert weder bei der Beschaffung und Verwaltung von Vordrucken und Informationsmaterial noch bei der Materialbedarfsdeckung gründliche oder vielseitige Kenntnisse. Dies gilt ebenso für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen. Vielmehr handelt es sich dabei um laufende gleichartige Geschäfte bzw. buchhalterische Übertragungsarbeiten und Kontoführung. Damit werden allenfalls die tariflichen Voraussetzungen zur Eingruppierung der Entgeltgruppe 4 erfüllt. Hinsichtlich der "Sekretariatsaufgaben" ist von einer Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben und Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung, auszugehen. Auch dieser Arbeitsvorgang erfüllt nicht das Tarifmerkmal der angestrebten Entgeltgruppe. Der Arbeitsvorgang "Unterstützung der Abteilungsleitung bei der Organisation" erfordert zwar gründliche aber nicht vielseitige Fachkenntnisse.^[3] Es sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen des Aufgabenbereiches erforderlich, nicht aber Fachkenntnisse, die der Quantität nach besonders vielseitig gestaltet sind. Es handelt sich um einen kleinen, überschaubaren Bereich der öffentlichen Verwaltung, der zwar - wie überall - rechtlichen Änderungen unterworfen ist, bei dem aber mit jährlich ähnlich ablaufenden Vorgängen zu rechnen ist. Der Arbeitsvorgang "Registraturarbeiten" erfordert weder gründliche noch vielseitige Fachkenntnisse, sondern lediglich Sorgfalt. Entsprechend dem stufenweisen Aufbau der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst (Teil I der Entgeltordnung) kommen wir zu dem Ergebnis, dass Ihnen keine Tätigkeiten übertragen sind, die zu mindestens 50 % gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.^[4] Bei der Gesamtbetrachtung der Tätigkeiten kann zwar von einem hohen Maß an Erfahrungswissen ausgegangen werden, im Wesentlichen handelt es sich jedoch um Aufgaben, die in Anlehnung an ähnliche Vorgänge zu erledigen sind. Die tariflichen Anforderungen an vielseitige Fachkenntnisse werden nicht erreicht. Ihnen sind Aufgaben übertragen, die weiterhin der Entgeltgruppe 5 zuzurechnen sind. Wir bedauern, Ihnen keinen günstigeren Bescheid geben zu können. Mit freundlichen Grüßen

10.2 Übersicht über das Bewertungsverfahren (HI7170516)

Das Bewertungsverfahren ist im Wesentlichen in § 12 Abs. 2 Sätze 2 bis 6 TVöD (Bund) festgelegt. Ferner ist für die Bewertung einer Tätigkeit der im Satz 2 der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 12 Abs. 2 TVöD (Bund) festgelegte, folgendermaßen lautende Grundsatz wichtig:

"Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich seiner Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden."

Aus der vorstehend genannten Tarifnorm ergeben sich folgende 5 **Bewertungsschritte**:

1. Zunächst müssen Sie die im Aufgabenbereich des Beschäftigten vorhandenen "**Arbeitsvorgänge**" feststellen.
2. Danach haben Sie **jeden einzelnen Arbeitsvorgang für sich zu bewerten**.
3. Als nächstes müssen Sie prüfen, ob durch eine **zusammenfassende Gesamtbetrachtung** der Arbeitsvorgänge bestimmte Tätigkeitsmerkmale, z. B. vielseitige Fachkenntnisse, erfüllt werden, deren Vorliegen bei einer Einzelbewertung noch nicht bejaht werden konnte.
4. Sodann sind die **zeitlichen Anteile** der mit den gleichen Tätigkeitsmerkmalen bewerteten Arbeitsvorgänge zu **addieren**, beispielsweise sind alle Arbeitsvorgänge, in denen vielseitige Fachkenntnisse benötigt werden, zeitlich zu summieren.
5. Letztendlich ist festzustellen, welche Eingruppierungsnorm (Entgeltgruppe und Fallgruppe) der bewertete Aufgabenkreis erfüllt.

Praxis-Beispiel

Bewertungsverfahren			
1)	Arbeitsvorgang 1 35 %	Arbeitsvorgang 2 30 %	Arbeitsvorgang 3 35 %
2)	Bewertung z. B. Verwaltungstätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern	Bewertung Verwaltungstätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern	Bewertung Verwaltungstätigkeiten, die weder gründliche Fachkenntnisse, noch selbstständige Leistungen erfordern, jedoch schwierig sind.
3) 4)	Gesamtbetrachtung und Addition der Zeitanteile der Tätigkeitsmerkmale, die in verschiedenen Arbeitsvorgängen auftauchen.		
<p>Zur Erledigung der Arbeitsvorgänge 1 und 2 sind jeweils gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich. Eine zusammenfassende Beurteilung der Arbeitsvorgänge 1 und 2 ergibt jedoch eine Ausweitung des Fachwissens der Breite und Tiefe nach, sodass das Tätigkeitsmerkmal gründliche und umfassende Fachkenntnisse erfüllt wird. Die gesamte auszuübende Tätigkeit erfordert somit 65 % gründliche und umfassende Fachkenntnisse und 65 % selbstständige Leistungen.</p> <p>Eine Heraushebung dadurch, dass die Tätigkeit besonders verantwortungsvoll ist, ist nicht gegeben.</p>			
5) Eingruppierung			
erfolgt in Entgeltgruppe 9b Fallgr. 3 des Teil I der Entgeltordnung.			

Praxis-Tipp

Bewertet wird also nicht der abstrakte Aufgabenkreis des Beschäftigten, sondern zu bewerten ist jeder einzelne konkrete Arbeitsvorgang, d. h. Sie dürfen nicht einfach hingehen und pauschal feststellen, ob der Aufgabenbereich eines Beschäftigten die jeweils anzuwendenden Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe erfüllt, sondern müssen zuerst einmal den Aufgabenbereich eines Beschäftigten danach untersuchen, aus welchen Arbeitsvorgängen sich die auszuübende Tätigkeit des Beschäftigten zusammensetzt.

10.3 Der Arbeitsvorgang als Bewertungsgrundlage (HI7170517)

Ursprünglich erfolgte die Eingruppierung gem. § 22 BAT – wie schon nach der TO.A – nach der "überwiegend auszuübenden" Tätigkeit. Die hierzu bei angenommener "einheitlich zu bewertender Gesamttätigkeit" entwickelte Rechtsprechung des BAG führte 1975 zur Neufassung des § 22 BAT. Durch den 37. Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 17.3.1975 ist der Begriff des Arbeitsvorgangs neu eingeführt worden. Er löste die vorherige Eingruppierung nach Gesamttätigkeit oder Teiltätigkeit ab. Die Tarifvertragsparteien haben ab diesem Zeitpunkt den Arbeitsvorgang zur grundlegenden und universalen Bezugsgröße für die tarifliche Bewertung einer Tätigkeit gemacht.

10.3.1 Begriff des Arbeitsvorgangs (HI7170518)

Nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 12 Abs. 2 TVöD (Bund) sind die Arbeitsvorgänge wie folgt definiert:

Zitat

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 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.

Die gesamte Tätigkeit eines Beschäftigten setzt sich aus Arbeitsvorgängen zusammen. Ein Arbeitsvorgang ist der kleinste bei natürlicher und vernünftiger Betrachtungsweise abgrenzbare Teil der Gesamttätigkeit. Der Arbeitsvorgang darf nicht unzulässig in mehrere Teile zerlegt (atomisiert) werden. Deshalb dürfen Zusammenhangsarbeiten, die als untergeordneter Teil einer Arbeitsmessung anzusehen sind, nicht gesondert gewertet werden (z. B. das Prüfen eines Antrags auf Vollständigkeit, das für die Bearbeitung eines Aktenvorgangs erforderliche Heraussuchen eines Aktenstücks oder das Studieren von Fachliteratur zur Lösung der Problemstellung). Der Arbeitsvorgang stellt ein Arbeitsergebnis dar, das von dem Beschäftigten erzeugt werden soll.

Erfordern die Tätigkeitsmerkmale die Erfüllung tariflicher Anforderungen (z. B. besondere Schwierigkeit und Bedeutung in EG 10 Teil I der Entgeltordnung) in einem bestimmten zeitlichen Ausmaß (z. B. zu einem Drittel), so ist **nicht darauf abzustellen, ob die Hälfte der Gesamtarbeitszeit ausmachende Arbeitsvorgänge ihrerseits jeweils das tariflich geforderte Ausmaß (z. B. ein Drittel besondere Schwierigkeit und Bedeutung) erfüllen**. Dies wäre ein **Verstoß gegen das Aufspaltungsverbot**. **Vielmehr ist zu prüfen, ob in dem geforderten Ausmaß (z. B. von einem Drittel der Gesamtarbeitszeit) Arbeitsvorgänge anfallen, die ihrerseits die tariflichen Anforderungen (z. B. besondere Schwierigkeit und Bedeutung) erfüllen.**^[1]

Bei dem Begriff des Arbeitsvorgangs handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung **kein Ermessensspielraum** besteht. Vielmehr ist der Begriff des Arbeitsvorgangs ein feststehender, abstrakter und von den Tarifvertragsparteien vorgegebener Rechtsbegriff.^[2] Seine Anwendung ist gerichtlich voll nachprüfbar. Daher können die Parteien in einem Rechtsstreit auch nicht unstreitig stellen, dass bestimmte Tätigkeiten einen Arbeitsvorgang im Rechtssinne bilden.^[3] Für die Feststellung maßgeblich ist dabei das **jeweilige Arbeitsergebnis einer Tätigkeit**.^[4] Für die Bestimmung des Arbeitsergebnisses sind Geschäftsverteilung, Behördenanschauung, gesetzliche Bestimmungen, Verwaltungsvorschriften und behördliche Übung zu berücksichtigen.^[5] Dabei sind bei der Bildung der Arbeitsvorgänge auch die **Tätigkeitsbeschreibungen in Form von Beispielen** zu beachten. Diese können es verbieten, mehrere in verschiedenen Beispielen beschriebene Tätigkeiten zu einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen. So ergibt sich etwa aus den Beispielen der Protokollerklärung Nr. 2 zu Abschn. 25 im Teil III der Entgeltordnung (Ingenieure) für "besonders schwierige Tätigkeiten", dass Innendienst- und Außendiensttätigkeiten eines Vermessungstechnikers grundsätzlich nicht zu einem Arbeitsvorgang im tariflichen Sinne zusammengefasst werden können.^[6] Auch dürfen Tätigkeiten, die tariflich unterschiedlich bewertet werden, nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden.^[7] Es ist also immer zu ermitteln, ob eine Arbeitseinheit im Einzelfall abgrenzbar ist und zu einem Arbeitsergebnis führt, das tarifrechtlich abgrenzbar und selbstständig bewertbar ist.

Praxis-Beispiel

Ein vermessungstechnischer Beschäftigter bearbeitet Bebauungspläne einfacher Art und deutlich schwierigerer Art, bei

denen die Zusammenarbeit mit anderen Behörden erforderlich ist. Hier handelt es sich um jeweils verschiedene Arbeitsvorgänge.^[8]

Bei einem **technischen Beschäftigten, der im Kernphysik- und Isotopenlabor einer Technischen Fachhochschule** tätig ist, hat das BAG als Arbeitsvorgänge in Betracht gezogen die Einweisung studentischer Übungsgruppen an den Versuchseinrichtungen, die Beratung bei Studienarbeiten der Abschlussemester, die Entwicklung von Versuchseinrichtungen und die Erledigung von Verwaltungsaufgaben.^[9]

Bei einem **Angestellten im Bereich der Raumordnung im Rahmen der Erstellung eines Atlases** stellt die Beschaffung, Sichtung und Auswertung von Daten und deren vorbereitender Verarbeitung für die danach erfolgende wissenschaftlich-verantwortliche Bearbeitung durch andere Mitarbeiter einen Arbeitsvorgang dar. Die wissenschaftlich-verantwortliche Bearbeitung dieser Daten für 2 Kartenblätter stellt ein weiterer selbstständiger Arbeitsvorgang dar.^[10]

Bei einem **Angestellten, der bei einem Naturschutzzentrum Ausstellungsmaterial herstellt und bei der Vorbereitung und Durchführung entsprechender Ausstellungen mitwirkt**, hat das BAG^[11] 7 Arbeitsvorgänge angenommen, wie folgt:

1. Anfertigung von Ausstellungs- und Informationsmaterial, Gestaltung von Ausstellungstafeln und Diagrammen einschl. des Aufziehens von Fotos und Plakaten auf Bildträger,
2. Mitwirkung bei der Planung und dem Aufbau von Ausstellungen,
3. Wartung und Bedienung technischer Geräte (Dia- und Filmvorführgeräte, Tonbandgeräte, Lautsprecheranlagen),
4. Pflege der Kraftfahrzeuge einschl. der Aufstellung von Listen zur Materialbeschaffung,
5. Überwachung der Unterhaltungs- und Pflegemaßnahmen an Gebäuden und im Außenbereich,
6. Erstellung von Lageplänen und kartografischen Zeichnungen für Landkarten sowie
7. Durchführung von Folienarbeiten für Progi-Schreiber.

Die richtige Feststellung der einzelnen Arbeitsvorgänge ist für die Tätigkeitsbewertung von zentraler Bedeutung, da der Arbeitsvorgang die allein maßgebliche Bewertungseinheit ist. Das BAG legt seiner Bewertung hierbei eine pauschalierende Betrachtungsweise zugrunde.^[12] "Gleichförmige Tätigkeiten" werden zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst, wenn der Schwierigkeitsgrad der Tätigkeiten in etwa gleich ist. So ist die Bearbeitung von Widerspruchsbescheiden oder in Härteausgleichsverfahren mit gleichem Schwierigkeitsgrad, wenn sie das Arbeitsergebnis des Beschäftigten bilden, jeweils grundsätzlich zu einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen und nicht einzeln rechtlich zu bewerten.^[13]

Auch sind eine Mehrzahl von Arbeitsleistungen zu einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen, wenn sie zu einem bestimmten Arbeitsgebiet gehören.

Praxis-Beispiel

Ein **Beschäftigter für Prüfungsangelegenheiten einer Universität** erbringt u. a. folgende Arbeitsleistungen: Beratung der Kandidaten, Prüfung der Anmeldeunterlagen, Aufstellung eines Prüfungsplanes, Auswertung der Prüfungsergebnisse, Aufnahme der Kandidaten, Erteilung von Auskünften bei nichtbestandener Prüfung, Errechnung von Gebühren. Diese Tätigkeiten stehen in einem inneren Zusammenhang und machen ein Arbeitsgebiet aus.^[14]

In der Rechtsprechung des BAG klar erkennbar ist die Tendenz, von großen Arbeitsvorgängen auszugehen. In einer Vielzahl von Urteilen hat das Bundesarbeitsgericht die Auffassung vertreten, dass **ganze Tätigkeitsbereiche** von Beschäftigten insgesamt einen Arbeitsvorgang darstellen. Deutlich wird dies insbesondere auch bei **leitenden** und **Überwachungsfunktionen**. Nach Auffassung des BAG ist eine **Leitungstätigkeit als ein einziger Arbeitsvorgang** anzusehen, und zwar auch dann, wenn der Leiter einer Organisationseinheit selbst Sachbearbeitungsaufgaben wahrnimmt, die innerhalb des von ihm betreuten Bereichs anfallen. Diese werden als Zusammenhangstätigkeiten bewertet.^[15]

Ist in der Entgeltordnung ein bestimmter Aufgabenbereich zum tariflichen Tätigkeitsmerkmal erhoben worden in Form einer **Dienstpostenbeschreibung oder Funktionsbezeichnung**, sind nach Auffassung des BAG die zum jeweiligen Aufgabenbereich gehörenden einzelnen Tätigkeiten zu einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen.

Praxis-Beispiel

- Lagerverwalter in der zentralen Beschaffungsstelle der Wirtschaftsabteilung einer Universität unter Ablehnung der vom LAG vorgenommenen Bildung von 2 Arbeitsvorgängen^[16]; "Lagerarbeiten" mit 30 % der Arbeitszeit und "Verwaltungsarbeiten" mit 70 % der Arbeitszeit;
- Leiter von Registraturen, denen mindestens 8 Registraturbeschäftigte ständig unterstellt sind (EG 8 Fallgr. 4 Abschn. 36 Teil III der Entgeltordnung);
- Leiter eines Lagers oder Magazins (EG 7 Abschn. 31 Teil III der Entgeltordnung);
- Leiter einer Küche.^[17]

Hier entschied das BAG^[18]:

Zitat

Danach ist die gesamte Tätigkeit des Klägers im Hinblick auf seine Leitungsaufgaben als allein verantwortlicher Küchenleiter als ein großer Arbeitsvorgang anzusehen. Arbeitsergebnisse seiner Tätigkeit ist die verantwortliche Leitung der Küche ... Diesem Arbeitsergebnis dienen alle Einzeltätigkeiten des Klägers, beginnend mit der Lagerung der Verpflegungsmittel, der Vorbereitung der Speisen bis zur Ausgabe der Mahlzeiten und der Verwertung von Speiseresten einschließlich der Ausbildung, Anleitung und Beaufsichtigung des Küchenfach- und Küchenhilfspersonals. Damit ist die Leitungstätigkeit des Klägers auch rechtlich selbständig bewertbar. Dieses Ergebnis entspricht der Rechtsprechung des Senats, nach der Leitungstätigkeiten regelmäßig nur als ein Arbeitsvorgang angesehen werden können ...

- Durchführung von Lebensmittelkontrollen^[19];

Zu diesem Arbeitsvorgang führte das BAG aus:

"Arbeitsergebnis der Tätigkeit des Klägers ist die Kontrolle von Lebensmitteln in allen Gewerbebetrieben seines Bezirks auf Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften. Alle Einzelaufgaben des Klägers, die diesem Ziel dienen, einschließlich der Vorbereitungstätigkeiten und notwendigen Büroarbeiten, dürften als Kontrolltätigkeit nicht weiter spaltbar sein ..."

- Überwachung des ruhenden Verkehrs^[20];
- Sachgebietsleiter in einer Fachhochschule, dem die Betriebsführung und Überwachung einer Elektrowerkstatt übertragen ist^[21];
- EDV-Organisationsgruppenleiter unter Hinweis auf dessen Leitungstätigkeit^[22];

- Dekanatssekretärin^[23];

Als **einen** Arbeitsvorgang hatte das BAG hier die verwaltungsmäßige Führung der Dekanatsgeschäfte angesehen. Zu diesem insgesamt 52 % der Gesamttätigkeit umfassenden Arbeitsvorgang gehörten **alle** Aufgaben im Zusammenhang mit

- Fakultätskonferenzen,
- der Vergabe von Lehraufträgen,
- der Führung von Personalakten und Urlaubskartei,
- der Mitwirkung bei der Einstellung des wissenschaftlichen Personals,
- Promotions- und Habilitationsangelegenheiten.

Die dabei anfallenden Schreibaufgaben wertete das BAG als Zusammenhangstätigkeit, die mit in den Arbeitsvorgang einzubeziehen sind.

- Tätigkeit als Schulhausmeister^[24];
- Leiter der zentralen Nachtwache eines Krankenhauses^[25];
- Tätigkeit als Pflegedienstleiterin^[26];
- Tätigkeit als Leiterin des Freizeitbereichs einer Ganztagsgrundschule^[27];
- Tätigkeit als Gruppenleiterin in einer "Kindereinrichtung"^[28];
- Tätigkeit als Erzieher^[29];
- Gesamte Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte.^[30]

Weitere Beispiele zur Bildung von Arbeitsvorgängen sind:

- Schriftsätze nach Diktat^[31];
- Sachbearbeitung und Entscheidung in Bußgeldverfahren;
- Bearbeitung der Rechtsbehelfsverfahren – Wahrnehmung von Vorgesetztenfunktionen^[32];
- Überprüfung von Sozialhilfefällen auf Unterhaltspflicht^[33];
- Berechnung und Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen.

In der Regel müssen die für die Bewertung von Beschäftigtentätigkeiten **zuständigen Personal- bzw. Organisationsämter** auf Basis der vorliegenden Protokollnotiz unter Anwendung des dort beschriebenen Begriffs und Beziehung der Beispiele den Aufgabenbereich des Beschäftigten selbst in Arbeitsvorgänge gliedern und dabei entscheiden, welche Arbeitsleistungen zu Arbeitsvorgängen zusammengefasst werden.

Bei der **Bildung von Arbeitsvorgängen** müssen Sie Folgendes beachten:

- Die von Ihnen zu bildenden Arbeitsvorgänge müssen tatsächlich **abgrenzbar** sein und zu einem **konkreten Arbeitsergebnis** führen.
- Der Arbeitsvorgang muss als eine abgrenzbare, tariflich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit nach einer bestimmten Entgeltgruppe zu bewerten sein. Bei der Bildung von Arbeitsvorgängen muss eine vernünftige, sinnvolle und praktische Verwaltungsübung berücksichtigt werden.
- Für den tarifrechtlichen Begriff des Arbeitsvorganges ist es zunächst unerheblich, bis zu welchem Sachergebnis dieser bearbeitet werden muss.
- Zusammenhangsarbeiten sind dem jeweiligen Arbeitsvorgang zuzurechnen.
- Von Bedeutung ist, dass gleichförmige Arbeiten mit gleichem Schwierigkeitsgrad grundsätzlich zu einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen und nicht einzeln zu bewerten sind.^[34]

- Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass gleichförmige Arbeiten mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden können.

Praxis-Beispiel

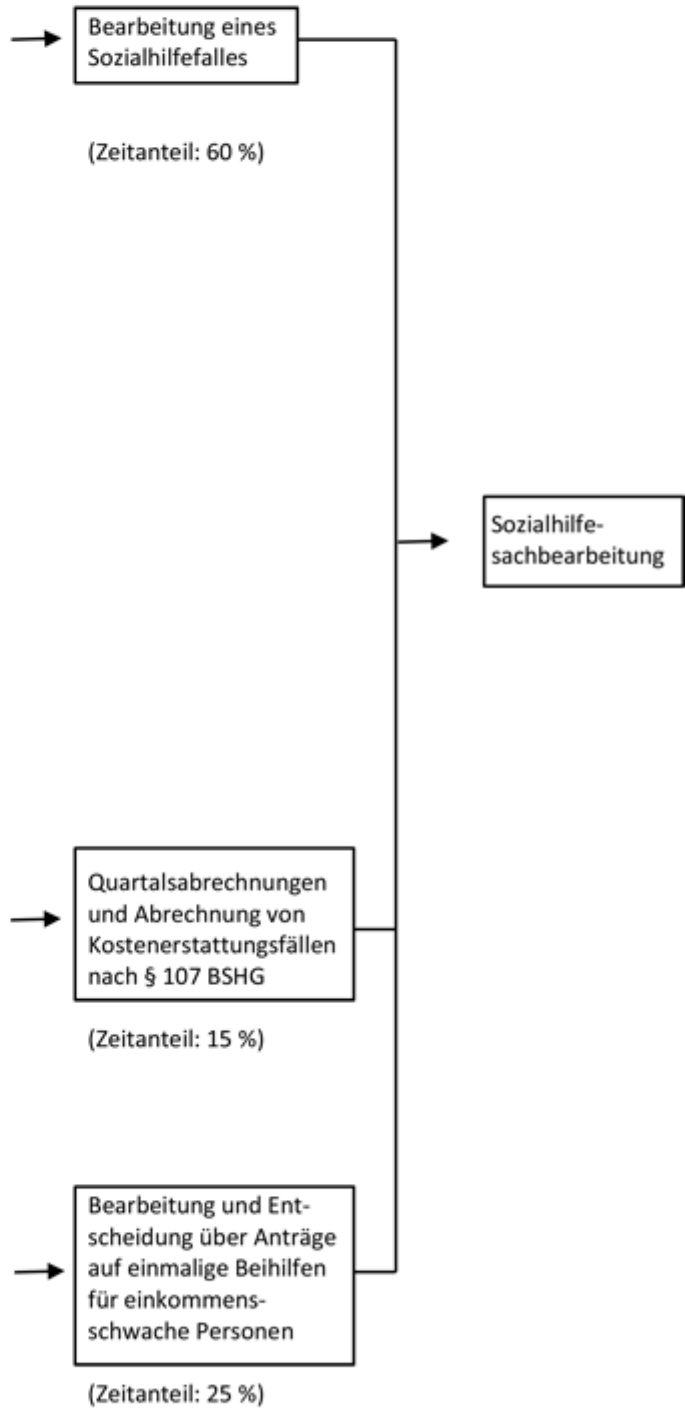
Die Bearbeitung eines problematischeren Erstantrages auf Wohngeld kann nicht mit der Bearbeitung eines weniger problematischen Wiederholungsantrags auf Wohngeld zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden.

Das Schaubild verdeutlicht die Bildung eines Arbeitsvorgangs am Beispiel eines Sozialhilfesachbearbeiters:

- Prüfen der Zuständigkeit
- Überprüfen der Richtigkeit und Vollständigkeit
- Feststellung der Hilfeart und Fallart
- Feststellung der statistischen Daten
- Ermittlung der Kosten der Unterkunft
- Erstellen der Datenerfassungsbelege für pauschaliertes Wohngeld
- Festsetzung des pauschalierten Wohngelds
- Ermittlung des zu berücksichtigenden Einkommens
- Ermittlung von Ersatzansprüchen
- Ermittlung von Unterhaltsverpflichteten
- Überprüfung der Unterhaltsfähigkeit
- Festsetzung des Unterhaltbeitrages
- Prüfen von Versagungsgründen
- Prüfung der Arbeitsbereitschaft
- Heranziehung zu gemeinnützigen Arbeiten
- ärztliche Begutachtung veranlassen
- Leistungskürzung/-verweigerung
- Feststellung des Sozialhilfeanspruchs
- Aufnahme/Entgegennahme von Anträgen
- Ausstellen von Berechtigungsscheinen für Möbel- und Kleiderkammer
- Ermittlung des Bedarfs von einmaligen Beihilfen
- Festsetzung/Ablehnung der Beihilfen
- Durchführung von Sprechtagen
- Unterschriftsreife Vorlage von Sozialhilfebescheiden
- Feststellung von rechnerischer und sachlicher Richtigkeit von Sozialhilfeleistungen
- Auszahlung von Sozialhilfeleistungen
- Fertigen von Leistungsanzeigen
- Überwachung von Sozialhilfeerstattungen
- Überwachung von Leistungsansprüchen gegenüber anderen Leistungsträgern
- verwaltungsmäßige Abwicklung

- Abstimmung Ausgaben/Einnahmen zwischen Sachbuch und Sozialhilfeprogramm
- Fertigung notwendiger Umbuchungen
- Anforderung der Erstattungsbeiträge
- Haushaltmäßige Abwicklung
- Anmeldung von Kostenerstattungsfällen
- Abrechnung von Kostenerstattungsfällen

- Erstantrag auf einmalige Beihilfe für einkommensschwache Personen
- Feststellung persönlicher Daten, Haushaltsangehörige
- Ermittlung der Kosten der Unterkunft
- Feststellung der wirtschaftlichen Verhältnisse der Bedarfsgemeinschaft
- Einkommensermittlung
- Daten erfassen
- Anspruch prüfen
- Bewilligungs- bzw. Ablehnungsbescheid erstellen
- Auszahlungsanordnung fertigen
- Feststellung der sachlichen Richtigkeit
- Akte anlegen



10.3.2 Zusammenhangstätigkeiten bzw. Zusammenhangsarbeiten (HI7170519)

Alle mit der Erledigung eines Arbeitsvorgangs in engem Zusammenhang stehenden sonstigen Arbeitsleistungen werden als Zusammenhangstätigkeiten bezeichnet. Diese sind dem **Arbeitsvorgang zuzuordnen** und dürfen nicht gesondert im Sinne einer **Atomisierung** bewertet werden. Eine getrennte Bewertung von Zusammenhangstätigkeiten würde, da es sich um meist "einfache" Arbeiten handelt, zu einem schlechteren Bewertungsergebnis und somit zu einer niedrigeren Eingruppierung führen.

Praxis-Beispiel

- Das erforderliche Heraussuchen eines Aktenstücks, die Beziehung anderer Vorgänge zu Beginn der Bearbeitung, ebenso wie das Ablegen der Akten nach Beendigung der Bearbeitung.
- Schreibtätigkeiten, die in Zusammenhang mit der Bearbeitung einer Reisekostenabrechnung wahrgenommen werden.
- Prüfung, ob die Antragsunterlagen für die Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz vollständig sind.
- Telefongespräche.
- Aktenstudium anderer Vorgänge.

10.3.3 Atomisierungsverbot (HI7170520)

Der Begriff Atomisierung (i. S. v. völlig zerstören, zerkleinern) wurde vom Bundesarbeitsgericht geschaffen. Atomisierung bedeutet, Arbeitsvorgänge in kleinstmögliche abgrenzbare Arbeitsleistungen zu zerstückeln mit der Folge, dass diese rechtswidrig gebildeten Bewertungseinheiten eine "schlechtere" Gesamtbewertung ermöglichen.

Zu beachten ist hierbei, dass zur Vermeidung einer tarifwidrigen Zerstückelung von Arbeitsvorgängen wiederkehrende gleichartige Arbeiten, die die gleichen Einzeltätigkeiten umfassen und das gleiche Arbeitsziel haben, **bei gleicher rechtlicher Wertigkeit** jeweils grundsätzlich zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst und nicht einzeln rechtlich bewertet werden können. So sind z. B. gleichförmige Arbeiten, wie die Bearbeitung von Widerspruchsbescheiden mit gleichem Schwierigkeitsgrad, grundsätzlich zu einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen.^[1] Desgleichen würde auch eine Aufteilung der Einzeltätigkeiten eines Sachbearbeiters eines Integrationsamts im Rahmen des SGB IX für den Bereich Kündigungsschutz zu einer tarifwidrigen Atomisierung führen.^[2]

Andererseits ist auch zu beachten, dass Bearbeitungsvorgänge, auch wenn sie nach außen gleichartig oder ähnlich erscheinen mögen, dennoch **von unterschiedlicher Wertigkeit und Schwierigkeit sein können. In diesem Falle können sie nicht zu einem einzigen Arbeitsvorgang zusammengefasst werden.**^[3] Erstellt z. B. ein Angestellter daktyloskopische Gutachten von unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad, so sind diese auch von unterschiedlicher tariflicher Wertigkeit und können nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden.^[4] Daher kann auch nicht ohne Weiteres davon ausgegangen werden, dass alle Anträge, z. B. auf Gewährung einer Beihilfe oder auf Gewährung von Leistungen der Unterhaltssicherung oder auf Gewährung von Sozialhilfe, zu einem einzigen Arbeitsvorgang zusammengefasst werden müssen. Auch hier gibt es innerhalb der Bearbeitungsfälle durchaus unterschiedliche Schwierigkeitsgrade. Andererseits darf die Zerstückelung/Aufspaltung ("Atomisierung") nicht so weit gehen, dass so kleine Bewertungseinheiten gebildet werden, dass einige Arbeitsvorgänge noch nicht einmal das Merkmal "gründliche Fachkenntnisse" erfüllen würden. So wäre es z. B. nicht angängig, aus jedem Antrag auf Beihilfe oder Gewährung von Sozialhilfe einem eigenen Arbeitsvorgang zu bilden. Vielmehr sind zur Vermeidung einer tarifwidrigen Atomisierung etwa gleichartige Sozialhilfefälle zu einem einheitlichen Arbeitsvorgang zusammenzufassen.^[5]

Zur Erläuterung folgen noch einige Beispielfälle aus der Rechtsprechung:

- Die unterschrittsreife Bearbeitung von Anträgen auf Gewährung von Leistungen der Unterhaltssicherung, gleichgültig ob der Antragsteller noch keine oder schon Leistungen erhält und diese aufgrund eines anderen tatsächlichen oder rechtlichen Sachverhalts nur erhöht oder in anderer Form gewährt haben möchte oder die Verwaltung aufgrund der Erkenntnisse sich zur Änderung eines Bescheids genötigt sieht, kann aufgrund der unterschiedlichen Schwierigkeit nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden^[6];
- Entgegennahme, Prüfung, Bearbeitung und Unterzeichnung von Änderungen laufender Hilfe zum Lebensunterhalt (ein Arbeitsvorgang);
- Hilfe in besonderen Lebenslagen (ein Arbeitsvorgang)^[7];
- Überprüfung von Sozialhilfefällen auf Unterhaltspflicht (ein Arbeitsvorgang);
- Berechnung und Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen (ein Arbeitsvorgang)^[8];
- Anlegung von Familienbüchern (ein Arbeitsvorgang);
- Fortführung und Neuanlage von Familienbüchern (ein Arbeitsvorgang);
- Schriftverkehr für den Amtsleiter (ein Arbeitsvorgang);
- Mitwirkung bei Eheschließungen (ein Arbeitsvorgang).^[9]

Zur Verdeutlichung der Folgen einer tarifwidrigen Atomisierung nachfolgendes Praxisbeispiel.

Praxis-Beispiel

Arbeitsvorgänge	zeitlicher Anteil	gründliche Fachkenntnisse	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	selbstständige Leistungen
1. Bearbeitung von Beihilfeanträgen bei Lehrern im Angestelltenverhältnis	34 %	ja	ja	ja
2. Festsetzung Dienst- und Beschäftigungszeit	66 %	ja	ja	nein
	100 %	100 %	100 %	34 %

Der Beschäftigte wäre in Entgeltgruppe 8 (gründliche und vielseitige Fachkenntnisse mit mindestens 1/3 selbstständige Leistungen) eingruppiert. Die Personalabteilung versucht nun, den Arbeitsvorgang 1 in Arbeitseinheiten zu atomisieren, indem sie Arbeitsleistungen, bei deren Erledigung keine "selbstständigen Leistungen" erbracht werden, heraustrennt.

Arbeitsvorgänge		zeitlicher Anteil	gründliche Fachkenntnisse	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	selbstständige Leistungen
bisher	jetzt				
1. Bearbeitung von Beihilfeanträgen bei Lehrern im Ange-	a)	32 %	ja	ja	ja

stellenverhältnis					
2. Heraussuchen und Ablegen der Beihilfeakten	b)	2 %	nein	nein	nein
3. Festsetzung Dienst- und Beschäftigungszeit	c)	66 %	ja	ja	nein
		100 %	98 %	98 %	32 %

Nach der tarifwidrigen Atomisierung wäre der Beschäftigte nur noch in Entgeltgruppe 7 eingruppiert.

Unzulässig ist auch das andere Extrem, nämlich die zu grobe Bündelung von Einzeltätigkeiten zu Arbeitsvorgängen. Nimmt man beispielsweise bei einem Wohngeldsachbearbeiter die weniger problematischen **Wiederholungsanträge** zu den problematischen Erstanträgen – tarifwidrig – hinzu, wird man bei der Eingruppierung zu einem besseren Ergebnis gelangen.

10.3.4 Aufspaltungsverbot (HI7170521)

Das Aufspaltungsverbot ist im letzten Satz der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 12 Abs. 2 TVöD (Bund) mit folgendem Wortlaut geregelt:

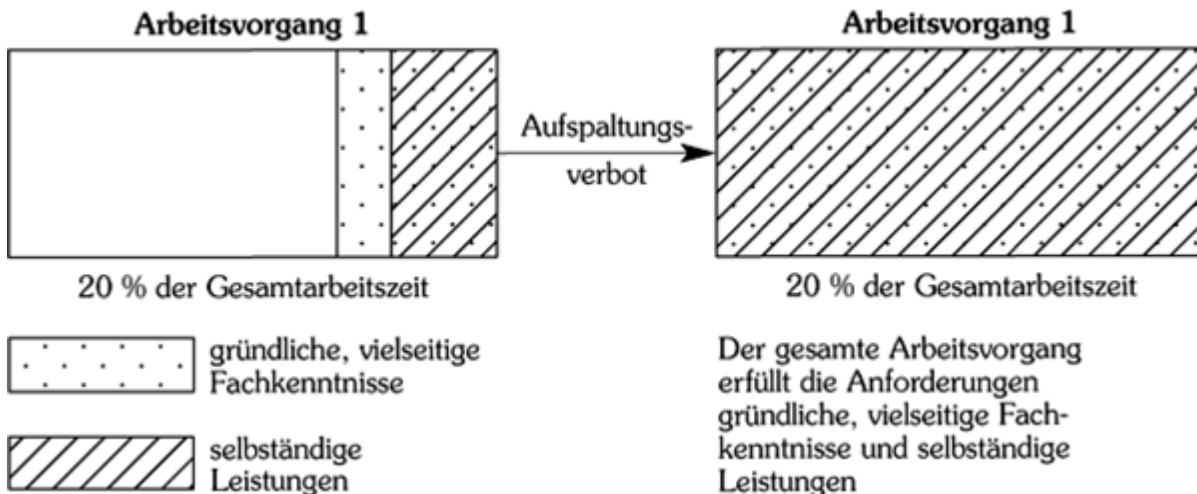
"Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden."

Dieser unscheinbare Satz ist von großer praktischer Bedeutung.

Fallen in einen Arbeitsvorgang höher zu bewertende Tätigkeiten, z. B. Arbeiten, für deren Erledigung gründliche und vielseitige Fachkenntnisse angewendet und selbstständige Leistungen erbracht werden müssen, so erfüllt der **gesamte** Arbeitsvorgang diese Anforderungen. Die Erfüllung des zeitlichen Maßes "zur Hälfte", "zu einem Drittel", "zu einem Fünftel" usw. wird also nicht innerhalb eines Arbeitsvorgangs gemessen. Eine solche Verfahrensweise würde gegen das Aufspaltungsverbot verstoßen.^[1] Es kommt nicht darauf an, wie viel Zeit innerhalb eines Arbeitsvorgangs einschließlich der Zusammenhangstätigkeiten tatsächlich benötigt wurde für Tätigkeiten, die den Anforderungen genügen. Entweder kommt das Tätigkeitsmerkmal z. B. "selbstständige Leistungen" in vollem Umfang oder gar nicht vor. Eine teilweise Anerkennung z. B. von "selbstständigen Leistungen" ist unzulässig.

Praxis-Beispiel

Ein Arbeitsvorgang nimmt 20 % der Gesamtarbeitszeit in Anspruch. Innerhalb des Arbeitsvorgangs sind die Tätigkeitsmerkmale gründliche und vielseitige Fachkenntnisse zu 30 % und selbstständige Leistungen zu 20 % erfüllt. Da der Arbeitsvorgang hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden darf, erfüllt der **Arbeitsvorgang insgesamt** die Tätigkeitsmerkmale "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" sowie "selbstständige Leistungen".



Besondere Bedeutung kommt dem Aufspaltungsverbot bei Tätigkeitsfeldern zu, deren tarifliche Bewertung in den Bereichen der Entgeltgruppen 6 bis 9 anzusiedeln ist. Denn hier ist entscheidend für das Bewertungsergebnis der zeitliche Anteil der selbstständigen Leistungen. So wäre es z. B. möglich, dass ein Arbeitsvorgang mit einem Anteil von 52 % der Gesamtarbeitszeit zu 10 % selbstständige Leistungen aufweist mit der Folge einer Eingruppierung in EG 9a. Während ein Beschäftigter mit einem Arbeitsvorgang mit einem Anteil von 49 % der Gesamtarbeitszeit, der zu 100 % selbstständige Leistungen aufweist und einem Arbeitsvorgang mit einem Zeitanteil von 51, der lediglich das Tätigkeitsmerkmal gründliche und vielseitige Fachkenntnisse aufweist, lediglich in EG 8 eingruppiert wäre.^[2]

Als besonders **problematisch erweist sich in diesem Zusammenhang die pauschalierende Betrachtung bei der Bildung von Arbeitsvorgängen bei Vorliegen einer Leitungstätigkeit.** Stellt die Tätigkeit aufgrund der Leitungsfunktion einen einheitlichen Arbeitsvorgang dar und wird die auch gegebene häufig zeitlich stark ins Gewicht fallende Sachbearbeitertätigkeit als Zusammenhangstätigkeit gewertet, kann eine ausdifferenzierende Unterscheidung von Leitern einer Organisationseinheit in EG 10 (Heraushebung zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung) und EG 11 (Heraushebung zu mindestens 50 % durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung) nicht mehr vorgenommen werden. Denn der gesamte Arbeitsvorgang erfüllt aufgrund des Aufspaltungsverbots dieses Tätigkeitsmerkmal, wenn es in rechtlich erheblichem Ausmaß vorliegt.

Achtung

Ein Tätigkeitsmerkmal wird bei der Bewertung nur berücksichtigt, wenn es **"in rechtlich erheblichem Maße"**^[3] vorliegt. Daher würde z. B. ein Arbeitsvorgang mit einem Anteil an der Gesamtarbeitszeit von 52 %, in den auch selbstständige Leistungen von 1 % fallen, das Tätigkeitsmerkmal "selbstständige Leistungen" insgesamt nicht aufweisen. Allerdings hat das BAG eine genauere Festlegung eines Prozentsatzes der Arbeitszeit, ab wann ein Tätigkeitsmerkmal "in rechtlich erheblichem Maße" vorliegt, abgelehnt. Nach Auffassung des BAG handelt es sich hierbei um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung den Tatsachengerichten ein Beurteilungsspielraum zukommt. Das Vorliegen des Tätigkeitsmerkmals "selbstständige Leistungen" hat es jedoch bejaht in folgenden Fällen:

- 7 % selbstständige Leistungen bei einem Arbeitsvorgang mit einem zeitlichen Anteil von 35 % an der Gesamtarbeitszeit^[4];

- 13 % selbstständige Leistungen bei einem Arbeitsvorgang mit einem zeitlichen Anteil von 51 % an der Gesamtarbeitszeit.^[5]

Beispiel^[6]

Eingruppierung. Mitarbeiter/in im Außendienst (städtischer/bezirklicher Ordnungsdienst)

Der Beschäftigte ist eingruppiert in EG 8 und erstrebt eine Eingruppierung in die EG 9 Fallgr. 3 TV-L.

Stellenbeschreibung

Aufgaben/Tätigkeiten	Anteil der Arbeitszeit in %
<p>1. Feststellung von Ordnungswidrigkeiten sowie Kontrolle des ruhenden Verkehrs im Schichtdienst, auch am Wochenende und feiertags im Zuständigkeitsbereich des Bezirklichen Ordnungsdienstes, Information von Bürgern, anderen Stellen, Annahme von Anzeigen, Meldungen, Aussprechen von Verwarnung oder Fertigung von Anzeigen bei als störend empfundenen Verhaltensweisen wie</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Verunreinigung öffentlicher Wege und Plätze, z. B. durch unerlaubte Müllablagerung, abgestellte Fahrzeugwracks und Hundekot, ● Nichtbeachtung von Verboten in der Verordnung zum Schutz der öffentlichen Grün- und Erholungsanlagen, z. B. durch frei laufen lassen von Hunden, Lärmerzeugung mit Radios, wildes Zelten, ● Abpflücken von Pflanzen, ● Niederlassen zum Alkoholverzehr unter störenden Begleitumständen wie Pöbeln und Urinieren; aggressives Betteln, ● Störendes Verhalten im Umfeld von größeren Veranstaltungen, ● Besprühen/Bemalen von öffentlichen Gebäuden mit Graffiti, Beschädigung von Bänken und/oder anderen Sachen im öffentlichen oder öffentlich zugänglichen privaten Raum (Vandalismus), ● Halterermittlung, Auflagenüberprüfung und Maßnahmen zur Gefahrenabwehr in Zusammenarbeit mit polizeilichen und bezirklichen Dienststellen nach dem Hundegesetz und anderen gesetzlichen Grundlagen. 	55 %
<p>2. Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und zur Beendigung von Ordnungswidrigkeiten und zur Seuchenprävention im Rahmen des Zuständigkeitsbereiches des Bezirklichen Ordnungsdienstes, hierbei jeweils unter Ausübung eigenen Ermessens mit Aussprache von mündlicher Ermahnung,</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Erteilung von mündlichen Verwarnungen ohne Verwarnungsgeld, ● Aussprache von Unterlassungsverfügungen, 	25 %

<ul style="list-style-type: none"> ● Sicherstellung von Gegenständen, ● Aussprache von Platzverweisen, ● Durchsetzung von Platzverweisen, ● Bergung von Tieren, ● Absperrungen und Sichern von Örtlichkeiten. 	
3. Fertigung von Feststellungsberichten und Berichten zur Weitergabe an andere Dienststellen.	10 %
4. Durchführung weiterer Ermittlungen zur Sachverhaltsaufklärung und Fertigung von Stellungnahmen, insbesondere bei anhängigen Ordnungswidrigkeitenverfahren für den Bußgeldbereich, die Bußgeldstelle der BfI oder auf Anforderung der Staatsanwaltschaft oder des Gerichtes aus dem Zuständigkeitsbereich des Bezirklichen Ordnungsdienstes.	5 %
5. Dienstbereitschaft und Einsatz in Zusammenarbeit mit anderen Behörden (z. B. Wasserschutzpolizei, Revierförstereien, Katastrophenschutz).	5 %
	100 %

Der Arbeitgeber, die Stadt Hamburg geht davon aus, dass die Tätigkeiten unter 1 und 2 zwei getrennte Arbeitsvorgänge sind. Das Tätigkeitsmerkmal selbstständige Leistungen sei allenfalls bei der Tätigkeit Nr. 2 enthalten. Damit fehle es aber am notwendigen Zeitanteil von 50 %.

Das BAG hat demgegenüber die unter den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Tätigkeiten zu einem großen Arbeitsvorgang "Streifengang" zusammengefasst, der damit jedenfalls 80 % der Arbeitszeit des Klägers umfasst. Auch erfordere der Arbeitsvorgang "Streifengang" **gründliche und vielseitige Fachkenntnisse**. Dabei hat es insbesondere darauf abgestellt, dass 19 Gesetze und Verordnungen die gesetzliche Grundlage der Tätigkeit bilden und dass Fachkenntnisse des Gefahrenabwehr- und Vollstreckungsrechts anzuwenden sind.

Auch hat es das Vorliegen von **selbstständigen Leistungen** bejaht.

Das BAG führt hierzu aus:

„Zum Erfüllen der tariflichen Anforderungen ist es ausreichend, wenn selbständige Leistungen innerhalb des Arbeitsvorgangs in rechtlich erheblichem Ausmaß vorliegen. Nicht erforderlich ist es, dass innerhalb eines Arbeitsvorgangs selbständige Leistungen ihrerseits in dem von § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 und Unterabs. 4 BAT bestimmten Maß anfallen (...). Dabei kann es dahinstehen, ob und ggf. wo genau eine quantitative Grenze für den unbestimmten Rechtsbegriff des rechtserheblichen Ausmaßes zu ziehen wäre. Eine Bestimmung eines Prozentsatzes, bei dessen Vorliegen das fragliche Tarifmerkmal in rechtserheblichem Ausmaß vorliegt, erscheint dem Senat nach wie vor (...) nicht geboten. Jedenfalls sind selbständige Leistungen dann in rechtserheblichem Ausmaß erforderlich, wenn ohne sie ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis nicht erzielt werden könnte (...). Dabei kann das Erfüllen dieser Voraussetzung nicht davon abhängen, ob nach dem Ende der Arbeitseinheit festgestellt wird, dass bei dem Erzielen des Arbeitsergebnisses die höchste qualitative Anforderung in einem bestimmten zeitlichen Ausmaß auch tatsächlich abgerufen wurde. Entscheidend ist, dass zu Beginn der Tätigkeit die Fähigkeit, dieser qualitativen Anforderung gerecht zu werden, allgemein bereitgehalten werden muss, weil sie nach der arbeitsvertraglichen Aufgabenstellung jederzeit, wenn auch in einem nicht vorhersehbaren Umfang, eingesetzt werden muss. Dieser qualitativ bestimmte Maßstab folgt insbesondere daraus, dass die Tarifvertragsparteien des BAT den Arbeitsvorgang zur grundlegenden und universalen Bezugsgröße für die Eingruppierung gemacht haben.“

(2) Gemessen an diesem Kriterium hat das Berufungsgericht zutreffend angenommen, das Tatbestandsmerkmal "selbständige Leistungen" liege in rechtserheblichem Ausmaß vor.

a) Das Landesarbeitsgericht hat darauf abgestellt, dass die in der Stellenbeschreibung unter Ziffer 2 aufgelisteten Tätigkeiten zur Gefahrenabwehr und zur Beendigung von Ordnungswidrigkeiten Entscheidungen des Mitarbeiters auf der Grundlage eigener Gedankenarbeit verlangten. Bei dieser Gedankenarbeit müsse der Angestellte seine Kenntnisse über die anzuwendenden Normen einsetzen. Er müsse zum einen feststellen, ob tatsächlich ein Normenverstoß drohe. Zum anderen sei er gehalten, sich unter den in Frage kommenden Maßnahmen für die aus seiner Sicht am besten geeignete zu entscheiden und die gewählte Maßnahme gegenüber den jeweiligen Störern durchzusetzen. Für die Tätigkeiten unter der Ziffer 2 der Stellenbeschreibung sei ein Anteil der Arbeitszeit von 25 vH vorgesehen, was angesichts eines Arbeitsvorgangs, der 80 vH der Arbeitszeit ausmache, rechtserheblich sei.

(b) Damit hat das Landesarbeitsgericht die Tätigkeit des Klägers zutreffend unter das Tatbestandsmerkmal der selbständigen Leistungen subsumiert sowie das Erfordernis des rechtserheblichen Ausmaßes zum Begriff des Arbeitsvorgangs in Bezug gesetzt. Es kann dabei dahinstehen, in welcher Weise unter den Umständen des vorliegenden Falles der zeitliche Anteil selbständiger Leistungen zu berechnen wäre. Jedenfalls geht das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend davon aus, dass ohne die Erbringung selbständiger Leistungen die Durchsetzung ordnungsrechtlicher Normen und damit die Entscheidung über Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und der Verhinderung oder Beseitigung von Ordnungswidrigkeiten nicht möglich sei."

Praxis-Beispiel

Eingruppierung eines Bezirkssozialarbeiters

Der Kläger, **Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung**, ist bei einer Landkreisverwaltung als Bezirkssozialarbeiter tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD/VKA Anwendung. Seit 2009 gelten für die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst neue, teilweise veränderte Bestimmungen. Aufgrund dessen zahlte der beklagte Landkreis dem Kläger seit November 2009 ein Entgelt nach der EG S 11 TVöD-BT-V/VKA. Der Kläger dagegen begehrte eine Eingruppierung in die EG S 14 TVöD-BT-V/VKA. Diese Entgeltgruppe sieht im Vergleich zur EG S 11 TVöD-BT-V dann ein erhöhtes Entgelt vor, wenn der Beschäftigte in einer entsprechenden Tätigkeit "Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls" trifft und "in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten (muss), welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind". Der Landkreis vertrat die Auffassung, der Kläger erfülle diese Tarifmerkmale der EG S 14 TVöD-BT-V/VKA deshalb nicht, weil er nicht mindestens zur Hälfte entsprechende Tätigkeiten ausübe. Die Klage hatte Erfolg.

Nach Auffassung des BAG^[7] bildet die Tätigkeit des Klägers als Bezirkssozialarbeiter **einen auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichteten großen Arbeitsvorgang**, der das Tätigkeitsmerkmal der EG S 14 TVöD-BT-V erfüllt. Es ist dabei ausreichend, wenn Entscheidungen zur Vermeidung einer Kindeswohlgefährdung in Zusammenarbeit mit den Gerichten in **rechtserheblichem Ausmaß** anfallen. Es ist nicht erforderlich, dass sie mindestens die Hälfte der Arbeitszeit des einheitlichen Arbeitsvorgangs ausmachen, sondern es genügt, wenn, wie hier, ein sinnvolles Arbeitsergebnis ohne das Erfüllen des tariflichen Merkmals nicht erzielt werden kann.

10.3.5 Arbeitsplatzbeschreibung (HI7170522)

Die Organisation der Ämter und die Verknüpfung der einzelnen Stellen ergibt sich aus den Geschäftsverteilungsplänen. Während Geschäftsverteilungspläne Aufgaben lediglich umfassend beschreiben, lassen sich aus den auf dieser Grundlage erstellten Arbeitsplatzbeschreibungen die konkreten auszuübenden Tätigkeiten des Beschäftigten bestimmen.

Der Geschäftsverteilungsplan in Verbindung mit der Arbeitsplatzbeschreibung benennt die auszuübenden Tätigkeiten und grenzt damit Tätigkeiten aus, die sich der Beschäftigte "selbst an Land zieht".

Da die Arbeitsplatzbeschreibung im Regelfall Grundlage für die Bewertung von Beschäftigtenarbeitsplätzen ist, sollte ihrer Erstellung die erforderliche Aufmerksamkeit gewidmet werden. Sie sollte folgende Informationen enthalten:

- **Organisatorische Einordnung** des Arbeitsplatzes, d. h. Zuordnung zum Amt, Sachgebiet, Abteilung sowie die Funktion des Beschäftigten. Sofern der Stelleninhaber eine herausgehobene Funktion innehat, sollte darauf eingegangen werden, bei welchen Einzeltätigkeiten es sich um evtl. besonders verantwortliche Tätigkeiten handelt oder welche Tätigkeiten sich als solche von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung darstellen.
- **Systematische Darstellung aller Aufgaben**, die dem Arbeitsplatzinhaber nicht nur vorübergehend übertragen bzw. zugeordnet werden.

Praxis-Tipp

Vertretungstätigkeiten, die nicht auf Dauer übertragen werden, fließen in die Bewertung nicht ein. Vertretungstätigkeiten sind also nur dann anzugeben und werden in die tarifliche Bewertung für die Eingruppierung einbezogen, wenn sie dem Beschäftigten auf Dauer, z. B. durch Festhalten im Geschäftsverteilungsplan, übertragen sind.

- **Auflistung aller wesentlichen Tätigkeiten** einschließlich der Zusammenhangstätigkeiten, die zur Aufgabenerfüllung, d. h. zum Arbeitsergebnis führen. Ganz wichtig ist hierbei, dass die Einzeltätigkeiten unter **Angabe der entsprechenden Zeitanteile** angeführt werden. Hilfsweise besteht die Möglichkeit, die Häufigkeit des Anfallens der einzelnen Tätigkeiten zu nennen.
- **Auflistung** der zu beachtenden und anzuwendenden **Rechts- und Verwaltungsvorschriften**.
- **Darstellung der Unterstellungsverhältnisse**, soweit erforderlich.
- **Entscheidungs-, Bewirtschaftungs-, Anordnungsbefugnisse**.
- **Besondere Anforderungen des Arbeitsplatzes**.

Arbeitsplatzbeschreibung

Datum: _____

Name, Vorname	Geburtsdatum
Genaue Bezeichnung der Beschäftigungsstelle, Betriebseinheit, Abteilung usw.	
Derzeitige Tätigkeit (z. B. Sachbearb./stellv. Abteilungsleiter/Abteilungsleiter)	seit wann?

Derzeitige Entgeltgruppe		seit wann?
Eingestellt am	in Entgeltgruppe	Fallgruppe
Änderung(en) der Eingruppierung:		
ab (Datum)	in Entgeltgruppe	Fallgruppe
Wie ist die Stelle im Stellenplan ausgewiesen?		
Ausbildung bzw. Prüfungen (auch besondere Lehrgänge, Kurse usw.)		
Art	von - bis	Abschluss
Beschäftigungsumfang: <input type="checkbox"/> Vollzeitbeschäftigung <input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung mit _____ Wochenstunden		
Haben sich nach der letzten Eingruppierung Änderungen in der Tätigkeit oder in sonstigen für die Eingruppierung maßgebenden Verhältnissen ergeben?		
Unmittelbarer Fachvorgesetzter:		Eingruppierung:
Sind durch ausdrückliche Anordnung Bedienstete ständig unterstellt? ja/nein		
Wenn ja, Anzahl und Eingruppierungen		
Die ausdrückliche Anordnung ist ausgesprochen durch am _____ mit Wirkung vom _____		
Ist ein Höhergruppierungsantrag über die derzeitige Eingruppierung hinaus gestellt worden? ja/nein		
Wenn ja, wie wurde hierüber entschieden?		
Ist wegen der Eingruppierung ein Arbeitsrechtsstreit anhängig gewesen?		
Wenn ja, wie wurde er entschieden?		

Beschreibung aller anfallenden Arbeitsvorgänge nach § 12 Abs. 2 Sätze 2 bis 6 TVöD (Bund)

Lfd. Nr.	Arbeitsvorgang*	Zeitanteil in %**	Bewertung (nicht ausfüllen)

* Anzugeben sind auch die für die Aufgabenerledigung erforderlichen Fachkenntnisse und Fähigkeiten

** Einzutragen sind die genauen zeitlichen Anteile an der gesamten Tätigkeit

10.3.6 Arbeitsplatzaufzeichnungen (HI7170523)

In Ergänzung einer Arbeitsplatzbeschreibung bzw. als konkreter Nachweis der auszuübenden Tätigkeiten haben sich in der Praxis - vorrangig für den Verwaltungsbereich - Arbeitsaufzeichnungen als geeignetes Instrument erwiesen. Durch Arbeitsaufzeichnungen lassen sich insbesondere die Zeitanteile eines Arbeitsvorganges konkret bestimmen.

Praxis-Tipp

Die Arbeitsplatzbeschreibung wie auch die Arbeitsaufzeichnungen sollten vom Beschäftigten selbst ausgefüllt werden.

Nach Auffassung des BAG^[1] kennt der Beschäftigte - notwendigerweise - seine eigene Tätigkeit am besten und ist daher am besten in der Lage darzulegen, ob und warum die Tätigkeitsmerkmale der angestrebten Entgeltgruppe erfüllt sind. Geben Sie die Struktur der Aufzeichnungen durch ein Formblatt vor. Ein Merkblatt sollte die wesentlichen Kriterien beschreiben.

1) Vordruck für:

Tägliche Arbeitsaufzeichnung			
Name:	Vorname:	Datum:	
Tätigkeiten	Einzelfälle in Minuten		Gesamtzahl in Minuten

2) Vordruck zur Zusammenfassung der täglichen Arbeitsaufzeichnungen in eine Wochengesamtübersicht:

Tätigkeitenliste			
für die Zeit vom bis			
Name		Amt Abtl.	
Vorname		Sachgebiet	
Funktionsbezeichnung		Entgelt-Gruppe	Geprüft
Lfd. Nr.	Tätigkeiten	Wochenstunden	Besonderheiten
1			
Summe oder Übertrag			

Unterschrift des Ausstellers

Merkblatt mit Hinweisen, wie Arbeitsaufzeichnungen zu führen sind:

- Arbeitsaufzeichnungen, was Sie dabei beachten sollten!
Lesen Sie bitte nachstehende Hinweise aufmerksam, bei Fragen stehen wir gerne mit Rat zur Verfügung. Vermeiden Sie pauschale, undifferenzierte, "rauschgoldartige" Beschreibungen.
- Was muss ich aufzeichnen?
Halten Sie in dem Vordruck "Tägliche Arbeitsaufzeichnungen" alle Tätigkeiten fest, die Sie während Ihres Arbeitstages erledigen. Soweit möglich, fassen Sie einzelne Tätigkeiten in Arbeitsvorgänge zusammen. Es erleichtert Ihnen die Aufzeichnungen, wenn Sie Tätigkeiten, die sich ständig wiederholen, vorab im Vordruck eintragen.

gen, sodass nur noch die Zeitanteile vermerkt werden müssen.

- Was ist ein Arbeitsvorgang?

Unter "Arbeitsvorgang" sind alle Arbeitsleistungen – einschließlich Zusammenhangersarbeiten – zu verstehen, die bezogen auf den Aufgabenkreis des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen, z. B. Bearbeitung eines Antrages auf Wohngeld, Konstruktion einer Brücke usw.

- Was sind Zusammenhangersarbeiten?

Zusammenhangersarbeiten (z. B. telefonische Rücksprachen, Beschaffung von Unterlagen, Diktate usw.) sind sachlich und zeitlich dem jeweiligen Arbeitsvorgang zuzurechnen.

- Welche Angaben werden in die Tätigkeitsliste übertragen?

In den Tätigkeitslisten (Vordruck 2) werden die täglichen Arbeitsaufzeichnungen (Vordruck 1) in einer Wochenzusammenstellung zusammengefasst. Identische Tätigkeiten bzw. Arbeitsvorgänge bilden zeitlich eine Einheit.

- Soll ich den Aufzeichnungen weitere Unterlagen beifügen?

Fügen Sie den Aufzeichnungen Unterlagen bei, die die einzelnen Arbeitsvorgänge/die einzelnen Tätigkeiten betreffen, z. B. Durchschriften von Schreiben, Bescheiden, Niederschriften usw.

- Was kann ich sonst noch leisten?

Machen Sie solche Arbeitsvorgänge besonders kenntlich, bei denen Sie der Auffassung sind, die Anforderungen gehen über die derzeitige Eingruppierung hinaus. Teilen Sie mit, welche Kenntnisse und Erfahrungen zur Erledigung der einzelnen Arbeiten und zur Erreichung des Arbeitsergebnisses einzusetzen waren.

- Wie gehe ich vor, wenn höherwertige Tätigkeiten außerhalb des Aufzeichnungszeitraumes anfallen?

Fügen Sie ein Beiblatt bei und beschreiben Sie detailliert diese Tätigkeiten.

- Über welchen Zeitraum sollten Arbeitsaufzeichnungen angefertigt werden?

Im Normalfall für mindestens 4 Wochen. Bei Arbeitsschwankungen über einen längeren Zeitraum.

Arbeitsaufzeichnungen sollten mindestens für die Dauer von 4 Arbeitswochen geführt werden. Unterliegen die Tätigkeiten Schwankungen, kann auch ein längerer Zeitraum festgesetzt werden. Im begründeten Einzelfall können Arbeitsaufzeichnungen für einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten gefordert werden.^[2] Der Zeitaufwand für jeden Arbeitsvorgang kann mit Methoden ermittelt werden, wie sie für Organisationsuntersuchungen verwendet werden, z. B. qualifizierte Schätzung, Arbeitstagebuch, Laufzettelfahren, Multimomentaufnahmen usw.^[3]

Bevor nun die Arbeitsplatzbeschreibung/Arbeitsaufzeichnung bewertet wird, ist zunächst eine **Überprüfung** der vom Beschäftigten vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung/Arbeitsaufzeichnung wichtig. Dabei bieten sich folgende Möglichkeiten an:

- Der unmittelbare Vorgesetzte bescheinigt die sachliche Richtigkeit der vorgelegten Tätigkeitsbeschreibung.
- Der Bewerter führt eine Arbeitsplatzbesichtigung (Arbeitsplatzinterview) durch. Der Bewerter sollte dabei in der Lage sein, die zu erledigenden Arbeitsvorgänge einschließlich der Zusammenhangstätigkeiten gedanklich nachzuvollziehen und danach analytisch zu bewerten. Der Bewerter sollte am Arbeitsplatz auf der Grundlage der vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung seinen Kenntnisstand vertiefen und eventuelle Problembereiche mit dem Beschäftigten erörtern und dabei eine Klärung herbeiführen. Dabei ist zu beachten, dass den meisten Beschäftigten ihre auszuübende Tätigkeit so sehr "in Fleisch und Blut" übergegangen ist, dass ihnen oftmals nicht mehr bewusst ist, welche Fachkenntnisse sie eigentlich anzuwenden haben und bei welchen Arbeitsschritten Anforderungen an ihr Überlegungsvermögen gestellt werden. Dem Arbeitsplatzinterview ist daher eine besondere Bedeutung beizumessen.
- Berichterstattung eines Vertreters des Fachamtes, in dem der Antragsteller beschäftigt ist. Im Regelfall wird

dies der Amtsleiter, sein Stellvertreter oder der Sachgebietsleiter sein. Dieses Verfahren ist dann zu empfehlen, wenn die Bewertung, was in größeren Verwaltungen empfehlenswert erscheint, durch eine Bewertungskommission vorgenommen wird. Auf ein Arbeitsplatzinterview kann in diesem Fall verzichtet werden.

Praxis-Tipp

Besondere Vorsicht ist geboten, wenn der Beschäftigte die Arbeitsplatzbeschreibung ohne Kontrolle durch Dritte vornimmt. "Arbeitsfreie" Zeiten werden dann z. B. den "höherwertigen Tätigkeiten" zugerechnet.

10.4 Die Bewertung des Arbeitsvorgangs (HI7170524)

10.4.1 Bewertungsgrundlage: jeder einzelne Arbeitsvorgang (HI7170525)

Der Arbeitsplatz ist auf Grundlage des § 12 TVöD (Bund) zu bewerten. Bewertet wird dabei jeder einzelne Arbeitsvorgang der gesamten auszuübenden Tätigkeit. Es ist somit erforderlich, dass der Bewerter die gesamte Tätigkeit, die am Arbeitsplatz anfällt, zunächst in Arbeitsvorgänge zerlegt. Danach ist jeder ermittelte Arbeitsvorgang daraufhin zu untersuchen, welche Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung er erfüllt und welchen zeitlichen Umfang seine Erledigung in Anspruch nimmt.

Wichtig

Welche Eingruppierungsnorm anzuwenden ist, können Sie nur bei Kenntnis der Entgeltordnung feststellen. Beschäftigen Sie sich also intensiv mit den unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung. In den nachfolgenden Beispielen wird von einer Tätigkeit eines Beschäftigten ausgegangen, auf den die "Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst" des Teils I der Entgeltordnung anzuwenden sind.

Bei der Bewertung müssen Sie Folgendes unterscheiden:

- Anforderungen, die sich aus **der auszuübenden Tätigkeit** ergeben, z. B. einfache Tätigkeiten, gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen;
- **Personenbezogene** Anforderungen, z. B. "abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung" in EG 13 Teil I oder "Fachkräfte für Lagerlogistik mit abgeschlossener Berufsausbildung" in EG 5 Teil III Abschn. 31. Die personenbezogenen Anforderungen müssen immer unabhängig von der auszuübenden Tätigkeit **zusätzlich** erfüllt sein.

10.4.2 Zeitanteil des Arbeitsvorgangs (HI7170526)

Wie bereits erläutert, ist für **jeden** Arbeitsvorgang das Tätigkeitsmerkmal zu ermitteln, dessen Anforderungen er entspricht. Danach sind die zeitlichen Anteile der Arbeitsvorgänge, bei denen **gleiche** Anforderungen erfüllt sind bzw. die demselben Tätigkeitsmerkmal (z. B. selbstständige Leistungen basierend auf gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen) entsprechen, zusammenzurechnen. Ergibt sich nun, dass zeitlich mindestens zur Hälfte oder das im Tätigkeitsmerkmal selbst festgelegte abweichende zeitliche Maß (z. B. zu einem Fünftel selbstständige Leistungen bzw. zu einem Drittel selbstständige Leistungen) erreicht ist, folgt daraus, dass die gesamte Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Entgeltgruppe entspricht und der Beschäftigte somit in dieser Entgeltgruppe eingruppiert ist.

Praxis-Beispiel

Der Beschäftigte A erledigt folgende Arbeitsvorgänge:

Arbeitsvorgänge	zeitl. Anteil	gründliche Fachkenntnisse	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	selbstständige Leistungen
1	35 %	ja	ja	ja
2	20 %	ja	nein	nein
3	20 %	ja	ja	ja
4	15 %	ja	ja	ja
5	10 %	ja	nein	nein
-	100 %	100 %	70 %	70 %

Ergebnis: Der Beschäftigte A ist in Entgeltgruppe 9a Teil I der Entgeltordnung eingruppiert, weil zeitlich 70 % Arbeitsvorgänge anfallen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 9a (gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen) entsprechen.

Es kommt also nicht auf die Anzahl der Arbeitsvorgänge an, sondern auf das Zeitvolumen von Arbeitsvorgängen mit gleichen Anforderungen bezogen auf die Gesamtarbeitszeit.

10.5 Zusammenfassende Betrachtung von Arbeitsvorgängen (HI7170527)

Praxis-Beispiel

Arbeitsvorgänge	Anteil an Gesamttätigkeit	gründliche Fachkenntnisse	gründliche/vielseitige Fachkenntnisse	gründliche/umfassende Fachkenntnisse	selbstständige Leistungen
1	35 %	-	35	-	35
2	10 %	10	-	-	
3	20 %	-	20	-	20
4	15 %	-	15	-	15
5	20 %	-	20		20
-	100 %	10	90	-	90

Bei einer Einzelbetrachtung der im vorstehenden Beispiel genannten 5 Arbeitsvorgänge ist nach dem stufenweisen Aufbau der Tätigkeitsmerkmale eine Tätigkeit gegeben, zu deren Erledigung zu je 90 % gründliche und vielseitige Fach-

kenntnisse und selbstständige Leistungen erforderlich sind. Damit sind die tariflichen Voraussetzungen zur Eingruppierung nach Entgeltgruppe 9a Teil I der Entgeltordnung erfüllt.

Nach der Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge ist nach § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund) eine zusammenfassende Bewertung aller Arbeitsvorgänge vorzunehmen. Grund hierfür ist die Entgeltordnung, die einige Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen enthält, die nach der Natur der Sache bzw. nach ihrem Wesen bei der Erledigung nur eines Arbeitsvorgangs oder mehrerer gleichartiger Arbeitsvorgänge häufig nicht erfüllt werden können (z. B. die **Vielseitigkeit von Fachkenntnissen**). Diese Anforderungsmerkmale werden oftmals erst bei der Betrachtung mehrerer verschiedener Arbeitsvorgänge auf unterschiedliche Rechts- oder Fachgebiete erfüllt sein können, d. h. wenn beispielsweise einzelne Arbeitsvorgänge für sich betrachtet keine vielseitigen Fachkenntnisse benötigen, sondern nur gründliche Fachkenntnisse erfordern, kann bei einer zusammenfassenden Betrachtung dieser Arbeitsvorgänge als Ergebnis stehen, dass die erforderlichen Fachkenntnisse insgesamt doch vielseitig sind. Nach der Rechtsprechung des BAG ist bei folgenden Tätigkeitsmerkmalen eine Gesamtbetrachtung notwendig:

- schwierige Tätigkeiten
- gründliche Fachkenntnisse
- gründliche und vielseitige Fachkenntnisse
- gründliche, umfassende Fachkenntnisse
- besonders verantwortungsvolle Tätigkeit
- besondere Schwierigkeit der Tätigkeit
- Bedeutung der Tätigkeit
- Maß der Verantwortung

Beim Tätigkeitsmerkmal "**selbstständige Leistungen**" wird keine zusammenfassende Bewertung vorgenommen, da die Frage, ob bei der Erledigung eines Arbeitsvorganges eine geistige Initiative zu entwickeln ist, nur für jeden einzelnen Arbeitsvorgang beantwortet werden kann. Beachten Sie, dass dennoch der Umstand einer zusammenfassenden Betrachtung von Arbeitsvorgängen bei dem Tätigkeitsmerkmal "selbstständige Leistungen" von Bedeutung sein kann. Denn das Tätigkeitsmerkmal "selbstständige Leistungen" setzt als Basis das Vorliegen von "gründlichen und vielseitigen" oder "gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen" voraus. Bei einem Arbeitsvorgang mit nur "gründlichen Fachkenntnissen" ist das Vorliegen von "selbstständigen Leistungen" nicht möglich. In diesem Zusammenhang vertrat der Arbeitgeberkreis der BAT-Kommission mit Beschluss vom 27./28.10.1981 die Auffassung, dass ein Arbeitsvorgang, der lediglich das Tätigkeitsmerkmal "gründliche Fachkenntnisse" erfülle, nicht gleichzeitig mit dem Tätigkeitsmerkmal "selbstständige Leistungen" bewertet werden könne. Dies gelte auch dann, wenn bei einer zusammenfassenden Gesamtbetrachtung das Tätigkeitsmerkmal "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" bejaht werden könne. Selbstständige Leistungen im tariflichen Sinne könnten daher nur im Rahmen von Arbeitsvorgängen anfallen, **die für sich genommen** "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" erfordern.

Dieser Auffassung des Arbeitgeberkreises der BAT-Kommission kann jedoch nicht gefolgt werden. Zwar erfordert das Tätigkeitsmerkmal "selbstständige Leistungen" nach der jeweiligen Protokollerklärung zu diesem Tätigkeitsmerkmal ein den vorausgesetzten (z. B. gründlichen und vielseitigen) Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen (z. B. Protokollerklärung Nr. 4 zu Teil I der Entgeltordnung). Daraus ergibt sich lediglich, dass das Vorliegen von "gründlichen" Fachkenntnissen nicht genügt. Die Fachkenntnisse müssen zumindest auch "vielseitig" sein. Nicht vorgegeben wird aber, dass sich die Bewertung "vielseitige Fachkenntnisse" aus einer isolierten Betrachtung des Arbeitsvorgangs ergeben müsse. Dies würde auch in einem klaren Wertungswiderspruch zu der eigenen Einschätzung der Tarifvertragsparteien in § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund) stehen, wonach das Tätigkeitsmerkmal "vielseitige Fachkenntnisse" **i. d. R. erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann.**^[1]

Praxis-Beispiel

Fortsetzung des obigen Beispiels

Nach § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund) werden die Arbeitsvorgänge daraufhin untersucht, ob über die "gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse" hinaus, "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" vorliegen. Bei einer zusammenfassenden Beurteilung aller Arbeitsvorgänge 1-5 kann - entgegen dem vorläufigen Ergebnis - durchaus das tarifliche Erfordernis der umfassenden Fachkenntnisse in einem eingruppierungswirksamen Umfang (50 %) vorliegen, da insgesamt eine Steigerung der Fachkenntnisse der Tiefe und Breite nach bejaht werden kann. Dies ergäbe eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 9b, Fallgr. 2 Teil I der Entgeltordnung.

Beachten Sie, dass nicht immer alle im Aufgabenbereich eines Beschäftigten festgestellten Arbeitsvorgänge in eine zusammenfassende Gesamtbetrachtung einbezogen werden können. Vielmehr ist dies nur bei solchen Arbeitsvorgängen möglich, die zur gleichen Gruppe aufeinander aufbauender Tätigkeitsmerkmale gehören. Unterteilt sich z. B. ein Arbeitsplatz in mehrere Arbeitsvorgänge, die nach den "Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen" des Teil I zu bewerten sind und einen Arbeitsvorgang "Beschäftigte im Kassendienst", der nach der speziellen Eingruppierungsnorm für Beschäftigte im Kassendienst (Teil III Abschn. 27) zu bewerten ist, so kann dieser Arbeitsvorgang "Beschäftigte im Kassendienst" bei einer zusammenfassenden Gesamtbetrachtung nicht mit einbezogen werden zur Feststellung, ob die Anforderung "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" erfüllt ist.^[2]

10.6 Prüfung der "Heraushebungsmerkmale" (HI7170528)

Die Entgeltordnung enthält eine Reihe von Tätigkeitsmerkmalen, die stufenweise aufeinander aufbauen. Derartige echte Aufbaufallgruppen werden in der Entgeltordnung als solche ausdrücklich gekennzeichnet ("**Herausheben**" aus der niedrigeren Entgeltgruppe).^[1] So ist z. B. in Entgeltgruppe 10 Teil I der Entgeltordnung der Beschäftigte eingruppiert, dessen Tätigkeit sich aus der Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1 mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung **hebt**, sowie dadurch, dass sie **besonders verantwortungsvoll** ist.

Bei derartigen Aufbaufallgruppen muss zunächst festgestellt werden, welche Tätigkeitsmerkmale die niedrigere Entgeltgruppe erfordert. Erst wenn die Voraussetzungen der niedrigeren Entgeltgruppe vorliegen, muss geprüft werden, wodurch sich die Tätigkeit aus der niedrigeren Entgeltgruppe heraushebt und ob dadurch die tariflichen Anforderungen erfüllt sind.^[2] In obigem Beispiel müsste demnach zunächst abgeklärt werden, ob die Tätigkeit des Beschäftigten die Anforderungen der Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1 erfüllt. Erst danach kann überprüft werden, ob sich die Tätigkeit mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt.

Praxis-Tipp

Achten Sie darauf, dass eine Eingruppierungsnorm nicht isoliert für sich, also aus dem Tarifgefüge herausgelöst, geprüft werden darf. Ein Tätigkeitsmerkmal kann i. d. R. nur dann tarifrechtlich erfüllt sein, wenn auch die vorhergehenden Anforderungen bejaht werden konnten.

10.7 Addition der zeitlichen Anteile der nach gleichen Tätigkeitsmerkmalen bewerteten Arbeitsvorgänge (HI7170529)

Nach der Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge sowie nach einer evtl. vorgenommenen zusammenfassenden Gesamtbetrachtung ist als nächster Schritt festzustellen, welche Eingruppierungsnorm (Tätigkeitsmerkmal) der bewertete Aufgabenbereich erfüllt. Hierzu bestimmt § 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund):

"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."

Und Abs. 2 Satz 5 bestimmt:

"Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 oder 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses."

Zur Feststellung, ob nun ein Tätigkeitsmerkmal in dem geforderten zeitlichen Maß vorliegt, sind die **zeitlichen Anteile der mit gleichen Tätigkeitsmerkmalen** bewerteten Arbeitsvorgänge zu addieren, beispielsweise alle Arbeitsvorgänge, in denen gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen benötigt werden.

Anschließend ist festzustellen, welche Eingruppierungsnorm (Entgeltgruppe und Fallgruppe) der bewertete Aufgabenkreis erfüllt.

Praxis-Beispiel

Der Beschäftigte ist beim Wirtschaftsministerium als Sachbearbeiter im Bereich Wirtschaftsförderung und Infrastruktur tätig.

Der Beschäftigte war ursprünglich eingruppiert in VergGr. IVa Fallgr. 1b VergO B/L. Er wurde übergeleitet am 1.10.2005 in EG 10, da die Fallgr. 1b keinen Aufstieg vorsieht. Er begehrt Höhergruppierung nach EG 11. Der Arbeitgeber lehnt dies ab und ist der Auffassung, dass der Beschäftigte ohnehin schon übertariflich eingruppiert sei. Wie stellt sich die Eingruppierung dar?

Arbeitsvorgänge		Anteil an Gesamttätigkeit	gründliche/viel-seitige Fachkenntnisse	gründliche/umfassende Fachkenntnisse	selbstständige Leistungen
1	Förderung von Wirtschaft und Verkehr	22 %	-	x	x
2	Maßnahmen der Infrastruktur	30 %	-	x	x
3	Bezuschussung von Infrastrukturmaßnahmen	16 %	x	-	-
4	Veranstaltungen	32 %	x	-	x
zusammen		100 %	48	52	84

Zwischenergebnis: Nach der bisherigen Bewertung wäre der Beschäftigte eingereiht in EG 9b Fallgr. 3. Im vorliegenden Fall ergibt die weitere Überprüfung, dass das Heraushebungsmerkmal "**besonders verantwortungsvolle Tätigkeit**" gegeben ist. Damit ist der Beschäftigte eingereiht in EG 9b Fallgr. 1. Für eine Eingruppierung in EG 10 oder 11 müsste das

Heraushebungsmerkmal "**besondere Schwierigkeit und Bedeutung**" gegeben sein. Dieses Merkmal kann allenfalls für die Arbeitsvorgänge 1 und 2 bejaht werden. Im Übrigen ist es jedoch zu verneinen, da die Aufgaben des Beschäftigten überwiegend beratenden, koordinierenden und werbenden Charakter haben. Hieraus würde eine Eingruppierung in EG 11 folgen, da EG 11 einen Zeitanteil der Heraushebungsmerkmale von mindestens 50 % erfordert.^[1]

10.8 Weitere Verfahrenshinweise - Sonderfälle (HI7170530)

10.8.1 Tätigkeitsmerkmale mit mehreren Anforderungen (HI7170531)

Die Entgeltgruppen 7, 8, 9a und 9b Fallgr. 3 in Teil I der Entgeltordnung enthalten mehrere Anforderungen, nämlich einerseits bestimmte Fachkenntnisse und andererseits selbstständige Leistungen. Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 4 TVöD (Bund) muss jede Anforderung in dem für die Bewertung der gesamten Tätigkeit geforderten zeitlichen Maß erfüllt sein.

Praxis-Beispiel

Arbeitsvorgänge	zeitlicher Anteil	gründliche Fachkenntnisse	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	selbstständige Leistungen
1	30 %	ja	nein	nein
2	20 %	ja	ja	ja
3	8 %	ja	ja	ja
4	15 %	ja	ja	ja
5	20 %	ja	ja	nein
6	7 %	ja	nein	nein
-	100 %	100 %	63 %	43 %

Der Beschäftigte ist demnach in Entgeltgruppe 8 Teil I der Entgeltordnung eingruppiert, da die auszuübende Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

10.8.2 Funktionsbezogene Tätigkeitsmerkmale (HI7170532)

Enthält ein Tätigkeitsmerkmal nur eine Funktionsbezeichnung (z. B. Leiter von Kassen, Vorsteher von Kanzleien), so sind **alle** zu dieser Funktion gehörenden Arbeitsvorgänge **pauschal** bewertet. Somit ist es nicht nötig, den zeitlichen Anteil jeder Einzeltätigkeit zu ermitteln, sondern alle zu diesem Aufgabenbereich gehörenden Einzeltätigkeiten sind zu einem Arbeitsvorgang zusammenzufassen.^[1] Beispiele für solche Funktionsbezeichnungen sind:

Tarifvertrag	Entgeltgruppe/Fallgruppe	Funktionsbezeichnung
Entgeltordnung Teil III Abschn. 1	EG 14	Apotheker mit entsprechender Tätigkeit
Entgeltordnung Teil III Abschn. 3	EG 14 Fallgr. 1	Ärzte mit entsprechender Tätigkeit
Entgeltordnung Teil III Abschn. 6	EG 4	Baustellenaufseher, Bauaufseher
Entgeltordnung Teil III Abschn. 10	EG 4	Kraftfahrer
Entgeltordnung Teil III Abschn. 14	EG 9 5	Fotografen mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit
Entgeltordnung Teil III Abschn. 21.10	EG 6	Orthoptist
Entgeltordnung Teil IV Abschn. 5	EG 5	Diesellokführer
Anlage 5 zu § 23 TVÜ-Bund Nr. 10 Abschn. 2	EG 9b	Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

Einige Entgeltgruppen enthalten neben konkreten Funktionsbezeichnungen auch quantitative Kriterien, wie z. B.

Tarifvertrag	Entgeltgruppe/Fallgruppe	Funktionsbezeichnung
Entgeltordnung Teil III Abschn. 1	EG 15	Apotheker als Leiter von Apotheken, denen mind. 4 Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
Entgeltordnung Teil III Abschn. 21.13	EG 10	Leitende Physiotherapeuten, denen mind. 16 Beschäftigte dieses Unterabschnitts mindestens der EG 4 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
Entgeltordnung Teil III Abschn. 36	EG 6 Fallgr. 2	Leiter von Registraturen, denen mind. 5 Registraturbeschäftigte ständig unterstellt sind.
Anlage 5 zu § 23 TVÜ-Bund Nr. 10 Abschn. 1	EG 10 Fallgr. 1	Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen
Entgeltordnung Teil III Abschn. 44	EG 15 Fallgr. 1	Tierärzte mit entsprechender Tätigkeit, denen mind. 5 Tierärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Für die Eingruppierung nach einem Funktionsmerkmal kommt es nach Ziffer 4 der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 3 TV EntgO Bund nicht auf die Bezeichnung der Tätigkeit oder Funktion des Beschäftigten an, sondern gem. § 12 Abs. 2 TVöD (Bund) auf die auszuübende Tätigkeit. Zur Erläuterung haben die Tarifvertragsparteien in die Niederschriftserklärung nachfolgendes Beispiel aufgenommen:

Praxis-Beispiel
Beispiel (Hausmeistertätigkeiten)

a. Einem Beschäftigten sind ausschließlich Hausmeistertätigkeiten übertragen worden. Er verfügt über eine einschlägige 3-jährige Berufsausbildung. Der Beschäftigte erfüllt mit seiner Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 5 in Teil III Abschn. 23 "Hausmeisterinnen und Hausmeister" und ist entsprechend eingruppiert. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile I und II gelten nicht (§ 3 Abs. 2 TV EntgO Bund).

b. Etwas anderes gilt, wenn der Beschäftigte zwar als Hausmeister bezeichnet wird, aber ausschließlich Tätigkeiten eines Facharbeiters (z. B. Elektroniker, Tischler) auszuüben hat. Für diese Tätigkeiten ist zunächst zu prüfen, ob ein Tätigkeitsmerkmal der Teile IV, V oder VI erfüllt ist. Ist das nicht der Fall, ist zu prüfen, ob ein Tätigkeitsmerkmal des Teils III erfüllt ist. Ist das auch nicht der Fall, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teils II, weil die Tätigkeit eines Facharbeiters körperlich/handwerklich geprägt ist. Der Beschäftigte ist - wenn er über eine entsprechende Berufsausbildung verfügt oder eine verwaltungseigene Prüfung (§ 13 TV EntgO Bund) bestanden hat - je nach Anforderung der Tätigkeit in Entgeltgruppe 5, 6 oder 7 eingruppiert.

c. Wird ein Beschäftigter zwar als Hausmeister bezeichnet, hat aber ausschließlich Anlagen der Gebäude- und Betriebstechnik zu bedienen und instand zu halten, für deren Betrieb ein entsprechender Sachkundenachweis Voraussetzung ist, gelten für ihn nicht die Tätigkeitsmerkmale für Hausmeisterinnen und Hausmeister in Teil III Abschn. 23, sondern die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Instandhaltung und Bedienung von Gebäude- und Betriebstechnik in Teil III Abschn. 19. Er ist bei Erfüllung der nach diesen Tätigkeitsmerkmalen geforderten Voraussetzungen in der Person je nach Anforderung der Tätigkeit in Entgeltgruppe 6, 7, 8 oder 9a eingruppiert.

Übt der Beschäftigte neben seiner eigentlichen Funktion auch Arbeitsvorgänge aus, die nicht dem Funktionsmerkmal zugeordnet werden können, so sind diese nach § 12 Abs. 2 TVöD (Bund) gesondert zu bewerten, wobei die funktionsbezogene Tätigkeit als ein zu wertender Arbeitsvorgang anzusehen ist. Umfasst die Tätigkeit in der betreffenden Funktion mindestens **die Hälfte der Arbeitszeit** des Beschäftigten, ist der Beschäftigte stets in der Entgeltgruppe eingruppiert, die das Funktionsmerkmal enthält. Beträgt die Tätigkeit in der betreffenden Funktion weniger als die Hälfte der Arbeitszeit, ist für jeden anfallenden Arbeitsvorgang des übrigen Teils des Aufgabenbereichs der Zeitaufwand festzustellen und die tarifliche Beurteilung vorzunehmen.

10.8.3 Personenbezogene Anforderungen (HI7170533)

Die Entgeltordnung enthält vielfach Tatbestandsmerkmale, die neben den **tätigkeitsbezogenen Anforderungen** auch **Voraussetzungen in der Person des Beschäftigten** beinhalten. In diesen Fällen müssen neben der auszuübenden Tätigkeit auch die personenbezogenen Voraussetzungen erfüllt sein (§ 12 Abs. 2 Satz 6 TVöD [Bund]).

Z. B.

- „Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (EG 13 Teil I);
- "Audiologie-Assistenten mit staatlicher Anerkennung" (EG 6 Teil III Abschn. 21.1);
- "Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung" (EG 6 Anlage 5 zu § 23 TVÜ-Bund Nr. 10 Abschn. 3 zuzüglich einer Zulage).

Ist einem Beschäftigten eine unter die Teile III, IV, V oder VI zu subsumierende Tätigkeit übertragen worden, die eine Voraussetzung in der Person enthält (§ 6 TV EntgO Bund), ohne dass der Beschäftigte dieses erfüllt, finden dennoch die Tätigkeitsmerkmale des jeweiligen Teils und Abschnitts abschließend Anwendung. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile I und II gelten nicht. Der Beschäftigte ist dann eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert, als sich nach dem Tätigkeitsmerkmal ergeben würde (§ 12 TV EntgO Bund). Dies haben die Tarifvertragsparteien in der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 3 TV EntgO Bund

an nachfolgendem Beispiel 6 erläutert:

Praxis-Beispiel
Beispiel (Bibliotheksdienst)

Einem Beschäftigten ist ausschließlich die Tätigkeit eines Beschäftigten mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit im Bibliotheksdienst übertragen worden. Der Beschäftigte verfügt aber nicht über die geforderte einschlägige Hochschulbildung und erfüllt auch nicht die Voraussetzungen des "sonstigen Beschäftigten". Dies führt aber nicht dazu, dass deswegen die Tätigkeitsmerkmale für den Bibliotheksdienst keine Anwendung finden würden. Da die Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9b des Teils III Abschn. 2 (Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten) erfüllt, sind die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnitts für ihn abschließend. Denn nach § 3 kommt es nur darauf an, dass die Tätigkeit des Beschäftigten ein Tätigkeitsmerkmal erfüllt. Der Beschäftigte ist mangels Erfüllung der geforderten Voraussetzungen in der Person gem. § 12 Abs. 2 TV EntgO Bund eine Entgeltgruppe niedriger und somit in der Entgeltgruppe 9a eingruppiert. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile I und II gelten nicht (§ 3 Abs. 2 TV EntgO Bund). Selbst wenn die Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9b Fallgr. 2 des Teils I erfüllen würde (gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen ohne das Erfordernis einer abgeschlossenen einschlägigen Hochschulbildung), bliebe es bei der Eingruppierung in Entgeltgruppe 9a nach Teil III Abschn. 2 (§ 3 Abs. 2 Satz 2 TV EntgO Bund).

10.8.4 Eingruppierung bei mehreren Arbeitsvorgängen (HI7170534)

Besteht die auszuübende Tätigkeit aus mehreren Arbeitsvorgängen, erfolgt gemäß der Protokollerklärung zu § 3 TV EntgO Bund die Prüfung der Geltung von Tätigkeitsmerkmalen der einzelnen Teile der Entgeltordnung für jeden Arbeitsvorgang gesondert. Dies haben die Tarifvertragsparteien in ihrer Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 3 TV EntgO Bund im nachfolgenden Beispiel 5 erläutert.

Praxis-Beispiel
Beispiel (Registrator-, Bürosachbearbeitungs- und Pförtnertätigkeiten im BMI)

Die Registratortätigkeiten einer Beschäftigten nehmen 40 % der Tätigkeit ein, die Bürosachbearbeitungstätigkeiten 30 % und die Pförtnertätigkeiten ebenfalls 30 %:

Arbeitsvorgang 1 Registratortätigkeiten

Da im Teil VI (Tätigkeiten im Bereich des BMI) keine Tätigkeitsmerkmale für Registratortätigkeiten vereinbart sind, finden die Tätigkeitsmerkmale in Teil III Abschn. 36 (Registraturen) Anwendung. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile II und I finden keine Anwendung (§ 3 Abs. 2 Satz 2 TV EntgO Bund).

Arbeitsvorgang 2 Bürosachbearbeitungstätigkeiten

Weder im Teil VI noch im Teil III sind Tätigkeitsmerkmale für Bürosachbearbeitungstätigkeiten vereinbart. Es handelt sich auch nicht um körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten (Teil II). Da im Teil I Tätigkeitsmerkmale für den Bü-

ro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst vereinbart sind, gelten für diese Tätigkeiten der Beschäftigten die Tätigkeitsmerkmale des Teils I (§ 3 Abs. 4 Sätze 1 und 2 TV EntgO Bund).

Arbeitsvorgang 3 Pförtner Tätigkeiten

Da im Teil VI keine Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit Pförtner Tätigkeiten vereinbart sind, finden die Tätigkeitsmerkmale in Teil III Abschn. 9 (Botinnen und Boten sowie Pförtnerinnen und Pförtner) Anwendung. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile II und I finden keine Anwendung (§ 3 Abs. 2 Satz 2 TV EntgO Bund).

Welche Eingruppierung ergäbe sich nun konkret bei vorstehendem Beispiel?

Arbeitsvorgang 1: geht man vom Vorliegen schwieriger Tätigkeiten aus, wäre dieser Arbeitsvorgang der EG 4 zuzuordnen.

Arbeitsvorgang 2: geht man auch hier vom Vorliegen schwieriger Tätigkeiten aus, wäre auch dieser Arbeitsvorgang der EG 4 zuzuordnen.

Arbeitsvorgang 3: dieser wäre der EG 3 zuzuordnen.

Damit wäre der Beschäftigte in EG 4 eingruppiert.

10.8.5 Bewertung bei Misch Tätigkeiten (HI7170535)

Fällt ein Teil der Arbeitsvorgänge unter ein Tätigkeitsmerkmal mit mehreren tätigkeitsbezogenen Anforderungen, spricht man von der sog. Misch Tätigkeit. Bei der Anwendung des § 12 Abs. 1 Satz 4 TVöD (Bund) können sich in diesen Fällen Zweifelsfragen ergeben. Um hierbei unbillig erscheinende Ergebnisse zu vermeiden, sollte nach folgendem Grundsatz, den **die Arbeitgebervertreter der BAT-Kommission am 7.7.1976 beschlossen haben**, verfahren werden:

"Können Arbeitsvorgänge, die im Übrigen alle Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals mit mehreren tätigkeitsbezogenen Anforderungen erfüllen, für die Eingruppierung in der infrage kommenden Vergütungsgruppe nur deshalb nicht berücksichtigt werden, weil das in § 22 Abs. 2 Unterabs. 3 BAT (nunmehr § 12 Abs. 1 Satz 4 TVöD (Bund) für jede Anforderung geforderte zeitliche Maß, bezogen auf die gesamte Tätigkeit, nicht erreicht wird, sind sie für die Eingruppierung in dieser Vergütungsgruppe mit ihrem zeitlichen Ausmaß den Arbeitsvorgängen hinzuzurechnen, die nach anderen Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe bereits zugeordnet sind."

Beispiel^[1]

Beispiel 1

Der Beschäftigte A hat auszuüben

1. zu 20 % Arbeitsvorgänge, die der Entgeltgruppe 9a Fallgr. 1 Teil III Abschn. 8 (Bezügerechner) zugeordnet sind,
2. zu 35 % Arbeitsvorgänge, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern (Entgeltgruppe 8 Teil I),
3. zu 20 % Arbeitsvorgänge, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern (Entgeltgruppe 6 Teil I),
4. zu 25 % Arbeitsvorgänge, die der Entgeltgruppe 4 Fallgr. 1 Teil I zugeordnet sind.

Die Arbeitsvorgänge 2, die für sich genommen den Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 9a Teil I entsprechen, führen für sich allein nicht zur Eingruppierung in dieser Entgeltgruppe, weil sie nicht 50 % erreichen. Sie sind nach der vorgeschlagenen Handhabung aber den Arbeitsvorgängen 1 hinzuzurechnen. Das zeitliche Ausmaß der nach der Entgeltgruppe 9a Teil I bewertenden Arbeitsvorgänge beträgt 55 %. Der Beschäftigte ist danach in der Entgeltgruppe 9a Teil I eingruppiert.

Beispiel 2

Der Beschäftigte B hat auszuüben

1. zu 40 % Arbeitsvorgänge, die der Entgeltgruppe 6 Fallgr. 3 Teil II Abschn. 36 (Registraturen) zugeordnet sind,
2. zu 15 % Arbeitsvorgänge, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern (Entgeltgruppe 8 Teil I),
3. zu 25 % Arbeitsvorgänge, die gründliche Fachkenntnisse erfordern (Entgeltgruppe 5 Teil I),
4. zu 20 % Arbeitsvorgänge, die der Entgeltgruppe 4 Fallgr. 1 Teil I zuzuordnen sind.

Die Arbeitsvorgänge 2, die für sich allein genommen der Entgeltgruppe 9a zuzuordnen wären, allerdings das geforderte zeitliche Ausmaß nicht erreichen, sind den Arbeitsvorgängen 1 zuzurechnen. Die Arbeitsvorgänge 1 und 2 machen zusammen 55 % aus. Der Beschäftigte ist danach in Entgeltgruppe 6 eingruppiert.

10.9 Rechtswirkungen der Arbeitsplatzbewertung - irrtümliche Eingruppierung (HI7170536)

Angesichts der Komplexität der Arbeitsplatzbewertung empfiehlt es sich, die Eingruppierung einer ständigen Bewertungskommission zu übertragen. Das Ergebnis der Bewertung ist lediglich die Äußerung einer Rechtsmeinung, da der Beschäftigte kraft Tarifautomatik gem. § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund) in der Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht.

Kommt die Bewertungskommission zum Ergebnis, dass der Beschäftigte zu niedrig eingruppiert ist, ist die Eingruppierung seitens des Arbeitgebers entsprechend zu korrigieren. Der Beschäftigte hat auch einen Anspruch auf Nachzahlung des Entgelts entsprechend der höheren Entgeltgruppe, allerdings nur im Rahmen der Verfallfrist des § 37 TVöD. Im Streitfall kann der Beschäftigte Eingruppierungsfeststellungsklage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben.

Kommt die Bewertungskommission zum Ergebnis, dass der Beschäftigte zu hoch eingruppiert ist, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit der Korrektur des Bewertungsirrtums durch einseitige Herabgruppierungserklärung.^[1] Diese Vorgehensweise dürfte sich jedoch i. d. R. demotivierend auf den Beschäftigten auswirken. Für den Beschäftigten hat die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag i. d. R. die Bedeutung, dass er ein Entgelt in der aus dem Tarifvertrag ablesbaren Höhe erhält ohne Rücksicht auf für ihn nicht erkennbare Fehleinschätzungen des Arbeitgebers. Daher empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

- Prüfen Sie die Möglichkeit einer Arbeitsplatzveränderung entsprechend der im Arbeitsvertrag angegebenen Entgeltgruppe durch Zuweisung höherwertiger Tätigkeiten. Beachten Sie, dass dort, wo Sie Aufgaben wegnehmen, ebenfalls eine Bewertung vorgenommen werden muss.
- Prüfen Sie die Möglichkeit einer Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz entsprechend der im Arbeitsvertrag angegebenen tariflichen Wertigkeit.
- Prüfen Sie vor einer Herabgruppierung, ob die Angabe im Arbeitsvertrag eine bewusste und willentliche Zusage eines übertariflichen Entgelts beinhaltet.^[2] Die Darlegungs- und Beweislast hierfür trägt der Beschäftigte.
- Erfolgt eine korrigierende Herabgruppierung, empfiehlt sich aus Gründen des Vertrauensschutzes die Gewährung einer Ausgleichszulage.

Diesbezüglich hat das BMI im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen ausdrücklich sein Einverständnis erklärt.^[3] Danach kann übertariflich

- bei der einseitigen Korrektur einer Entgeltgruppe durch den Arbeitgeber,
- beim Abschluss von Änderungsvereinbarungen zu Arbeitsverträgen oder
- beim Ausspruch von Änderungskündigungen

zur Korrektur tarifwidriger Eingruppierungen ab dem 1.1.2014 zur Abmilderung der damit verbundenen Belastungen für die Betroffenen neben dem tarifgerechten Entgelt eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem tarifwidrigen und dem tarifgerechten Tabellenentgelt gezahlt werden. Auf eine Rückforderung des zu viel gezahlten Entgelts kann verzichtet werden.

Auf die persönliche Zulage werden Entgelterhöhungen aufgrund

1. von Höhergruppierungen,
2. der Zahlung von Entgeltgruppenzulagen,
3. des Erreichens einer höheren Stufe innerhalb der Entgeltgruppe oder
4. allgemeiner Entgelterhöhungen

in vollem Umfang angerechnet.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn die oder der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

Diese Anrechnungsregelungen gelten ab dem 1.1.2014 auch für persönliche Zulagen aufgrund der Korrektur einer tarifwidrigen Eingruppierung, die aufgrund der bisherigen übertariflichen Regelungen^[4] vor dem 1.1.2014 gezahlt worden sind (Bestandsfälle). Die früheren übertariflichen Regelungen in den zuvor genannten Rundschreiben sind mit Wirkung vom 31.12.2013 aufgehoben.

10.10 Bewertung von Beamtenstellen (HI7170537)

Für die Beamten gilt ein einheitliches analytisches Bewertungsmodell. Ein allgemein anerkanntes analytisches Bewertungsverfahren stellt das Bewertungsmodell der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) von 1982 dar.

^[1] Der Beamte hat weder einen Anspruch auf Ausweisung einer Planstelle entsprechend der Bewertung seines Dienstpostens noch einen Anspruch auf Beförderung. Die Ausbringung von Planstellen im Haushaltsplan und die Bewertung von Dienstposten erfolgt nicht in Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinem Beamten, sondern dient allein öffentlichen Interessen.^[2]

Demgegenüber handelt es sich bei dem vom TVöD Bund vorgeschriebenen Bewertungsverfahren um eine summarische Bewertungsmethode. Der Arbeitsplatz wird dabei in seiner Gesamtheit betrachtet. Im Vergleich zur analytischen Dienstpostenbewertung für Beamte wird auf eine Gewichtung der einzelnen Anforderungen untereinander verzichtet. Bei den Beschäftigten müssen bestimmte Tätigkeitsmerkmale erfüllt sein, um in eine bestimmte Entgeltgruppe eingruppiert zu werden. Bei den Tätigkeitsmerkmalen handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, die auslegungsbedürftig sind und somit bei den für die Bewertung zuständigen Sachbearbeitern immer wieder zu Schwierigkeiten führen. Die auszuübende Tätigkeit ist unter diese Tätigkeitsmerkmale zu subsumieren und aus der Wertigkeit der auszuübenden Tätigkeit ergibt sich kraft Tarifautomatik die Eingruppierung des Beschäftigten.

Dementsprechend dürfen nach der Rechtsprechung des BAG bei der Bewertung von Beschäftigtenstellen aus der Besoldung von Beamten mit derselben Tätigkeit keine Schlüsse gezogen werden. Dies führt in der Praxis häufig zu Schwierigkeiten und zu Unfrieden bei Beschäftigten, wenn gleiche Tätigkeiten von Beamten und Beschäftigten ausgeübt werden, die Bewertung jedoch von einander abweicht. Daran ändert auch nichts die vergleichende Übersicht der Entgeltgruppen des TVöD zu den Besoldungsgruppen des Beamtenbesoldungsrechts in § 5 TV EntgO Bund. Diese vergleichende Übersicht regelt nur die Frage, wie

viele Mitarbeiter einem Beschäftigten unterstellt sind, sofern sich dessen Eingruppierung nach der Anzahl der insgesamt unterstellten Mitarbeiter richtet. Dann rechnen zu den Unterstellten auch die Beamten vergleichbarer Besoldungsgruppen.

11 Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung (HI7170538)

Nach § 12 TVöD (Bund) ist maßgebend für die Eingruppierung, welchen Tätigkeitsmerkmalen die ausübende Tätigkeit entspricht. Dieser Begriff des Tätigkeitsmerkmals wird nachfolgend näher erläutert.

11.1 Allgemeines (HI7170539)

Die Entgeltordnung enthält eine Vielzahl von unbestimmten Tätigkeitsmerkmalen. Diese sog. unbestimmten Rechtsbegriffe, z. B. "einfachste Tätigkeit", "einfache Tätigkeit", "schwierige Tätigkeit", "gründliche Fachkenntnisse", "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse", "selbstständige Leistungen" sind auslegungsbedürftig. Ihrem Charakter entsprechend können unbestimmte Rechtsbegriffe nur durch weitere unbestimmte Rechtsbegriffe abstrakt definiert werden.^[1] Die Frage, ob die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe von den Gerichten überprüfbar (justizierbar) ist, hat das BAG in 2 Grundsatzurteilen vom 29.1.1986^[2] und vom 19.3.1986^[3] bejaht, dabei jedoch eingeräumt, dass die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale mit **gewissen Schwierigkeiten** verbunden sei. Weiterhin haben die Arbeits- und Landesarbeitsgerichte nach der Rechtsprechung des BAG einen weiteren Beurteilungsspielraum, der umso größer ausfällt, je unbestimmter das Tätigkeitsmerkmal ist. Es kann demnach vorkommen, dass parallel gelagerte Sachverhalte von verschiedenen Arbeits- bzw. Landesarbeitsgerichten unterschiedlich entschieden werden, ohne dass dies vom BAG korrigiert werden kann. Folge kann demnach sein, dass 2 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, obwohl sie gleichartige Tätigkeiten verrichten, auch nach höchstrichterlichen Entscheidungen ein unterschiedliches Entgelt erhalten. Da es den Tarifvertragsparteien jedoch unmöglich ist, die vielfältigen Tätigkeitsbereiche des öffentlichen Dienstes durch spezielle Eingruppierungsnormen zu regeln, kann auch zukünftig trotz der erheblichen Schwierigkeiten auf die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe nicht verzichtet werden.

11.2 Einfachste Tätigkeiten (HI7170540)

11.2.1 Einführung der EG 1 (HI7170541)

Der am 1.10.2005 in Kraft getretene TVöD enthielt keine eigenständigen Eingruppierungsvorschriften. Bis zum Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsregelungen mit einer Entgeltordnung galten die bisherigen Eingruppierungsvorschriften für Angestellte und Arbeiter gem. § 17 Abs. 1 TVÜ-Bund in Verbindung mit Anlage 4 als Übergangsregelung fort. Sie fanden nach § 17 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-Bund sowohl auf übergeleitete als auch auf nach dem 30.9.2005 neu eingestellte oder neu eingruppierte Arbeitnehmer Anwendung. Dies galt allerdings nicht uneingeschränkt. Nach § 17 Abs. 2 erster Spiegelstrich TVÜ-Bund galten Vergütungsordnungen und Lohngruppenverzeichnisse nicht für ab dem 1.10.2005 in der Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellte Beschäftigte. Dementsprechend war die Eingruppierung abweichend von § 17 Abs. 3 TVÜ-Bund **nicht nur vorläufiger Natur**, sondern galt auch bei Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung. Die Eingruppierung in die EG 1 erfolgte **originär. Insoweit war diese Entgeltgruppe 1 schon als Teil der neuen Entgeltordnung anzusehen**. Mit Einführung der EG 1 wurde eine "Billiglohngruppe" geschaffen, deren Entgeltniveau etwa 19 % unter dem des BAT und MTArb lag. Ziel war, dem ökonomischen Zwang zur Auslagerung von einfachsten Tätigkeiten aus der betrieblichen Organisation und Vergabe an Dritte ("Outsourcing") entgegenzuwirken und einen Anreiz zu setzen, bereits ausgelagerte Teile wieder zu reintegrieren.

Die Regelung der EG 1 in der Anlage 4 TVÜ-Bund ist von den Tarifvertragsparteien im Wesentlichen in Teil I der Entgeltordnung unverändert übernommen worden. Der in der Anlage 4 ausgebrachte, nicht abschließende Beispielkatalog ist nunmehr in der Protokollerklärung Nr. 9 des Teils I enthalten. Lediglich das Beispiel "Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)" ist nicht

mehr enthalten. Boten sind nunmehr in Entgeltgruppe 3 eingruppiert (Teil III Abschn. 9 der Entgeltordnung); für in Entgeltgruppe 1 oder 2 eingruppierte Boten ist daher ein Antrag auf Höhergruppierung in Entgeltgruppe 3 möglich. Das in der Anlage 4 TVÜ-Bund ausgebrachte Tätigkeitsmerkmal in Entgeltgruppe 1 galt sowohl für den Bereich der Angestellten (Anlagen 1a und 1b zum BAT) als auch für den Bereich der Arbeiter (Lohngruppenverzeichnis). Dementsprechend wurde in Teil II der neuen Entgeltordnung ein wortgleiches Tätigkeitsmerkmal vereinbart. Die in den jeweiligen Protokollerklärungen der Teile I und II aufgeführten identischen Beispiele spiegeln dabei lediglich die Wertigkeit für einfachste Tätigkeiten wider. Sie legen nicht die Zuordnung der Tätigkeiten zu den Teilen I oder II fest. Das Tätigkeitsmerkmal gilt gemäß § 3 Abs. 5 TV EntgO Bund auch für Tätigkeiten der Teile III bis VI. Somit kann in allen Teilen der Entgeltordnung eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 1 erfolgen.

11.2.2 Auslegung der tariflichen Regelung der EG 1 (HI7170542)

Die Eingruppierung in die originäre EG 1 erfolgt eigenständig ohne Bezugnahme auf die bisherige Zuordnung in den Lohngruppenverzeichnissen.^[1] Ausgangspunkt ist der Wortlaut.

Die Tätigkeit muss "einfachst" beschaffen sein. Und dieser Begriff wird operationalisiert durch Tätigkeitsbeispiele in der Protokollerklärung zur EG 1. Aufgrund des Tatbestandsmerkmals "z. B." ist die Aufzählung der Tätigkeitsbeispiele nicht abschließend. Zu klären ist sonach die Bedeutung des Begriffs "einfachst" sowie die genaue Funktion der angeführten Beispiele.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts^[2] den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können.^[3] Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifausübung ergänzend herangezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.^[4] Die Tarifvertragsparteien können auch im Rahmen ihrer Gestaltungsmöglichkeiten häufig vorkommende, typische Aufgaben einer bestimmten Entgeltgruppe **als Regel-, Richt- oder Tätigkeitsbeispiel** fest zuordnen. Übt der Arbeitnehmer eine Tätigkeit aus, die zu dieser Entgeltgruppe genannt ist, sind nach ständiger Rechtsprechung des BAG ohne weitere Prüfung auch die allgemeinen Merkmale einer Entgeltgruppe grundsätzlich als erfüllt anzusehen.^[5] Dies beruht nach Auffassung des BAG darauf, dass die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten häufig vorkommende, typische Aufgaben einer bestimmten Vergütungsgruppe fest zuordnen können. Dieses Verständnis der Bedeutung von Richt-, Regel- oder Tätigkeitsbeispielen entspricht auch den bei der Tarifauslegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, denen die Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen gerecht werden wollen.^[6]

Allerdings gilt dies nicht uneingeschränkt. Diese präjudizierende Bedeutung für die Eingruppierung in ein tarifliches Vergütungssystem haben Richt-, Regel- oder Tätigkeitsbeispiele nur dann, wenn sie **lediglich einmal** als Beispiele in einer bestimmten Entgeltgruppe erscheinen. Werden sie in mehreren Tarifgruppen genannt, muss zur Abgrenzung auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden.^[7] In der EG 1 sind die Tätigkeitsbeispiele nur einmal angeführt.

Jedoch kann sich aus dem Wortlaut oder dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergeben, dass die von den Tarifvertragsparteien genannten Beispielstätigkeiten **nur der Erläuterung** der abstrakten Tätigkeitsmerkmale dienen sollen und die Erfüllung der Merkmale eines Richt-, Regel- oder Tätigkeitsbeispiels allein noch nicht ausreichen soll, den Anforderungen der abstrak-

ten Tätigkeitsmerkmale zu genügen.^[8] Vielmehr wäre zusätzlich zu prüfen, ob auch das abstrakte Merkmal des Oberbegriffs erfüllt ist. Eine derart eingeschränkte Bedeutung von Tätigkeitsbeispielen ist aber angesichts der Kenntnis der Tarifvertragsparteien von der ständigen Rechtsprechung des BAG zur präjudizierenden Wirkung von Tätigkeitsbeispielen nur anzunehmen, wenn dies von den Tarifvertragsparteien eindeutig klargestellt wird^[9], so wie es in den Fällen, die den Entscheidungen des BAG vom 28.9.2005^[10] und 19.8.2004^[11] zugrunde liegen, geschehen ist. Ein Hinweis auf eine derartig eingeschränkte Bedeutung der Tätigkeitsbeispiele enthält die Regelung der EG 1 nicht. Zwar sind einige Beispiele recht weit und unbestimmt gefasst, wie z. B. "Hausarbeiter". Dies hat aber nur zur Folge, dass diese Beispiele unter Heranziehung der Wertungsebene der anderen Tätigkeitsbeispiele im Lichte des Oberbegriffs "einfachste Tätigkeiten" auszulegen und einzugrenzen sind.

Die präjudizierende Bedeutung der Tätigkeitsbeispiele greift jedoch nur, wenn die vom Beschäftigten ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel **voll erfasst** wird. Wird sie nur zum Teil erfasst, muss grundsätzlich auf das abstrakte allgemeine Merkmal des Oberbegriffs zurückgegriffen werden.^[12]

Enthält das Tätigkeitsbeispiel seinerseits unbestimmte Rechtsbegriffe, muss ebenfalls auf das abstrakte Merkmal des Oberbegriffs zurückgegriffen werden. Die unbestimmten Rechtsbegriffe sind dann im Lichte des Oberbegriffs auszulegen.^[13]

Ist die ausgeübte Tätigkeit nicht unmittelbar von einem Tätigkeitsbeispiel erfasst, hat die Bewertung, ob diese Tätigkeit dem Oberbegriff unterfällt, von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen, weil die Tarifvertragsparteien mit den Beispielen Maß und Richtung für die Auslegung des maßgeblichen Oberbegriffs gegeben haben.^[14]

Damit stellt sich die Frage der Bedeutung des Oberbegriffs "einfachste Tätigkeit".

"Einfachst" ist die höchste Steigerungsform zu dem Adjektiv "einfach". Der Begriff "einfach" wird umschrieben mit "leicht verständlich, durchführbar, ohne Mühe lösbar, unkompliziert, nicht schwierig"^[15], "einleuchtend, simpel, eindeutig klar, unkompliziert"^[16] bzw. "leicht verständlich, durchführbar, ohne Mühe lösbar, unkompliziert, nicht schwierig"^[17], "ohne Schwierigkeiten, leicht verständlich, unkompliziert, bescheiden, anspruchslos".^[18] Im Rahmen derart beschaffener Tätigkeiten sind "einfachste Tätigkeiten" im unteren Grenzbereich anzusiedeln. Aus diesem Wortsinn ergibt sich:

- Die Tätigkeit muss sehr leicht verständlich sein. Damit erfordert sie keinerlei Vor- oder Ausbildung.
- Die Tätigkeit muss sehr leicht durchführbar, völlig simpel und unkompliziert sein. Dies erfordert eine klare Aufgabenzuweisung, lediglich eine kurze Einweisung und nur wenig Koordination, sie beschränkt sich in der Hauptsache auf mechanische, gleichförmige Tätigkeiten. Bei unterstützendem Maschineneinsatz muss die Bedienung äußerst einfach zu handhaben sein. Eigenständige Überlegungen oder gar Entscheidungen sind allenfalls in sehr geringen Umfang und ohne Bedeutung erforderlich. Damit scheidet auch die Übertragung eines Verantwortungsbereichs aus.

Dieses Verständnis wird auch bei Heranziehung der sich aus den Beispielstatbeständen ergebenden Maßstäbe bestätigt. Die nicht abschließend angeführten Beispiele sind beispielhafte Ausprägungen des Oberbegriffs, denen eine Leitbildfunktion zukommt, weil die Tarifvertragsparteien mit ihnen Maß und Richtung für die Auslegung des maßgeblichen Oberbegriffs gegeben haben.^[19] Sie verdeutlichen die im Oberbegriff zum Ausdruck gekommene Wertung der Tätigkeitsebene, sodass andere Tätigkeiten auf derselben Tätigkeitsebene stattfinden müssen, um als "einfachste Tätigkeiten" ausgewiesen zu werden. Bei den aufgeführten Tätigkeitsbeispielen handelt es sich um solche Tätigkeiten, die im Allgemeinen nach kurzer Einweisung erbracht werden können, im Einzelnen jeweils angewiesen werden und auch nicht mit einem im Rahmen der übertragenen Aufgaben korrespondierenden "Verantwortungsbereich" verbunden sind. Es handelt sich um mechanische Tätigkeiten, die keiner oder allenfalls geringer Überlegung bedürfen.

Diese aus dem im Lichte der Beispielstatbestände betrachteten Wortsinn hergeleiteten Kriterien entsprechen denen, die das BAG in seiner Entscheidung vom 28.1.2009, 4 ABR 92/07, angeführt hat. Das BAG geht von einer Gesamtbetrachtung aus

und nennt hierzu folgende Kriterien:

- Die Tätigkeit selbst bedarf nur einer sehr kurzen Einweisung.
- Sie erfordert keine Vor- oder Ausbildung.
- Es besteht eine klare Aufgabenzuweisung.
- Es handelt sich um im Wesentlichen gleichförmige und gleichartige ("mechanische") Arbeiten, die nur geringster Überlegung bedürfen.
- Die Tätigkeit ist nicht mit einem im Rahmen der Aufgaben eigenständigen Verantwortungsbereich verbunden.
- Im Einzelfall kann es auch von Bedeutung sein, ob es zur Durchführung der übertragenen Tätigkeit einer Abstimmung mit anderen Personen bedarf.

Bei der Bewertung der konkreten Tätigkeit im Einzelfall und der hierbei vorzunehmenden Gesamtwürdigung ist auch der Wille und die Absicht der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, mit der Einführung der EG 1 und der damit verbundenen Absenkung des Vergütungsniveaus auf eine marktübliche Vergütung besonders einfacher Arbeiten die Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinden im Niedriglohnsektor zu stärken, um so der verbreiteten Tendenz von Outsourcing einfach gelagerter Tätigkeiten wie Reinigung, Küche, Wäscherei entgegenzutreten, weiteres Outsourcing zu vermeiden und gar das Insourcing dieser Bereiche zu begünstigen.^[20] Eine zu enge Eingrenzung der "einfachsten" Tätigkeiten würde diese Absicht konterkarieren. Die Folge wäre nicht etwa eine Höhergruppierung dieser Bereiche, sondern deren weitere Auslagerung. Das Entgeltniveau läge dann weiterhin bei EG 1. Die zusätzlichen Begünstigungen des TVöD wie insbesondere Zusatzversorgung, Krankengeldzuschuss und längerer Urlaub entfielen jedoch.

11.2.3 Die Beispielsmerkmale im Einzelnen (HI7170543)

Bei der Auslegung des Oberbegriffs "einfachste Tätigkeiten" ist die sich aus den Beispielstätigkeiten ergebende Wertungsebene zu berücksichtigen, weil die Tarifvertragsparteien mit den Tätigkeitsbeispielen Maß und Richtung für die Auslegung des maßgeblichen Oberbegriffs gegeben haben.^[1] Daher wird nachfolgend deren Bedeutung und Geltungsbereich näher betrachtet.

- **Beschäftigte, die Essen und Getränke ausgeben**

Aus dem Wort "Ausgabe" ergibt sich, dass hier der letzte Akt des Gesamtprozesses der Essensherstellung/-zubereitung und -bereitstellung erfasst wird. Beispiel hierfür ist die Herausgabe von Essen und Getränken an einer Bedientheke auf mögliche Anforderung hin. Aber hierauf ist das Tätigkeitsmerkmal nicht beschränkt. Erfasst sind auch sämtliche in einem inneren Zusammenhang mit der Herausgabe stehenden Zusammenhangstätigkeiten wie Vor- oder Nacharbeiten. Hierzu gehört z. B. die Zuordnung von Art und Menge des gewünschten Essens bzw. der Getränke oder die Entgegennahme von Essens- und/oder Getränkemarken i. S. eines Berechtigungsscheins für das Essen bzw. die Getränke sowie die automatisierte elektronische Abbuchung von Entgelt von einer Chipkarte. Auch macht es keinen Unterschied, ob das Essen auf mündliche Anforderung hin ausgehändigt wird oder auf schriftliche Anforderung hin zur Abholung bereitgestellt wird. Unerheblich ist auch, ob nur Essen oder nur Getränke herausgegeben werden. Wenn beides kumulativ das Tätigkeitsbeispiel erfüllt, dann ist dies bei einer Beschränkung auf eines von beiden erst recht gegeben.

Problematisch erscheint die Speisenportionierung an einem Speisenportionierband. Diese Tätigkeit ist nicht unmittelbar mit der Herausgabe des Essens verbunden, sondern bereitet diese erst vor. Auch geschieht diese Tätigkeit nicht durch eine Person allein, sondern erfolgt im Zusammenwirken mehrerer Beschäftigter miteinander. Daher unterfällt dieser Teilaspekt nicht diesem Tätigkeitsbeispiel und ist unter Zuhilfenahme des Oberbegriffs "einfachst" zu bewerten. Dies kann je nach Umständen unterschiedlich ausfallen. So kann diese Tätigkeit in einer Klinikküche bei Beachtung einer jeweils individuell ausgefüllten Tablett-Karte durchaus je nach konkreter Ausgestaltung einen höheren intellektuellen Aufwand erfordern.

Das Heranbringen von Essen und Getränken zur Ausgabestelle ist keine Essens- und Getränkeausgabe, sondern dem Tätigkeitsmerkmal "sonstige Tätigkeit im Küchenbereich" zuzuordnen.

Das Hinbringen von Essen und Getränken zu den nicht an der Ausgabestelle erscheinenden Empfängern ist dem Tätigkeitsmerkmal "Servieren" zuzuordnen.

Das Kassieren eines Entgelts in bar für das Essen oder die Getränke ist vom Tätigkeitsmerkmal nicht mehr umfasst.

- **Garderobepersonal**

"Garderobe" bezeichnet den Ort, meist ein abgetrennter Raum, an dem Kleidung abgelegt wird. Die Tätigkeit des Garderobepersonals besteht in der Verwahrung dieser abgelegten Kleidung, d. h. in der Annahme, Aufbewahrung und Herausgabe von Bekleidung sowie der Wahrnehmung der hiermit im Zusammenhang stehenden Aufgaben wie z. B. Ausgabe und Entgegennahme von Kontrollmarken für die abgelegte Kleidung oder Kassieren eines festgelegten Entgelts für die Garderobenablage. Es ist unerheblich, wo das Garderobepersonal die Kleidung abnimmt; das Entgegennehmen der Kleidung kann außerhalb oder an der Garderobe erfolgen.

Darüber hinausgehende Tätigkeiten, die nicht mit der Garderobenablage und -verwahrung im Zusammenhang stehen, wie z. B. Verkauf von Programmen, CD's, T-Shirts, Vermietung von Operngläsern, sind nicht erfasst. Hier bedarf es einer eigenständigen Wertung auf der Grundlage des Oberbegriffs "einfachste Tätigkeiten".

- **Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich**

Spülen ist das Reinigen von beweglichen Sachen, insbesondere von Geschirr, Gläsern und Besteck unter Einsatz von Wasser und Spülmittel. Die nähere Art des Spülens ist nicht dargestellt. Erfasst ist daher das Spülen von Hand aber auch unter Verwendung entsprechender Geräte. Damit ist auch erfasst das Bestücken und Leeren derartiger Geräte wie auch deren Reinigung sowie Aufräumarbeiten.

Gemüseputzen bedeutet das Entfernen von am Gemüse anhaftenden Verschmutzungen, als vorbereitende Tätigkeit zur weiteren Verarbeitung des Gemüses.

Dem weiteren Merkmal "**sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich**" kommt eine **Auffangfunktion** zu. Das Wort "sonstige" knüpft an die beiden vorangegangenen konkreten Tätigkeiten an und begrenzt den Umfang dieses Tätigkeitsmerkmals dahingehend, dass es sich um Hilfstätigkeiten handeln muss, die im Zusammenhang mit der Nahrungszubereitung stehen. Hierunter fallen daher z. B. das Waschen und Reinigen von Obst, Kartoffeln, Salat, Zerkleinern von Obst, Gemüse, Fleisch, Wurst etc. Des Weiteren Mithilfe einfachster Art bei der Essensproduktion unter Anleitung eines Kochs, das Lagern und Aufbewahren von Speisen und Getränken in der Küche oder anderen Räumen des Hauses sowie deren Herbeiholung. Umfasst ist auch das Reinigen der Küche und der Küchengeräte.^[2] Darüber hinausgehende einfachste Tätigkeiten im Haus, die mit der Nahrungszubereitung in keinerlei Zusammenhang stehen, wie z. B. das Abstauben, sind in Abgrenzung hierzu den Tätigkeitsmerkmalen "Hausarbeiter/Innen" bzw. "Hausgehilfe/Hausgehilfin" zuzuordnen.

- **Reiniger in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks**

Oberbegriff ist hier "Reiniger" in Außenbereichen. Damit sind nicht sämtliche Reinigungstätigkeiten erfasst, soweit sie nur im Außenbereich, d. h. außerhalb eines Gebäudes erbracht werden. Denn der Geltungsumfang dieses Tätigkeitsbeispiels ist im Lichte des Oberbegriffs "einfachste" sowie im Hinblick auf die konkretisierenden nicht abschließend angeführten Beispiele zu ermitteln, da diese beispielhafte Ausprägungen sind, denen insoweit eine Leitbildfunktion zukommt und bei der Auslegung als Richtschnur dienen. So sind durchaus Reinigungstätigkeiten im Außenbereich denkbar, die höhere geistige Anforderungen stellen, wie z. B. das Entfernen von chemischen Rückständen oder Reinigung von Hauswänden. Reinigungsarbeiten in den angeführten Beispielen "Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks" geben Hinweise sowohl auf die Art des Außenbereichs als auch die Beschaffenheit der dort zu verrichtenden Reinigungstätigkeiten. Ein Hof ist ein zu einem Gebäude gehörender durch Mauern, Zäune oder Ähnlichem umschlossener Platz^[3], ein Weg eine festgetretene oder leicht befestigte Bahn zum Gehen (Feld-, Wald-, Garten-, Spazierweg)^[4]; der Charakter eines Wegs geht nicht dadurch verloren, dass – wie bei einer Hausauffahrt – auch Autos und andere Beförderungsmittel darauf zweckgebunden fahren. Eine Grünanlage ist ein Gelände, das mit Rasen und/oder Beeten für Blumen, Büsche bepflanzt ist. Ein Park ist eine größere Anlage mit oft alten Bäumen, Sträuchern, Rasenflächen, Wegen

und Blumenrabatten.^[5] Reinigungsarbeiten in diesen Bereichen bestehen typischerweise in der Beseitigung von Unrat, Kot, Papier, Verpackungsresten, Essensresten, Laub oder auch im Leeren von Müllbehältern. Es sind vorwiegend rein mechanische Tätigkeiten. Besen, Schaufel, Schubkarren sind prägende Arbeitsmittel. Eingeschlossen sind aber auch einfach zu bedienende technische Geräte wie z. B. ein Laubsauger. Demgegenüber fehlt der Außenbereich der Straße. Hier tritt hinzu das Moment der Gefährdung aufgrund des Straßenverkehrs, die besondere Sorgfalts- und Sicherungsmaßnahmen erfordert. Daher unterfällt dieser Außenbereich im Regelfall nicht mehr dem Tätigkeitsmerkmal.

Unerheblich ist, unter welchen Witterungsverhältnissen die Tätigkeit zu erbringen ist, da dies sämtlichen Tätigkeiten im Außenbereich immanent ist und dass die Tätigkeiten zum Teil körperlich anstrengend sind.

Aus dem Tatbestandsmerkmal "Reinigen im Außenbereich" kann nicht der Umkehrschluss gezogen werden, die Tarifvertragsparteien hätten damit die **Reinigung im Innenbereich** generell der EG 1 entzogen und als eine höherwertige Tätigkeit eingestuft.^[6] Vielmehr wird aus den Stellungnahmen der VKA und verschiedener KAVs deutlich, dass keine Einigung über eine generelle Zuordnung dieser Reinigungstätigkeit zur EG 1 vorlag und sie daher nicht in einem speziellen Tätigkeitsbeispiel angeführt wurde. Berücksichtigt man, dass das Reinigen im Außenbereich aufgrund des Ausgesetztseins von Witterungseinflüssen deutlich belastender ist und der Reinigungsvorgang als solcher im Innenbereich meist nicht schwieriger ist wie im Außenbereich (z. B. Reinigen von Fluren, Gängen, Fußböden, Treppen), wird auch die Reinigung im Innenbereich wohl überwiegend als "einfachste" Tätigkeit zu bewerten sein. Daher ist zu prüfen, ob das Reinigen im Innenbereich nicht unter ein anderes spezielles Tätigkeitsmerkmal zu subsumieren ist oder eine unbenannte gleichwertige Tätigkeit vorliegt. Wie oben schon ausgeführt, ist die **Reinigung der Küche** dem speziellen Merkmal "sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich" zuzuordnen. Und die **Reinigung von Bedürfnisanstalten** unterfällt dem Tätigkeitsbeispiel "Wärter/innen von Bedürfnisanstalten". Hinsichtlich der Reinigung anderer Räume im Haus könnte das Tätigkeitsmerkmal "Hausarbeiter/in" in Betracht kommen. Dies hat jedoch das BAG^[7] zutreffend abgelehnt. Dagegen sprechen u. a. die weiteren zur Entgeltgruppe 1 TVöD aufgeführten Beispielstätigkeiten, deren Nennung entbehrlich wäre, wenn bereits der tarifliche Begriff der "Hausarbeiter/innen" alle diese Tätigkeiten als Sammelbegriff erfassen sollte. **Daher fallen Reinigungstätigkeiten in Gebäuden** (mit Ausnahme der Küche und Bedürfnisanstalt) **unter keines der Tätigkeitsbeispiele, die in der Entgeltgruppe 1 TVöD genannt werden.** Je nach Art der Reinigungstätigkeit kann diese Tätigkeit jedoch durchaus schwieriger und komplexerer Natur sein wie z. B. die Reinigung von OP-Räumen und Gerätschaften mit hohen Anforderungen an Hygiene und Sterilität, Zentralsterilisationsräumen, Isolierstationen, Intensivstationen. Daher ist dieses Tätigkeitsmerkmal auszulegen und einzugrenzen unter Rückgriff auf den Oberbegriff "einfachste". Erfasst sind sonach nur Reinigungstätigkeiten, die ohne Schwierigkeit auszuführen sind, im Allgemeinen nach kurzer Einweisung erbracht werden können und die keiner oder allenfalls geringer Überlegung bedürfen. Dies ist bei den üblichen Reinigungsarbeiten in Verwaltungen oder Schulen wie z. B. Reinigen von Fluren, Gängen, Fußböden, Treppen zu bejahen. Dass hierbei auch Reinigungsmittel zu verwenden und Vorgaben hinsichtlich der Hygiene zu beachten sind, verwandelt den Charakter der Reinigungstätigkeit nicht ohne Hinzutreten weiterer Umstände von einer "einfachsten" zu einer einfachen Tätigkeit. Dies wird auch deutlich im Hinblick auf das Reinigen der Küche sowie von Bedürfnisanstalten, bei der die Einhaltung von Hygiene von großer Bedeutung ist und die dessen ungeachtet den speziellen Tätigkeitsmerkmalen "sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich" sowie "Wärter von Bedürfnisanstalten" zugeordnet sind und damit zugleich ohne weitere Prüfung dem Oberbegriff "einfachste Tätigkeit" unterfallen. Reinigungstätigkeit einfacherer Natur ist auch das Abstauben.

Diese Grundsätze sollen nachfolgend anhand zweier Beispielsfälle verdeutlicht werden.

Eingruppierung einer Reinigungskraft in einem Pflegeheim^[8]

Sichtreinigung der Räumlichkeiten: Die Sichtreinigung umfasst Abfall entleeren, Blumen gießen, Entfernen sichtbarer Flecken von allen Oberflächen, Entfernen von Krümeln und Flecken vom Fußboden, Abwischen und Desinfizieren von Türklinken und Lichtschaltern, Reinigung von Toiletten, Waschbecken und Spiegeln sowie Entfernen von Flecken an allen Oberflächen in der Nasszelle.

Unterhaltsreinigung: Zur Unterhaltsreinigung gehört das Abwischen aller Oberflächen, das Entfernen von Spinnweben, das Abstauben von Bildern und Lampen, das Abrücken von Stühlen und anderen beweglichen Teilen, das Abwischen der Fußleisten, das Reinigen der Fußböden einschließlich aller Ecken und das Abwischen und Desinfizieren von Türklinken und Lichtschaltern sowie in der Nasszelle das Abräumen und Abwischen aller Ablagen, das Abwischen der Fliesen und anderer Oberflächen, das Reinigen von Toilette, Waschbecken und Spiegel, das Reinigen des Fußbodens mit einem Schrubber, das Entfernen von Kalkflecken nach Bedarf und das Abwischen und Desinfizieren von Türklinken und Lichtschaltern.

Die Reinigungskräfte reinigen die Räume selbstständig nach Reinigungsplänen und einem Desinfektionsplan. Dort ist die Frequenz der Reinigung der verschiedenen Reinigungsobjekte, die zu gebrauchenden Reinigungsmittel (Putzmittel, Lappen, Eimer usw.) und die Konzentration des Putzmittels für die verschiedenen Reinigungsobjekte festgelegt. Die Reinigungskräfte melden Reinigungsmittelbedarf und von ihnen festgestellte Schäden in den Zimmern der Hauswirtschaftsleitung, die das Weitere veranlasst. Sie haben Reinigungschecklisten auszufüllen, in denen die tatsächliche Durchführung der Reinigung dokumentiert und abgezeichnet wird. Die Reinigungskräfte setzen beim Reinigen der Flure und der Eingangsbereiche der Häuser des Heims Reinigungsmaschinen ein und benutzen zur Reinigung hoher Schränke und Regale gelegentlich Leitern.

Im einschlägigen Lohngruppenverzeichnis wird in der Fallgr. 2 unter Einfachen Tätigkeiten als Tätigkeitsbeispiel aufgeführt:

„Haus- und Reinigungspersonal, das Reinigungsarbeiten in Räumen verrichtet, an die besondere Anforderungen an die Reinigungshygiene gestellt werden (z. B. Krankenzimmer, Unterrichtsräume in Schulen, Kindertagesstätten).“

Hieran hat sich das Hessische LAG orientiert. Es führt u. a. aus:

"Die Tätigkeit von Reinigungskräften wird gemäß der Regelbeispiele der Lohngruppe 1 und der Entgeltgruppe 1 TVöD differenziert eingeordnet. Reinigungstätigkeiten, die mit erhöhten Anforderungen an die Reinigungshygiene oder wegen der Vielfalt der verwendeten Geräte und Reinigungsmittel verbunden sind, werden als einfache und nicht als einfachste Tätigkeiten bewertet. Dagegen gelten Reinigungsaufgaben ohne jegliche Anforderungen als einfachste Tätigkeiten. Nach den Regelbeispielen der Entgeltgruppe 1 TVöD hatten die Tarifvertragsparteien in Zusammenhang mit Reinigungstätigkeiten dabei vor allem Tätigkeiten im Außenbereich im Blick; dagegen wurde das bisherige Regelbeispiel für einfachste Tätigkeit der nicht höherwertigen Reinigung von Räumen nicht aufgegriffen. Auch wenn daraus nicht zu schließen sein dürfte, dass nunmehr Reinigungsarbeiten in Räumen generell nicht mehr als "einfachst" anzusehen sein sollen, trifft dies jedenfalls für Reinigungstätigkeiten wie denen von Frau B nicht zu. Mit der Reinigung von Räumen, in denen sich ständig pflegebedürftige Menschen aufhalten, sind erhöhte Hygiene- und Sorgfaltsanforderungen verbunden, die über denen von Reinigungsarbeiten im Außenbereich liegen. Sie sind sicherlich nicht anspruchsvoll; dies verlangt das Tätigkeitsmerkmal "einfach" jedoch auch nicht. Ihre Anforderungen liegen zumindest über den Minimalanforderungen der "einfachsten" Tätigkeiten."

Das BAG stimmte dieser Bewertung zu. Die Beschäftigte habe im Rahmen der ihr übertragenen Sicht- und Unterhaltsreinigung besondere Hygienevorschriften, für die sie mehrstündig geschult wurde, sowie einen umfangreichen Desinfektionsplan zu beachten, der die selbstständige Kontrolle der von ihr zu reinigenden Räumlichkeiten erforderte.

Eine abschließende Bewertung dieses Falls sei mangels genauer Kenntnis des vorgeschriebenen Desinfektionsplans sowie des Umfangs, Intensität und Erforderlichkeit der Schulung nicht möglich.

Dies vermag jedoch nicht zu überzeugen. Soweit das LAG seine Bewertung auf die bisherige Zuordnung dieser Reinigungstätigkeit stützte, verkennt es, dass nach ausdrücklicher Erklärung der Tarifvertragsparteien die Zuordnung zur EG 1 unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen zu erfolgen hat. Und warum der Reinigungsvorgang als solcher nur durch die Anwesenheit älterer Menschen im Raum eine andere Qualität erhalten soll, ist nicht erkennbar. Denn der Reinigungsvorgang als solcher bleibt der gleiche. Und soweit das BAG allgemein auf die Einhaltung von Hygienevorschriften abstellt, ist diese Begründung zu pauschal und undifferenziert.^[9] Allein die allgemeine Vorgabe von Hygienestan-

dards nach einem Desinfektionsplan reicht nicht aus, um den Charakter der Reinigungstätigkeit als einfachst zu verändern. Maßgebend ist Umfang und Intensität der vorgegebenen Hygienemaßnahmen, die Komplexität der Umsetzung dieser Vorgaben, die Verantwortung für das Ergebnis sowie die Folgen für andere Personen bei Nichtbeachtung. Ansonsten führt diese Bewertung im Ergebnis dazu, dass die Reinigung in den großen Bereichen Pflege und Krankenhaus generell nicht unter die EG 1 fällt mit der Folge, dass angesichts des Kostendrucks gerade in diesen Bereichen die Reinigung aus dem Tarifbereich ausgelagert wird. Das wäre das Gegenteil des mit der Einführung der EG 1 von den Tarifvertragsparteien angestrebten Ziels. Die in diesen Bereichen Beschäftigten stünden am Ende wirtschaftlich deutlich schlechter da als bei Zuordnung zur EG 1. Sie erhielten zwar in etwa das gleiche Entgelt wie bei der EG 1, aber ohne Zusatzversorgung, Krankenbezüge bis 6 statt 39 Wochen und Urlaub im Umfang von 20 statt 30 Tagen.

Zu begrüßen ist daher die 5 Monate später ergangene weitere Entscheidung zur Eingruppierung einer Reinigungskraft im Klinikbereich^[10], bei der im Ergebnis der Bewertungsmaßstab "korrigiert" wurde.

Nr.	Art der Tätigkeit (4-Wochen-Rhythmus)	% Anteil	Bewertung
1	In der ersten Woche die Bereiche Strahlentherapie, Zentralarchiv und Umkleieräume	25 %	einfachst
2	In der 2. und 3. Woche die Bereiche Krankengymnastik/Physiotherapie sowie ein Patientenzimmer mit Nasszelle auf einer Normalstation	50 %	einfachst
3	In der 4. Woche abends die WC's inklusive Bereitschaftsdienst (d. h. Mitführen eines Piepsers bei der Arbeit) für Scheuerwischdesinfektion bei Patientenverlegungen und Akutverschmutzungen	25 %	einfachst

Eine **Einweisung in die Tätigkeit** erfolgt durch die Teamleitung sowie praxisnah, d. h. am Wagen. Anschließend gehen die neuen Reinigungskräfte mit den Erfahreneren einige Zeit mit, wobei diese Zeit individuell verschieden ist und einige Tage, 2-3 Wochen oder auch länger dauern kann.

Zur Vereinfachung der Reinigungstätigkeit besteht ein "3-Farben-System", das die zur Reinigung verschiedener Bereiche benötigten Gerätschaften und Materialien nach Farben unterscheidet (also etwa: Der rote Eimer für Patientenzimmer usw.).

Das Arbeitsgericht Stuttgart^[11] hat in der Vorinstanz diese Tätigkeiten dem Tätigkeitsbeispiel Hausarbeiter/innen zugeordnet und damit ohne weitere Prüfung und Einbeziehung des Oberbegriffs "einfachste Tätigkeit" das Vorliegen der EG 1 bejaht.

Das LAG Baden-Württemberg ist dem im Ergebnis, nicht aber in der Begründung gefolgt. Es sieht Reinigungsarbeiten im Innenbereich grundsätzlich zugleich als Hausarbeiten an. Soweit die Beispielstätigkeit "Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks" aufgeführt ist, kann - so das LAG - nicht der Umkehrschluss gezogen werden, dass "Reinigen im Innenbereich" eine höherwertige Tätigkeit darstellt. Das LAG hat dann die konkret auszuübende Reinigung auf der Grundlage des Oberbegriffs bewertet und der EG 1 zugeordnet.

Trotz der Vielfalt der zu reinigenden Räume und z. B. der Verantwortung für die richtige Dosierung der Desinfektionsmittel, hat hier nach Auffassung des LAG die Beanspruchung das Maß des Üblichen einer Reinigungstätigkeit nicht überstiegen.

Diese Bewertung des LAG erscheint trotz Bedenken letztendlich als zutreffend. Zwar sind hier Hygienevorgaben zu beachten. Jedoch ist die konkrete Umsetzung durch das "3-Farben-System" denkbar einfach gestaltet und bedarf keiner geistigen Anstrengung. Grenzwertig erscheint jedoch Art und Umfang der Einweisung. Jedoch kommt es bei der Einweisung nicht darauf an, wie intensiv sie konkret durchgeführt wird, sondern welchen Umfang und Intensität die auszuübende Reinigungstätigkeit konkret erfordert. Und hier erscheint die einmalige Einweisung durch die Teamleitung und am Wagen unter Hinweis auf das "3-Farben-System" als ausreichend.

Das BAG hat diese Bewertung bestätigt.^[12] Zur Begründung hat es u. a. ausgeführt:

"Da schon einfache Tätigkeiten regelmäßig keine Vor- oder Ausbildung erfordern, gilt dies umso mehr für einfachste Tätigkeiten i.Sd. Entgeltgruppe 1 TVöD. Unter einfachsten Tätigkeiten sind daher insbesondere un- und angelernte Tätigkeiten zu verstehen. Dabei darf, in Abgrenzung zu den einfachen Tätigkeiten, keine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich sein. Es muss vielmehr eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase in die übernommenen Aufgaben für eine ordnungsgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglich übertragenen Aufgabe ausreichend sein. Allerdings hat eine damit verbundene Einarbeitungszeit von einem, in besonders gelagerten Einzelfällen auch bis zu maximal zwei Tagen nicht zwingend zur Folge, dass nicht mehr von einer einfachsten Tätigkeit ausgegangen werden kann (...). Selbst eine einfachste Tätigkeit bedarf zumindest einer kurzen Anlernphase im Sinne einer Einweisung und einer ebensolchen Einarbeitungszeit. Bei der Einarbeitungszeit ist allerdings zu unterscheiden, ob diese erforderlich ist, um allein ein gewisses Maß an Arbeitsgeschwindigkeit zu erreichen (Erwerb von Routine bei feststehenden Tätigkeitsabläufen) oder um die Arbeitsabläufe als solche zu beherrschen (etwa wenn verschiedenartige Details der Tätigkeit zu erfassen sind). Im letzteren Fall spricht der Umstand einer mehrtägigen Einarbeitungszeit regelmäßig gegen eine Einordnung als einfachste Tätigkeit. Aus den vorgenannten Kriterien ergibt sich zugleich, dass es sich bei "einfachsten Tätigkeiten" im Wesentlichen um gleichförmige und gleichartige - gleichsam "mechanisch" durchzuführende - Tätigkeiten handeln muss, deren Verrichtung keine nennenswerten eigenen Überlegungen erfordert. Denn nur dann kann eine kurze Einweisung in die Tätigkeit i. d. R. ausreichend sein. Deshalb handelt es sich zumeist auch um Tätigkeiten mit einer klaren Aufgabenzuweisung. Eine einfachste Tätigkeit kann aber auch dann vorliegen, wenn sie ohne weiteres aufgrund von Einzelanweisungen durchgeführt werden kann. Anders verhält es sich, wenn dem Beschäftigten im Rahmen der Aufgaben ein eigenständiger, nicht gänzlich unbedeutender Entscheidungs- oder Verantwortungsbereich übertragen wurde. Auch kann der Umstand von Bedeutung sein, dass es im Einzelfall zur Durchführung der übertragenen Tätigkeit regelmäßig einer Abstimmung mit anderen Personen wie Beschäftigten oder Kunden bedarf. Dies kann bei der Gesamtbewertung ein Aspekt sein, der gegen eine gleichförmige und gleichartige Tätigkeit spricht, weshalb im Ergebnis keine einfachste Tätigkeit mehr vorliegt (Senat 28.1.2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 50 mwN; ebenso Hock/Hock ZTR 2009, 243, 246)."

● **Wärter von Bedürfnisanstalten**

Der Begriff "Wärter" beinhaltet sowohl die Bedeutung "auf etwas Acht haben" wie auch "Warten" i. S. v. Instand halten, pflegen.^[13] Beides sind Erscheinungsformen eines "Wärters von Bedürfnisanlagen", d. h. öffentlicher Toiletten.^[14] Es umfasst sowohl die Beaufsichtigung der Benutzer, Kassieren von Entgelt sowie typischerweise die laufende Säuberung der Bedürfnisanstalt sowie die damit verbundenen Annextätigkeiten. Dass hierbei die Hygiene im Vordergrund steht und entsprechende Mittel einzusetzen sind, ist dieser Tätigkeit immanent und macht auch deutlich, dass allein die Beachtung von Hygienevorgaben der Bewertung dieser Tätigkeit als "einfachst" nicht entgegensteht. Da das Tätigkeitsbeispiel die Tätigkeit klar und eindeutig umschreibt und keinerlei Einschränkung enthält, scheidet eine eingrenzende Auslegung im Blick auf den Oberbegriff "einfachst" aus. Auf die Art und Größe der Bedürfnisanstalt kommt es sonach nicht an.^[15]

● **Servierer**

"Servieren" bedeutet das Auf- wie Abtragen von Speisen und Getränken^[16], bei Tisch bedienen.^[17] Serviererin wird umschrieben als weibliche Person, die Gäste bedient^[18] als Kellnerin, Bedienung in einem Speiselokal.^[19] Zum Aufgabengebiet gehört auch das Aufnehmen von Bestellungen.

● **Hausarbeiter**

Der Begriff ist im Tarifvertrag nicht näher erläutert. Er hat auch in der Rechtsterminologie keinen allgemein anerkannten, fest umrissenen Inhalt. Daher ist auf den allgemeinen Sprachgebrauch zu rekurrieren. Hausarbeiter/in ist eine Person, die Hausarbeiten verrichtet. Hierunter fallen jedoch nicht Reinigungstätigkeiten im Innenbereich.^[20] Dem Tätigkeitsbeispiel un-

terfallen sonstige im Haus anfallende Tätigkeiten einfachster Natur, für die kein eigener Arbeitsplatz eingerichtet ist, je nach Bedarf anfallen und im Allgemeinen auf Weisung auszuführen sind wie z. B. einfachste Reparaturen und Instandsetzungen.

- **Hausgehilfe**

Das Tatbestandsmerkmal wird allgemein umschrieben als eine (weibliche) Person, die stundenweise die Hausfrau bei der Hausarbeit unterstützt^[21] und bei der Erledigung der Hausarbeiten mithilft^[22] oder als (weibliche) Person, die gegen Entgelt im Haushalt beschäftigt wird.^[23] Für den Begriff prägend ist ein Helfen bei Hausarbeiten. Die Tätigkeiten des Hausgehilfen besteht im Zuarbeiten zu dem Tätigkeitskreis der Hausarbeiter.

11.2.4 Vorgehen bei der Eingruppierung in die EG 1 (HI7170544)

- **Die Tätigkeit unterfällt vollumfänglich einem Tätigkeitsbeispiel**

In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob die auszuübenden Tätigkeiten einem oder mehrerer der Tätigkeitsbeispiele **vollumfänglich** zuzuordnen sind. Ist dies der Fall, sind die tariflichen Anforderungen der EG 1 per se erfüllt, ohne dass es noch einer weiteren Subsumtion unter diese bedarf. Dabei ist es unerheblich, ob die gesamte Tätigkeit nur einem Tätigkeitsbeispiel zuzuordnen ist – z. B. die Beschäftigte ist ausschließlich in der Garderobe oder als Essens- und Getränkeausgeberin oder als Serviererin tätig – oder ob sie mehreren Tätigkeitsbeispielen unterfällt. Z. B. eine Arbeitnehmerin ist zu 30 % als Essens- und Getränkeausgeberin tätig, zu 30 % mit Gemüseputzen sowie zu 40 % mit Spülen und Reinigen der Küche beschäftigt. Die Tätigkeit insgesamt unterfällt zu 100 % den Tätigkeitsbeispielen, woraus ohne weiteren Rückgriff auf den Oberbegriff "einfachst" die Zuordnung zur EG 1 resultiert. Hierbei ist für die Bewertung unerheblich, dass eine **Mischtätigkeit** vorliegt. Allein die Kumulierung mehrerer jeweils für sich genommen einfachster Tätigkeiten führt nicht dazu, dass die Tätigkeit insgesamt anspruchsvoller wird.^[1]

- **Die Tätigkeit unterfällt mindestens zur Hälfte einem Tätigkeitsbeispiel**

Nach den zur Anwendung kommenden Eingruppierungsgrundsätzen nach § 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund) ist maßgebliche Grundlage der Bewertung der Arbeitsvorgang. Die in den Tätigkeitsbeispielen aufgeführten Tätigkeiten bilden jeweils einen Arbeitsvorgang. Danach sind die zeitlichen Anteile der Arbeitsvorgänge, bei denen **gleiche** Anforderungen erfüllt sind – hier einfachste Tätigkeiten –, zusammenzurechnen. Ergibt sich nun, dass zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge mit einfachsten Tätigkeiten vorliegen, folgt daraus, dass die gesamte Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Entgeltgruppe entspricht und der Beschäftigte somit in dieser Entgeltgruppe eingruppiert ist.

Ist z. B. ein Beschäftigter zu mindestens 50 % seiner Tätigkeit in der Garderobe beschäftigt, ist mindestens die Hälfte der auszuübenden Tätigkeit einfachster Natur. Dies ist maßgebend für die Einreihung. Damit unterfällt er der EG 1. Gleiches gilt auch, wenn die Tätigkeit mehreren Tätigkeitsbeispielen im Umfang von mindestens 50 % zuzuordnen ist. Als Beispiel sei angeführt die **Eingruppierung einer Küchenhilfe**^[2].

Nr.	Art der Tätigkeit	% Anteil	Zuordnung zu den Tätigkeitsbeispielen	Bewertung
1.	Portionierung von Speisen am Speisenportionierband	33 %	Essens- und Getränkeausgeber/innen (fraglich)	Fraglich, ob einfachst
2.	Reinigen der Küche	25 %	Sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich	einfachst
3.	Beschickung und Entladung des Geschirrspülbands	35 %	Spülen	einfachst

4.	Wickeln von Bestecken	6,25 %	Sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich	einfachst
----	-----------------------	--------	-------------------------------------------------	-----------

Das Arbeitsgericht Karlsruhe betrachtete die 4 Tätigkeiten jeweils für sich und ordnete sie den Tätigkeitsbeispielen der EG 1 zu. Auch das LAG Baden-Württemberg betrachtete die 4 Tätigkeiten jeweils für sich und bewertete die Tätigkeiten 2-4 ohne explizite Zuordnung zu den Tätigkeitsbeispielen als einfachst. Da damit mehr als die Hälfte der auszuübenden Tätigkeiten umfasst war, konnte die Bewertung der Teilfunktion 1 dahingestellt bleiben.

Ein etwas komplexeres Beispiel ist der Fall **einer Küchenhilfe in einem Bezirksklinikum**^[3]:

Nr.	Art der Tätigkeit	% Anteil	Einweisungszeit	Zuordnung zu den Tätigkeitsbeispielen	Bewertung
1.	Waschen und Zerkleinern von Gemüse unter Zuhilfenahme der Rohkostschneidemaschine und der Salatwaschmaschine	6,87 %	2 Stunden (Rohkostmaschine) 0,5 Stunden (Salatwaschmaschine)	Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich	einfachst
2.	Portionieren und Zerkleinern von Fleisch und Wurst unter Zuhilfenahme der Würfelschneidemaschine und des Portioniergeräts sowie Portionieren für das Früh- und Abendessen, für die Lunchpakete und Brotzeiten unter Zuhilfenahme der Wurstaufschnittmaschine	4,33 %	1,5 Stunden (Würfelschneidemaschine) 0,5 Stunden (Portioniergerät) 0,5 Stunden (Wurstaufschnittmaschine)	Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich	einfachst
3.	Mitarbeit bei Essenproduktion, unter Anleitung und nach Anweisung des Kochs	5,58 %		Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich	einfachst
4.	Portionieren der Mahlzeiten nach dem pro Station/Bereich festgelegten Verteilungsplan und Bestückung der Essenswägen	20,98 %			evtl. höherer Aufwand
5.	Mitarbeit bei der Essens- und Getränkeausgabe in der Cafeteria	4,74 %		Essens- und Getränkeausgeber/innen	einfachst
6.	Kassentätigkeit	3,04 %			evtl. höherer Aufwand

7.	Spülen des benutzten Geschirrs, der Behälter, des Bestecks, Entladen der Essenswagen nach der Rückkehr von den Stationen unter Zuhilfenahme einer Spülmaschine	31,28 %	2 Stunden	Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich	einfachst
8.	Reinigung der Küche und Küchengeräte unter Zuhilfenahme eines Wasseraugers und einer Einscheibenbürstenmaschine	23,17 %	Je 0,25 Stunden	Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich	einfachst

Auch in diesem Beispiel ordnete das LAG München über 75 % der auszuübenden Tätigkeit verschiedenen Tätigkeitsbeispielen zu und bejahte somit das Vorliegen der EG 1. Zu Recht stellte das LAG fest, dass es für die Bewertung unerheblich ist, dass eine **Mischtätigkeit** vorliegt, sich die Tätigkeiten der Arbeitnehmerinnen also nicht zumindest im Umfang von 50 % in **einer** aufgeführten Beispielstätigkeit erschöpfen. Stellen die Beispielstätigkeiten nach der Auffassung der Tarifvertragsparteien alle einfachste Tätigkeiten dar, kann auch eine Summe verschiedener Beispielstätigkeiten nicht dazu führen, dass die Tätigkeit insgesamt anspruchsvoller wird.

● **Die Tätigkeit unterfällt mit weniger als der Hälfte oder gar nicht einem Tätigkeitsbeispiel**

Unterfällt die auszuübende Tätigkeit nur in einem Umfang von weniger als 50 % einem Tätigkeitsbeispiel oder ist die auszuübende Tätigkeit nicht unmittelbar erfasst, muss auf den Oberbegriff "einfachst" zurückgegriffen werden. Als Beispiel sei angeführt die Eingruppierung einer **Wäschereimitarbeiterin**.^[4]

Nr.	Art der Tätigkeit - jeweils tageweise	% Anteil	Einweisungszeit	Zuordnung zu den Tätigkeitsbeispielen	Bewertung
1.	Trockneranlage: <ul style="list-style-type: none"> ● Sortierung der getrockneten Wäsche u. a. ● Maschinenstörungen einfacher Art beseitigen 	25 %	14 Tage	keines	nicht einfachst
2	Trockenwäsche-Faltmaschine: <ul style="list-style-type: none"> ● Codeeingabe für das für die jeweilige Wäscheart vorgesehene Faltprogramm, wobei 8 Programme zur Verfügung stehen, in ein Bedienterminal ● Überwachung der Maschine neben dem Auflegen der Wäschestücke und Nachsortierung ● Beseitigung kleinerer 	25 %	14 Tage	keines	nicht einfachst

Maschinenstörungen					
3	Kleinteilemangel: Eingabe eines der ca. 6 vorhandenen Programme per Code <ul style="list-style-type: none"> ● Auflegen und Abnehmen von Wäscheteilen und Vor- und Nachsortieren nach Farbe, Größe, Wäschearten, ● einfache Wartungsarbeiten (wie z. B. gerissenes Band tauschen, hängendes Wäscheteil freimachen, säubern der Maschine mit Druckluft und Muldenreinigungstuch und Wachstum durch Mangel lassen) 	25 %	14 Tage	keines	nicht einfachst
4	Tätigkeiten im Bereich des Tunnel-Finishers	25 %	14 Tage	keines	nicht einfachst

Die hier auszuübende Tätigkeit unterfällt nicht dem Tätigkeitsmerkmal "Hausarbeiter/in". Zwar wird vom Sprachgebrauch her vom Begriff Hausarbeit auch das "Waschen", also die Wäsche machen, mit umfasst. Jedoch weist dies ein völlig anderes Erscheinungsbild auf. Wäsche machen bedeutet Schmutzwäsche erfassen, von Hand oder mit der Maschine waschen, trocknen, bügeln und anschließend versorgen. Es stellt keinen eigenständigen Arbeitsbereich dar. Hier befindet sich der Arbeitsplatz in einer Wäscherei und stellt einen eigenständigen Arbeitsplatz neben vielen anderen dar.

Somit muss anhand des Oberbegriffs "einfachste Tätigkeiten" geprüft werden, ob diese Tätigkeit der Wäschereimitarbeiterin der EG 1 zuzuordnen ist. Dies hat das LAG Baden-Württemberg zu Recht verneint. Entscheidend für diese Wertung ist, dass es hier nicht nur um rein mechanische Tätigkeiten geht, sondern der Maschineneinsatz im Vordergrund steht, der maschinelle Produktionsablauf an mehreren unterschiedlichen Maschinen zu überwachen ist, bei Störungen eigenständig zu reagieren ist sowie kleinere Wartungsarbeiten durchzuführen sind. Dass es sich hierbei nicht um völlig unkomplizierte Arbeitsvorgänge handelt, wird auch deutlich an der Einarbeitungszeit von je 2 Wochen pro Maschinensystem, die erforderlich ist, um den Betriebsablauf zu verinnerlichen.

Ein weiteres Beispiel stellt die Tätigkeit eines **Entsorgers im Schichtdienst in einem Krankenhaus**^[5] dar.

Nr.	Art der Tätigkeit	% Anteil	Zuordnung der Tätigkeitsbeispiele	Bewertung
1.	<ul style="list-style-type: none"> ● Einsammeln von Schmutzwäsche und vorsortiertem Müll an ca. 100 Sammelstellen mit Sichtkontrolle ● Transport zu einem zentralen Wirtschaftshof und Veranlas- 	Schwerpunkt der Tätigkeit	Keines Aber vergleichbar mit Reinigung im Außenbereich und Hausarbeiten	einfachst

	sung des weiteren Transports, Reinigen der Behälter			
2.	Während der Wochenendschichten Hilfstätigkeiten im Bereich der Spülküche wie Transport der Speisen, Mithilfe am Ladeband, Einsortieren von Essentablets in die Esswagen nach farblichen Markierungen, Be- und Entladen von Mineralwasserkästen der verschiedenen Stationen	Nicht mehr als 50 %	Essens- und Getränkeausgabe und Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich	einfachst

In der Vergangenheit war die Tätigkeit in der Lohngruppe 2 eingruppiert. Das Arbeitsgericht stellt klar, dass die vorherige Eingruppierung für die Zuordnung zur EG 1 ohne Belang ist, weil sie nach dem erklärten Willen der Tarifvertragsparteien unabhängig von der bisherigen Zuordnung erfolgen soll. Zu Recht als unerheblich erachtete das Arbeitsgericht auch, dass die Tätigkeiten mit einer gewissen körperlichen Belastung verbunden sind.

Es prüft auch in einem ersten Schritt, ob und inwieweit die verschiedenen Tätigkeiten den Tätigkeitsbeispielen zugeordnet werden können. Da dies beim ersten Tätigkeitsfeld nicht unmittelbar möglich ist, prüft das Arbeitsgericht in einem zweiten Schritt, inwieweit die Tätigkeiten mit den Tätigkeitsmerkmalen vergleichbar sind und bejaht aufgrund einer Gesamtschau der Tätigkeitsbeispiele eine Zuordnung der dem Beschäftigten zugewiesenen Tätigkeiten der EG 1.

Das zweite Tätigkeitsfeld ordnet es unmittelbar den Tätigkeitsmerkmalen "Essens- und Getränkeausgabe" und "Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich" zu und bejaht insgesamt zutreffend das Vorliegen der EG 1.

11.3 Einfache Tätigkeit (HI7170545)

Das Tätigkeitsmerkmal in **EG 2** ersetzt die Tätigkeitsmerkmale "**mit einfacheren Arbeiten**" der

Vergütungsgruppe IXb Fallgr. 1 mit 2-jährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IXa Fallgr. 2 des Teils I der Anlage 1a zum BAT und "mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit" der Vergütungsgruppe X Fallgr. 1 mit 2-jährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe IXb Fallgr. 2 des Teils I der Anlage 1a zum BAT. Die Formulierung lehnt sich an das bisherige Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 1 Fallgr. 1 des Teils I Lohngruppenverzeichnis an.

In der Protokollerklärung Nr. 8 des Teils I wurde in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Abgrenzung der einfachsten Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1 zu den einfachen Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2 folgende Definition aufgenommen:

"Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind."

Das Tätigkeitsmerkmal setzt ein gewisses Maß an gedanklicher Überlegung voraus, der Anteil manueller Tätigkeit ist noch beachtlich. Die Tätigkeiten verlangen keine Berufsausbildung und können von dem jeweiligen Beschäftigten nach Einweisung in die Tätigkeit selbstständig ausgeführt werden.

In Abgrenzung zu den einfachsten Tätigkeiten ist nach Auffassung des BAG erst eine Einarbeitungszeit von mindestens 2 bis 3 Tagen erforderlich. Auch eine längere Einarbeitungszeit darf nicht lediglich deshalb erforderlich sein, um ein gewisses Maß

an Arbeitsgeschwindigkeit zu erlangen. Es darf sich nicht nur um gleichförmige und gleichartige – gleichsam "mechanisch" durchzuführende – Tätigkeiten handeln, deren Verrichtung keine nennenswerte eigene Überlegungen erfordert.

Arbeitsbereiche mit einfachen Tätigkeiten können z. B. sein: Geschäftsstellen, Registraturen, Sekretariate, Archive, Lager und Magazine.

Das zeitliche Ausmaß einer einfachen Tätigkeit muss mindestens 50 % der Gesamtarbeitszeit ausmachen.

Die oben angeführten Vorgänger-Tätigkeitsmerkmale sind auch bisher schon sowohl nach Anlage 2 als auch nach Anlage 4 TVÜ-Bund der Entgeltgruppe 2 zugeordnet worden, so dass sich für in den TV EntgO Bund übergeleitete Beschäftigte, die diese Tätigkeiten ausüben, keine Änderung ergibt.

11.4 Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht (HI17170546)

Das Tätigkeitsmerkmal in der **EG 3** ist neu kreiert worden. Es löst zusammen mit dem ebenfalls neugeschaffenen Tätigkeitsmerkmal "schwierige Tätigkeit" der EG 4 das Tätigkeitsmerkmal "schwierigere Tätigkeiten" der VergGr. VIII Fallgr. 1a des Teils I der Anlage 1a zum BAT ab. Die bislang unter das Tätigkeitsmerkmal "schwierigere Tätigkeiten" subsumierten Tätigkeiten sind nach der Entgeltordnung entweder unter das neue Tätigkeitsmerkmal "schwierige Tätigkeiten" der EG 4 Fallgr. 1 oder, sofern die auszuübende Tätigkeit höhere Anforderungen aufweist als "einfache Tätigkeiten", unter das neue Tätigkeitsmerkmal der EG 3 subsumieren.

Das Tätigkeitsmerkmal ist abzugrenzen gegenüber der "einfachen Tätigkeit" der EG 2. Das bedeutet, dass die Tätigkeit eine Einarbeitung erfordert, die über den Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten hinausgeht, die für die bloße Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind. Zu fordern sind strukturierte, vertiefte Vermittlung von fachbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um die Tätigkeiten fachgerecht ausüben zu können. Daraus ergibt sich, dass die Einarbeitungszeit sich über einen längeren Zeitraum erstrecken muss.

In der Niederschriftserklärung Nr. 5 zur EG 4 Fallgr. 1 weisen die Tarifvertragsparteien der EG 3 Tätigkeiten zu, wie "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".

Der EG 3 zuzuordnende Tätigkeiten dürften u. a. sein z. B.:

- Verwaltung von Büromaterial einschl. Bestellung, Ausgabe und Buchführung;
- Aufstellen von Listen, Übersichten aus vorhandenen Unterlagen (Zusammenfassung von Daten);
- Aktenverwaltung, Akten anlegen, Unterlagen ordnen und ablegen;
- organisatorische Vorbereitung von Beratungen, Zusammenstellung der Unterlagen für die Teilnehmer;
- Schreibtätigkeiten schwierigerer Art;
- Mitwirkung bei der Inventarverwaltung, Bestandsaufnahme, Kennzeichnung des Inventars.

Das Maß der Arbeitsvorgänge, bezogen auf die Gesamttätigkeit, beträgt 50 %.

11.5 Schwierige Tätigkeit (HI17170547)

Dieses neu geschaffene Tätigkeitsmerkmal ist in der **Entgeltgruppe 4 Fallgr. 1** enthalten. Nach der Protokollerklärung Nr. 7 zu Teil 1 der Entgeltordnung sind schwierige Tätigkeiten solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i. S. d. EG 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.

Das Vorgänger-Tätigkeitsmerkmal "Angestellte (...) mit schwierigeren Tätigkeiten" wurde nicht mehr in der Entgeltordnung vereinbart. Auch die für dieses Tätigkeitsmerkmal (Zusatz) vereinbarten Beispielstätigkeiten wurden in der Entgeltordnung nicht wieder vereinbart. Stattdessen haben die Tarifvertragsparteien zum besseren Verständnis für die Personalstellen bei der Anwendung der neuen Definition der "schwierigen Tätigkeit" in der Niederschriftserklärung Nr. 5 zur EG 4 Fallgr. 1 vereinbart, dass aus dem Beispielskatalog zur ehemaligen VergGr. VIII Fallgr. 1a allgemeiner Teil Anlage 1a BAT Tätigkeiten der EG 4 zuzuordnen sind:

- Führung von Karteien oder elektronischen Daten, die nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordnet und/oder deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt.

In der **Entgeltgruppe 4 Fallgr. 2** sind die Beschäftigten eingruppiert, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie zumindest aus einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert. Die Definition der "gründlichen Fachkenntnis" ist unverändert aus der Fallgr. 1b der VergGr. VIII BAT/BAT-O übernommen worden. Nach der Protokollerklärung Nr. 6 zu Teil 1 sind nähere Kenntnisse von Gesetz, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises erforderlich.

11.6 Gründliche Fachkenntnisse (HI7170548)

Das Tätigkeitsmerkmal gründliche Fachkenntnisse ist in den **Entgeltgruppen 4 Fallgr. 2 und Entgeltgruppe 5 Fallgr. 2 des Teils I der Entgeltordnung** vorgesehen.

Beschäftigte, deren Tätigkeit (nur) gründliche Fachkenntnisse erfordert, sind in der EG 5 eingruppiert. Weitere Voraussetzung sowie das Vorliegen von "vielseitigen Fachkenntnissen" oder "selbstständige Leistungen" bestehen nicht.

Die EG 5 bildet wie bisher schon die Grundeingruppierung für den vergleichsweise mittleren Dienst. Das geforderte Tätigkeitsmerkmal "gründliche Fachkenntnisse" ist inhaltlich unverändert aus der VergGr. VII Fallgr. 1b mit Aufstieg nach VergGr. VIb Fallgr. 2 des Teils 1 der Anlage 1a zum BAT/BAT-O übernommen worden.

Nach der Protokollerklärung Nr. 6 zu Teil I sind für die Annahme gründlicher Fachkenntnisse "nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises „des Beschäftigten" erforderlich.

"**Fachkenntnisse**" sind die Kenntnisse, die zur ordnungsgemäßen Erledigung der auszuübenden Tätigkeit vorauszusetzen sind. Allgemeine Fähigkeiten, wie z. B. Organisations- oder Verhandlungsgeschick, Geschäftsgewandtheit, Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit usw., sind keine Fachkenntnisse im tariflichen Sinne.

"**Gründlich**" setzt die nähere Kenntnis von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifbestimmungen usw. in einem nicht unerheblichen Umfang voraus. Der Beschäftigte muss befähigt sein, aufgrund der näheren Kenntnis von Vorschriften im zugeordneten Aufgabenbereich ordnungsgemäß zu arbeiten. "Gründliche Fachkenntnisse" können auch bei ständig wiederkehrender Tätigkeit benötigt werden und auch dann erforderlich sein, wenn Formulare verwendet werden und ein Schriftverkehr unter Anwendung von Formularen erfolgt. Das Tarifmerkmal der "gründlichen Fachkenntnisse" hat sowohl ein **quantitatives** als auch ein **qualitatives** Element, wonach Fachkenntnisse von nicht unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art erforderlich sind.^[1] Allgemeine Kenntnisse oder Grundkenntnisse von Gesetzen, wie z. B. einzelne Paragraphen einer Dienstanzweisung, Satzung oder Gebührenordnung reichen nicht aus. Andererseits sind vertieftes Wissen, eingehende, vertiefte, tiefgründige Fachkenntnisse nicht erforderlich.

Die Fachkenntnisse müssen sich nicht zwingend auf Rechtsvorschriften beziehen. Es können auch z. B. Kenntnisse historischer, fremdsprachlicher, bautechnischer Art ausreichen.^[2] Auch Erfahrungswissen^[3] kann "gründliche Fachkenntnisse" begründen, soweit ein fachlicher Bezug gegeben ist.^[4] Ein Erfahrungswissen, das dem Allgemeinwissen oder der allgemeinen Lebenserfahrung entspricht, ohne dass ein fachlicher Bezug besteht, genügt nicht.^[5]

Beachten Sie, dass es für die Eingruppierung unerheblich ist, ob der Beschäftigte die gründlichen Fachkenntnisse besitzt. Entscheidend ist vielmehr, ob die auf Dauer übertragene Tätigkeit die Anwendung dieser Kenntnisse erfordert. Für die Bewertung ist allein maßgebend, welche Kenntnis der Beschäftigte bei objektiver Betrachtung benötigt, wenn er die ihm übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen will.^[6] Dabei kann sich die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals "gründliche Fachkenntnisse" auch aus einer zusammenfassenden Betrachtung aller Arbeitsvorgänge eines Beschäftigten gem. § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund) ergeben.^[7]

Beispiele für Arbeitsvorgänge mit gründlichen Fachkenntnissen sind:

- Bearbeitung von Urlaubsansprüchen,
- Erstellung von Statistiken,
- Auskunftserteilung aus melderechtlichen Vorschriften,
- Ausstellung von Ersatzurkunden,
- Bearbeitung von Verstößen gegen das Meldegesetz.

Praxis-Beispiel

- Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 24.8.1983^[8] das Vorliegen gründlicher Fachkenntnisse für die **Überwachung und Regelung des ruhenden Verkehrs** (Politesse im Verkehrsaußendienst eines städtischen Ordnungsamtes einschließlich Erteilung von Verwarnungen) verneint, weil nur ein Ausschnitt der für jeden Kraftfahrer selbstverständlichen Kenntnisse notwendig sei. Es führte weiter aus, dass gründliche Fachkenntnisse im tariflichen Sinne Fachkenntnisse von nicht unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art sind. Das Landesarbeitsgericht habe die Erfüllung der Anforderung "gründliche Fachkenntnisse" zutreffend verneint, weil die Klägerin nur ganz wenige Bestimmungen des Straßenverkehrs kennen und anwenden müsse, Vordrucke einfachster Art ausfülle, einfache Geldgeschäfte erledige und nur unmittelbar Wahrgenommenes zu bekunden habe.
- Die Tätigkeit eines **Sachbearbeiters für Büromittelbeschaffung** (Auftrags- und Rechnungsabwicklung, Marktbeobachtung) erfüllt die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe VII BAT Fallgr. 1a der Vergütungsordnung VKA^[9] und damit das Erfordernis der "gründlichen Fachkenntnisse".
- Die Sachbearbeitung im Wohngeldbereich (Ermitteln der Anspruchsvoraussetzungen und Berechnung der Wohngeldhöhe) erfüllt die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe VII BAT Fallgr. 1a der Vergütungsordnung VKA.^[10]
- Schulsekretärin - einzige Schulsekretärin in Realschule mit 452 Schülern - (VergGr. VII, Fallgr. 1a VKA).^[11]
- Schulsekretärin in Sonderschule mit 160 Schüler (VergGr. VII, Fallgr. 1a VKA).^[12]

11.7 Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse (HI7170549)

Das Tätigkeitsmerkmal gründliche und vielseitige Fachkenntnisse ist in den **Entgeltgruppen 6, 7, 8, 9a des Teils I der Entgeltordnung** vorgesehen.

In der Entgeltgruppe 6 sind Beschäftigte eingruppiert, deren Tätigkeit (nur) gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. Zusätzliche selbstständige Leistungen sind nicht erforderlich. Das Tätigkeitsmerkmal basiert auf dem inhaltlich unveränderten Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VII Fallgr. 1a mit Aufstieg nach VergGr. VIb Fallgr. 1b des Teil I der Anlage 1a zum BAT/BAT-O. Auch die Definition ist gegenüber der bisherigen Rechtslage unverändert (Protokollerklärung Nr. 5 des Teils I).

Die Protokollerklärung lautet:

"Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann."

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG^[1] wird bei gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine deutliche Erweiterung der Fachkenntnisse dem Umfang nach gefordert. Der Unterschied zwischen den Tätigkeitsmerkmalen "gründliche Fachkenntnisse" und "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" ist also ausschließlich quantitativ, d. h. der Begriff der gründlichen Fachkenntnisse ist qualitativ, der Begriff der vielseitigen Fachkenntnisse quantitativ bestimmt. Das Tätigkeitsmerkmal "gründlich" setzt danach eine Erweiterung der Fachkenntnisse der Tiefe nach, das Merkmal "vielseitig" eine Erweiterung der Breite nach voraus.^[2] Vielseitige Fachkenntnisse liegen vor, wenn der Beschäftigte eine Tätigkeit ausübt, die nähere Kenntnisse mehrerer Gesetze und Verordnungen erfordert. Maßgebend ist also die Menge der zu beachtenden und anzuwendenden Normen und Bestimmungen in Bezug auf das wahrzunehmende Aufgabengebiet.^[3] Der Begriff der Vielseitigkeit wird regelmäßig zu bejahen sein, wenn die Aufgaben aus verschiedenen Aufgabenbereichen wahrgenommen werden, sofern jeweils gründliche Fachkenntnisse erforderlich sind. Ist der Aufgabenkreis jedoch so geschaffen, dass nur ein schmaler Ausschnitt im Bereich der Verwaltung, z. B. den Bereich Umzugskosten, zu bearbeiten ist, könnten die erforderlichen Fachkenntnisse möglicherweise nur als gründlich, jedoch nicht als vielseitig anerkannt werden. Ein eng begrenztes Arbeitsgebiet mit etwa nur routinemäßiger Bearbeitung gleichartiger Fälle genügt nicht.^[4] Desgleichen liegen im Tarifsinne keine gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse vor, wenn lediglich Angaben in Formblättern auf Vollständigkeit geprüft werden und im Bedarfsfall durch tatsächliche Angaben ergänzt werden.^[5]

Die Fachkenntnisse müssen sich nicht notwendigerweise auf Rechtsvorschriften beziehen. Historische, architektonische und fremdsprachliche Kenntnisse, aber auch bautechnische Kenntnisse unterschiedlicher Regelungswerke für die Flächenberechnung, die Ermittlung der Nutzer usw. können ausreichen.^[6] Desgleichen kann auch **Erfahrungswissen** gründliche und vielseitige Fachkenntnisse begründen.

Mit Urteil vom 23.9.2009, 4 AZR 308/08 hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung bestätigt und zusammengefasst. Danach setzen gründliche Fachkenntnisse nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen im Aufgabenkreis des Beschäftigten voraus. Dabei seien Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art zu verlangen. Vielseitige Fachkenntnisse erfordern demgegenüber eine Erweiterung des Fachwissens seinem Umfang nach. Dies könnte sich beispielsweise aufgrund der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen ergeben. Denkbar sei auch, dass sich der Wissensbereich nur auf einzelnes abgegrenztes Teilgebiet beschränkt, in dem der Beschäftigte eingesetzt wird.

Wichtig

Das Tätigkeitsmerkmal gründliche und vielseitige Fachkenntnisse gehört zu den Anforderungen nach § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund), deren Erfüllung i. d. R. erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann. Beachten Sie, dass nach der Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge daher ggf. eine zusammenfassende Gesamtbetrachtung der Arbeitsvorgänge durchzuführen ist.

Beispiele für Tätigkeiten mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen sind:

- Bearbeitung von Urlaubsanträgen für Beamte und Beschäftigte.

- Bearbeitung von Verkehrsordnungswidrigkeiten einschließlich Festsetzung der Geldbuße.
- Bearbeitung eines Antrags auf Erteilung von waffenrechtlichen Erlaubnissen.

Praxis-Beispiel

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse wurden bejaht

- bei einem **Leiter der Geschäftsstelle des Gutachterausschusses** bei einem Bauverwaltungsamt eines Kreises, der folgende Arbeitsvorgänge zu erledigen hatte:
 - Führung einer Kaufpreissammlung,
 - Zusammenfassung und Auswertung der Kaufpreise zu Bodenrichtwerten,
 - Fertigung von Bodenrichtwertkarten,
 - Vorbereitung und Abwicklung des Gutachterausschusses.^[7]
- bei einem **Wohngeldsachbearbeiter** mit der Bearbeitung von Anträgen auf Lastenzuschüsse.^[8]
- bei einer **Beschäftigten im Ermittlungsdienst des Ordnungsamts**.^[9]

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse wurden verneint

- **bei Angestellten im kommunalen Vollstreckungsdienst, die folgende Arbeitsvorgänge erledigen:**

- Entgegennahme und Ablieferung von Geldbeträgen,
- Ermittlung des Wohnsitzes des Schuldners.

So reichte die Kenntnis der rechtlichen Grundlage der Vollstreckungstätigkeit und der Vorschriften über die Annahme und Behandlung von Geldbeträgen für das Vorliegen des Merkmals "vielseitige Fachkenntnisse" nicht aus. **Hinweis:** Dem Kläger waren Forderungspfändungen und Vollstreckungen in Grundstücke nicht übertragen.

- bei einem **Sachbearbeiter in der Straßenverkehrszulassungsstelle eines Kreises**^[10] hinsichtlich der Bearbeitung von Vorgängen, die sich insbesondere auf Zulassung, Umschreibung und Stilllegung von Kraftfahrzeugen und auf die Bearbeitung von Versicherungsanzeigen gem. § 29c der Straßenverkehrszulassungsordnung beziehen, weil nur ein begrenzter Kreis von Bestimmungen zu beachten sei.
- bei einer **Schreibfähigkeit** war die Prüfung gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse unbeachtlich. Tätigkeiten, die spezielle Tätigkeitsmerkmale nur für Angestellte im Schreibdienst erfüllen, konnten nicht zur Erfüllung der Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals der allgemeinen Fallgruppen für den Verwaltungsdienst herangezogen werden.^[11] Diese speziellen Tätigkeitsmerkmale für den Schreibdienst sind in der Entgeltordnung nicht mehr vereinbart worden. Nunmehr richtet sich die Eingruppierung nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst in Teil I der Entgeltordnung.

Ihre Eingruppierung richtet sich sonach danach, ob die auszuübende Tätigkeit

- eine eingehende Einarbeitung erfordert (Entgeltgruppe 3),
- schwierig ist (Entgeltgruppe 4), oder
- gründliche Fachkenntnisse erfordert (Entgeltgruppe 5).

Es erscheint sachgerecht, Beschäftigte im Schreibdienst, die ab dem 1.1.2014 neu eingestellt werden, wie folgt einzugruppieren:

- Beschäftigte mit schreibtechnischem Nachweis: Entgeltgruppe 5;
- Beschäftigte ohne schreibtechnischen Nachweis: Entgeltgruppe 3.

11.8 Selbstständige Leistungen (HI7170550)

Das Tätigkeitsmerkmal "selbstständige Leistungen" ist in **den Entgeltgruppen 7, 8, 9a und 9b Fallgr. 3** des Teils I der Entgeltordnung vorgesehen.

Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff der selbstständigen Leistungen in der Protokollerklärung Nr. 4 zu Teil I definiert. Dort heißt es:

"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."

Hinweis

Beachten Sie, dass sich der tarifliche Begriff der "selbstständigen Leistungen" grundlegend von dem Begriff „**selbständiges Arbeiten**“ im Sinne des üblichen Sprachgebrauches unterscheidet. Selbstständig arbeiten, d. h. ohne direkte Anleitung, Aufsicht oder Weisung tätig zu sein, bedeutet nicht selbstständige Leistungen im Sinne des Tarifmerkmals.^[1]

Unter selbstständiger Leistung ist eine Gedankenarbeit zu verstehen, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, wie insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses eine **eigene geistige Beurteilung** und eine **eigene EntschlieÙung** erfordert. Eine leichte geistige Arbeit genügt nicht. Kennzeichnend für selbstständige Leistungen sind ein wie auch immer gearteter **Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum** bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Vom Beschäftigten werden Abwägungsprozesse verlangt, es werden Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt. Der Beschäftigte muss also unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen. Dieser Prozess geistiger Arbeit kann bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen.^[2] Anschaulich hat das BAG hierzu ausgeführt: *"Geistige Arbeit wird also geleistet, wenn der Angestellte sich bei der Arbeit fragen muss, wie es nun weitergeht, worauf es nun ankommt, was als nächstes geschehen muss."*^[3]

So liegen selbstständige Leistungen z. B. dann vor, wenn der Beschäftigte alternativ entscheiden muss, welche Rechtsvorschriften im Einzelfall anzuwenden sind. Des Weiteren, wenn vorgegebene oder zu ermittelnde Daten und Fakten im Rahmen von Fachkenntnissen in ein neues Ergebnis umgewandelt werden. Die **Unterschriftsbefugnis** ist kein notwendiges Erfordernis der Selbstständigkeit.^[4] Besteht allerdings eine Unterschriftsbefugnis, ist i. d. R. davon auszugehen, dass auch eine selbstständige Leistung vorliegt. Denn die Unterschriftsbefugnis ist ein Kennzeichen dafür, dass der Unterschreibende die eigentliche Verantwortung nicht nur nach außen, sondern auch im Innenverhältnis übernimmt und dass die Arbeiten des Angestellten, der zur Unterschrift nicht befugt ist, nur unselbstständige Vorarbeiten sind, die von dem zur Unterzeichnung Befugten nachgeprüft und abgeändert werden. Denkbar ist allerdings auch, dass die von dem nicht unterschriftsberechtigten Beschäftigten geleisteten Arbeiten durch den Unterschreibenden praktisch nicht durch Einzelanweisungen gelenkt oder kontrolliert werden und dass nur der Ordnung halber nach außen hin eine Unterschriftsbefugnis erteilt ist. Dann steht die fehlende Unterschriftsbefugnis dem Vorliegen von selbstständigen Leistungen nicht entgegen. Nicht maßgebend ist, ob der Beschäftigte einer Aufsicht, Überwachung oder Kontrolle untersteht. Denn der Begriff "selbstständige Leistungen" stellt nicht auf Aufsicht, Überwachung oder Kontrolle ab, sondern auf die Leistungen und Kenntnisse. Selbstständige Leistungen werden nicht dadurch zu unselbstständigen Leistungen, dass, nachdem sie vollbracht sind, eine Aufsicht, Überwachung oder Kontrolle einsetzt.^[5]

Auch die Verwendung von **Formularen**^[6] sowie die wiederholte Bearbeitung ähnlich oder identisch gelagerter Fälle steht der Annahme einer selbstständigen Leistung nicht entgegen.^[7] Andererseits gibt es dort, wo der "richtige Weg" bis in alle Einzelheiten durch bindende Vorschriften vorgezeichnet ist, sodass für einen irgendwie gearteten Gestaltungsspielraum kein Raum bleibt, keine selbstständige Leistung. Auch sind Kenntnisse über den **Verfahrensablauf** und **Erfahrungswissen** den "Fachkenntnissen" zuzurechnen und haben begrifflich nichts mit selbstständigen Leistungen zu tun.^[8]

Beachten Sie, dass die selbstständigen Leistungen **kumulativ** zu den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen bzw. gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen **hinzukommen** müssen. Kommen Sie also bei der Bewertung eines einzelnen Arbeitsvorganges zu dem Ergebnis, dass dieser lediglich gründliche Fachkenntnisse erfordert, so ist eine weitere Prüfung der selbstständigen Leistungen nicht mehr durchzuführen.

Von besonderer Bedeutung bei diesem Tätigkeitsmerkmal ist das **zeitliche Ausmaß** an der Gesamttätigkeit und am einzelnen Arbeitsvorgang. Hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes an der Gesamttätigkeit ist maßgebend, ob im geforderten Umfang z. B. 33 ⅓ % bzw. 50 % der Gesamtarbeitszeit des Beschäftigten ausfüllende Arbeitsvorgänge vorliegen, die ihrerseits in rechtserheblichem Ausmaß das Erfordernis selbstständiger Leistungen erfüllen.

Praxis-Beispiel

Die Entgeltgruppe 8 Teil I der Entgeltordnung erfordert "mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen". Dies liegt vor, wenn Arbeitsvorgänge, die mindestens ein Drittel der gesamten Arbeitszeit des Beschäftigten in Anspruch nehmen, selbstständige Leistungen enthalten. Auf den Umfang der selbstständigen Leistungen **innerhalb des einzelnen Arbeitsvorganges** kommt es dann nicht mehr an. Die Arbeitsvorgänge müssen in **rechtserheblichem Ausmaß** das Erfordernis selbstständiger Leistungen erfüllen.^[9]

Nicht erforderlich ist hingegen, dass darüber hinaus auch innerhalb jedes Arbeitsvorganges das Merkmal selbstständiger Leistungen den geforderten Anteil an der Gesamtarbeitszeit erreicht.^[10]

Eine nähere Konkretisierung, wann in rechtserheblichem Ausmaß das Erfordernis selbstständiger Leistungen vorliegt, ist seitens des BAG nicht erfolgt. Der Begriff des rechtserheblichen Ausmaßes ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Nach Auffassung des BAG ist das Erfordernis des rechtserheblichen Ausmaßes zum Begriff des Arbeitsvorganges in Bezug zu setzen. Bei der näheren Festlegung räumt das BAG den Tatsachengerichten einen Beurteilungsspielraum ein.^[11]

Praxis-Beispiel

In der Rechtsprechung ist das Vorliegen eines rechtserheblichen Ausmaßes u. a. bejaht worden

- bei Vorliegen eines Arbeitsvorgangs, der 35 % der Arbeitszeit ausmacht und zu 7 % selbstständige Leistungen beinhaltet (Bejahung des Vorliegens der Vergütungsgruppe Vc Fallgr. 1b VergO B/L, was der EG 8 entspricht)^[12];
- bei Vorliegen eines Arbeitsvorgangs, der 51 % der Gesamttätigkeit ausmacht und der zu 13 % selbstständige Leistungen beinhaltet (Bürosachbearbeiter, der bei einem Versorgungskommando im Materialkontrollzentrum beschäftigt ist (Bejahung der VergGr. Vc Fallgr. 1a VergO B/L, was der EG 9a entspricht).^[13]

Wichtig

Beachten Sie, dass entsprechend dem zeitlichen Aufspaltungsverbot der Protokollerklärung Nr. 1 letzter Satz zu § 12 TVöD (Bund) selbstständige Leistungen innerhalb von Arbeitsvorgängen mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen bzw. gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen **nur in vollem Umfang oder gar nicht** vorkommen können. Eine teilweise Anerkennung selbstständiger Leistungen innerhalb eines Arbeitsvorgangs ist unzulässig.

Hingegen **unterbleibt eine Gesamtbetrachtung gem. § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund)**, da selbstständige Leistungen nicht erst beim Betrachten mehrerer Arbeitsvorgänge vorliegen können.

Praxis-Beispiel

Bei folgenden Arbeitsvorgängen wurde das Tarifmerkmal "selbstständige Leistungen" **bejaht**:

- Bearbeitung von **Neuanträgen** von Lastenzuschüssen nach dem Wohngeldgesetz.^[14]
- Tätigkeiten eines **Leiters der Geschäftsstelle des Gutachterausschusses beim Bauverwaltungsamt eines Kreises**.^[15]
- Zusammenfassung und Auswertung der Kaufpreise zu Bodenrichtwertkarten.
- Vorbereitung und Abwicklung des Gutachterausschusses.
- Preisverhandlungen mit Anbietern und Entscheidungen im Bereich des Beschaffungswesens.
- Bearbeitung von Anträgen auf Aussetzung, Stundung, Niederschlagung und Erlass.
- Sachbearbeiter, der für Unterhalts- und Kostenersatzfestsetzungen zuständig ist.^[16] Hier sind zur Aufgabenerledigung neben gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen i. S. d. Menge der anzuwendenden Regelungen und Bestimmungen auch selbstständige Leistungen zu erbringen. Der Stelleninhaber muss über alle Verfahren selbstständig entscheiden, es ist eine Gedankenarbeit zu leisten, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung mit eigener EntschlieÙung enthält.
- Hausmeister eines Kreishauses, der neben seiner Hausmeistertätigkeit vielfältige Aufgaben in der Haustechnik wahrnimmt.^[17]
- Sachbearbeiter für die Bearbeitung der Fehlbelegungsabgabe bei Sozialwohnungen.^[18]
- Sachbearbeiterin in der elektronischen Kriminalaktenhaltung des Landes Schleswig-Holstein.^[19]

Bei folgenden Arbeitsvorgängen wurde das Tarifmerkmal "selbstständige Leistungen" **verneint**:

- Ermittlungsdienst im Ordnungsamt (VergGr. VIb).^[20]
- Sachbearbeitung in Kfz-Zulassungsstelle (VergGr. VIb).^[21]
- Beschäftigte, die im **Messdienst der Verkehrsüberwachung** eigenverantwortlich eingesetzt ist, da ihr kein eigener Beurteilungs- oder Ermessensspielraum nennenswerter Art eingeräumt sei.^[22]

11.9 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (HI7170551)

Das Tätigkeitsmerkmal ist in der **Entgeltgruppe 9b Fallgr. 3 des Teils I der Entgeltordnung** vorgesehen. Es basiert ohne in-

haltliche Änderungen auf dem Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Vb Fallgr. 1 mit Aufstieg nach VergGr. IVb Fallgr. 2 des Teils I der Anlage 1a zum BAT/BATO.

Das in der Vergütungsordnung weiterhin enthaltene Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Vb Fallgr. 1b mit Aufstieg nach VergGr. IVb Fallgr. 1b der Anlage 1a zum BAT (Angestellte ... deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. Vb Fallgr. 1b heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist) ist in der Entgeltordnung nicht mehr geregelt und in dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9 Fallgr. 2 aufgegangen.

In der Protokollerklärung Nr. 3 Teil I der Entgeltordnung ist das Tätigkeitsmerkmal "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" wie folgt erläutert:

"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".

Die Qualität und der Umfang der Fachkenntnisse müssen sich von denjenigen in der niedrigen Vergütungsgruppe geforderten Fachkenntnissen abheben, und zwar muss eine **qualitative und quantitative Steigerung** vorliegen. Die Begriffe "gründlich" und "umfassend" sind nicht getrennt zu beurteilen. Sie müssen also das Tätigkeitsmerkmal "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" den "gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen" zusammenfassend gegenüberstellen. Nur wenn dann eine Steigerung nach Tiefe und Breite festgestellt werden kann, ist das Tätigkeitsmerkmal "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" erfüllt.^[1] Die vorstehenden Ausführungen sind sicherlich nicht einfach zu verstehen. Sie müssen daher bei der Auslegung von Tätigkeitsmerkmalen immer wieder beachten, dass diese nicht isoliert für sich ausgelegt werden können, sondern aufeinander aufbauen.

Praxis-Tipp

Prüfen Sie bei der Bewertung einer auszuübenden Tätigkeit zunächst, welche Voraussetzungen die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" erfordert. Liegen diese vor, prüfen Sie, inwieweit das anzuwendende Fachwissen nach Breite und Tiefe über die Anforderung "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" hinausgeht.

Umfassende Fachkenntnisse erfordern ein vertieftes Wissen, umfassende Interpretation von schwierigen Rechtsvorhaben. Rechtlich schwierigere, kompliziertere Aufgaben- und Informationsinhalte sind zu einem eigenen Ergebnis zu verarbeiten. Zwar bezieht sich das Tätigkeitsmerkmal "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" nur auf den dem Beschäftigten gestellten Aufgabenkreis, mit einbezogen aber wird die Kenntnis von Aufgabenbereichen, die in die auszuübende Tätigkeit unmittelbar oder mittelbar hineinspielen. Gemeint ist also sowohl das Erkennen von Zusammenhängen, wie auch das Erkennen der Auswirkungen bei der Aufgabenerledigung.

Mit zu berücksichtigen sind auch alle sonstigen Fachkenntnisse, die der Beschäftigte zur Ausübung seiner Tätigkeit benötigt. Dazu gehören auch seine wirtschaftlich-kaufmännischen sowie seine technischen Fachkenntnisse und sein entsprechendes Erfahrungswissen.^[2]

Unerheblich ist die Zahl der zu bearbeitenden Vorgänge.^[3] Des Weiteren werden umfassende Fachkenntnisse für einen Aufgabenkreis jedenfalls dann nicht benötigt, wenn diese im Verhältnis zu dem Gesamtgebiet oder den Gebieten der beschäftigenden Verwaltung nur einen relativ geringen Ausschnitt darstellt.^[4] Ausreichend ist auch nicht die bloße Kenntnis von Vorschriften. Ein Fachwissen, das sich auf Gesetzestatbestände beschränkt, reicht für stärker analysierende, zur Entscheidung von in Zweifelsfällen notwendigen Denkvorgängen, wie sie für selbstständige Tätigkeiten ab Entgeltgruppe 9 Fallgr. 2 typisch sind, nicht

aus. Es ist zwar nicht erforderlich, dass der Beschäftigte einen Überblick über die gesamte Rechtsprechung zu den von ihm anzuwendenden Vorschriften braucht. Andererseits ist eine weitere Kenntnis als die des bloßen Gesetzeswortlauts erforderlich. Die Tätigkeit muss dergestalt sein, dass sie nur bei stärkerem Eindringen in die jeweils maßgebenden Gesetze erbracht werden kann. Der Beschäftigte muss in der Lage sein, zweifelsfrei unter Beachtung des Wortlauts des Gesetzes, des Gesetzeszusammenhangs sowie unter Berücksichtigung eines groben Überblicks über die maßgebende Literatur und Rechtsprechung Sachverhalte zu lösen.^[5] Das Vorliegen umfassender Fachkenntnisse orientiert sich vom Schwierigkeitsgehalt her grundsätzlich an dem, was für einen Beschäftigten mit einer erfolgreich abgelegten Prüfung des Angestellten-II-Lehrgangs bei der Informationsverarbeitung infrage kommt.

Hinsichtlich der Frage, inwieweit neben der **Breite** der geforderten Fachkenntnisse auch eine **Tiefe** erforderlich ist, kann die Tiefe sich nicht allein aus dem Ausmaß der Breite der Fachkenntnisse ergeben. Die Breite des für die Tätigkeit des Beschäftigten geforderten Fachwissens und ein vom quantitativen Umfang her bedeutsames Wissen führt alleine noch nicht zu der geforderten Tiefe des Fachwissens.^[6] Denn gerade stärkeres Eindringen in bestimmte Gebiete ist Voraussetzung für eine Übernahme von nach Entgeltgruppe 9b Fallgr. 3 zu bewertenden Aufgaben. So kann nach Auffassung des LAG Niedersachsen von einem in die Tiefe gehenden Wissen nur dann gesprochen werden, wenn über die nähere Kenntnis der erforderlichen Vorschriften hinaus rechtliche Zusammenhänge erkannt oder wichtige gerichtliche Entscheidungen nicht nur übernommen, sondern in eigener Gedankenarbeit verwertet werden müssen.^[7] Und das LAG Hamm hat angeführt, dass vertiefte Kenntnisse auch durch die Notwendigkeit, Überlegungen im Rahmen einer kontroversen Literatur und Rechtsprechung anstellen zu müssen, gekennzeichnet sein können. Der Beschäftigte muss also für die Mehrzahl der von ihm zu verrichtenden Tätigkeiten auch mit der einschlägigen Rechtsprechung und teilweise auch mit der Kommentarliteratur vertraut sein. Des Weiteren hat das LAG Rheinland-Pfalz ausgeführt, dass die Tätigkeit dergestalt sein müsse, dass sie nur bei stärkerem Eindringen in die hier maßgebenden Gesetze erbracht werden könne.^[8]

Wichtig

Das Tätigkeitsmerkmal "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" gehört zu den Anforderungen, deren Erfüllung i. d. R. erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann (§ 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund)). So hat das LAG Hamm in seinem Urteil vom 9.4.1981^[9] auch festgestellt, dass das Erfordernis von umfassenden Fachkenntnissen nicht daran zu messen ist, welchen Einsatz an Fachkenntnissen die einzelne Aufgabe verlangt, sondern an den Anforderungen, die an den Angestellten in der zu bewertenden Tätigkeit **insgesamt** gestellt werden.

Abschließend bleibt zu diesem Tätigkeitsmerkmal festzustellen, dass von gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen eben nur dann gesprochen werden kann, wenn neben den genauen Kenntnissen der Rechtsvorschriften auch rechtliche Zusammenhänge erkannt, die Auswirkungen der Arbeit überblickt und die Rechtsprechung analysiert und verarbeitet werden muss.

Praxis-Beispiel

1. gründliche, umfassende Fachkenntnisse wurden bejaht:

- bei einem **Sachbearbeiter im Bereich eines städtischen Versorgungsbetriebs**^[10] mit folgenden Arbeitsvorgängen:
 - Entscheidung über Einstellung bzw. Wiederaufnahme der Versorgung, über Sicherheiten

- und Kautionen, über Teilzahlungen,
- Mahnverfahren,
- Pfändung,
- strafrechtliche Verfolgung von Strom-, Gas- und Wasserdiebstählen,
- Niederschlagungen,
- Bearbeitung von Sonderabnahmeverträgen.

- bei einem **Sachbearbeiter im Tiefbauamt** mit der Ausbildung eines technischen Zeichners eingruppiert in VergGr. Vb, Fallgr. 1a, VergO VKA (nunmehr "kleine EG 9")^[11] mit den Arbeitsvorgängen
 - Aufstellung und Führung des Haushalts und des Investitionsplans (80 %),
 - Aufstellung und Betreuung des Abwasserbeseitigungskonzepts (10 %),
 - Mitarbeit und Vertretung der Bauvorbereitung (10 %).
- bei einer **Gleichstellungsbeauftragten** (VergGr. IVa, Fallgr. 1b VKA - nunmehr EG 11)^[12]

2. gründliche, umfassende Fachkenntnisse wurden verneint:

- bei einem **Sachbearbeiter im Sozialamt** mit folgenden Arbeitsvorgängen:
 - Bearbeitung aller in der Sozialhilfe vorkommenden Aufgaben,
 - Entgegennahme der Anträge, Bearbeitung und Entscheidung bzw. entscheidungsreife Überprüfung.

Das LAG Hamm hat im Urteil vom 16.12.1982^[13] umfassende Fachkenntnisse verneint. Als Begründung wurde unter anderem ausgeführt: Nur einzelne oder nur wenige Vorschriften der anzuwendenden Gesetze seien für das Aufgabengebiet von Bedeutung. Vertiefte Kenntnisse, die etwa durch Überlegungen im Rahmen einer kontroversen Literatur und Rechtsprechung gekennzeichnet sind, würden nicht benötigt. Erfahrungswissen, Menschenkenntnis und ein gewisses pädagogisches Geschick reichten nicht aus, das Erfordernis der umfassenden Fachkenntnisse abzustützen.

- bei einem **Sachbearbeiter im Sozialamt** mit der Tätigkeit im Sachgebiet "Unterhalt und Kostensatz". Es werden nur Teilbereiche des Sozialhilferechts bearbeitet und lediglich einzelne Vorschriften aus Gesetzeswerken angewandt.^[14]
- bei einem **Sachbearbeiter für Angestelltenvergütung**.^[15] Die Tätigkeit des Klägers war die Festsetzung und Anordnung der Hauptbezüge und der Nebenbezüge wie Zeitzuschläge, Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge, Überstundenvergütungen, Zuwendungen, Krankenbezüge, Urlaubsvergütung, Urlaubsgeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Kindergeld, Sozialzuschlag, Übergangsgeld und Sterbegeld. Die Festsetzung von Beihilfen, Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung und Reisekostenvergütung gehörten nicht zu seinen Aufgaben. Als Begründung führte das LAG an, dass in dem Gebiet der Verwaltung der Kläger nur einen geringen, spezialisierten Ausschnitt wahrnehme und angesichts der Spezialisierung seines Aufgabenkreises kein dem Umfang nach bedeutsames Wissen im Bereich des Personalwesens umzusetzen brauche.
- bei einem **Grundstückssachbearbeiter eines Landkreises**.^[16] Aufgabe des Klägers war die Auswertung von Veränderungsnachweisen aus Anlass von Baumaßnahmen, Veranlassung der Katasterberichtigung und Nachbeurkundung, geldliche Abstimmung des Grunderwerbs mit dem in Anspruch genommenen Grundstückseigentümer, Veranlassung der Berichtigung des Grundbuchs, Führung der Haushaltsüberwachungsliste. Es führte aus, dass es sich bei der Tätigkeit im Wesentlichen um rechnerische Gegenüberstellungen von ermittelten und buchmäßig nachgewiesenen Flächen und geldliche Abstimmungen der Kaufverträge mit den Kaufpreiszahlungen sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Beseitigung von Differenzen handele. So sei nicht ersichtlich, inwieweit für diese Arbeitsvorgänge eine eingehende Kenntnis von gesetzlichen Bestimmungen erforderlich sei.

- bei einem **Bauamtssachbearbeiter** mit den Arbeitsvorgängen Bearbeitung von Grundstücksverkäufen und -käufen (65 %), Wohnungsverwaltung (25 %), sonstigen Arbeiten (10 %), eingruppiert in VergGr. VIb, Fallgr. 1, VergO VKA (nunmehr EG 9).^[17]
- bei einem Lebensmittelkontrolleur (u. a. Betriebskontrollen von Groß- und Kleinbetrieben; Transport- und Anlieferungskontrollen, insbesondere in hygienischer Hinsicht mit gleichzeitiger Entscheidung über die Erforderlichkeit einer Probeentnahme; Entscheidung über die Schließung von Betrieben wegen hygienischer Missstände).^[18]
- bei einem Lebensmittelkontrolleur (ca. 55 % der Arbeitszeit Durchführung von Lebensmittel-Gaststättenkontrollen, von anlassbezogenen Kontrollen oder Verdachtskontrollen, von Nachkontrollen einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auf dem Gebiet des Verwaltungs-, Ordnungs- und Strafrechts), da der Beschäftigte zur Wahrnehmung seiner Tätigkeit über die rein fachspezifischen Kenntnisse hinaus allenfalls Kenntnisse der Grundzüge des Verwaltungs- und Ordnungsrechts sowie der präventiven Strafverfolgung bzw. des Ordnungswidrigkeitenrechts benötige.^[19]

11.10 Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit (HI7170552)

Das Tätigkeitsmerkmal "besonders verantwortungsvolle Tätigkeit" ist in der **Entgeltgruppe 9b in Fallgr. 1** enthalten. Dieses Heraushebungsmerkmal ist inhaltlich unverändert aus der VergGr. IVb Fallgr. 1a des Teils I der Anlage 1a zum BAT/BATO übernommen worden. Diese Fallgruppe bildet lediglich die Basis für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 oder 11, wenn entweder zu einem Drittel (Entgeltgruppe 10) oder mindestens zur Hälfte (Entgeltgruppe 11) die besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit hinzutritt. Für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b ist sie ohne Bedeutung, weil bereits die Fallgr. 2 oder die Fallgr. 3 die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b ohne diese Heraushebung vorsieht.

In Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1 Teil I der Entgeltordnung sind Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst eingruppiert, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 Fallgr. 2 oder Fallgr. 3 **heraushebt**, dass sie **besonders verantwortungsvoll** ist. Das Merkmal "besonders verantwortungsvolle Tätigkeit" verlangt eine Heraushebung bezüglich der Verantwortung aus einer Tätigkeit, die zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge enthält, die entweder gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen oder eine abgeschlossene Hochschulbildung erfordert. Zunächst muss also geprüft werden, ob die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9 Fallgr. 2 oder Fallgr. 3 vorliegen. Dabei ist zu beachten, dass auch die Tätigkeit eines Beschäftigten der Entgeltgruppe 9 Fallgr. 2 oder Fallgr. 3 für sich genommen mit Verantwortung verbunden ist, die – auch ohne besonderes Tatbestandsmerkmal zu sein – im Hinblick auf die einzusetzenden durch den Hochschulabschluss erworbenen Kenntnisse (Fallgr. 2) oder einzusetzenden gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse und die vorausgesetzten selbstständigen Leistungen (Fallgr. 3) zu bemessen ist.^[1]

Die Tarifvertragsparteien haben jedoch in Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1 eine **gewichtige, beträchtliche Heraushebung** gefordert, weil sie ausdrücklich in den Tätigkeitsmerkmalen eine "besonders verantwortungsvolle Tätigkeit" verlangen. Somit übt ein Beschäftigter nur dann eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus, wenn die ihm übertragene Verantwortung wesentlich größer ist als die Verantwortung, die im Allgemeinen einem Beschäftigten der Entgeltgruppe 9 Fallgr. 2 oder Fallgr. 3 obliegt.^[2]

Es kommt hierbei weder auf die Größe der Verwaltung noch die Zahl der unterstellten Mitarbeiter, sondern auf die Qualität der auszuübenden Tätigkeit an.

Kommen wir nun zu dem Begriff und der Bedeutung des Tarifmerkmals "**Verantwortung**". Nach Auffassung des BAG ist der unbestimmte Rechtsbegriff "Verantwortung" wie folgt auszulegen:

1. Bei der Auslegung ist auf die Bedeutung des Worts "Verantwortung" im allgemeinen Sprachgebrauch zurückzugreifen und nicht etwa auf die jeweilige zivilrechtliche oder strafrechtliche Verantwortlichkeit abzustellen. Auch ist die sog. politische Verantwortung nicht gemeint. **Verantwortung im allgemeinen Sprachgebrauch** bedeutet die Verpflichtung des Beschäftigten, dafür einzustehen zu müssen, **dass die in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich auch von anderen Bediensteten zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden.**
2. **Mitverantwortung ist ausreichend**, die Unterstellung eines Beschäftigten unter Vorgesetzte steht der herausgehobenen Verantwortung nicht entgegen.^[3] Auch auf Fragen der Unterschriftsbefugnis kommt es dabei nicht entscheidend an.

Zur Veranschaulichung folgendes Zitat aus dem Urteil des BAG vom 15.2.2006, 4 AZR 645/04:

"Die Bestimmung des Heraushebungsmerkmals "besonders verantwortungsvoll" in VergGr. IVb Fallgr. 1a (Anm. d. Bearbeiters: jetzt EG 9b Fallgr. 1) erfordert einen Vergleich mit der Verantwortung, die mit der Tätigkeit verbunden ist, die der Summe der Anforderungen in VergGr. Vb Fallgr. 1a (Anm. d. Bearbeiters: jetzt EG 9b Fallgr. 3) entspricht. Unausgesprochen setzt auch die VergGr. Vb Fallgr. 1a ein bestimmtes der darin beschriebenen Tätigkeit adäquates Maß an Verantwortung voraus, denn andernfalls enthielte dieses Tätigkeitsmerkmal für den durch die VergGr. IVb Fallgr. 1a (Anm. d. Bearbeiters: jetzt EG 9b Fallgr. 1) gebotenen Verantwortungsbereich keine Vergleichsgröße. Die Prüfung der Anforderung der besonderen Verantwortung setzt daher einen wertenden Vergleich mit der bereits in VergGr. Vb Fallgr. 1a (Anm. d. Bearbeiters: jetzt EG 9b Fallgr. 3) geforderten Verantwortung voraus. Das Heraushebungsmerkmal ist dann erfüllt, wenn sich die Tätigkeit des Angestellten gemessen an und ausgehend von den Anforderungen der VergGr. Vb Fallgr. 1a (Anm. d. Bearbeiters: jetzt EG 9b Fallgr. 3) daraus durch das Maß der geforderten Verantwortung in gewichtiger, beträchtlicher Weise heraushebt (...). Das Merkmal fordert allerdings nicht, dass der Angestellte die letzte oder alleinige Verantwortung trägt. Es kann nämlich im Einzelfall durchaus so liegen, dass der Angestellte, obwohl er als der Verantwortliche nicht in Erscheinung tritt, an Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen gegenüber dem öffentlichen Arbeitgeber oder Dritten deshalb wesentlich beteiligt ist, weil sein Vorgesetzter zur Nachprüfung aller vom Angestellten bearbeiteten Vorgänge schon zeitlich nicht in der Lage und deshalb nicht dazu verpflichtet ist. In solchen Fällen kann eine bestehende Mitverantwortung je nach Umfang und Bedeutung der Beteiligung des Angestellten die Eigenschaft der besonderen Verantwortung i. S. d. VergGr. IVb (Anm. d. Bearbeiters: jetzt EG 9b Fallgr. 1) begründen. Dabei kommt es maßgeblich darauf an, ob und inwieweit eine echte Nachprüfung der vom Angestellten vorgelegten Sachen erfolgt. Ist dies nicht der Fall, kann somit eine Mitverantwortung des Angestellten ausreichend sein; eine Verantwortung nach außen wird damit nicht zwingend gefordert."

Selbstverständlich muss auch ein Beschäftigter der Entgeltgruppe 5 gegenüber seinem Vorgesetzten dafür einstehen, dass die ihm zur Erledigung übertragenen Arbeiten "sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden". Da eine Steigerung dieser "formalen Seite" der Verantwortung und somit eine beträchtliche gewichtige Heraushebung aus Entgeltgruppe 9b Fallgr. 3 kaum möglich sein wird, ist davon auszugehen, dass diese "formale Seite" der Verantwortung **allein** keine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit begründen kann. Abzustellen ist daher auf die **Auswirkungen** der Tätigkeit eines Beschäftigten. Das BAG hat in zahlreichen Entscheidungen die Tätigkeitsmerkmale, die auf die Verantwortung des Beschäftigten, d. h. auf die Auswirkungen seiner Tätigkeit abstellen, zu bestimmen versucht. Als Ergebnis lässt sich feststellen, dass sich das Heraushebungsmerkmal "besonders verantwortungsvolle Tätigkeit" ergeben kann, wenn

- vom Beschäftigten fachlich schwierige Entscheidungen von **großer finanzieller Auswirkung** zu treffen sind,
- besonders schwierige Entscheidungsvorlagen vom **grundsätzlicher Bedeutung für die Gesamtverwaltung** oder die **Lebensverhältnisse Dritter** zu erwarten sind. Unter "Auswirkungen der Tätigkeit auf die Lebensverhältnisse Dritter" können Tätigkeiten der Eingriffsverwaltung, z. B. das Verbot des Führens eines Kfz, wie auch Tätigkeiten der Leistungsverwaltung, z. B. Wohnungsfürsorge, Erlaubnis zum Betrieb eines Handwerks, subsumiert werden.
- **Leitungsaufgaben** wahrgenommen werden, wie z. B. die Fach- und Dienstaufsicht über Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse erfordern,

- **erhebliche ideelle oder materielle Belange des Dienstherrn** berührt sind. Unter "ideellen Belangen des Arbeitgebers" kann z. B. die Auswirkung einer Tätigkeit auf die Öffentlichkeit verstanden werden.

Als Beispiele nennt das BAG im Urteil vom 19.3.1986^[4] unter anderem die Tätigkeiten von Ärzten und Ingenieuren. Hierbei handelt es sich um Berufe, in denen fehlerhaftes Handeln besonders weitreichende negative Folgen haben kann. Bei Ärzten können Fehldiagnosen und sich daraus ergebende Fehlbehandlungen bis zum Tode des Patienten führen. Bei einem Ingenieur kann eine fehlerhafte Konstruktionsarbeit Leib und Leben Dritter gefährden.

Beachten Sie, dass die tarifliche Wertigkeit nicht nur daran zu messen ist, welche Folgen und Konsequenzen ein fehlerhaftes Arbeitsverhalten nach sich ziehen könnte. Die Bewertung der Stelle eines Bademeisters kann sich **nicht** danach ausrichten, dass eine mangelnde Aufsichtsführung im Hallenbad unter Umständen Menschenleben kosten kann. Die besonders verantwortungsvolle Tätigkeit muss also in jedem Fall **auf Aufgaben bezogen sein**, die gründliche, umfassende und selbstständige Leistungen (Entgeltgruppe 9b Fallgr. 3) erfordern.

Praxis-Beispiel

1. "Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit" wurde bejaht:

- bei einem **Vertragssachbearbeiter eines Universitätsbauamts**.^[5]

Hier wurde das Vorliegen des Heraushebungsmerkmals bejaht mit der Höhe des Bauvolumens, der Höhe der Honoraraufwendungen, der Vielfalt der abzuschließenden Verträge, dem weitgehenden Fehlen von Musterverträgen und dem Umstand, dass der Leiter des Universitätsbauamts die Verträge nur oberflächlich überprüfte. Rechtlich unerheblich sei, dass die Vertragsentwürfe des Beschäftigten unter sowohl technischen als auch rechtlichen Gesichtspunkten entweder durch die Oberfinanzdirektion oder das Finanzministerium überprüft worden seien. Auch stehe die Verwendung von Gebührentabellen der Annahme einer besonders verantwortungsvollen Tätigkeit keineswegs entgegen, zumal sich auch bei der Benutzung derartiger Tabellen schwierige Auslegungs- und Subsumtionsprobleme ergeben könnten. Daher wurde eine Eingruppierung nach Vergütungsgruppe IVb Fallgr. 1a VergO B/L bejaht (nunmehr EG 9b Fallgr. 1).

- bei einem **Sachbearbeiter für Wohnungsbauförderungen im Amt für Bauförderung und Wohnungswesen**.^[6]

mit den Arbeitsvorgängen Beratungsgespräche (10,58 %) und Bearbeitung von Anträgen auf Bauförderung (89,42 %), eingruppiert in VergGr. IVb, Fallgr. 1a, VergO VKA (nunmehr EG 9).

- bei einem **Leiter eines Standesamts**.^[7]

Die Tätigkeit des Leiters eines Standesamtes stellt einen einheitlichen, großen Arbeitsvorgang dar. Er hat dafür einzustehen, dass die ihm und seinen Mitarbeitern übertragenen Aufgaben im Standesamt sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden (Eingruppierung in VergGr. IVb, Fallgr. 1a, VergO VKA).

- bei einem **Sachbearbeiter im Sozialamt**.^[8] mit den Arbeitsvorgängen

- Prüfung und Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen (60 %),
- Gewährung von Hilfe zum Unterhalt (10 %),
- Hilfe in besonderen Lebenslagen (30 %).

Da die Vergütungsgruppe IVb, Fallgr. 1a, VergO VKA auf dem Vorliegen der Vergütungsgruppe Vb,

Fallgr. 1a aufbaut, hat das LAG zunächst das Vorliegen von "gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen" und "selbstständigen Leistungen" geprüft. Selbstständige Leistungen wurden bejaht, da bei allen Arbeitsvorgängen dem Sachbearbeiter ein Entscheidungsspielraum offensteht, in dessen Rahmen er selbstständig entscheidet. Bei der Durchsetzung der Ansprüche bestimmt er, wie das Arbeitsergebnis erreicht werden soll. Das Vorliegen von gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen wurde zwar für die Arbeitsvorgänge "Hilfe zum Lebensunterhalt" und "Hilfe in besonderen Lebenslagen" nicht bejaht. Wohl aber hinsichtlich des Arbeitsvorgangs "Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen". Die Tätigkeit beschränkt sich hier nicht nur auf die außergerichtliche, sondern auch auf die gerichtliche Durchsetzung (ca. 80–90 % aller Fälle). Diese Tätigkeit kann nur mit vertieften Kenntnissen des materiellen Unterhaltsrechts und des gerichtlichen Verfahrensrechts ausgeübt werden. Die Vielzahl der anzuwendenden Normen bei der Gesamtheit aller vom Kläger zu erbringenden Tätigkeiten führt in einer Gesamtbetrachtung dazu, dass umfassende Fachkenntnisse erforderlich sind. Schließlich bejahte das LAG auch das Heraushebungsmerkmal "besonders verantwortungsvolle Tätigkeit", da der Sachbearbeiter keiner weiteren, oder nur einer lockeren Kontrolle oder Überprüfung durch seinen Vorgesetzten unterliegt.

- bei einem **Abteilungsleiter im Sozialamt**.^[9]
- bei einer **Gleichstellungsbeauftragten**.^[10]
- bei einem **Leiter der Abteilung Schul- und Sozialverwaltung**.^[11]

Ein Arbeitsvorgang wurde hier vom LAG nicht gebildet, da nach jeder denkbaren Konstellation die vom Angestellten begehrte Vergütung (VergGr. IVb, Fallgr. 1a, VergO VKA) (nunmehr EG 9 VKA) gezahlt werden musste.

- bei einem **Sachbearbeiter einer zentralen Bußgeldstelle**.^[12]

Das BAG hat bei einem Sachbearbeiter, der verantwortlich und selbstständig Bußgeldverfahren auf der Grundlage von etwa 50 Gesetzen bearbeitete, das Heraushebungsmerkmal bejaht.

- bei einem **Leiter des Sachgebiets Personenstandswesen**.^[13]
- bei einem **Hauptsachbearbeiter für Personalangelegenheiten**.^[14]

Die Tätigkeit hebt sich aus den tariflichen Anforderungen der Vergütungsgruppe Vb, Fallgr. 1a (nunmehr EG 9b Fallgr. 3) durch "besondere Verantwortung" heraus, weil der Stelleninhaber in seiner Funktion als Hauptsachbearbeiter der Personalstelle mit besonderer Verantwortung als auch mit seiner Einflussmöglichkeit im Personalbereich gestaltend auf die arbeitsrechtlichen Verhältnisse der Beschäftigten einwirkt.

2. Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit wurde verneint:

- bei **Auszahlung von Schlüsselzuweisungen**.^[15]

Die Auszahlung von Schlüsselzuweisungen erfüllt nicht das Heraushebungsmerkmal "besonders verantwortungsvolle Tätigkeit", obwohl der Sachbearbeiter rein rechnerisch einen sehr großen Betrag verwaltet. Maßgeblich hierfür ist, dass sich die Höhe der auszahlenden Mittel genau aus den gesetzlichen Vorschriften ergibt. Der Sachbearbeiter hat somit lediglich für die Auszahlung der Schlüsselzuweisung zu sorgen. Ermessens- oder Entscheidungsspielraum hat er nicht. Eine mögliche Fehlerquelle besteht lediglich bei Übertragungsfehlern hinsichtlich der Höhe der auszahlenden Gelder.

- bei einem **Lebensmittelkontrolleur**.^[16]

- bei einem **Wohngeldsachbearbeiter**.^[17]
- bei einer **Diplom-Betriebswirtin (FH)** in der Schwerpunktabteilung für Wirtschaftsstrafsachen einer Staatsanwaltschaft (u. a. Mitwirkung bei Untersuchungen; Sichten und Ordnen von sichergestellten Unterlagen und Belegen, Journalen, Kontokarten und Hilfsbüchern; Prüfen und Auswerten des Zahlungsverkehrs, von Forderungen und Verbindlichkeiten, Kredit- und Insolvenzunterlagen; Überprüfung und Auswertung von Bilanzen, Hauptabschluss-Übersichten, Gewinn- und Verlustrechnungen). Die Beschäftigte sei zwar an der abschließenden Entscheidung über den Ausgang des Ermittlungsverfahrens (Anklageerhebung oder Verfahrenseinstellung) mit beteiligt, in der die von ihr selbstständig erstellten Hauptabschluss-Übersichten und Bilanzen ohne Überprüfung vom Staatsanwalt oder Wirtschaftsreferenten übernommen würden. Auch habe dies erhebliche Außenwirkungen für Dritte. Dies allein rechtfertige aber noch nicht die Annahme, die Tätigkeit hebe sich in gewichtiger beträchtlicher Weise aus der VergGr. Vb Fallgr. 1a (nunmehr Entgeltgruppe 9 Fallgr. 2 TV-L bzw. Entgeltgruppe 9b Fallgr. 3 TVöD (Bund)) heraus. Dagegen spreche ganz allgemein der Umstand, dass die Aufstellung einer Bilanz und die Bilanzbewertung typische Kernaufgaben eines Diplom-Betriebswirts seien, also zu dessen Normaltätigkeit gehörten.^[18]

11.11 Besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit (HI7170553)

Das Tätigkeitsmerkmal einer "besonderen Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit" ist in Teil I der Entgeltordnung in den **Entgeltgruppen 10 und 11** vorgesehen. In der Entgeltgruppe 10 muss sich die Tätigkeit nur zu einem Drittel und in der Entgeltgruppe 11 mindestens zur Hälfte (§ 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund)) durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1 herausheben. Das Heraushebungsmerkmal ist ausschließlich auf der Fallgr. 1 der Entgeltgruppe 9b aufgebaut. Sonach kommen nur diejenigen Beschäftigten in Betracht, die die Anforderungen der Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1 erfüllen.

Das Heraushebungsmerkmal enthält 2 selbstständig nebeneinander stehende Tätigkeitsmerkmale, die **beide** zur Begründung eines Rechtsanspruchs auf Zahlung von Entgelt nach der EG 10 oder EG 11 erfüllt sein müssen. Weder der Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit noch das Ausmaß der übertragenen Verantwortung rechtfertigen **für sich allein** eine Eingruppierung in die EG 10 bzw. EG 11.^[1] Insbesondere kann nach Auffassung des BAG aus dem Schwierigkeitsgrad der Aufgaben nichts für deren Bedeutung im tariflichen Sinne hergeleitet werden, weil Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit ausdrücklich von den Tarifvertragsparteien als besondere Anspruchselemente unterschieden werden.

Mit der **besonderen Schwierigkeit** der Tätigkeit ist in erster Linie die fachliche Qualifikation angesprochen. Die auszuübende Tätigkeit muss einen ungewöhnlich hohen Stand an Fachwissen erfordern, bei der der Beschäftigte weitgehend auf sich selbst gestellt ist und erneut bis dahin nicht verfügbare Lösungen sucht. Es ist eine Tätigkeit auszuüben, die noch erheblich schwieriger ist als die an die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 9b Fallgr. 1 gestellten fachlichen Anforderungen. Bejaht werden kann eine besonders schwierige Tätigkeit dann, wenn aufbauend auf dem Anforderungsmerkmal "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten für die Aufgabenbewältigung notwendig sind. Das Tarifmerkmal "besonders" stellt bei der Aufgabenwahrnehmung hohe qualitative Anforderungen. Diese liegen dann vor, wenn bei der Aufgabenerfüllung die Rechtsmaterie komplex ist und die Aufgabenerledigung nur durch die Analyse von Sachzusammenhängen bei hohem Abstraktionsgrad bewirkt werden kann.

Weiterhin muss sich die besondere Schwierigkeit **unmittelbar aus der Tätigkeit** ergeben. Eine Tätigkeit ist daher nicht schon deswegen besonders schwierig, weil sie unter ungünstigen Umständen oder in sonstiger Weise unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden muss.^[2]

Bei dem selbstständigen Tätigkeitsmerkmal der "**Bedeutung**" fehlt das Adjektiv "besondere". Eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung reicht aus.^[3] Bei der "Bedeutung" des Aufgabengebiets knüpfen die Tarifvertragsparteien an die **Auswirkungen der Tätigkeit** an. Diese kann sich ergeben

- durch die Besonderheiten der Menschenführung und des Personaleinsatzes,
- durch die Bearbeitung besonders wichtiger oder grundsätzlicher Fachbereiche,
- durch die Größe des Aufgabengebiets,
- durch die finanzielle Verantwortung,
- durch die richtungsweisende Bedeutung der Aufgabenstellung für nachgeordnete Behörden, etwa durch die Behandlung von Grundsatzfragen mit Auswirkungen (über das Normalmaß hinausgehende Folgewirkungen) auf Teile der Bevölkerung,
- durch ideelle oder materielle Belange der Verwaltung bzw. durch die Auswirkungen auf die Allgemeinheit oder auf Lebensverhältnisse Dritter.

Trägt der Beschäftigte die Verantwortung für größere Arbeitsbereiche bei Unterstellung qualifizierter Sachbearbeiter des gehobenen Dienstes oder einer großen Anzahl von Mitarbeitern mit besonderen Anforderungen an die Menschenführung^[4], kann die "Bedeutung" einer Tätigkeit bejaht werden.

Beachten Sie, dass, auch wenn das Tätigkeitsmerkmal "besondere Schwierigkeit" zu bejahen ist, gleichwohl die "Bedeutung" verneint werden kann.

Von dem Begriff der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung wird auch die Bearbeitung von Grundsatzfragen erfasst, wenn es sich um Rechts- oder Dienstvorschriften, Verwaltungsanforderungen und Ähnliches handelt, nicht aber die Bearbeitung von **Einzelfällen**.^[5]

Praxis-Beispiel

1. Das Heraushebungsmerkmal "besondere Schwierigkeit und Bedeutung" wurde bejaht:

- bei einem **Sachbearbeiter für Eigentumswohnungen im Kommunaldienst**.^[6] Dieser war zuständig für Mittelzuweisung und Aufteilung der Mittel; unterschriftsreife Bearbeitung der Anträge auf Gewährung von öffentlichen Wohnungsbaumitteln, von Aufwendungsdarlehen des Landes und des Bundes bis zur Anerkennung der Schlussabrechnungsanzeige. Das BAG hat u. a. ausgeführt, dass das tarifliche Merkmal einer besonders schwierigen Tätigkeit dann vorliegt, wenn besonders viele Vorschriften nebeneinander angewendet werden und diese ständigen Änderungen unterworfen sind.
- bei einer **Gleichstellungsbeauftragten**.^[7]
- bei einem **Umweltberater**.^[8]
- bei einem **Amtsvormund/Amtspfleger für Erwachsene**.^[9]
- bei einem **Leiter der Abteilung "Erziehungshilfe" eines städtischen Jugendamts**.^[10]
- bei einem **Diplom-Sozialarbeiter als Leiter eines Heimes für Nichtsesshafte**.^[11]
- bei einer **Leiterin einer Zweigstelle eines Sozialamts in einem besonderen sozialen Brennpunkt**.^[12]
- bei einer **Abteilungsleiterin Planung und Vermessung**^[13], die die Diplomprüfungen im Fachbereich Architektur abgelegt hat und Weisungsbefugnis hat gegenüber 3 Angestellten (IVb, Vb und VIb).
- bei einem **Leiter einer Abteilung Garten- und Friedhofswesen** mit ca. 45 Arbeitern, einem teilzeit-

beschäftigten Gartenbauingenieur (IVb), 2 Gartenbaumeistern (Vb) sowie 2 weiteren Meistern.^[14]

2. Das Heraushebungsmerkmal "besondere Schwierigkeit und Bedeutung" wurde verneint:

- bei einem **Abteilungsleiter im Sozialamt** (Wohngeldstelle) einer Stadt (9 Bedienstete).^[15]
- bei einem **Sachbearbeiter im Sozialamt** (Unterhaltsansprüche).^[16]
- bei einem **Vorprüfer beim städtischen Rechnungsamt**. Dieser war mit der Prüfung der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit von Entscheidungen zu Bundes- und Landesaufgaben beim Ausgleichsamt, Kreissozialamt und Kreisjugendamt beauftragt. Zwar hat das BAG das Tätigkeitsmerkmal "besonders verantwortungsvolle" Tätigkeit i. S. d. VergGr. IVb Fallgr. 1a bejaht, jedoch die besondere Bedeutung im Sinne der VergGr. IVa Fallgr. 1b der Vergütungsordnung VKA verneint. Als Begründung wurde u. a. aufgeführt, dass die Auswirkungen der Tätigkeit auf Einzelfälle beschränkt sind. Weiterhin wurden keine **Grundsatzfragen** bearbeitet.
- bei einem **Sachbearbeiter bei einer Landesstelle für Aussiedler, Zuwanderer und ausländische Flüchtlinge**.^[17] Dieser hatte Widerspruchsverfahren zu bearbeiten in Verteilungs- und Zuweisungsverfahren von Asylbewerbern ohne Gerichtsverfahren und solchen mit Gerichtsverfahren einschließlich der Wahrnehmung von Gerichtsterminen, des Weiteren Petitionen und Eingaben an den Arbeitsminister im Zusammenhang mit Verteilungen und Zuweisungen von Asylbewerbern.
- bei einem **Sachbearbeiter für Amtspflegschaften**.^[18] Es handelte sich i. d. R. um Routineabläufe wie der formalisierten Vaterschaftsfeststellung, der Geltendmachung von Unterhaltsansprüchen oder von Erb- und Pflichtteilsrechten.
- bei einem **Hauptsachbearbeiter für Personalangelegenheiten**.^[19]
- bei einem **Sachbearbeiter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit** bei einer Stadt mit ca. 30.000 Einwohnern.^[20]
- bei einem **Gruppenleiter einer Bußgeldstelle**.^[21] Den Entscheidungen komme keine grundsätzliche oder richtungsweisende Bedeutung zu bzw. er greife nicht in bedeutsamer Weise in die Lebensverhältnisse Dritter ein.
- bei einer **Gleichstellungsbeauftragten**.^[22]
- bei einem **Leiter eines Ordnungsamts**.^[23]
- bei einem **Leiter eines Standesamts**.^[24]
- bei einem **stellvertretenden Amtsleiter eines Schulamts**.^[25]
- bei einem **Leiter einer Abteilung Schul- und Sozialverwaltung**.^[26]
- bei einem **Diplom-Sozialpädagogen** mit staatlicher Anerkennung im Jugendamt – Abteilung Allgemeiner Sozialdienst.^[27]
- bei einem **Diplom-Sozialarbeiter in der Jugendgerichtshilfe**.^[28]
- bei einem **Sozialarbeiter** als Sozialtherapeut in einem sozialtherapeutischen Wohnheim für Suchtmittelabhängige.^[29]
- bei einer **Leiterin eines Kinderhorts**.^[30] bei einer Betreuung von durchschnittlich 72 Kindern.
- bei einem **Leiter einer Kindertagesstätte**, die in einem sog. "sozialen Brennpunkt" liegt.^[31]
- bei einem **Leiter eines Fremdenverkehrsamts** bei Unterstellung von 2 Mitarbeiterinnen (IVb BAT und 13-Stunden-Kraft).^[32]
- bei einem **Leiter einer Schul- und Sozialabteilung**.^[33]

- bei einem **Prüfer im Rechnungs- und Gemeindeprüfungsamt**.^[34]
- bei einer **Beschäftigten, die in der ordentlichen Gerichtsbarkeit Tätigkeiten des gehobenen Dienstes nach dem Rechtspflegegesetz und als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle ausübt**, wobei ihre überwiegende Tätigkeit auf die Bearbeitung von Zwangsversteigerungs- und Zwangsverwaltungssachen entfällt.^[35]
- Bejaht wurde das Merkmal besonderer Schwierigkeit und Bedeutung bei einer Leiterin eines Behindertenzentrums (mit 80 Beschäftigten und 52 Heimbewohnern).^[36]

11.12 Maß der Verantwortung (HI7170554)

Das Heraushebungsmerkmal "Maß der damit verbundenen Verantwortung" ist in der **Entgeltgruppe 12** enthalten. Es basiert ohne inhaltliche Änderungen auf dem Tätigkeitsmerkmal der VergGr. III Fallgr. 1a des Teils I der Anlage 1a zum BAT/BAT-O. Des Weiteren ist das Heraushebungsmerkmal in der Entgeltgruppe 15 Fallgr. 1 enthalten.

Das in EG 12 angesprochene Maß der Verantwortung kann nur **in einer Spitzenposition des gehobenen Angestelltendienstes** erreicht werden.

Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen beispielsweise Beschäftigte, die

- entweder **große** Arbeitsbereiche mit entsprechender Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen mit qualifizierten Gruppenleitern leiten oder
- **besonders schwierige Grundsatzfragen mit richtungweisender Bedeutung** für nachgeordnete Bereiche oder für die Allgemeinheit zu bearbeiten haben.

Bei dem Tätigkeitsmerkmal der "erheblichen Heraushebung durch das Maß der Verantwortung" besteht nach Auffassung des BAG inhaltlich und nach der Tarifsystematik zwischen dem Merkmal für Verwaltungsangestellte und für technische Angestellte kein Unterschied.^[1] Den Begriff der "besonderen Verantwortung" hat das BAG im Falle der Eingruppierungsklage eines technischen Prüfers näher erläutert. Es verneinte das besondere Maß an Verantwortung, weil "für jede der Projektphasen und das gesamte Bauobjekt, das der Angestellte zu prüfen hat", nicht er, sondern der zuständige Planer oder Bauleiter bei der Verwaltung die **Hauptverantwortung** trug und die Verantwortung des Klägers demgegenüber relativ eingeschränkt war.^[2]

Das besondere Maß der Verantwortung kann jedoch nicht nur in Auswirkungen auf den Behördenapparat selbst und in der Wahrnehmung von Leitungsfunktionen liegen, sondern sich auch aus der Schwierigkeit von einzelnen Aufgaben ergeben, soweit diese sich auf materielle und individuelle Belange des öffentlichen Arbeitgebers oder auf die Lebensverhältnisse Dritter und die Allgemeinheit auswirken.^[3]

Unter dem Begriff "**Maß der Verantwortung**" ist nach Auffassung des BAG die Verpflichtung zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass in dem übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort – auch von anderen Bediensteten – zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden. Dabei kann Mitverantwortung ausreichen und Unterstellung unter einem Dezernenten unschädlich sein.^[4]

Allgemeine Verantwortlichkeit, wie sie für jeden Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gilt, genügt jedoch nicht.^[5]

Praxis-Beispiel

- Verwaltungsleiter in Krankenhäusern, die bedeutsame Pflegesatzverhandlung mit damit verbundenen Sofortentscheidungen in Krankenhausbereichen wahrnehmen.
- Amts- oder Sachgebietsleitung im Aufgabenbereich Bauordnung/Bauleitplanung mit der Leitungsaufgabe "Steuerung, Koordination und Kontrolle".
- Sachgebiets- oder Abteilungsleiter Organisation beim Hauptamt mit der Aufgabe: Durchführung umfassender Organisationsuntersuchungen einschließlich Personalbedarfsmessung und Stellenbewertung.

In folgenden Fällen wurde VergGr. III (nunmehr EG 12) **bejaht**:

- bei einem **Stadtplaner**^[6]
- bei einem **Leiter Fachbereich Bauwesen (Bauunterhaltung, Maschinen- und Installationstechnik, Grünflächen, Sportplätze)** bei Unterstellung von 6 Architekten/Ingenieuren, 11 Meistern/Technikern sowie 135 Arbeitern.^[7]
- bei einem **Hochbau-Ingenieur**.^[8]
- bei einem **Bau-Ingenieur im Tiefbauamt**.^[9]

Das Heraushebungsmerkmal "erhebliche Heraushebung durch das Maß der Verantwortung" **ist auch in der Entgeltgruppe 15 Fallgr. 1** enthalten. Es basiert ohne inhaltliche Änderungen auf dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe Ia Fallgr. 1a des Teils I der Anlage 1a zum BAT/BAT-O. Das Heraushebungsmerkmal baut auf der Fallgr. 1 der Entgeltgruppe 14 auf. Es können daher nur diejenigen Beschäftigten in die Entgeltgruppe 15 Fallgr. 1 gelangen, die die Anforderungen der Entgeltgruppe 14 Fallgr. 1 erfüllen. Das Tätigkeitsmerkmal legt den Schwerpunkt auf die leitende Stellung des Beschäftigten. Es handelt sich um absolute Spitzenstellungen des höheren Dienstes, die entweder einen großen Arbeitsbereich leiten oder mit der Entscheidung von Grundsatzfragen allgemeiner und richtungsweisender Bedeutung befasst sind.

11.13 Wissenschaftliche Hochschulbildung (HI7170555)

Sämtliche Tätigkeitsmerkmale der **Entgeltgruppen 13–15** besitzen als persönliche Voraussetzung eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung. Fehlt diese persönliche Voraussetzung, können Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13–15 nur eingruppiert werden, wenn sie als "sonstige Beschäftigte" aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nähere Ausführungen hierzu finden Sie unter Punkt 7.2.1.

11.14 Weitere Tätigkeitsmerkmale mit erheblicher Praxisbedeutung (HI7170556)

11.14.1 Sonstige Beschäftigte (HI7170557)

In einer Vielzahl von Eingruppierungsnormen wird als **personenbezogene Anforderung eine bestimmte Vor-/Ausbildung** verlangt. Häufig haben die Tarifvertragsparteien – **mit Ausnahme der medizinischen Berufe** – gleichzeitig eine Alternative zu der geforderten Ausbildung vereinbart: **den sonstigen Beschäftigten**. In der jeweiligen Eingruppierungsnorm heißt es:

"... sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben."

Beispiele hierfür:

- Teil I, EG 13

- Teil III, Abschn. 12, Beschäftigte in der Forschung, EG 13
- Teil III, Abschn. 16.4, Übersetzer EG 9b
- Teil III, Abschn. 17, Beschäftigte im Gartenbau, in der Landwirtschaft und im Weinbau in den Entgeltgruppen 5, 6, 10
- Teil III, Abschn. 28.1, Beschäftigte in der Konservierung und Restaurierung, EG 9b
- Teil IV, Abschn. 2, Beschäftigte in der Arbeitsvorbereitung oder in der Betriebsorganistaion, EG 10

Im Rahmen der redaktionellen Überarbeitung der Tätigkeitsmerkmale wurden die "sonstigen Beschäftigten" einheitlich unmittelbar nach den Beschäftigten mit der geforderten Ausbildung aufgeführt. Gegenüber den früheren Regelungen in der Anlage 1a zum BAT/BAT-O haben sich hieraus keine materiellen Änderungen ergeben. Die Tarifvertragsparteien haben das in Nr. 4 der Niederschriftserklärungen zur Anlage 1 des TV EntgO Bund klargestellt.

Praxis-Beispiel

Teil III, Abschn. 16.4

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die schwierige Texte in mindestens einer Sprachrichtung übersetzen.

Teil III, Abschn. 17

Entgeltgruppe 6

1. Staatlich geprüfte Agrarbetriebswirtinnen und -wirte sowie Beschäftigte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Teil VI, Abschn. 2

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte mit abgeschlossener technischer Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte mit abgeschlossener RE-FA-Fachausbildung oder MTM-Praktikerausbildung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als Arbeitsplanerinnen oder -planer, Fachleute für Zeitstudien oder Kalkulatorinnen oder Kalkulatoren.

Die Eingruppierung als "sonstiger Beschäftigter" setzt **kumulativ** voraus

- **gleichwertige Fähigkeiten** eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten,
- **Erfahrungen eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten,**
- **entsprechende Tätigkeiten eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten.**

Eine **Gleichstellung** erfordert das Vorhandensein von Fähigkeiten und Erfahrungen, die denen der Beschäftigten mit der vorgeschriebenen Vor- und Ausbildung entsprechen. Das BAG verlangt jedoch nicht ein Wissen und Können, wie es durch die vorausgesetzte Vor- und Ausbildung erworben wird. Andererseits genügt es nicht, dass der sonstige Beschäftigte nur in einem **begrenzten Teilarbeitsgebiet** Leistungen erbringt, die denen eines Beschäftigten mit der entsprechenden Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. Ein derart eingegrenztes Teilgebiet belegt nur begrenzte Fähigkeiten und Erfahrungen. Dies ist nicht ausrei-

chend. Zu fordern ist vielmehr eine der Vor- und Ausbildung ähnlich **gründliche Beherrschung eines vom Umfang her entsprechenden Wissensgebiets**.

Hinweis

In der Praxis wird überwiegend argumentiert mit Hinweis auf eine **langjährige Beschäftigung**. Dies ist für sich genommen nicht ausreichend.

Wichtig für gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen ist insbesondere eine **breite Verwendungsmöglichkeit, die den Beschäftigten ähnlich vielfältig einsatzfähig macht wie einen Beschäftigten, der über die vorausgesetzte Vor- und Ausbildung verfügt**.

In der Praxis wird häufig aus dem Vorliegen einer entsprechenden Tätigkeit gefolgert, der Beschäftigte verfüge zwangsläufig auch über gleichwertige Fähigkeiten. Dies ist ein Trugschluss. Die Rechtsprechung des BAG ist deutlich restriktiver als die Anwendungspraxis im öffentlichen Dienst. Übt ein Beschäftigter eine "entsprechende Tätigkeit" aus, kann daraus lediglich geschlossen werden, dass der Beschäftigte befähigt ist, auf einem eng begrenzten Teilausschnitt aus der Aufgabenpalette eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten zu arbeiten.

Erst wenn darüber hinaus festgestellt wird, dass der Beschäftigte ebenso vielfältig einsatzfähig ist, wie ein entsprechend ausgebildeter Beschäftigter, können gleichwertige Fähigkeiten bejaht werden.

Praxis-Beispiel

Eine Beschäftigte mit der staatlichen Anerkennung als **Kinderpflegerin** verfügt für sich allein selbst dann nicht über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen einer Erzieherin mit staatlicher Anerkennung, wenn sie 6 Jahre in einem Team eine Kleingruppe von 6- bis 9-jährigen sprachbehinderten Kindern während einer stationären Behandlung betreut. Diese Tätigkeit erlaubt allein den Rückschluss auf Fähigkeiten und Erfahrung auf einem eng begrenzten Teilgebiet erzieherischer Tätigkeit.^[1]

Die 7-jährige Tätigkeit einer Beschäftigten mit dem Abschluss als **Kinderpflegerin** als Gruppenbetreuerin in einem Haus, in dem geistig und schwer mehrfach behinderte Kinder und Jugendliche und junge Erwachsene betreut werden, und die 6-jährige Tätigkeit als Erzieherin in einem Team von ErzieherInnen, KinderpflegerInnen und SozialpädagogInnen, das eine Kleingruppe von blinden und nahezu blinden, körperbehinderten und geistig behinderten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen betreut, belegen für sich allein nicht das Vorhandensein von Fähigkeiten und Erfahrungen, die denen einer Erzieherin mit staatlicher Anerkennung gleichwertig sind.^[2]

Ein Beschäftigter, der erfolgreiche Berufsausbildungen in den Ausbildungsberufen **Stahlbauschlosser, Informationselektroniker und Zahntechniker** absolviert hat und als Leiter eines Jugendfreizeithauses tätig ist, verfügt nicht über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen eines Sozialarbeiters mit staatlicher Anerkennung. Die begrenzten durch Erfahrung erworbenen Kenntnisse schließen es aus, den Angestellten als Sozialarbeiter im Bereich der typischen sozialarbeiterischen Tätigkeiten wie z. B. der Bezirkssozialarbeit oder in der Familien- und Erziehungsberatung einzusetzen.^[3]

Neben den gleichwertigen Fähigkeiten und ihren Erfahrungen ist weiterhin eine "**entsprechende Tätigkeit**" erforderlich. Von

einer "entsprechenden Tätigkeit" des Beschäftigten kann dann keine Rede sein, wenn sie lediglich beschränkte Fachkenntnisse auf einem eng begrenzten Teilgebiet eines einschlägig ausgebildeten Beschäftigten erfordert. Es wird eine Tätigkeit verlangt, die unter allgemeinen technischen, sozialpädagogischen oder vergleichbaren Voraussetzungen auf dem speziellen Gebiet ein Wissen und Können erfordert, das sich im Verhältnis zu einer entsprechend abgeschlossenen Ausbildung als ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes darstellt.

Eine der Tätigkeit eines **Beschäftigten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung** entsprechende Tätigkeit akademischen Zuschnitts liegt nur dann vor, wenn die auszuübende Tätigkeit schlechthin die Fähigkeit erfordert, wie ein einschlägig ausgebildeter Akademiker in dem entsprechenden Fachgebiet Zusammenhänge zu überschauen und Ergebnisse selbstständig zu entwickeln.

So hat das **BAG im Falle eines Diplom-Volkswirts bei dem akademischen Auslandsamt einer Universität** in leitender Stellung bei der Organisation internationaler Ferienkurse das Vorliegen einer entsprechenden Tätigkeit verneint.^[4] "Die entsprechende Tätigkeit" müsse sich auf die konkrete wissenschaftliche Hochschulbildung des Beschäftigten beziehen und könne nur bejaht werden, wenn die Tätigkeit schlechthin die Fähigkeit erfordere, wie ein einschlägig ausgebildeter Akademiker auf dem entsprechenden akademischen Fachgebiet die Zusammenhänge zu übersehen und selbstständige Ergebnisse zu entwickeln.

Entsprechendes gilt für die Voraussetzung einer Hochschulbildung nach § 8 TV EntgO Bund.

Das Vorliegen einer "entsprechenden Tätigkeit" wurde verneint

- bei einem **Sachbearbeiter** für Bewertungsfragen der Hauptentschädigung,
- bei einem **Lastenausgleichsamt**^[5],
- bei einem **Vertreter** der Interessen des Ausgleichsfonds bei Beschwerdeausschuss und Außenstelle eines Lastenausgleichsamts^[6],
- bei einer **Gesangslehrerin**, der an einer Universität im Fachbereich Musik als Hilfskraft mit den Aufgaben einer Lehrkraft für besondere Aufgaben im gehobenen Dienst Lehrtätigkeiten im Bereich Gesang und Flöte oblagen^[7],
- bei einer **Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten**.^[8]

Zum Vorgehen bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen eines "sonstigen Beschäftigten" wird auf die Darlegungen unter Punkt 4.4 verwiesen.

11.14.2 Ständige Unterstellung durch ausdrückliche Anordnung (HI7170558)

Eine ständige Unterstellung einer Anzahl von Mitarbeitern rechtfertigt eine Höhergruppierung, weil die Koordination der Arbeitsaufgaben sowie die Dienst- und Fachaufsicht auf Dauer bei der höheren Zahl von Mitarbeitern schwieriger ist. Daraus ergibt sich aber auch, dass der Vorgesetzte gegenüber den unterstellten Beschäftigten während der gesamten Arbeitszeit eine auf Dauer ausgerichtete Weisungs- und Aufsichtsbefugnis innehat. Er muss jederzeit und sofort in der Lage sein, aktiv durch Erteilung der erforderlichen Anordnungen und fachlichen Weisungen eingreifen zu können.^[1] Die sich aus dem Unterstellungsverhältnis ergebende Weisungs- und Aufsichtsbefugnis kann sich aufgrund einer Fachaufsicht, Rechtsaufsicht oder Dienstaufsicht ergeben.^[2] Es braucht also im Einzelfall nicht nach Fach-, Rechts- oder reiner Dienstaufsicht unterschieden werden.^[3]

Unterstellung bedeutet des Weiteren, dass der betreffende Beschäftigte **innerhalb der Verwaltungsgliederung einer Organisationseinheit verantwortlich vorstehen muss**. Grundsätzlich wird die Beschäftigung des Vorgesetzten und des ihm unterstellten Beschäftigten in der gleichen Organisationseinheit vorausgesetzt. Eine nur "mittelbare" Unterstellung im Rahmen der

Behördenhierarchie reicht nicht aus.^[4]

"**Ständige**" Unterstellung bedeutet eine ununterbrochene auf gewisse, nicht unerhebliche Dauer angelegte Unterstellung. Eine zeitliche Untergrenze hat das BAG nicht festgelegt. Nach Auffassung des BAG ist jedenfalls eine "ständige Unterstellung" bei einer **länger als einem Jahr dauernden ununterbrochenen Unterstellung** anzunehmen.^[5]

Das Erfordernis der **ständigen Unterstellung** bleibt auch dann erfüllt, wenn die unterstellten Beschäftigten zeitweilig, z. B. durch Urlaub, Erkrankung abwesend sind oder wenn Stellen vorübergehend unbesetzt bleiben. Entscheidende Voraussetzung ist, dass die nicht besetzten Stellen in Organisation und Stellenplan bestehen bleiben.

Da in Organisations- und Stellenplänen ausgewiesene **Beamtenstellen** vielfach auch mit Tarifbeschäftigten besetzt werden können, regelt § 5 TV EntgO Bund bei Unterstellungsverhältnissen die Vergleichbarkeit von Besoldungsgruppen mit Entgeltgruppen bei Unterstellungsverhältnissen.^[6]

§ 5 Satz 2 TV EntgO Bund regelt die **Berechnung von Teilzeitkräften** bei Unterstellungsverhältnissen. Danach werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Werden z. B. in dem betreffenden Bereich 3 Arbeitnehmer mit jeweils der Hälfte der Vollarbeitszeit beschäftigt, ergeben sich rechnerisch 1,5 Vollzeitkräfte. Da jedoch **nur volle Kräfte** berücksichtigt werden können, zählen die 3 Teilzeitbeschäftigten zusammen nur als eine Vollzeitkraft.

Die "ständige Unterstellung" muss durch "**ausdrückliche Anordnung**" erfolgen. Dies setzt grundsätzlich eine ausdrückliche schriftliche oder mündliche Willenserklärung des Arbeitgebers voraus. Das bedeutet, sie muss **von dem zuständigen Organ des jeweiligen öffentlichen Arbeitgebers getroffen werden**. Der die Anordnung Treffende muss über die erforderliche Vertretungsmacht verfügen.^[7] Die "ausdrückliche Anordnung" muss allerdings nicht unmittelbar dem Beschäftigten gegenüber abgegeben sein. Sie kann auch in Form einer Dienstanweisung oder Verwaltungsverfügung oder gar durch Festlegung im Geschäftsverteilungsplan erfolgen.^[8] So hat das BAG im Falle des **Leiters des akademischen Auslandsamtes einer Universität** aus deren Organisationsplan, aus der Stellenbeschreibung des Leiters mit der dort ausdrücklich angeführten Dienstübersicht über das Lektorat und aus den Anstellungsverträgen mit den Lektoren, die die Unterstellung unter die Weisungen des Leiters enthalten, auf das Vorliegen einer "ausdrücklichen Anordnung" geschlossen.^[9]

Ein bloßes konkludentes Verhalten oder die Schaffung entsprechender Organisationsformen reicht allerdings nicht zur Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen aus.^[10]

11.14.3 Ständiger Vertreter (HI7170559)

Diesbezüglich wird auf die Darlegungen unter Punkt 7.1.4 verwiesen.

12 Höhergruppierung § 17 Abs. 5 TVöD (HI7170560)

12.1 Voraussetzungen (HI7170561)

Überträgt der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine tariflich höher bewertete Tätigkeit **auf Dauer**, ist der Beschäftigte mit dem Tag der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit **automatisch** in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert.^[1] Dies folgt aus dem **Grundsatz der Tarifautomatik**. Im Arbeitsvertrag ist in diesem Fall eine Änderung hinsichtlich der vom Beschäftigten geschuldeten Arbeitsleistung erforderlich, die in der Praxis oft dadurch zustande kommt, dass der Beschäftigte die neue, hö-

herwertige Tätigkeit ohne Einwendungen übernimmt.

Praxis-Beispiel

Der Beschäftigte A ist beim Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur als Sachbearbeiter tätig und erhält ein Entgelt nach EG 6. Am 01.01.0000 werden ihm neue Aufgaben, die den Tätigkeitsmerkmalen der EG 8 entsprechen, auf Dauer übertragen. Der Beschäftigte A ist mit Wirkung vom 01.01.0000 in Entgeltgruppe 8 höher gruppiert und wird der EG 8 zugeordnet..

Wichtig

Grundsätzlich erfolgt eine Höhergruppierung nur bei Neuübertragung einer Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist.

Die im BAT möglichen Zeit- oder Bewährungsaufstiege – also Höhergruppierung ohne Veränderung der Tätigkeit – sind mit Einführung des TVöD zum 1.10.2005 für danach erfolgte Neueinstellungen und für übergeleitete Beschäftigte zum 1.1.2014 mit Einführung der Entgeltordnung entfallen.

Hinsichtlich der **Höhergruppierung aufgrund des Hineinwachsens in eine höherwertige Tätigkeit gem. § 13 TVöD** wird auf die Darlegungen unter Punkt 12.9 verwiesen.

12.2 Zuordnung der Stufe (HI7170562)

Ab dem 1.3.2014 (Stichtag) erfolgt für den Bereich des Bundes gem. § 17 Abs. 5 TVöD die Höhergruppierung **stufengleich**. Die Neuregelung ersetzt die bisherigen Regelungen

zur betragsmäßigen Höhergruppierung in § 17 Abs. 4 TVöD. **Ab diesem Zeitpunkt werden die Beschäftigten bei einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben.**

Bei Höhergruppierungen aus der Stufe 6 (Endstufe) einer der Entgeltgruppen 1 bis 8 in eine der Entgeltgruppen 9a bis 15 werden die Beschäftigten der **Stufe 5 zugeordnet**.

Bei Höhergruppierungen aus der Stufe 1 werden die Beschäftigten mindestens jedoch der Stufe 2 zugeordnet.

Bei Höhergruppierungen über mehr als eine Entgeltgruppe erfolgt die Zuordnung ebenfalls **stufengleich**.

Diese Änderungen wirken sich unmittelbar auf die Höhe der Zulagen nach § 14 TVöD (vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit), § 31 Abs. 3 Satz 2 TVöD (Führung auf Probe) und nach § 32 Abs. 3 Satz 2 TVöD (Führung auf Zeit) aus. Ab dem 1.3.2014 wird in diesen Regelungen auf die Neuregelung des § 15 Abs. 5 TVöD Bezug genommen.

Achtung

Bei **Höhergruppierungen auf Antrag aufgrund der neuen Entgeltordnung gem. § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund** erfolgt die Stufenzuordnung ohne Ausnahme noch betragsmäßig nach § 17 Abs. 4 TVöD in der bis zum 28.2.2014 für den Bund geltenden Fassung rückwirkend zum 1.1.2014 (§ 26 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund).

Bei Höhergruppierungen von Beschäftigten in **individuellen Endstufen** aufgrund der neuen Entgeltordnung erfolgt die Stufenzuordnung auf Antrag gemäß § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund **betragsmäßig gem. § 6 Abs. 3 Sätze 2 und 3 TVÜ-Bund** in der bis zum 28.2.2014 für den Bund geltenden Fassung (ebenso in Fällen nach § 7 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 3 Sätze 2 und 3 TVÜ-Bund). Diese Beschäftigten erhalten in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht.

Erfolgt die Höhergruppierung in eine reguläre Stufe, richten sich weitere Stufenaufstiege nach den allgemeinen Regelungen des TVöD.

Liegt der Betrag der bisherigen individuellen Endstufe höher als in der höchsten regulären Stufe der höheren Entgeltgruppe, ist die individuelle Endstufe fortzuführen, ggf. unter zusätzlicher Gewährung des Garantiebetrags.

Eine weitere Folge der Höhergruppierung ist **die Anrechnung auf einen etwaigen Strukturausgleich** gem. § 12 Abs. 5 TVÜ-Bund.

Die Regelungen für Höhergruppierungen von Beschäftigten in individuellen Endstufen wurden mit dem 9. Änderungstarifvertrag zum TVÜ-Bund rückwirkend zum 1.3.2014 geändert. Beschäftigte in einer individuellen Endstufe werden bei einer Höhergruppierung entsprechend § 17 Abs. 5 der regulären Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet (§ 6 Abs. 3 Satz 3 TVÜ-Bund). Bei ihnen wird neu ein "Mindestgewinn" kreiert. Zur Sicherung dieses Mindestgewinns steht ihnen mindestens ein Höhergruppierungsgewinn in Höhe von 2 % der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zu (§ 6 Abs. 3 Sätze 4 u. 5 TVÜ-Bund). Hierzu ist dann jeweils eine Vergleichsberechnung zwischen dem neuen Tabellenentgelt nach Zuordnung zur Endstufe einerseits und der Summe aus dem bisherigen Entgelt aus der individuellen Endstufe zzgl. eines Betrages in Höhe von 2 % der Endstufe der höheren Entgeltgruppe andererseits anzustellen. Ist die Summe des bisherigen Entgeltes zzgl. 2 % der Endstufe der höheren Entgeltgruppe höher, ergibt sich aus dem Differenzbetrag ein Mindestgewinn. Der Beschäftigte wird mit dem höheren Betrag in der neuen Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet.

Praxis-Beispiel

Beschäftigter A befindet sich am 1.8.2014 in EG 5 in einer individuellen Endstufe in Höhe von 2.745 EUR. Er wird nun höhergruppiert in die EG 6. Nunmehr ist folgende Vergleichsberechnung vorzunehmen:

Entgelt in EG 6 Stufe 6: 2.784,64 EUR

Entgelt aus individueller Endstufe: 2.745 EUR zzgl. 2 % aus Stufe 6 der EG 6 (55,69 EUR) insgesamt 2.800,69 EUR.

Sonach ist der Betrag aus bisheriger individueller Endstufe zzgl. 2 % der Stufe 6 der EG 6 um 16,05 EUR höher als das Entgelt aus der EG 6 Stufe 6. Sonach ergibt sich ein Mindestgewinn in Höhe von 16,05 EUR.

Der Beschäftigte wird in der EG 6 einer neuen individuellen Endstufe in Höhe von 2.800,69 EUR zugeordnet. Das Entgelt aus der neuen individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt i.S.d. § 15 TVöD (§ 6 Abs. 3 S. 2 TVÜ-Bund).

12.3 Stufenlaufzeit bei Höhergruppierung (HI7170563)

Bei Höhergruppierung beginnt die **Stufenlaufzeit** in der jeweiligen Stufe der höheren Entgeltgruppe immer **neu** mit dem Tag der Höhergruppierung (§ 17 Abs. 5 Satz 2 TVöD). Restzeiten aus der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe werden nicht angerechnet.

Ungeachtet dessen erhält der Beschäftigte immer vom **Beginn des Monats** der Höhergruppierung an **das Entgelt der höheren Entgeltgruppe**, selbst wenn die Höhergruppierung am Ende des Monats erfolgt (Satz 5).

Eine Besonderheit ergibt sich auch, wenn ein Stufenaufstieg innerhalb einer Entgeltgruppe gemäß § 16 Abs. 4 TVöD (Bund) mit der Höhergruppierung gemäß § 17 Abs. 5 TVöD **zeitlich zusammenfällt**. In diesen Fällen ist zunächst der Stufenaufstieg und erst danach die Höhergruppierung vorzunehmen. Dies gilt unabhängig von der tatsächlichen zeitlichen Reihenfolge der Ereignisse.

12.4 Garantiebtrag (HI7170564)

Mit Einführung der stufengleichen Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 5 TVöD ist die Regelung zum Garantiebtrag entfallen. Das bedeutet, dass nach dem 28.2.2014 im Bundesbereich die Anspruchsgrundlage für die Zahlung eines Garantiebtrags nicht mehr gegeben ist.

Hinweis

Der Anspruch auf Zahlung des Garantiebtrages ist auch für Beschäftigte entfallen, die bis zu diesem Stichtag einen solchen Garantiebtrag erhalten haben.

Das BMI hat allerdings im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen im Einführungs Rundschreiben zum TV EntgO Bund vom 24.3.2014 sein Einverständnis erklärt, dass Beschäftigte, die am 28.2.2014 aufgrund § 17 Abs. 4 TVöD in der bis zum 28.2.2014 auch für den Bund noch geltenden Fassung einen Garantiebtrag erhalten, ab 1.3.2014 eine **persönliche Besitzstandszulage** erhalten. Entsprechendes gilt für Beschäftigte in individuellen Endstufen, die aufgrund § 6 Abs. 3 Satz 3 (ebenso Fälle nach § 7 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 3 Satz 3) i. V. m. Abs. 2 TVÜ-Bund und § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD in der bis zum 28.2.2014 für den Bund geltenden Fassung einen Garantiebtrag erhalten.

Die **Höhe der persönlichen Besitzstandszulage** bemisst sich aus der Differenz zwischen dem Tabellenentgelt aufgrund der betragsmäßigen Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD (bisherige Fassung) und dem Betrag, den der Beschäftigte im Zahlungsmonat Februar 2014 in der Summe von Tabellenentgelt und Garantiebtrag zu erhalten hat.

Die persönliche Besitzstandszulage ist in der Höhe statisch; allgemeine Entgelterhöhungen werden nicht auf die persönliche Besitzstandszulage angerechnet. Sie fällt weg, wenn die nächsthöhere Stufe in der Entgeltgruppe erreicht ist, oder bei einer Eingruppierung in eine andere Entgeltgruppe.

12.5 Rückwirkende "Höhergruppierung" bei Vorliegen eines Bewertungsirrtums (HI7170565)

Es sind Fälle denkbar, dass Beschäftigte eine Überprüfung der Eingruppierung beantragt haben und die Überprüfung ergibt, dass die Tätigkeit schon von Beginn an zu niedrig bewertet war. In der Praxis erfolgt dann nicht selten die **Korrektur dieses Bewertungsirrtums fälschlicherweise nach den Regeln einer Höhergruppierung nach § 17 Abs. 5 TVöD**, mit der Folge, dass die Stufenlaufzeit in der neuen Entgeltgruppe neu beginnt.

Praxis-Beispiel

Beschäftigte ist seit 8 Jahren mit einer Tätigkeit betraut, die mit der EG 10 bewertet ist. Tarifgerecht wäre aber eine Eingruppierung in der EG 11. Er befindet sich zum Zeitpunkt der Feststellung des Bewertungsirrtums in der EG 10 Stufe 4. Er hat in der Stufe 4 bereits eine Laufzeit von 2 Jahren erreicht. Wird nun die Korrektur nach § 17 Abs. 5 TVöD vollzogen, käme er in die EG 11 Stufe 4 und die Laufzeit beginnt von Neuem.

Es handelt sich hier jedoch nicht um eine echte Höhergruppierung, da keine höherwertige Tätigkeit neu übertragen wurde. Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund) ist bei der rückwirkenden Feststellung einer Höherwertigkeit der Tätigkeit auf den Zeitpunkt abzustellen, zu welchem die Übertragung der Tätigkeit erfolgt ist bzw. die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale vorgelegen hat. **Der Beschäftigte war von Beginn an aufgrund der Tarifautomatik in der "richtigen" Entgeltgruppe eingruppiert**, im obigen Beispiel also in der EG 11. Folglich beginnt zu diesem Zeitpunkt die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe zu laufen. Im obigen Beispiel befindet er sich also in der EG 11 Stufe 4 bei einer noch ausstehenden Laufzeit von 2 Jahren.

Die unrichtige Eingruppierung kann aber auch darauf beruhen, dass der Arbeitgeber dem Beschäftigten bei zunächst richtiger Eingruppierung eine weitere oder andere Tätigkeit auf Dauer übertragen hat, die nach Maßgabe der Tarifautomatik zu einer höheren Eingruppierung führte, ohne dass dies vom Arbeitgeber erkannt und nachvollzogen wurde. In diesem Falle ist der Beschäftigte ab dem Zeitpunkt der Übertragung höher eingruppiert. Die Korrektur dieser falschen Eingruppierung ist nunmehr rückwirkend durch eine Höhergruppierung nach § 17 Abs. 5 TVöD vorzunehmen. Soweit der Zeitpunkt der Höhergruppierung vor dem 1.3.2014 liegt, ist die Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 TVöD in der Fassung bis zum 28.2.2014, also betragsmäßig, vorzunehmen.

Einen Anspruch auf das **rückwirkend festgestellte höhere Entgelt** haben Beschäftigte jedoch nur unter Berücksichtigung der Ausschlussfrist des § 17 TVöD.^[1]

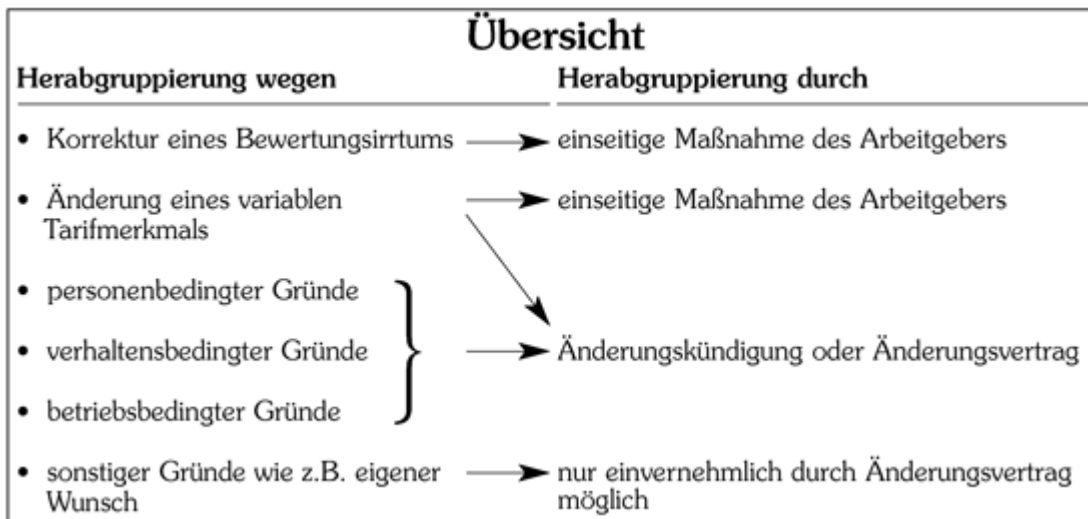
13 Herabgruppierung (Rückgruppierung) (HI7170566)

13.1 Fallgestaltungen einer Herabgruppierung (HI7170567)

Herabgruppierung ist die Einreihung des Beschäftigten in eine niedrigere Entgeltgruppe. Eine Herabgruppierung kann erfolgen zur **Korrektur eines Bewertungsirrtums**. Hier ist mit der Herabgruppierung keine Änderung der auszuübenden Tätigkeit verbunden.

Die Herabgruppierung kann aber auch geschehen durch **Veränderung eines variablen Tarifmerkmals** wie z. B. Durchschnittsbelegung bei Leiter von Kindertagesstätten in Anlage 5 zu § 23 TVÜ-Bund Nr. 10 Abschn. 1.

Die Herabgruppierung kann auch erfolgen als Konsequenz einer Änderung der auszuübenden Tätigkeit, wenn dem Beschäftigten eine **tariflich niedriger zu bewertende Tätigkeit** übertragen wird.



13.1.1 Korrektur eines Bewertungsirrtums (HI7170568)

Die entscheidende Frage bei der Beurteilung eines Bewertungsirrtums ist, welche Bedeutung der **Angabe der Vergütungsgruppe/Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag** zukommt. Hier sind 2 Möglichkeiten denkbar:

1. Die Angabe der Vergütungsgruppe/Entgeltgruppe stellt eine **eigenständige vertragliche Vereinbarung** über die Wertigkeit der auszuübenden Tätigkeit dar. Der Beschäftigte hat Anspruch auf Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit. Eine Korrektur eines Bewertungsirrtums müsste dann in der Weise erfolgen, dass dem Beschäftigten eine entsprechend höherwertige Tätigkeit übertragen wird.
2. Die Angabe im Arbeitsvertrag stellt lediglich eine **deklaratorische Information** seitens des Arbeitgebers dar, welcher Entgeltgruppe die vom Beschäftigten auszuführende Tätigkeit **kraft Tarifautomatik** zuzuordnen ist. Eine Korrektur des Bewertungsirrtums erfolgt hier in der Weise, dass die Entgeltgruppe entsprechend abgeändert wird.

Nach zutreffender ständiger Rechtsprechung des BAG ist von der zweiten Alternative auszugehen. Kein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes stellt abstrakt und auf Vorrat ein. Vielmehr erfolgen Einstellungen immer im Hinblick auf eine konkret auszuübende Tätigkeit. Es soll eine bestimmte Stelle besetzt werden. Inhalt des Arbeitsvertrages ist die Tätigkeit auf der in Aussicht genommenen Stelle. Darüber hinaus besteht aufgrund der Systematik der Entgeltordnung im öffentlichen Dienst die Möglichkeit des Arbeitgebers, den Beschäftigten kraft Direktionsrechts mit anderen Tätigkeiten der gleichen tariflichen Wertigkeit zu betrauen, also in der gesamten Bandbreite der Tätigkeiten innerhalb der gleichen Entgeltgruppe einzusetzen. Die maßgebliche Entgeltgruppe ergibt sich aufgrund der Tarifautomatik aus der Wertigkeit der ins Auge gefassten auszuübenden Tätigkeit. Diese Tätigkeit wird nach den maßgeblichen tariflichen Eingruppierungsbestimmungen bewertet und das Ergebnis dieser Bewertung - die Einreihung des Beschäftigten in das Entgeltgruppensystem der Entgeltordnung des TV EntO Bund - wird gem. § 12 Abs. 3 TVöD (Bund) dem Beschäftigten deklaratorisch mitgeteilt. Daher kann die für einen Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst typische Vereinbarung grundsätzlich nicht dahin ausgelegt werden, dass dem Beschäftigten ein **eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch** auf ein bestimmtes Entgelt zustehen soll. Vielmehr wird damit nur wiedergegeben, welche Entgeltgruppe der Arbeitgeber bei Anwendung der maßgeblichen Eingruppierungsbestimmungen als zutreffend ansieht, ohne dass daraus eine eigenständige Entgeltvereinbarung mit dem Inhalt entnommen werden kann, das angegebene Entgelt solle unabhängig von den tariflichen Bestimmungen, ggf. als übertarifliches Entgelt, bezahlt werden.^[1] Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eine

solche Bedeutung der Angabe der Entgeltgruppe schon deshalb nicht entnehmen, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich kein übertarifliches Entgelt, sondern grundsätzlich nur das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht.^[2]

Stellt nun der Arbeitgeber einen Bewertungsirrtum fest^[3], ist der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich berechtigt, eine fehlerhafte, der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht entsprechende tarifliche Eingruppierung zu korrigieren.^[4] Der Arbeitgeber darf allerdings Korrektur **nur durch einseitige Herabgruppierungserklärung** und nicht durch eine Änderungskündigung durchführen. Denn eine Änderungskündigung wäre wegen der damit verbundenen Bestandsgefährdung unverhältnismäßig. Das Ziel der Herabgruppierung kann jeder Arbeitgeber durch ein weniger einschneidendes und weniger beeinträchtigendes Mittel, nämlich durch eine einseitige Herabgruppierungserklärung erreichen.^[5]

Einen Schritt weiter geht das LAG Köln. Nach seiner Auffassung ist eine korrigierende Rückgruppierung nicht auf das Vorliegen eines Irrtums beschränkt. Das Fehlen eines Irrtums bedeute nicht unbedingt, dass eine bewusste übertarifliche Eingruppierung vorliege. Die Übereingruppierung könne auch auf mangelnder Sorgfalt bei der Eingruppierung beruhen. Auch in diesen Fällen sei der Arbeitgeber nicht an die zu hohe Eingruppierung gebunden.^[6]

Eine weitere Folge der irrtümlichen Eingruppierung war eine **Entgeltüberzahlung** in der Vergangenheit. Soweit der Beschäftigte zu hoch eingruppiert war, erfolgte die Zahlung des Entgelts rechtsgrundlos. Der Arbeitgeber kann die Zahlung des höheren Entgelts nicht nur einstellen, er hat darüber hinaus im Rahmen der Ausschlussfrist nach § 37 TVöD grundsätzlich gem. § 812 BGB einen **Anspruch auf Rückzahlung des zu viel gezahlten Entgelts**. Der Beschäftigte kann diesem Rückzahlungsanspruch möglicherweise die Einrede des Wegfalls der Bereicherung nach § 818 Abs. 3 BGB entgegenhalten.

Eine Herabgruppierung scheidet allerdings in den Fällen aus, in denen der Arbeitgeber dem Beschäftigten **bewusst und willeentlich eine übertarifliche Vergütung arbeitsvertraglich zugesagt hat**. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer derartigen übertariflichen Vereinbarung trägt der Arbeitnehmer.^[7] Bei einer um 9 Lohngruppen erhöhten Einstufung (Einstufung eines Kochs in Lohngruppe 8a statt in Lohngruppe 4) ist von einer bewusst übertariflichen Eingruppierung auszugehen.^[8]

In Einzelfällen kann dem Arbeitgeber eine Herabgruppierung wegen widersprüchlichen Verhaltens nach **Treu und Glauben verwehrt** sein. Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber durch die Eingruppierungsmitteilung einen ersten vorläufigen Vertrauenstatbestand geschaffen und diesen über einen langen Zeitraum durch weitere zusätzliche Maßnahmen weiter verfestigt hat.

Praxis-Tipp

Erfolgt eine korrigierende Herabgruppierung, empfiehlt sich aus **Gründen des Vertrauensschutzes die Gewährung einer Ausgleichszulage**.

Diesbezüglich hat das BMI im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen ausdrücklich sein Einverständnis erklärt.^[9] Danach kann übertariflich

- bei der einseitigen Korrektur einer Entgeltgruppe durch den Arbeitgeber
- beim Abschluss von Änderungsvereinbarungen zu Arbeitsverträgen oder
- beim Ausspruch von Änderungskündigungen

zur Korrektur tarifwidriger Eingruppierungen ab dem 1.1.2014 zur Abmilderung der damit verbundenen Belastungen für

die Betroffenen neben dem tarifgerechten Entgelt eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem tarifwidrigen und dem tarifgerechten Tabellenentgelt gezahlt werden. Auf eine Rückforderung des zu viel gezahlten Entgelts kann verzichtet werden.

Auf die persönliche Zulage werden Entgelterhöhungen aufgrund

1. von Höhergruppierungen,
2. der Zahlung von Entgeltgruppenzulagen,
3. des Erreichens einer höheren Stufe innerhalb der Entgeltgruppe oder
4. allgemeiner Entgelterhöhungen

in vollem Umfang angerechnet.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn die oder der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

Diese Anrechnungsregelungen gelten ab dem 1.1.2014 auch für persönliche Zulagen aufgrund der Korrektur einer tarifwidrigen Eingruppierung, die aufgrund der bisherigen übertariflichen Regelungen^[10] vor dem 1.1.2014 gezahlt worden sind (Bestandsfälle). Die früheren übertariflichen Regelungen in den zuvor genannten Rundschreiben sind mit Wirkung vom 31.12.2013 aufgehoben.

13.1.2 Herabgruppierung bei variablen Tarifmerkmalen (HI7170569)

Einige Eingruppierungsnormen enthalten Merkmale, die **von sich aus ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers** Schwankungen und Veränderungen unterworfen sind. So heißt es z. B. in EG 9b Fallgr. 1 in Anlage 5 zu § 23 TVÜ-Bund Nr. 10 Abschn. 1:

"Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen."

Und in der Vorbemerkung Nr. 2 heißt es hierzu: *"Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Okt. bis 31. Dez. des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen."*

In derartigen Fällen enthält die tarifliche Bewertung der auszuübenden Tätigkeit einen variablen Faktor. Ändert sich dieser variable Faktor, ändert sich kraft Tarifautomatik die tarifliche Bewertung der auszuübenden Tätigkeit. Die entsprechende Eingruppierung verändert sich automatisch, ohne dass es einer Änderungskündigung seitens des Arbeitgebers bedarf.^[1]

Hiervon zu unterscheiden sind variable Tätigkeitsmerkmale, die sich durch **aktives Handeln des Arbeitgebers** z. B. im Rahmen einer betrieblichen Umstrukturierung verändern. Ein derartiges variables Tätigkeitsmerkmal ist z. B. das Erfordernis einer Anzahl unterstellter Personen. Hier ist eine Veränderung und die damit verbundene Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit^[2] nur möglich im Wege einer betriebsbedingten **Änderungskündigung**.

13.1.3 Übertragung einer tariflich niedriger zu bewertenden Tätigkeit (HI7170570)

Eine Herabgruppierung infolge der Übertragung einer tariflich niedriger zu bewertenden Tätigkeit ist nur möglich, wenn die Übertragung rechtswirksam erfolgt ist. Dies ist zum einen der Fall, wenn die Übertragung einvernehmlich im Wege eines **Änderungsvertrages** erfolgt. Ansonsten bedarf es hierzu einer **Änderungskündigung**. Eine derartige Änderungskündigung ist

jedoch nur wirksam, wenn sie aus personenbedingten, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt ist. Ist der Beschäftigte bereits ordentlich unkündbar, so sind die zusätzlichen Einschränkungen in § 34 Abs. 2 TVöD zu beachten.

Insbesondere ist eine Herabgruppierung unzulässig als Folge einer **sukzessive erfolgten Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit**. Der Beschäftigte wird eingestellt für einen bestimmten Aufgabenbereich. Aus der Wertigkeit dieses Aufgabenbereiches ergibt sich infolge der Tarifautomatik die Einreihung in eine Entgeltgruppe. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich auf alle Tätigkeiten, die die Merkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Umgekehrt hat der Beschäftigte einen Anspruch darauf, mit entsprechenden Tätigkeiten betraut zu werden. Sofern der Arbeitgeber später einseitig die ausübende Tätigkeit ändert und hierbei vertragswidrig niederwertige Tätigkeiten zuweist, sodass sich "schleichend" nach und nach das Gesamtbild der ausübenden Tätigkeit dahingehend verändert, dass sie nunmehr einer niedrigeren Entgeltgruppe entspricht, ist es dem Arbeitgeber verwehrt, die Eingruppierung der niedrigeren Wertigkeit der Tätigkeit anzupassen.

Desgleichen ist es dem Arbeitgeber verwehrt, dem Beschäftigten einseitig eine niedriger bewertete Tätigkeit zuzuweisen unter Hinweis darauf, dass er an der Eingruppierung nichts ändere, also das bisherige Entgelt weiter bezahle.

13.2 Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit bei der Herabgruppierung (HI7170571)

Wird der Beschäftigte einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet (Herabgruppierung), erfolgt die Stufenzuordnung gem. § 17 Abs. 5 Satz 4 TVöD **unter Beibehaltung der bisherigen Stufenlaufzeit stufengleich**, d. h. er wird derselben Stufe zugeordnet, wie in der höheren Entgeltgruppe.

Das Entgelt der niedrigeren Entgeltgruppe wird auch bei der Herabgruppierung ab Beginn des Monats, in dem die Herabgruppierung erfolgt, gezahlt (§ 17 Abs. 5 Satz 5 TVöD).

Sofern der Beschäftigte bisher einen Strukturausgleich nach § 12 TVÜ-Bund i. V. m. Anlage 3 erhalten hat, wird dieser auch nach der Herabgruppierung weitergezahlt.^[1]

Nicht ausdrücklich geregelt ist der Fall einer **Herabgruppierung eines in einer individuellen Endstufe** Beschäftigten nach dem 1.10.2007. Denn in der niedrigeren Entgeltgruppe gibt es keine stufengleiche individuelle Endstufe und § 6 Abs. 2 TVÜ-Bund ist nach seinem Wortlaut nur bis zum 30.9.2007 anwendbar. Denkbar wäre insoweit eine analoge Anwendung dieser Regelung. Dies wurde jedoch vom BAG zum insoweit regelungsgleichen TV-L abgelehnt.^[2] Nach Auffassung des BAG erfolgt die Herabgruppierung ab dem 1.10.2007 nach der allgemeinen Regelung des TVöD in § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD (ab 1.3.2014: § 17 Abs. 5 Satz 4 TVöD). Danach erfolgt eine stufengleiche Herabgruppierung unter Mitnahme der Stufenlaufzeit. Das gilt nach Auffassung des BAG auch im Falle wie dem vorliegenden, wenn der Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe herabgruppiert wird, sodass er dann höchstens der Endstufe der niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen ist.

Der Bund gewährt jedoch übertariflich einen Besitzstand.^[3] Der Beschäftigte erhält eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt der individuellen Endstufe der bisherigen Entgeltgruppe und der regulären Endstufe der neuen niedrigeren Entgeltgruppe. Auf diese persönliche Zulage werden Entgelterhöhungen aufgrund von Höhergruppierungen, Zahlung von Entgeltgruppenzulagen oder allgemeinen Entgelterhöhungen im vollen Umfang angerechnet. Die Besitzstandszulage entfällt, wenn der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Diese übertarifliche Maßnahme gilt ab 1.1.2014 und ersetzt die frühere übertarifliche Besitzstandsregelung, die bei jeder allgemeinen Erhöhung des Tabellenentgelts lediglich eine Verringerung der Zulage um ein Drittel der Erhöhung vorsah. Diese neue ab dem 1.1.2014 geltende Abbauregelung für die persönliche Zulage gilt auch für Altfälle, die bereits vor dem 1.1.2014 entstanden sind.

14 Darlegungs- und Beweislast in Eingruppierungsstreitigkeiten (HI7170572)

Ist ein Beschäftigter der Auffassung, er sei zu niedrig eingruppiert, kann er seinen Anspruch durch eine **Eingruppierungsfeststellungsklage** geltend machen. In diesem Prozess hat der Beschäftigte diejenigen Tatsachen vorzubringen, die den Schluss darauf zulassen, dass die ihm übertragene Tätigkeit die Merkmale der von ihm in Anspruch genommenen Vergütungsgruppe/Entgeltgruppe erfüllt.^[1] Hierbei genügen nicht schlagwort- bzw. überschriftartige oder pauschale Bezeichnungen, die den qualitativen Gehalt einer Tätigkeit nicht ohne Weiteres erkennen lassen. Ebenso wenig reichen formelhafte Wiederholungen tariflicher Tätigkeitsmerkmale oder eine genaue Beschreibung der übertragenen Tätigkeiten aus, ohne dass erkennbar wird, aufgrund welcher konkreten Tatsachen die jeweils in Betracht kommenden qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale erfüllt sein sollen.

Auch ist die Dotierung der Stelle im Stellenplan für die Darlegungs- und Beweislast unerheblich.^[2]

Der Anspruch auf Feststellung der zutreffenden Entgeltgruppe unterliegt nicht der **Ausschlussfrist des § 37 TVöD**. § 37 TVöD erfasst lediglich die sich aus einer besseren Eingruppierung ergebenden höheren Entgeltansprüche.

Praxis-Beispiel

Das Arbeitsgericht stellt mit Urteil vom 01.06.0002 fest, dass der Beschäftigte A, bisher eingruppiert in EG 5, ab 01.01.0001 Tätigkeiten der EG 6 auszuüben hatte. Der Beschäftigte A ist somit ab dem 01.01.0001 in EG 6 eingruppiert. Das höhere Entgelt erhält er jedoch erst ab 01.12.0001, sofern er den Anspruch auf Zahlung des höheren Entgelts nicht bereits vor dem 01.06.0002 schriftlich geltend gemacht hat.

Bei der **korrigierenden Rückgruppierung infolge eines Bewertungsirrtums** besteht eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast^[3] wie folgt:

- Der Beschäftigte kann sich zunächst auf die ihm vom Arbeitgeber mitgeteilte Eingruppierung berufen. (**1. Stufe**)
- Der Arbeitgeber hat daraufhin die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher gewährten Vergütung darzulegen und ggf. zu beweisen.^[4] Dieser Darlegungslast wird genügt, wenn sich aus dessen Vorbringen - einschließlich des unstrittigen Sachverhalts - ergibt, dass es jedenfalls an einer der tariflichen Voraussetzungen für die mitgeteilte Eingruppierung mangelt.^[5] Die objektive Fehlerhaftigkeit beinhaltet, dass sich der Arbeitgeber insoweit bei der Rechtsanwendung "geirrt" hat, als er unzutreffende Tatsachen zugrunde gelegt und/oder eine objektiv unzutreffende rechtliche Bewertung vorgenommen hat.^[6] Diese Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung basieren auf der Erkenntnis, dass es sich bei der Eingruppierung **nicht um einen konstitutiven rechtsgestaltenden Akt, sondern um einen Akt der Rechtsanwendung verbunden mit der Kundgabe einer Rechtsansicht handelt**.^[7] Die Eingruppierung ist demnach nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt.^[8]

Weder aus dem **NachweisG** noch aus der **EG-Nachweisrichtlinie** ergeben sich eine darüber hinausgehende Darlegungs- oder Beweislast des Arbeitgebers noch weitergehende Erleichterungen der Darlegungs- und Beweislast für den Beschäftigten.^[9] (**2. Stufe**)

- Ist dem Arbeitgeber die Darlegung der objektiven Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Eingruppierung gelungen und hat er ggf. die Tatsachen bewiesen, aus denen die objektive Fehlerhaftigkeit folgt, verbleibt es bei der Darlegungs- und Beweislast des Beschäftigten für die Tatsachen, aus denen folgt, dass ihm die begehrte höhere Vergütung zusteht.^[10] (**3. Stufe**)

Soweit der Beschäftigte die Vereinbarung einer **übertariflichen Eingruppierung** geltend macht, ist er hierfür darlegungs- und beweispflichtig.^[11]

15 Die Beteiligung der Personalvertretung bei der Eingruppierung, Höhergruppierung sowie Herabgruppierung (HI7170573)

15.1 Übersicht über die Mitbestimmungstatbestände (HI7170574)

Nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 PersVG unterliegen der Mitbestimmung die

Praxis-Beispiel Beispiel

- Eingruppierung,
- Höher- oder Rückgruppierung,
- Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit.

Darüber hinaus wird in einigen Landespersonalvertretungsgesetzen ausdrücklich die Feststellung der Fallgruppe als mitbestimmungspflichtiger Tatbestand festgelegt.

Nach § 99 BetrVG ist mitbestimmungspflichtig die **Ein- und Umgruppierung**.

15.2 Mitbestimmung bei der Eingruppierung (HI7170575)

Eingruppierung ist die Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einer tariflichen Lohn- oder Gehaltsgruppe im Rahmen eines kollektiven Entgeltschemas. Sie ist **keine rechtsgestaltende Maßnahme** seitens des Arbeitgebers, sondern ergibt sich aus der **Tarifautomatik unmittelbar aus der Übertragung tariflich geregelter Tätigkeiten**. Die Eingruppierung ist also ein gedanklicher Vorgang, ein Akt der Rechtsanwendung. Es geht um die Subsumtion eines bestimmten Sachverhalts unter eine vorgegebene Entgeltordnung.

Der Arbeitnehmer **ist** eingruppiert, er **wird nicht** eingruppiert.

Es geht also bei der Eingruppierung um die Einreihung des Beschäftigten in die tarifliche Entgeltordnung nach Maßgabe der tariflichen Wertigkeit der vom Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit.

Ist die Eingruppierung kein Gestaltungs-, sondern ein Beurteilungsakt, ist auch **das Mitbestimmungsrecht nicht als Mitgestaltungs-, sondern als Mitbeurteilungsrecht** zu verstehen.^[1]

Dieses Mitbeurteilungsrecht soll die einheitliche und gleichmäßige Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung sowie die **tarifgerechte Bewertung des Arbeitsplatzes** sicherstellen.^[2]

Mitbestimmungspflichtig ist nicht nur die **erstmalige Einreihung**, sondern auch die Überprüfung einer bestehenden Eingruppierung aus Anlass der **Übertragung neuer Aufgaben**, die auf einem neuen (anderen) bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatz anfallen. Es handelt sich insoweit auch um eine "**Neu-Eingruppierung**".

Mitbestimmungspflichtig ist auch die **übertarifliche** Eingruppierung.

Auch die **Stufenzuordnung** gem. § 16 Abs. 2 und Abs. 3 Sätze 1 und 2 TVöD (Bund) **unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats** bzw. Betriebsrats unter dem Gesichtspunkt der Eingruppierung. Unter "Eingruppierung" ist die Einreihung des Beschäftigten in ein kollektives Entgeltschema zu verstehen. Dieses bestimmt sich im TVöD aus dem Zusammenwirken der Faktoren Entgeltgruppe und Stufe. Daraus resultiert das Tabellenentgelt. Anders als im BAT, bei dem die Lebensaltersstufe tariflich abschließend geregelt war, bestehen bei der Stufenzuordnung Spielräume. Daraus resultiert ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats/Betriebsrats. Er soll in den Stand gesetzt werden, darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag in Einklang steht. Der Personalvertretung soll Gelegenheit gegeben werden, auf die Wahrung des Tarifgefüges in der Dienststelle zu achten und damit zur Verwirklichung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb der Dienststelle und innerhalb des dort angewendeten Entgeltsystems sowie zur Wahrung des Friedens in der Dienststelle beizutragen. Im Interesse der betroffenen Beschäftigten soll verhindert werden, dass durch eine unsachliche Beurteilung im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Beschäftigte bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden.^[3]

Im Einzelnen ergeben sich hieraus folgende Mitbestimmungsrechte im Sinne eines Mitbeurteilungsrechts^[4]:

- Im Falle der **Einstellung** die erstmalige Stufenzuordnung nach **§ 16 Abs. 2, Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 TVöD (Bund)**. Dem steht nicht entgegen, dass es sich hier um einen Anwendungsfall der Tarifautomatik handelt, wonach sich die Einordnung in die Entgeltgruppe durch Subsumtion der auszuübenden Tätigkeit unter die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der tariflichen Entgeltordnung ergibt. Der hier auszulegende unbestimmte Rechtsbegriff der *einschlägigen Berufserfahrung* in § 16 Abs. 2, Abs. 3 Sätze 1 und 2 TVöD (Bund) rechtfertigt keine abweichende Sichtweise. Er eröffnet dem Arbeitgeber kein Ermessen für eine rechtsgestaltende Maßnahme, sondern es bleibt Rechtsanwendung.^[5] Unbestimmte Rechtsbegriffe sind typischer Bestandteil tariflicher Entgeltordnungen und als solche der Tarifautomatik nicht entzogen. Die durch sie eröffneten Auslegungsspielräume sind ein wesentlicher Grund für die Mitbestimmung bei Eingruppierung, welche dem Personalrat/Betriebsrat die Aufgabe zuweist, im Wege der Mitbeurteilung dazu beizutragen, dass bei der Rechtsanwendung das richtige Ergebnis erzielt wird.^[6]
- Im Falle der Anerkennung **förderlicher Berufstätigkeit** gemäß **§ 16 Abs. 3 Satz 3 TVöD (Bund)** ist danach zu differenzieren, ob in der Dienststelle vom Einzelfall losgelöste **abstrakte Grundsätze zur Stufenzuordnung** bestehen. Ist dies der Fall, hat der Personalrat/Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht sowohl bezüglich der Erstellung als auch Anwendung dieser abstrakten allgemeinen Grundsätze. Bestehen keine abstrakt-generellen Grundsätze betreffend die Anerkennung förderlicher Vorzeiten bei Neueinstellungen, besteht **kein Mitbestimmungsrecht**. Entscheidend für diese Beurteilung ist, dass dem Arbeitgeber hier **Ermessen** eingeräumt wird. Ermessensausübung kann nicht Gegenstand der Mitbestimmung sein. **Das Bundesverwaltungsgericht hat insoweit seine gegenteilige Auffassung im Urteil v. 27.8.2008, 6 P 3.08, aufgegeben und korrigiert.**^[7]
- Bei der **Stufenanrechnung** nach **§ 16 Abs. 3a TVöD (Bund)** gilt **Entsprechendes**. Soweit abstrakt-generelle Regelungen zur Anwendung dieser Bestimmung existieren, hat der Personalrat/Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Andernfalls besteht insoweit kein Mitbestimmungsrecht.
- Entsprechendes gilt auch für **leistungsabhängige Stufenaufstiege** nach § 17 Abs. 2 TVöD. Es greifen dieselben Grundsätze wie bei § 16 Abs. 3 Satz 3 und § 16 Abs. 3a TVöD (Bund).
- **Kein Mitbestimmungsrecht** besteht hingegen beim **regelmäßigen Stufenaufstieg** nach **§ 16 Abs. 4 TVöD (Bund)**. Anders als in den Fällen des § 16 Abs. 2 und 3 TVöD (Bund) handelt es sich hier nicht um einen einheitlichen Vorgang der Einordnung in die Entgeltgruppe verbunden mit der Zuordnung der Stufe. Vielmehr

geht es um einen von der Einordnung in die Entgeltgruppe völlig losgelösten Vorgang ("isolierte Stufenzuordnung").^[8]

- Bei einer **Höher- wie Herabgruppierung** erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Personalrats/Betriebsrats nicht nur auf die Entgeltgruppe, sondern auch auf die Stufenzuordnung nach § 17 Abs. 5 TVöD. Die Einordnung in die höhere oder niedrigere Entgeltgruppe einschließlich der dazugehörigen Stufenzuordnungen stellt eine einheitliche Einreihung in ein kollektives Entgeltschema dar. Es besteht kein systematischer Unterschied zu den Fällen des § 16 Abs. 2, Abs. 3 Sätze 1 und 2 TVöD (Bund) und ist daher gleich zu beurteilen. Bei beiden Varianten ist die Entgeltgruppeneinordnung zwingend mit einer bestimmten Stufenzuordnung verbunden.

Kein Fall der mitbestimmungspflichtigen Eingruppierung ist hingegen die Entscheidung über zusätzliche Leistungen wie etwa **Zuschläge, Zulagen**^[9] etc., die von bestimmten persönlichen oder sachlichen Voraussetzungen abhängig sind. So ist z. B. die Übertragung besonderer Aufgaben, die mit Erteilung einer **Funktionszulage** verbunden sind, nicht mitbestimmungspflichtig, da ein Wechsel der Entgeltgruppe damit nicht verbunden ist.^[10] Entsprechendes gilt, wenn eine Änderung der ausübenden Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe zum Wegfall einer Tätigkeitszulage führt.

Damit die Personalvertretung ihr Mitbeurteilungsrecht ausüben kann, ist sie nach § 68 Abs. 2 BPersVG/§ 80 Abs. 2 BetrVG **rechtzeitig und umfassend** zu unterrichten. Da Basis der Eingruppierung die auszuübende Tätigkeit ist, wird der Arbeitgeber diesem Informationsanspruch der Personalvertretung am besten durch die Vorlage einer hinreichend detaillierten Tätigkeitsbeschreibung gerecht. Meinungsverschiedenheiten können hierbei auftreten, zum einen über Rechtsfragen, aber auch – und dies wird häufiger der Fall sein – über die **tatsächlichen** Anforderungen des Arbeitsplatzes. Es besteht kein Anspruch auf eine unmittelbare Mitprüfung des Arbeitsplatzes seitens der Personalvertretung.^[11] Jedoch erscheint es durchaus sinnvoll und sachgerecht, die Personalvertretung an **Arbeitsplatzüberprüfungen** – etwa durch eine Bewertungskommission – informativ oder aber auch mitwirkend teilnehmen zu lassen.

Streiten sich Personalvertretung und Arbeitgeber nicht über die Einstellung als solche, sondern lediglich um die richtige Eingruppierung, so kann die Personalvertretung zwar die Zustimmung zur Eingruppierung, **nicht aber zur Einstellung** verweigern. Die Frage der richtigen Eingruppierung ist im Bereich des Personalvertretungsrechts im Einigungsverfahren zu lösen, im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes durch eine Zustimmungsersetzung seitens des Arbeitsgerichts.^[12] Durch eine Einstellung und eine vorläufige Gehaltszahlung unter Vorbehalt der Rückforderung bei gleichzeitiger Durchführung des Einigungsverfahrens bzw. Zustimmungsersetzungsverfahrens wird das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung nicht verletzt.

15.3 Mitbestimmung bei einer Höhergruppierung (HI7170576)

Höhergruppierung ist die Einreihung des Arbeitnehmers in eine höhere Entgeltgruppe. Die Höhergruppierung ist in § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG ausdrücklich als Mitbestimmungstatbestand angeführt. Zu beachten ist, dass in manchen Personalvertretungsgesetzen der Länder die Höhergruppierung als solche nicht der Mitbestimmung unterliegt, sondern lediglich die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegt die Höhergruppierung als Unterfall der "Umgruppierung" gem. § 99 BetrVG der Mitbestimmung.

Einer Höhergruppierung können unterschiedliche Fallkonstellationen zugrunde liegen, wie folgt:

<ul style="list-style-type: none">• Zuweisung einer höher zu bewertenden Tätigkeit	Mitbestimmung beschränkt sich auf reine Richtigkeitskontrolle (Hier wird i. d. R. noch zusätzlich der Mitbestim-
--------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	mungstatbestand der "Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit" bzw. der "Versetzung" gegeben sein.)
<ul style="list-style-type: none"> ● Änderung der Wertigkeit der Tätigkeit und dadurch bedingt ein "Hineinwachsen" in eine höhere Entgeltgruppe 	Mitbestimmung beschränkt sich auf reine Richtigkeitskontrolle
<ul style="list-style-type: none"> ● tarifliche Veränderung der Entgeltordnung 	
<ul style="list-style-type: none"> ● korrigierende Höhergruppierung 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Höhergruppierung aus Anlass der nachträglichen Erfüllung einer personenbezogenen Anforderung 	

Von der Mitbestimmung mitumfasst ist auch der Zeitpunkt, ab welchem die Höhergruppierung wirksam sein soll.

15.4 Mitbestimmung bei einer Herabgruppierung (Rückgruppierung) (HI7170577)

Herabgruppierung ist die Einreihung des Arbeitnehmers in eine niedrigere Entgeltgruppe. Hier gilt Entsprechendes wie bei der Höhergruppierung. Auf die obigen Darlegungen wird daher verwiesen.

15.5 Auswirkungen einer unterlassenen Personalvertretungsbeteiligung (HI7170578)

Wird das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung verletzt, ist zwischen den individualrechtlichen und den personalvertretungsrechtlichen Auswirkungen zu unterscheiden. Der Entgeltanspruch beruht allein und ausschließlich auf der individualvertraglichen Vereinbarung im Arbeitsvertrag und der sich hieraus ergebenden tariflichen Bewertung der auszuübenden Tätigkeit. Dieser Anspruch besteht unabhängig vom Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung. Daher ist die Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei der **korrigierenden Rückgruppierung für den Entgeltanspruch unerheblich**. Der Entgeltanspruch richtet sich allein nach der tariflichen Eingruppierung. Ein nach den vertraglichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen nicht gegebener Entgeltanspruch kann durch eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nicht begründet werden.^[1]

Von diesem Fall einer korrigierenden Rückgruppierung zu unterscheiden ist allerdings der Fall der Zuweisung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit. Diese kann rechtswirksam nur erfolgen unter Zustimmung der Personalvertretung. Wurde die Personalvertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt, ist die Zuweisung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit unwirksam. „**Auszuübende Tätigkeit**“ bleibt daher die bisherige höherwertige Tätigkeit.

16 Die Überleitung der vorhandenen Beschäftigten in die neue Entgeltordnung (§§ 24 ff. TVÜ-Bund) (HI7170579)

16.1 Grundsatz: keine Überprüfung und Neufestsetzung der Eingruppierungen (HI7170580)

In den TVöD übergeleitete sowie zwischen dem 1.10.2005 und dem 31.12.2013 neu eingestellte Beschäftigte wurden zum 1.1.2014 in den TV EntgO Bund übergeleitet (§ 24 TVÜ-Bund). **Dabei gilt die vorläufige Zuordnung der bisherigen Vergütungs-/Lohngruppen nach Anlage 2 TVÜ-Bund für übergeleitete Beschäftigte bzw. nach Anlage 4 TVÜ-Bund für Eingruppierungsvorgänge ab dem 1.10.2005 mit Stichtag 31.12.2013 als „richtige“ Eingruppierung** (Protokollerklärung zu § 25 Abs. 1 TVÜ-Bund). Die Beschäftigten befinden sich nunmehr "unter dem Dach" des TV EntgO Bund. Die Tarifautomatik des § 12 TVöD (Bund) greift jedoch insoweit nicht und ist außer Kraft gesetzt.

Wichtig

Bei Inkrafttreten der Entgeltordnung bleiben sämtliche Eingruppierungen unverändert.

Die Überleitungsregelung ist daraufhin ausgerichtet, dass anlässlich der Einführung der Entgeltordnung keine pauschale Überprüfung und Neufestsetzung aller Eingruppierungen stattfindet. Eine flächendeckende "Eingruppierungswelle" sollte vermieden werden.

Die am 31.12.2013 bestehenden Eingruppierungen verlieren ihren Vorläufigkeitscharakter und gelten als richtig.

Aus dieser Grundregelung folgt auch, dass es im Zusammenhang mit der Einführung der Entgeltordnung zum TVöD (Bund) **keine Herabgruppierungen** gab, auch wenn das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltordnung einer gegenüber der Entgeltgruppe nach Anlage 2 bzw. Anlage 4 TVÜ-Länder niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet ist. D. h. die **Beschäftigten behalten grundsätzlich für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit die bisherige Entgeltgruppe**; die Tarifautomatik erlangt hier keine Geltung. Dies gilt allerdings nur insoweit, als die Eingruppierung nach bisherigem Recht korrekt war. Schon bisher irrtümlich unrichtige Eingruppierungen können auch weiterhin korrigiert werden.

Der Bestandsschutz besteht für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses zum Bund. Erfasst werden darüber hinaus auch Arbeitsverhältnisse in der mittelbaren Bundesverwaltung, ferner bei den Fraktionen des Deutschen Bundestages. Ebenfalls umfasst sind Arbeitsverhältnisse mit institutionell geförderten Zuwendungsempfängern des Bundes, sofern diese den TVöD anwenden und der Anteil des Bundes an der öffentlichen Finanzierung mindestens 50 % beträgt.

Auch **befristet Beschäftigte** werden in den TV EntgO Bund übergeleitet. Somit finden auch die Grundsätze zur Überleitung (§ 24 TVÜ-Bund) und zum Bestandsschutz (§ 25 Abs. 1 TVÜ-Bund) für Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis Anwendung. Wird das zunächst befristete Arbeitsverhältnis eines in den TV EntgO Bund übergeleiteten Beschäftigten verlängert, weiter befristet oder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt und liegt dabei keine zeitliche Unterbrechung vor, handelt es sich um ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis zum Bund i. S. d. §§ 24 und 25 Abs. 1 TVÜ-Bund.

Der Bestandsschutz gilt nur für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. Anknüpfungspunkt ist die auszuübende Tätigkeit des § 12 Abs. 1 TVöD (Bund). Ändert sich die auszuübende Tätigkeit, entfällt der Bestandsschutz. Eine Änderung der auszuübenden Tätigkeit i. S. d. § 25 Abs. 1 TVÜ-Bund liegt vor, wenn zumindest **einer der bisher auszuführenden Arbeitsvorgänge qualitativ anders beschaffen ist**. Damit wird ein neuer Eingruppierungsvorgang (Tätigkeitsdarstellung, Festsetzung der Entgeltgruppe) erforderlich. **Unerheblich ist, ob die neue Bewertung auch zu einer anderen Eingruppierung führt.**

Aufgrund der neu vorzunehmenden Bewertung der Tätigkeit münden diese Beschäftigten, die sich bislang nur "unter dem Dach" des TV EntgO Bund befanden, nun auch matriell in den TV EntgO ein. Es gilt nunmehr die Tarifautomatik und sie sind nach den neuen Eingruppierungsvorschriften eingruppiert.

Des Weiteren **endet der Bestandsschutz bei einer Höhergruppierung auf Antrag** gem. § 26 TVÜ-Bund.

Im Zusammenhang mit der Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe sind des Weiteren folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Die neue Entgeltordnung sieht in den **Entgeltgruppen 2 und 3 erstmalig die Stufe 6 vor.**^[1] Bezüglich der konkreten Umsetzung ist danach zu differenzieren, ob sich die Beschäftigten am 1.1.2014 in der Stufe 5 oder in den Stufen 1-4 befinden. **Befinden sie sich in der Stufe 5** und erfüllen Beschäftigte am 1.1.2014 die erforderliche 5-jährige Stufenlaufzeit, werden sie bereits zu diesem Zeitpunkt der Stufe 6 zugeordnet. Ansonsten, sobald die er-

forderliche Stufenlaufzeit erfüllt ist. **Allerdings erfolgt die neue Stufenzuordnung in diesen Fällen nur auf Antrag** (§ 27 Abs. 4 TVÜ-Bund). Der Antrag wirkt nicht auf den 1.1.2014 zurück. Es greift die Ausschlussfrist des § 37 TVöD. Im Einführungs Rundschreiben vom 24.3.2014 erklärt allerdings das BMI, dass es im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen damit einverstanden ist, dass der Antrag auch dann auf den 1.1.2014 zurückwirkt, wenn die Voraussetzungen auf Höherstufung in die Stufe 6 am 1.1.2014 erfüllt sind und der Antrag bis spätestens 30.6.2015 gestellt worden ist. Das Gleiche gilt, wenn der individuelle Zeitpunkt, an dem die Voraussetzungen zum Erreichen der Stufe 6 erfüllt sind, zwischen dem 1.1. und dem 30.6.2014 liegt.

Befinden sich die Beschäftigten in den Stufen 1, 2, 3 oder 4, erfolgt die Höherstufung in die Stufe 6 ohne Antrag, wenn die erforderliche Stufenlaufzeit erfolgt ist.

- **Weitergewährung der Techniker-, Meister- und Programmierzulage (§ 25 Abs. 3 TVÜ-Bund) als Besitzstandszulage.**

Die neue Besitzstandszulage löst die beiden bisherigen Besitzstandszulagen nach dem Übergangsrecht des TVÜ-Bund ab; die entsprechenden Regelungen in § 17 Abs. 6 TVÜ-Bund sowie in der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund sind zum 31.12.2013 aufgehoben worden. Die Zulage ist wie auch schon nach früherem Recht statisch. Sie wird so lange gewährt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert ausgeübt wird.

Werden Beschäftigte mit einer Besitzstandszulage nach § 25 Abs. 3 TVÜ-Bund auf ihren Antrag nach § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1.1.2014, und zwar vollständig (§ 26 Abs. 4 Satz 1 TVÜ-Bund). In diesen Fällen sind Besonderheiten bei der Stufenzuordnung zu beachten (§ 26 Abs. 4 Sätze 2 und 3 TVÜ-Bund).

- **Weitergewährung von VergütungsgruppENZulagen als Besitzstandszulagen nach § 9 TVÜ-Bund**, sofern diese bis **zum 31.12.2013** erlangt wurden. Werden Beschäftigte mit einer Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-Bund auf ihren Antrag nach § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1.1.2014, und zwar vollständig (§ 26 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund). In diesen Fällen sind Besonderheiten bei der Stufenzuordnung zu beachten (§ 26 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund).
- **Weiterzahlung von Entgeltbestandteilen**, die an die bisherige Tätigkeit geknüpft waren, unter den bisherigen Voraussetzungen und in bisheriger Höhe (§ 25 Abs. 4 TVÜ-Bund). Diese Regelung stellt eine allgemeine Besitzstandsregelung als Auffangklausel dar.

Von dem zentralen Grundsatz der Beibehaltung der Eingruppierung gibt es 4 Ausnahmen:

- Entgeltgruppe 13 + Zulage nach § 17 Abs. 8 TVÜ-Bund (Punkt 16.2)
- Die Zuordnung zu der neuen Entgeltgruppe 9b (Punkt 16.3)
- Die Zuordnung zu der neuen Entgeltgruppe 9a (Punkt 16.4)
- Antragstellung auf Höhergruppierung gem. § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund (Punkt 16.5)

16.2 Entgeltgruppe 13 + Zulage nach § 17 Abs. 8 TVÜ-Bund (HI7170581)

Beschäftigte in der Entgeltgruppe 13, die nach § 17 Abs. 8 TVÜ-Bund eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14 erhalten, werden **von Amts wegen, also ohne Antrag**, mit Inkrafttreten der Entgeltordnung **stufengleich** und unter **Anrechnung der bisherigen Stufenlaufzeit** der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

Praxis-Beispiel Beispiel

vorhandene, übergeleitete Beschäftigte am 30.9.2005 - IIa mit 5-/6-jährigem Aufstieg nach Ib	nach Anlage 2 TVÜ-Bund	EG 14
neue Eingruppierungsfälle ab 1.10.2005 (übergeleitete und neue Beschäftigte) - IIa mit 5-/6-jährigem Aufstieg nach Ib	nach Anlage 4 TVÜ-Bund i. V. m. § 17 Abs. 8 TVÜ-Bund	EG 13 (+ Zulage nach EG14)
Neue (ab 1.1.2014)		EG 14 (z. B. Ärzte, Tierärzte)

16.3 Die Zuordnung zu der neuen Entgeltgruppe 9b (§ 27 Abs. 2 TVÜ-Bund) (HI7170582)

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die nach dem Anhang zu § 16 TVöD (Bund) keine besonderen Stufenregelungen gegolten haben – sog. "**große Entgeltgruppe 9**" –, werden **von Amts wegen, also ohne Antrag**, mit Inkrafttreten der Entgeltordnung **stufengleich** und unter **Anrechnung der bisherigen Stufenlaufzeit** der Entgeltgruppe 9b zugeordnet.

Praxis-Tipp

Es empfiehlt sich aus Gründen der Transparenz, den Arbeitsvertrag entsprechend anzupassen.

Die Tabellenbeträge der neuen Entgeltgruppe 9b sind identisch mit denen der bisherigen Entgeltgruppe 9. Fällt die Überleitung in die Entgeltgruppe 9b am 1.1.2014 zeitgleich zusammen mit einem Stufenaufstieg, erfolgt zuerst die Stufenzuordnung und dann die Höhergruppierung.

Nach der Protokollerklärung zu § 27 Abs. 2 und 3 TVÜ-Bund bleibt im Übrigen die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe durch die Überleitung in die neue Entgeltgruppe 9b unberührt.

16.4 Die Zuordnung zu der neuen Entgeltgruppe 9a (§ 27 Abs. 3 TVÜ-Bund) (HI7170583)

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die nach dem Anhang zu § 16 TVöD (Bund) besondere Stufenregelungen gegolten haben – sog. "**kleine Entgeltgruppe 9**" –, werden **von Amts wegen, also ohne Antrag**, mit Inkrafttreten der Entgeltordnung **unter Beibehaltung der in der bisherigen Stufe bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit** der Entgeltgruppe 9a zugeordnet.

Praxis-Tipp

Es empfiehlt sich aus Gründen der Transparenz, den Arbeitsvertrag entsprechend anzupassen.

Der neuen Entgeltgruppe 9a sind neue Tabellenbeträge zugeordnet.

Die **Stufenzuordnung** erfolgt nach § 27 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund in die Stufe der Entgeltgruppe 9a, deren Betrag dem Betrag der bisherigen Stufe entspricht.

Ergibt sich bei der Stufenzuordnung, dass die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe bereits erfüllt ist oder sogar überschießende Stufenlaufzeiten vorliegen, sind die Beschäftigten der nächsthöheren Stufe zugeordnet. Darüber hinausgehende Stufenlaufzeiten werden nicht mehr angerechnet (§ 27 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund). Vielmehr beginnt dann die Stufenlaufzeit von Neuem.

Etwas anderes ergibt sich jedoch, wenn die Zuordnung nach Satz 2 zur Stufe 3 führt. In diesem Fall wird die 2 Jahre übersteigende Stufenlaufzeit gleichwohl auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 3 angerechnet (§ 27 Abs. 3 Satz 3 TVÜ-Bund).

Praxis-Beispiel

Ein Beschäftigter der Entgeltgruppe 9 (klein) Stufe 2 (2.700,39 EUR) (Stufenlaufzeit 5 Jahre), wird gem. § 27 Abs. 3 TVÜ-Bund ohne Antrag in die neue Entgeltgruppe 9a übergeleitet. Zum Zeitpunkt der Überleitung hat er bereits eine Stufenlaufzeit von 4 Jahren und 6 Monaten in der Stufe 2 absolviert.

Die Stufenzuordnung in der Entgeltgruppe 9a erfolgt in die Stufe, deren Betrag dem Betrag der bisherigen Stufe entspricht. Der derzeitige Betrag in der Entgeltgruppe 9 Stufe 2 (2.700,39 EUR) entspricht dem Betrag in der Entgeltgruppe 9a Stufe 2 (2.700,39 EUR). Er ist dadurch am 1.1.2014 grundsätzlich in die Stufe 2 übergeleitet. Weil jedoch seine bisher absolvierte 4 1/2-jährige Stufenlaufzeit angerechnet wird, hat er nach der Überleitung bereits die erforderliche 2-jährige Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 3 zurückgelegt. Nach § 27 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund ist er deswegen mit der Überleitung bereits der höheren Stufe 3 (2.746,57 EUR) zugeordnet. Grundsätzlich werden nach Satz 2 weitere darüber hinausgehende Stufenlaufzeiten nicht mehr angerechnet. Etwas anderes gilt jedoch bei einer nach Satz 2 erfolgten Zuordnung zur Stufe 3. Hier wird die darüber hinausgehende Stufenlaufzeit im Umfang von 2 Jahren und 6 Monaten voll auf die 3-jährige Stufenlaufzeit in der Stufe 3 angerechnet (Satz 3). Das bedeutet, dass der Beschäftigte am 1.1.2014 in der sodann erreichten Stufe 3 bereits über eine Stufenlaufzeit von 2 Jahren und 6 Monaten verfügt.

Nach der Protokollerklärung zu § 27 Abs. 2 und 3 TVÜ-Bund bleibt im Übrigen die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe durch die Überleitung in die neue Entgeltgruppe 9a unberührt.

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 9 sind in § 27 Abs. 3 TVÜ-Bund noch 2 spezifische Regelungen für die Beschäftigten hinzugekommen, die in die EG 9a übergeleitet wurden. Die in EG 9a Stufe 1 oder 2 übergeleiteten Beschäftigten mit Tätigkeiten der Lohngruppe 9 erreichen nach Ablauf der Stufenlaufzeit in Stufe 2 nicht die nächsthöhere Stufe 3, sondern bereits die Stufe 4. Die Stufenlaufzeit in der Stufe 4 zum Erreichen der Stufe 5 beträgt sodann 7 Jahre. Hintergrund ist, dass der Betrag in Stufe 4 dem Betrag der früheren Stufe 3 entspricht. Damit werden vor der Überleitung erworbene Entgeltexpektanzen gewahrt. Hintergrund der zweiten Neuregelung ist, dass die neue Stufe 3 in EG 9a niedriger ist als der frühere Betrag der Stufe 3 in EG 9. Damit haben sich für die in EG 9a übergeleiteten Beschäftigten (ungewollt) niedrigere Zeitzuschläge ergeben. Nach der Neuregelung stehen für die Dauer der Eingruppierung in EG 9a dem Beschäftigten Zeitzuschläge nunmehr abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 2 TVöD nach dem auf eine Stunde entfallenen Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 4 (und nicht der Stufe 3) zu, und zwar rückwirkend ab dem 1.1.2014. Dies gilt auch für den Zuschlag bei Überstunden. Das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung bei Überstunden richtet sich nach der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 5 (und nicht höchstens nach der Stufe 4).

16.5 Höhergruppierung nach § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund (HI7170584)

Durch den am 1.1.2014 in Kraft getretenen TV EntgO Bund sind im Vergleich zum früheren Recht vielfach höhere Eingruppierungen vereinbart worden. Für die hiervon betroffenen Beschäftigten eröffnet sich dadurch die Möglichkeit einer Höhergruppierung, ohne dass sich ihre auszuübende Tätigkeit ändert. Allerdings erfolgt eine derartige **Höhergruppierung nur auf**

Antrag. Dies kann u. a. in folgenden Fällen der Fall sein:

- Beschäftigte mit Eingruppierung ab dem 1.10.2005 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 mit "kurzen Aufstiegen" (bis zu 6 Jahren) werden nach entsprechender Antragstellung in die nächst höhere Entgeltgruppe eingruppiert;
- Beschäftigte in Entgeltgruppe 3 könnten nach entsprechender Antragstellung durch die Neudefinition der "schwierigen Tätigkeit" evtl. der Entgeltgruppe 4 oder aufgrund einer 3-jährigen Berufsausbildung der Entgeltgruppe 5 zugeordnet werden;
- Beschäftigte der Entgeltgruppe 2Ü könnten nach entsprechender Antragstellung evtl. in der Entgeltgruppe 3 eingruppiert sein;
- für Beschäftigte in den Überlappungsbereichen könnte sich nach entsprechender Antragstellung evtl. eine höhere Eingruppierung ergeben;
- für Beschäftigte in der Informationstechnik oder für Ingenieure aufgrund der Drittelmerkmale könnte sich nach entsprechender Antragstellung eine höhere Entgeltgruppe ergeben.

16.5.1 Beschäftigte mit Eingruppierung in den Entgeltgruppen 2 bis 8 mit "kurzen" Aufstiegen (HI7170585)

Seit 1.10.2005 gibt es (außer im Rahmen der Besitzstandsregelungen des TVÜ-Bund) keine Aufstiege mehr (§ 17 Abs. 5 TVÜ-Bund). Ab EG 9 wurden die Aufstiege in den Zuordnungstabellen der Anlagen 2 und 4 berücksichtigt. Nicht hingegen in den EG 2 bis 8. Hier weichen die Anlagen 2 und 4 TVÜ-Bund bei der Zuordnung der Vergütungsgruppe zu einer Entgeltgruppe voneinander ab. Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, dass Aufstiege im Bereich der EG 2 bis 8 mit einer Bewährungszeit von bis zu 6 Jahren in der Entgeltordnung berücksichtigt werden. Dies wird wie folgt umgesetzt:

Ab 1.1.2014 sind Tätigkeitsmerkmale mit ausgewiesenen Bewährungsaufstiegen mit einer Dauer von bis zu 6 Jahren im Vergleich zur Anlage 4 TVÜ-Bund der höheren Entgeltgruppe zugewiesen. Die Abweichungen der Anlagen 2 und 4 TVÜ-Länder sind damit beseitigt. Durch die Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe erfolgt ein sofortiger "Aufstieg".

Weiterhin wurden ehemalige Merkmale, die eine bis zu einjährige Einarbeitungszeit vorsahen, analog den kurzen Aufstiegen der höheren Entgeltgruppe zugeordnet.

Bei der Umsetzung des Aufstiegs sind nunmehr auch die **EG 4** und die **EG 7 eröffnet**. Die EG 7 ist bei den früheren Angestellten zumeist in solchen Fällen vorgesehen, in denen nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1a zum BAT/BAT-O ein kurzer Aufstieg von Vergütungsgruppe VIb nach Vc möglich gewesen wäre. Durch die Belegung der Entgeltgruppen 4 und 7 entfällt auch die bisherige Regelung der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4 Satz 3 TVöD, wonach der Aufstieg von Entgeltgruppe 3 nach Entgeltgruppe 5 und von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 8 nicht als Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe galt.

Bei einer Aufstiegszeit **von mehr als 6 Jahren** werden die Aufstiege bei der Zuordnung nicht berücksichtigt. Diese Aufstiegsmerkmale verbleiben in der Entgeltgruppe analog der Anlage 4 TVÜ-Bund.

Des Weiteren bleibt es bei der Streichung der Aufstiegsmerkmale aus der Entgeltgruppe 9 und höher. Diese waren bereits in den Anlagen 2 und 4 TVÜ-Bund abgebildet, d. h. die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe für übergeleitete und neu eingestellte Beschäftigte ist gleich.

Übersicht über die Berücksichtigung der Aufstiege

VergGr.	Aufstieg	Entgeltgruppe
---------	----------	---------------

Vc	bis zu 6 Jahre	EG 9a
Vc	mehr als 6 Jahre	EG 8
VIb	bis zu 4 Jahre	EG 7 oder EG 8
VIb	5- und 6-jährige Aufstiege	EG 7
VIb	mehr als 6 Jahre	EG 6
VII	bis zu 6 Jahre	EG 6
VII	mehr als 6 Jahre	EG 5
VIII	bis zu 6 Jahre und Tätigkeit erfordert mind. 3-jährige Berufsausbildung	EG 5
VIII	bis zu 6 Jahre und Tätigkeit erfordert keine mind. 3-jährige Berufsausbildung	EG 4
VIII	mehr als 6 Jahre	EG 3

Beispiele für neue Zuordnung

Beispiel 1

Eingruppierung in Vergütungsgruppe VII, 1a BAT/BAT-O- mit Bewährungsaufstieg nach VIb, 1b BAT/BAT-O nach 6 Jahren Tätigkeitsmerkmal: "Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert."

vorhandene, übergeleitete Beschäftigte am 30.9.2005 - BA und VIb bereits erreicht	nach Anlage 2 TVÜ-Bund	EG 6
vorhandene, übergeleitete Beschäftigte am 30.9.2005 - BA nach VIb noch nicht erreicht	nach Anlage 2 TVÜ-Bund	EG 5 (BA ggf. möglich nach § 8 TVÜ-Bund)
neue Eingruppierungsfälle ab 1.10.2005 (übergeleitete und neu eingestellte Beschäftigte)	nach Anlage 4 TVÜ-Bund	EG 5
Einstellung ab 1.1.2014	Entgeltordnung zum TVöD (Bund)	EG 6

Beispiel 2

Eingruppierung in Vergütungsgruppe Vc, 1a BAT/BAT-O- mit Bewährungsaufstieg (BA nach Vb, 1c BAT/BAT-O nach 3 Jahren). Tätigkeitsmerkmal: "Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert."

vorhandene, übergeleitete Beschäftigte	nach Anlage 2 TVÜ-Bund	"kleine" EG 9
----------------------------------------	------------------------	---------------

te am 30.9.2005 – BA nach Vb bereits erreicht		
vorhandene, übergeleitete Beschäftigte am 30.9.2005 – BA nach Vb noch nicht erreicht	nach Anlage 2 TVÜ- Bund	EG 8 (BA ggf. möglich nach § 8 TVÜ- Bund)
neue Eingruppierungsfälle ab 1.10.2005 (übergeleitete und neu eingestellte Beschäftigte)	nach Anlage 4 TVÜ- Bund	EG 8
Entgeltordnung zum TVöD (Bund) (ab 1.1.2014)	Berücksichtigung des 3-jährigen Bewährungsaufstiegs	EG 9a

Beispiel 3 zu EG 7

Diätassistenten mit entsprechender Tätigkeit (Abschn. D, VergGr. VIb Fallgr. 15 mit 2-jährigem Aufstieg nach Vc – jetzt Teil III Abschn. 21.3 der Entgeltordnung)

vorhandene, übergeleitete Beschäftigte am 30.9.2005	nach Anlage 2 TVÜ-Bund	EG 8 (nach Anlage 2 TVÜ-Bund, sobald Aufstieg erreicht)
neue Eingruppierungsfälle ab 1.10.2005 (übergeleitete und neue Beschäftigte)	nach Anlage 4 TVÜ- Bund	EG 6 nach Anlage 4 TVÜ-Bund
Einstellung ab 1.1.2014	Entgeltordnung zum TVöD (Bund)	EG 7 (Teil III Abschn. 21.3)

16.5.2 Zuordnung der Beschäftigten in Entgeltgruppe 3 evtl. der Entgeltgruppe 4 oder aufgrund einer 3-jährigen Berufsausbildung der Entgeltgruppe 5 (HI7170586)

Die Entgeltgruppen 4 und 7 waren nach den Zuordnungstabellen der Anlagen 2 und 4 TVÜ-Bund nur im Arbeiterbereich belegt. Diese Entgeltgruppen werden nun auch dem Bereich der Angestellten eröffnet.

Die **Entgeltgruppe 4** ist i. d. R. nun auch für frühere Angestellte in den Fällen vorgesehen, in denen nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1a zum BAT/BAT-O ein kurzer Aufstieg von Vergütungsgruppe VIII nach VII möglich gewesen wäre.

Praxis-Beispiel

Beispiel zu EG 4: Beschäftigte in der Tätigkeit von Logopäden (Abschn. D, VIII mit 3-jährigem Aufstieg nach VII – jetzt Entgeltordnung Teil III 21.6)

vorhandene, übergeleitete Beschäftigte am 30.9.2005	nach Anlage 2 TVÜ-Bund	EG 5 nach Anlage 2 TVÜ-Bund (sobald Aufstieg erreicht)
neue Eingruppierungsfälle ab	nach Anlage 4 TVÜ-Bund	EG 3 (ohne Stufe 6) nach Anla-

1.10.2005 (übergeleitete und neue Beschäftigte)		ge 4 TVÜ-Bund
Einstellung ab 1.1.2014	Entgeltordnung zum TVöD (Bund)	EG 4 (Teil III Abschn. 21.6)

Weitere Beispiele

- Fernsprecher (Teil IV Abschn. 7),
- Beschäftigte in der Tätigkeit von Diätassistentinnen (Teil III Abschn. 21.3),
- Desinfektoren mit Prüfung (Teil III Abschn. 21.2),
- Masseure und medizinische Bademeister (Teil III Abschn. 21.7),
- Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeuten (Teil III Abschn. 21.4).

Tätigkeiten, die bei Beschäftigten als ehemals Angestellte eine **mindestens 3-jährige Berufsausbildung** erfordern und die bisher der Entgeltgruppe 3 zugeordnet waren, werden nunmehr der **Entgeltgruppe 5** zugeordnet.

16.5.3 Beschäftigte der Entgeltgruppe 2Ü evtl. in die EG 3 (HI7170587)

Die Entgeltgruppe 2Ü wurde aufgelöst. Die ihr zugeordneten Tätigkeitsmerkmale wurden entsprechend der durch die Tarifvertragsparteien beurteilten Wertigkeiten überwiegend der Entgeltgruppe 3, in wenigen Fällen der Entgeltgruppe 2 zugeordnet. **Für ab dem 1.1.2014 neu eingestellte Beschäftigte ist eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 2Ü somit nicht mehr möglich.**

Vorhandene Beschäftigte werden, falls Ihre Tätigkeit nunmehr der EG 3 zugeordnet ist, auf Antrag der EG 3 zugeordnet. Ist ihre Tätigkeit der EG 2 zugeordnet, sind die Beschäftigten für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit weiterhin in die Entgeltgruppe 2Ü als "richtige" bestandsgeschützte Entgeltgruppe eingruppiert (§ 25 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund). Hier besteht allerdings die Besonderheit, dass die Stufe 6 der niedrigeren Entgeltgruppe 2 höheres Tabellenentgelt vorsieht als die Stufe 6 der höheren Entgeltgruppe 2Ü. Das BMI hat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen sein Einverständnis erklärt, dass in diesen Fällen § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund (ohne die Frist 30.6.2015) entsprechend angewendet werden kann.

16.5.4 Beschäftigte in Überlappungsbereichen (HI7170588)

Zukünftig gibt es keinen "Überlappungsbereich" mehr zwischen den ehemaligen Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten. Soweit in der Vergütungsordnung als auch im Lohngruppenverzeichnis nahezu identische Tätigkeitsmerkmale enthalten waren, werden diese Merkmale in die Entgeltordnung eingeordnet. Dies betrifft z. B.

- Bote - Teil III Abschn. 9 (EG 3),
- Pförtner - Teil III Abschn. 9 (EG 3),
- Desinfektoren - Teil III Abschn. 21.2 (EG 3-5),
- Hausmeister - Teil III Abschn. 23 (EG 4/5),
- Fachangestellte für Bäderbetriebe - Teil III Abschn. 5 (EG 5/6).

Soweit die neue Zuordnung nach der Entgeltordnung günstiger ist als die bisherige Eingruppierung, werden die Beschäftigten auf Antrag höhergruppiert.

16.5.5 Beschäftigte im Bereich Informationstechnik und Ingenieure (HI7170589)

Im Bereich der Informationstechnik (Teil III Abschn. 24) weisen die neuen Tätigkeitsmerkmale mit den früheren Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in der Datenverarbeitung kaum Gemeinsamkeiten auf. Daher müssen die Tätigkeiten neu bewertet

und zum Teil höher eingruppiert werden.

Im Bereich der Ingenieure (Teil III Abschn. 25) wird das in den Heraushebungsmerkmalen geforderte zeitliche Maß generell auf ein Drittel abgesenkt. Ingenieure, die das Heraushebungsmerkmal mit einem Drittel erfüllen, sind im Vergleich zur bisherigen Eingruppierung somit eine Entgeltgruppe höher eingruppiert. Das daneben weiterhin vorhandene Heraushebungsmerkmal "mit mindestens 50 %" dient wie bisher lediglich als Basis für eine weitere Heraushebung. Hier könnte sich daher aufgrund der Absenkung des Heraushebungsmerkmals auf ein Drittel nach entsprechender Antragstellung eine höhere Entgeltgruppe ergeben.

16.5.6 Betragsmäßige Stufenzuordnung bei einer Höhergruppierung nach § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund (HI7170590)

Die Stufenzuordnung erfolgt **rückwirkend zum 1.1.2014** und richtet sich gem. § 26 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund nach den zum Zeitpunkt 1.1.2014 geltenden allgemeinen Regelungen für Höhergruppierungen (§ 26 Abs. 2 TVÜ-Bund). Dies ist zum einen § 17 Abs. 4 TVöD in der bis zum 28.2.2014 geltenden Fassung. Abweichend hiervon werden Beschäftigte in der Stufe 1 in der höheren Entgeltgruppe gem. § 26 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Bund auch der Stufe 1 zugeordnet. Hierbei wird die bisher in der Stufe verbrachte Zeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet.

Für Beschäftigte in einer individuellen Endstufe erfolgt die Höhergruppierung nach § 6 Abs. 3 Sätze 2 und 3 TVÜ-Bund sowie § 7 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 3 Sätze 2 und 3 TVÜ-Bund. Gegebenenfalls besteht auch ein Anspruch auf einen **Garantiebeitrag**.

Womöglich eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung nach dem Inkrafttreten des TV EntGO Bund bleiben grundsätzlich unberücksichtigt (§ 26 Abs. 1 Satz 2 2. Hs. TVÜ-Bund), und zwar unabhängig von dem individuellen Zeitpunkt der Antragstellung.

Das BMI hat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen sein Einverständnis erklärt, dass bei Beschäftigten, die nach Ablauf der erforderlichen Stufenlaufzeit am 1.1.2014 eine höhere Stufe erreicht haben, zuerst die Stufenzuordnung und dann die Höhergruppierung erfolgt. Das gilt auch für die Überleitungen in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 14 gem. § 27 TVÜ-Bund. Für Beschäftigte, die im Januar 2014 die erforderliche Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe in ihrer bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben, wird diese im Januar 2014 bereits erreichte Stufe für die Stufenzuordnung zugrunde gelegt.

16.5.7 Entfallen der Besitzstände bei Höhergruppierung nach § 26 TVÜ-Bund (HI7170591)

Werden Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-Bund (Vergütungsgruppenzulagen) oder eine Besitzstandszulage nach § 25 Abs. 3 TVÜ-Bund (Techniker-, Meister- oder Programmiererzulage) erhalten, auf Antrag höhergruppiert, entfällt diese Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1.1.2014, und zwar vollständig (§ 26 Abs. 4 Satz 1 TVÜ-Bund).

Die näheren Einzelheiten insbesondere auch zur Stufenberechnung sind in § 26 Abs. 3-5 TVÜ-Bund geregelt.

16.5.8 Antragserfordernis für eine Höhergruppierung (HI7170592)

Eine Höhergruppierung nach § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund erfolgt nur auf Antrag. Das Antragserfordernis dient zum einen der Personalverwaltung, die somit nicht die Eingruppierungen sämtlicher Beschäftigten von Amts wegen überprüfen muss, zum anderen aber auch dem Schutz der Beschäftigten, da nicht jede Veränderung unbedingt zum Vorteil des Beschäftigten ist.

Nachteilige Auswirkungen können sich z. B. ergeben

- aufgrund der Anrechnung des Höhergruppierungsgewinns auf einen Strukturausgleich (§ 12 Abs. 5 Satz 2 TVÜ-Bund). Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 14 gem. § 27 TVÜ-Bund gilt dagegen nicht als Höhergruppierung (Protokollerklärung zu § 12 Abs. 5 TVÜ-Bund), sodass in diesen Fällen keine Anrechnung erfolgt.
- Bei Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 13, z. B. bei Ingenieurinnen und Ingenieuren oder bei Beschäftigten in der Informationstechnik aus der Entgeltgruppe 12, reduziert sich der Prozentsatz der Jahressonderzahlung von 80 % auf 60 % (Tarifgebiet West, für Tarifgebiet Ost i. H. v. 75 %).
- Bei Höhergruppierungen aus der Entgeltgruppe 8 in die Entgeltgruppe 9a oder Entgeltgruppe 9b reduziert sich der Prozentsatz der Jahressonderzahlung von 90 % auf 80 % (Tarifgebiet West, für Tarifgebiet Ost davon 75 %).

Es besteht **keine Beratungspflicht** des Arbeitgebers. Wohl aber besteht aufgrund der Fürsorgepflicht eine Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Beschäftigten **auf Verlangen die maßgeblichen Grunddaten zur Verfügung** zu stellen. Dies sind

- Entgeltgruppe am 31.12.2013 und 1.1.2014,
- der Zeitpunkt des nächsten Stufenaufstiegs,
- einer neu zustehenden Zulage (z. B. Entgeltgruppenzulage),
- das Bestehen eines Strukturausgleichs einschließlich Höhe, Beginn und Dauer und Auswirkungen einer Höhergruppierung hierauf,
- etwaige Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung.

Es besteht kein Anspruch auf Vornahme einer Günstigkeitsberechnung. Macht der Arbeitgeber ungeachtet dessen dennoch eine derartige Vergleichsberechnung und ihm unterläuft ein Fehler, besteht ein **Haftungsrisiko**.

Darüber hinaus empfiehlt es sich jedoch, die Beschäftigten in allgemeiner Form über die Überleitung in die neue Entgeltordnung und die eventuellen Auswirkungen zu informieren.

Der Antrag bedarf keiner Form. Eine Mail oder auch ein mündlich gestellter Antrag genügt. Es empfiehlt sich jedoch dringend aus Gründen der Dokumentation, einen derartig gestellten Antrag zu protokollieren und vom Beschäftigten unterzeichnen zu lassen.

Der Antrag ist bedingungsfeindlich. Ein Antrag dahingehend, man beantrage eine Höhergruppierung, falls dies günstiger sei als der Verbleib in der bisherigen Entgeltgruppe, wäre unwirksam. Der Antrag ist innerhalb einer **Ausschlussfrist von einem Jahr und 6 Monaten** ab Inkrafttreten der Entgeltordnung zu stellen und bezieht sich auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Entgeltordnung **Nach Inkrafttreten der Entgeltordnung eingetretene Veränderungen, z. B. der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe, bleiben unberücksichtigt.**

Die Antragsfrist beträgt 1 Jahr und 6 Monate und endet am 30.6.2015. Es ist eine Ausschlussfrist.

Nach Ablauf der Frist verbleiben die Beschäftigten gem. § 25 Abs. 1 TVÜ-Bund für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer durch die Überleitung in den TV EntgO Bund bestandsgeschützten Entgeltgruppe. **Die Tarifautomatik bleibt abbedungen.**

Stellt nun ein Beschäftigter nach Ablauf der Frist (30.6.2015) einen Antrag auf Überprüfung der Tätigkeiten mit dem Ziel einer Höhergruppierung und führt die Überprüfung dazu, dass die Tätigkeit nach der Entgeltordnung höher einzugruppieren ist, führt dies nicht automatisch zu einer nunmehr stufengleichen Höhergruppierung. Vielmehr ist zu prüfen, ob die aktuell ausübende Tätigkeit im Vergleich zu der auszuübenden Tätigkeit vor Inkrafttreten des TV EntgO Bund am 31.12.2013 unverändert geblieben ist. Ist dies der Fall, ist der Antrag auf Höhergruppierung abzulehnen. Denn bei der Antragsfrist handelt es sich um eine besondere Ausschlussfrist, die zum Untergang des Anspruchs auf eine höhere Eingruppierung in Anwendung der neuen Entgeltordnung führt.

Ruht das Arbeitsverhältnis am 1.1.2014 oder beginnt es im Laufe des Jahres zu ruhen, z. B. wegen

- Beschäftigungsverboten gem. § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz,
- Elternzeit (ohne elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung) gem. § 15 BEEG,

- (vollständige) Pflegezeit gem. §§ 3, 4 Pflegezeitgesetz oder
- Rente auf Zeit (§ 33 Abs. 2 Satz 6 TVöD),

kann der Beschäftigte den Antrag auf Höhergruppierung bis zum 30.6.2015 oder bei Wiederaufnahme der Tätigkeit nach dem 30.6.2014 innerhalb eines Jahres ab der Wiederaufnahme der Tätigkeit stellen (§ 26 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-Bund). Der Antrag wirkt auch in diesen Fällen immer auf den 1.1.2014 zurück.

16.6 Entgeltgruppenzulagen (HI7170593)

Ergibt sich nach dem TV EntgO Bund erstmalig der Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage, erhält die oder der Beschäftigte nach § 28 TVÜ-Bund **auf Antrag** diese Zulage. § 26 Abs. 1 Sätze 2 und 3 TVÜ-Bund (Frist bei Höhergruppierung auf Antrag) gilt entsprechend.

16.7 Mitbestimmung (HI7170594)

Höhergruppierungen auf Antrag nach § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund unterliegen der Mitbestimmung. Kein Mitbestimmungsrecht besteht jedoch hinsichtlich der besonderen Überleitungsregelungen des § 27 TVÜ-Bund sowie bzgl. des Neuanspruchs auf eine Entgeltgruppenzulage gem. § 28 TVÜ-Bund.

16.8 Eingruppierung nach dem 1.1.2014 (HI7170595)

Für alle **Eingruppierungen ab dem 1.1.2014** gelten ab diesem Zeitpunkt die §§ 12, 13 TVöD (Bund) sowie der TV EntgO Bund.

16.9 Weitere wichtige Änderungen des TVÜ- Bund (HI7170596)

16.9.1 Techniker-, Meister- und Programmierzulagen (HI7170597)

Die Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund betreffend der Fortgeltung der Techniker-, Meister- und Programmierzulagen wird aufgehoben und durch die neue Besitzstandszulage in § 25 Abs. 3 TVÜ-Bund abgelöst.

16.9.2 § 8 TVÜ-Bund (Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg) (HI7170598)

Die Besitzstandszulage des § 8 TVÜ-Bund wurde letztmalig bis zum 31.12.2013 verlängert. Ab diesem Zeitpunkt gibt es keine Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege mehr.

16.9.3 § 9 TVÜ-Bund (Vergütungsgruppenzulagen) (HI7170599)

Die Frist zum Erreichen der Besitzstandszulage des § 9 TVÜ-Bund wurde bis zum 31.12.2013 verlängert. Ab dem 1.1.2014 kann der Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage nicht mehr erworben werden.

16.9.4 Bestandsschutz bei Ausgleichszulagen bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

(HI7170600)

Die Protokollerklärung zum 3. Abschn. TVÜ-Bund regelt übergangsweise die Überleitung von Beschäftigten mit Zahlungen nach §§ 25, 37 MTArb/MTArb-O bzw. § 56 BAT/BAT-O (Lohn- bzw. Vergütungssicherung bei Leistungsminderung). In der Protokollerklärung ist nunmehr aufgenommen worden, dass die fortgeltenden Bestimmungen auch auf die Zulage nach §§ 15 u. 16 TV EntgO Bund angewendet werden.

16.9.5 § 17 TVÜ-Bund (Übergangsrecht) (HI7170601)

Das Übergangsrecht des § 17 TVÜ-Bund zur Eingruppierung einschl. der Anlagen 2 und 4 TVÜ-Bund wird zum 1.1.2014 aufgehoben.

Lediglich die bisherige Regelung des § 17 Abs. 7 Satz 2 TVÜ-Bund betreffend die Neueinstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein vorheriges Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst bleibt aufrechterhalten.

16.9.6 § 18 TVÜ-Bund (Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit)

(HI7170602)

In § 18 TVÜ-Bund werden die Abs. 1 und 3 aufgehoben.

16.9.7 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (HI7170603)

In der neuen Nr. 10 der Anlage 5 zu § 23 TVÜ-Bund sind die Regelungen für **die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst** vereinbart worden. Die Regelung gilt bis zu einer Aufnahme der Tätigkeitsmerkmale in die Entgeltordnung. Sie gilt für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ab dem 1.1.2014.

Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten für die Dauer der Ausübung ihrer Tätigkeit eine pauschale Zulage i. H. v. 130 EUR monatlich (Nr. 10 Buchst. c Satz 1 der Anlage 5 zu § 23 TVÜ-Bund). Erhalten Beschäftigte eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage nach § 9 TVÜ-Bund, steht das dem Anspruch auf die Zulage nach Nr. 10 Buchst. c Satz 1 der Anlage 5 zu § 23 TVÜ-Bund nicht entgegen.