



Bundesverwaltungsamt



Beschäftigte in der Informationstechnik

Definitionen und Kommentierungen

Verfasser: Matthias Büning, Sabine Küpper und Simone Laufer
(alle Bundesverwaltungsamt)¹

KÖLN, im Juni 2020

¹ Zitiervorschlag:
„Büning-Küpper-Laufer, Definitionen und Kommentierungen zum Teil III Abschnitt 24 (IT-Teil) der Anlage 1 zum TV EntgO Bund in der Fassung vom Juni 2020“

Impressum

Herausgeber:

Bundesverwaltungsamt

Verfasser:

Matthias Büning

Sabine Küpper

Simone Laufer

Telefon: +49 (0) 22899 358-3900

Telefax: +49 (0) 22899 358-2802

E-Mail: beratung@bva.bund.de

Internet: www.eingruppierung.bund.de

Alle Urheberrechte bleiben vorbehalten. Die auf der Website des Bundesverwaltungsamtes hinterlegten Texte, Grafiken, Bildmaterialien, Videos sowie die zum Download bereitgestellten Publikationen sind urheberrechtlich geschützt. Wir behalten uns ausdrücklich alle Veröffentlichungs-, Vervielfältigungs-, Bearbeitungs- und Verwertungsrechte an den Inhalten vor.

Ohne vorherige Zustimmung dürfen die Inhalte ausschließlich für den privaten, nicht kommerziellen Gebrauch abgerufen, heruntergeladen, gespeichert und ausgedruckt werden, wenn dabei alle urheberrechtlichen (z. B. Quellenangaben) und anderen geschützten Hinweise in Bezug auf die Inhalte und die Inhalte selbst unverändert beibehalten werden.

Nachdruck und Vervielfältigungen jeglicher Art sind im Übrigen nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Bundesverwaltungsamtes - Stab IKV – gestattet.

E-Mail: kommunikation@bva.bund.de

Zu widerhandlungen werden straf- und zivilrechtlich verfolgt.

© Bundesverwaltungsamt

Public-Doc-Nr-Az-BVA VM 6-45-Beschäftigte in der Informationstechnik - Definitionen und Kommentierungen - Köln 2020. In der Fassung vom Juni 2020; Erstveröffentlichung: 02.05.2016

Verfasser: Büning, Küpper, Laufer - Alle Rechte vorbehalten.

Erklärung

Das Bundesverwaltungsamt unterstützt die Gleichberechtigung der Geschlechter in vollem Umfang. Aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Lesbarkeit wird - soweit es sich nicht um Formulierung aus Tarifvertragstexten o.ä. handelt, aber auf die gleichzeitige Verwendung geschlechterdifferenzierter Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Dieses Dokument enthält auch Links oder Verweise auf Internetauftritte Dritter. Das Bundesverwaltungsamt ist nicht verantwortlich für die Verfügbarkeit oder den Inhalt solcher Seiten und übernimmt hierfür keine Haftung.

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung (Tariftext)	2
3	Kommentierung zu den tarifrechtlichen Regelungen im IT-Bereich	6
3.1	Der Grundsatz der Spezialität	6
3.2	Entsprechende Tätigkeit und Ausbildungserfordernis	12
3.3	„Sonstige Beschäftigte“	13
3.4	Mischtätigkeiten	15
3.5	Folgen bei Nichterfüllung der „Voraussetzungen in der Person“	19
3.6	Struktur und Geltungsbereich des Teils III Abschnitt 24 inkl. Vorbemerkung	21
3.6.1	Struktur	22
3.6.1.1	mittlerer Dienst	23
3.6.1.2	gehobener Dienst	24
3.6.2	Geltungsbereich	25
3.6.2.1	Systeme der Informationstechnik	25
3.6.2.2	Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines IT-Systems	26
3.6.2.3	Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit	28
3.6.2.4	Beschäftigte in der Produktionssteuerung	29
3.6.2.5	Beschäftigte im IT-Servicemanagement	29
3.6.2.6	Nicht vom Teil III Abschnitt 24 umfasste Beschäftigte	33
3.6.2.7	Die Bildung von Arbeitsvorgänge und die Rollen nach ITIL®	34
3.6.3	Bisherige Rechtsprechung als Orientierung	37
3.6.4	Die einzelnen Entgeltgruppen	38
3.6.4.1	Die Entgeltgruppen 6 bis 9b	39
3.6.4.1.1	Entgeltgruppe 6	40
3.6.4.1.2	Entgeltgruppe 7	44
3.6.4.1.3	Entgeltgruppe 8	45
3.6.4.1.4	Entgeltgruppe 9a	48
3.6.4.1.5	Entgeltgruppe 9b	50
3.6.4.2	Die Entgeltgruppen 10 bis 13	51
3.6.4.2.1	Entgeltgruppe 10	51
3.6.4.2.2	Entgeltgruppe 11	58
3.6.4.2.3	Entgeltgruppe 12	64
3.6.4.2.4	Entgeltgruppe 13	80
4	Hinweise zu Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen	83
	Literaturverzeichnis	85
	Gliederung Teil III Abschnitt 24	88
	vergleichbar mittlerer Dienst	88

vergleichbar gehobener Dienst	89
vergleichbar höherer Dienst	90
Berufsbilder mittlerer Dienst	91
Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungsentwicklung	91
Fachinformatiker der Fachrichtung Systemintegration	91
Technischer Systeminformatiker	92
IT-System-Kaufleute / IT-System-Kaufmann	93
IT-Systemelektroniker / IT-System-Elektroniker	93
Beispielkatalog	94
Datenbankadministration und -weiterentwicklung	94
Fachadministration MACH	98
IT-Technik und IT-Netzwerk	99
Administration Web-Server / Web-Site	101
Systemadministration	103
Administration EDV und Kommunikationstechnik	107
Anwenderbetreuung	109
IT-Sicherheitsbeauftragte/r	110
IT-Schulungen	112
Kunden- und Servicemanagement	112
Abbildungsverzeichnis	114
Tabellenverzeichnis	115
Abkürzungsverzeichnis	116
Glossar	119
Stichwortverzeichnis	132
Änderungshistorie	134

1 Einleitung

Die neuen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Informationstechnik in Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung Bund ersetzen die in Teil II Abschnitt B der Anlage 1a zum BAT geregelten Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in der Datenverarbeitung (sog. DV-Teil). Der Anwendungsbereich dieser Tätigkeitsmerkmale ist in der Vorbemerkung zu Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung Bund neu konkretisiert worden. Weil die früheren Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung veraltet waren, haben sich die Tarifvertragsparteien (TVP) auf eine völlige Neufassung der IT-Merkmale **unter Abkehr von Tätigkeitsmerkmalen** mit rein IT-spezifischen Begrifflichkeiten verständigt, welche kontinuierlich an die fortdauernde rasche technische Entwicklung angepasst werden müssten. Die neuen Merkmale sind bewusst nicht mehr in Abhängigkeit von Maschinen, Systemen oder konkreten Funktionen geregelt worden, sondern zukunftsfähig mit abstrakten Merkmalen unter Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe, losgelöst von irgendwelchen Regelwerken, Standards oder Normen (wie z.B. ISO, DIN etc.). Im Einzelfall ist die auszuübende Tätigkeit unter das Tätigkeitsmerkmal zu subsumieren.

Da die neuen Tätigkeitsmerkmale für IT-Beschäftigte mit den früheren Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in der Datenverarbeitung kaum Gemeinsamkeiten aufweisen, **kann auch die hierzu ergangene Rechtsprechung nicht oder nur bedingt herangezogen werden**. Die TVP haben sich vor allem im Bereich des vergleichbar gehobenen Dienstes auf die unbestimmten Rechtsbegriffe der Ingenieursmerkmale gestützt, zu denen die Rechtsprechung herangezogen und ausgelegt werden kann.²

Bislang gibt es zu diesen unbestimmten Rechtsbegriffen für den Abschnitt 24 keine Erläuterungen. Im Nachfolgenden werden daher Definitionen, Auslegungen der Rechtsprechung und deren Anwendung beschrieben und kommentiert sowie Beispiele aus der Praxis dargestellt, um die neuen Tätigkeitsmerkmale zu erläutern.

² Vgl. Durchführungshinweise des BMI zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 in der Fassung der siebten Ergänzung vom 09. Juli 2019 (nachfolgend DFÜ-Hinweise) Abschnitt D 4.3.24, S. 197

2 Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung (Tariftext³)

Der Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung Bund gliedert sich in eine Vorbemerkung, die Entgeltgruppen 6 bis 13 mit ihren Tarifmerkmalen und die Protokollerklärungen 1 und 2⁴:

Vorbemerkung

¹Nach diesem Abschnitt sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. ²Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IT- und IT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. ³Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. ⁴Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. ⁵Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Merkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IT-Servicemanagement.

⁶Nicht unter diesen Abschnitt fallen Beschäftigte, die lediglich IT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IT-Fachleuten zuarbeiten lassen (z.B. Beschäftigte in der Personalwirtschaft und -entwicklung, auch wenn es dabei um die Betreuung von IT-Personal geht oder Beschäftigte in der Beschaffung, auch wenn IT-Systeme beschafft werden).

³ In der Fassung des Tarifvertrages über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) vom 5. September 2013, zuletzt geändert durch Änderungsarbeitsvertrag Nr. 5 vom 17. Februar 2017.

⁴ Hervorhebungen teilweise durch die Autoren

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1,
deren Tätigkeit sich mindestens zu einem **Drittel durch das Maß der Verantwortung** erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10
mit **mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung**,
die durch **ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe** bestellt sind und denen mindestens
 - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
 - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1
mit mindestens **dreijähriger praktischer Erfahrung**, deren Tätigkeit sich
durch **besondere Schwierigkeit und Bedeutung** oder durch **Spezialaufgaben** aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1
mit **mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung**, deren Tätigkeit sich
mindestens zu einem **Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung** oder durch **Spezialaufgaben**
aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10
mit mindestens **dreijähriger praktischer Erfahrung**,
die durch **ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe** bestellt sind und denen mindestens
 - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder

- b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10 **durch ausdrückliche Anordnung ständig** unterstellt sind.

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10,
deren Tätigkeit sich **durch besondere Leistungen** aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10,
deren Tätigkeit sich mindestens zu einem **Drittel durch besondere Leistungen** aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte mit **einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung** (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und **entsprechender Tätigkeit** sowie **sonstige Beschäftigte**, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a,
deren Tätigkeit **umfassende Fachkenntnisse** erfordert.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8,
deren Tätigkeit **zusätzliche Fachkenntnisse** erfordert.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7,
deren Tätigkeit **über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum** erfordert.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die **ohne Anleitung** tätig sind.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte mit **einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung** (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungs-entwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und **entsprechender Tätigkeit** sowie **sonstige Beschäftigte**, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Protokollerklärungen

- Nr. 1 **Besondere Leistungen** sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung **besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung** voraussetzt oder die **eine fachliche Weisungsbefugnis** beinhalten.
- Nr. 2 **Umfassende Fachkenntnisse** bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.

Hinweis:

Im Bereich des Bundes wurde im Rahmen der Tarifverhandlungen 2018 rückwirkend zum 1. März 2018 eine neue Entgeltgruppe 9c eingeführt (siehe Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes).

Folgende Eingruppierungsvorschriften der Entgeltordnung sind betroffen:

- Teil I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst)
- Teil III Abschnitt 2 (Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten)
- Teil III Abschnitt 13 (Beschäftigte im Forstdienst)
- Teil III Abschnitt 40 (Beschäftigte in der Steuerverwaltung)
- Teil V Abschnitt 2.3 (Beschäftigte bei der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung im Binnenbereich an Land)

In den oben genannten Eingruppierungsvorschriften wurde jeweils das Tätigkeitsmerkmal der (alten) Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 (Tätigkeit, die sich dadurch aus den anderen Fallgruppen heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist) der neuen Entgeltgruppe 9c zugeordnet.

Für den Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung Bund ergeben sich somit keinerlei Veränderungen!

3 Kommentierung zu den tarifrechtlichen Regelungen im IT-Bereich

3.1 Der Grundsatz der Spezialität

§ 3 TV EntgO Bund regelt die Geltung der einzelnen Teile I bis VI der EntgO Bund zueinander. Der Grundsatz der Spezialität bildet als allgemeiner Rechtsgrundsatz hier die Basis: Für das Verhältnis zwischen den als unbestimmte Rechtsbegriffen geregelten allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des Teils I und den besonderen Tätigkeitsmerkmalen der Teile II - VI gilt **nicht** das Günstigkeitsprinzip, sondern der Grundsatz der Spezialität, dies bedeutet, dass nicht die günstigere Entgeltgruppe, sondern die speziellere zugrunde zu legen ist.⁵

Erfüllt eine Tätigkeit ein Tätigkeitsmerkmal der Teile III, IV, V, VI, gilt nur dieses Tätigkeitsmerkmal. Ein Rückgriff auf die Teile I und II ist nicht zulässig.

Merksatz 1:

Eine Eingruppierung nach den allgemeinen Merkmalen (Teil I) scheidet aus, wenn es für die betreffende Tätigkeit ein spezielles tarifliches Merkmal gibt!⁶ Hier ist das

⁵ Vgl. DFü-Hinweise C 2.3.1, S. 32 und auch Urteil BAG vom 05.07.2006 - Az.: 4 AZR 555/05 m.w.N.: „Bei der tariflichen Eingruppierung von Arbeitnehmern unter Anwendung von Vergütungssystemen finden sich neben den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen häufig spezielle tarifliche Merkmale für bestimmte Tätigkeiten. Dabei kann uU eine Tätigkeit grundsätzlich die Merkmale sowohl einer speziellen als auch einer allgemeinen Vergütungsgruppe erfüllen. In derartigen Konstellationen sind nach dem Grundsatz der Spezialität, nach dem bei einer Konkurrenz zwischen einer allgemeinen und einer speziellen Norm die Spezialregelung vorgeht, allein die speziellen Tätigkeitsmerkmale maßgeblich. Diesen Rechtsgrundsatz haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes für das Verhältnis zwischen allgemeinen und besonderen Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT B/L in der Vorbemerkung Nr. 1 zu allen Vergütungsgruppen ausdrücklich normiert. Eine Eingruppierung nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen scheidet demnach aus, wenn es für die betreffende Tätigkeit spezielle tarifliche Tätigkeitsmerkmale gibt [...]. Dieser Grundsatz gilt nicht nur für die Vergütungsordnung des BAT, sondern als allgemeine Regel auch bei anderen Vergütungssystemen, die auf Tätigkeitsmerkmalen aufbauen. Wenn die Normgeber eine konkrete Tätigkeit mit einer bestimmten Wertigkeit innerhalb des Gefüges eines Vergütungssystems versehen, ist bei Fehlen entgegenstehender Anhaltspunkte davon auszugehen, dass die Bewertung der Tätigkeit abschließend ist. Selbst wenn die Tätigkeit darüber hinaus die Merkmale einer allgemeinen Vergütungsgruppe erfüllt, würde es dem - durch die Schaffung der speziellen Tätigkeitsmerkmale erkennbaren - Willen der Normgeber verstoßen, insoweit zu einer abweichenden Bewertung zu kommen. Deshalb ist regelmäßig bei einer Erfüllung eines in einer Eingruppierungsnorm genannten Tätigkeitsbeispiels eine Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe auf Grund allgemeiner Merkmale nicht möglich [...]“

⁶ Vgl. auch ständige Rechtsprechung des BAG: Urteil BAG vom 05.07.2006 - Az.: 4 AZR 555/05 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Lehrer Nr. 103; Urteil BAG vom 10.09.1980 - Az.: 4 AZR 692/78 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 40; Urteil BAG vom 04.04.1984 - Az.: 4 AZR 81/82 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 88; Urteil BAG vom 18.05.1994 - Az.: 4 AZR 524/93 - m.w.N., BAGE 77, 23, 39

Prüfvorgehen vom Speziellen zum Allgemeinen (beginnend bei den speziellen Teilen IV bis VI, dann Teile III, II, I) zu beachten.

Die Tätigkeitsmerkmale des Teils III sind besondere Tätigkeitsmerkmale, die für Beschäftigte in allen Ressorts gelten (§ 3 Abs. 2 Satz 1 TV EntgO Bund). Die Prüfung der Teile IV, V und VI gehen der Prüfung des Teil III voraus: Nur wenn kein Tätigkeitsmerkmal dieser spezielleren Teile einschlägig ist, ist der Teil III in seinen Abschnitten und Tätigkeitsmerkmalen zu prüfen. Sobald hier ein Tätigkeitsmerkmal erfüllt ist, greift erneut der Grundsatz der Spezialität, womit ein Ausweichen auf die anderen Teile, hier den Teil I und II ausgeschlossen ist.

In der Protokollerklärung zu § 3 TV EntgO Bund wird ausdrücklich angeführt, dass die Prüfung und Feststellung der Geltung von Tätigkeitsmerkmalen der einzelnen Teile der Entgeltordnung **für jeden Arbeitsvorgang gesondert** erfolgt.^{7 8}

Protokollerklärung zu § 3:

Die Geltung von Tätigkeitsmerkmalen der einzelnen Teile ist für jeden Arbeitsvorgang (Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 [Bund] Abs. 2 TVöD) gesondert festzustellen.

Merksatz 2:

Das Spezialitätsprinzip bezieht sich nicht auf die gesamte Tätigkeit eines Beschäftigten, sondern jeweils auf den zu bewertenden Arbeitsvorgang. Die Geltung von Tätigkeitsmerkmalen der einzelnen Teile ist daher (auch bei Misch Tätigkeiten) für **jeden einzelnen Arbeitsvorgang** gesondert festzustellen!

Merksatz 3:

⁷ Vgl. auch Urteil BAG vom 04.07.2012 - Az.: 4 AZR 673/10 - Leitsatz des Gerichts u.a. „Das in den Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT normierte Spezialitätsprinzip bezieht sich nicht auf die gesamte Tätigkeit eines Angestellten, sondern jeweils auf den zu bewertenden Arbeitsvorgang.“ und Urteil BAG vom 28.01.2009 - Az.: 4 AZR 13/08 - Leitsatz des Gerichts: „Aus dem eingruppierungsrechtlichen Spezialitätsgrundsatz ergibt sich, dass bei Misch Tätigkeiten jeder einzelne Arbeitsvorgang dem jeweils speziellen Tätigkeitsmerkmal innerhalb des tariflichen Vergütungssystems zugeordnet wird, ohne dass es auf eine vorherige Zuordnung der Gesamttätigkeit des Angestellten zu bestimmten Tatbestandselementen der Tätigkeitsmerkmale (z.B. Technischer Angestellter) ankommt.“

⁸ Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 Abs. 2 TVöD (Bund) sind Arbeitsvorgänge die Arbeitsleistungen (einschließlich der Zusammenhangsarbeiten), die - bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten - bei natürlicher Betrachtung zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Dabei ist jeder Arbeitsvorgang als solcher einheitlich zu bewerten und darf hinsichtlich der nach den Tätigkeitsmerkmalen definierten Anforderungen in sich zeitlich nicht aufgespalten werden. Anknüpfend an diese Protokollerklärung bzw. wort- oder inhaltsgleiche Bestimmungen des BAT oder des TV-L wird der Begriff des Arbeitsvorganges im tarifrechtlichen Sinne nach ständiger Rechtsprechung des BAG als eine unter Hinzurechnung von Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit verstanden, die zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führt (vgl. auch Urteil BAG vom 19.05.2010 - Az.: 4 AZR 912/08 - ZTR 2010, S. 577 m.w.N.; Urteil BAG vom 27.07.1994 - 4 AZR 593/93 - AP Nr. 5 zu § 12 AVR Caritasverband m.w.N.).

Maßgebend für die Bildung eines Arbeitsvorgangs ist das tatsächlich abgrenzbare Arbeitsergebnis. Dafür sind alle zu diesem Ergebnis führenden Einzeltätigkeiten und Zusammenhangstätigkeiten zusammenzufassen.⁹ Wiederkehrende, gleichartige und gleichwertige Tätigkeiten können dabei zusammengefasst werden, solche mit unterschiedlicher Wertigkeit jedoch nicht.¹⁰ Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten und Arbeitsschritte der Aufgabe / Tätigkeit bleibt dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem das Arbeitsergebnis definiert und damit die Bestimmung des Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand der in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale zu bewerten.¹¹

In der Niederschriftserklärung Nr.1 wird zu § 3 TV EntgO Bund der Inhalt der Regelung anhand von Beispielen erläutert.¹² Klargestellt wird auch, dass bei einer Eingruppierung nach „Funktionsmerkmalen“¹³ es nicht auf die bloße Bezeichnung der Tätigkeit oder die Funktion des Beschäftigten bzw. die organisatorische Eingliederung ankommt, sondern auf die **auszuübende** - nicht auf die ausgeübte - **Tätigkeit**^{14 15}. Die Auffangfunktion

⁹ Vgl. auch Urteil BAG vom 28.02.2018 - Az.: 4 AZR 816/16 - Rn. 24 m.w.N.: „Einzeltätigkeiten können jedoch dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Dafür reicht die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte übertragen zu können, solange sie nach der tatsächlichen Arbeitsorganisation des Arbeitgebers als einheitliche Arbeitsaufgabe einer Person real übertragen sind. Tatsächlich getrennt sind Arbeitsschritte nicht, wenn sich erst im Laufe der Bearbeitung herausstellt, welchen tariflich erheblichen Schwierigkeitsgrad der einzelne Fall aufweist [...]“

¹⁰ Vgl. DFÜ-Hinweise B 1.3.2, S. 18.2

¹¹ Vgl. Urteil BAG vom 28.02.2018 - Az.: 4 AZR 816/16 - Rn. 25 m.w.N.: „Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt bei der Bestimmung der Arbeitsvorgänge außer Betracht. Erst nachdem der Arbeitsvorgang bestimmt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten [...]. Etwas anderes gilt auch dann nicht, wenn die Tarifvertragsparteien verschiedene Beispiele für schwierige Tätigkeiten angeführt haben. Damit haben sie die Bewertung von Einzeltätigkeiten festgelegt, nicht aber die Bestimmung von Arbeitsvorgängen vorgegeben, die gerade nicht nach der Wertigkeit der Einzeltätigkeiten, sondern vielmehr ohne Rücksicht auf diese vorzunehmen ist. [...] Es kommt für die tarifliche Bewertung nicht darauf an, ob und inwieweit Einzelaufgaben verwaltungstechnisch verschiedenen Beschäftigten zugewiesen werden könnten, solange sie im Zusammenhang als eine einheitliche Arbeitsaufgabe tatsächlich einer Person übertragen sind [...]“

¹² Vgl. DFÜ-Hinweise C 2.3.8, S. 37

¹³ Vgl. DFÜ-Hinweise B 1.3.2, S. 18.2: „Bei einem Funktionsmerkmal werden unter Verwendung einer Beschäftigungs- oder Berufsbezeichnung typische Aufgaben und Tätigkeiten zusammengefasst (z.B. Arzt, Hausmeister, Sachgebietsleiter in der Steuerverwaltung etc.). Das hat zur Folge, dass die gesamte Tätigkeit der/des Beschäftigten in dieser Funktion als einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten ist. Bei diesen Tätigkeitsmerkmalen wurde durch ihre Zuordnung zu einer Entgeltgruppe bereits eine eindeutige Wertung durch die Tarifvertragsparteien vorgenommen; ob möglicherweise dadurch auch allgemeine Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind, ist nicht mehr zu prüfen.“

¹⁴ Vgl. hierzu auch § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund), welcher auf die auszuübende Tätigkeit abstellt: „Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe **eingruppiert**, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.“ (= Tätigkeitsprinzip und Tarifautomatik). Welche Tätigkeit der Beschäftigte auszuüben hat, bestimmt sich nach seinem Arbeitsvertrag und den weiteren Ausführungen in der Tätigkeitsbeschreibung. In den vertraglich gezogenen Grenzen kann der Arbeitgeber

des Teils I gilt bzgl. der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 - 12 nur, wenn die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat.

Beispiel: Ein Beschäftigter in einer Verwaltungsbehörde hat Programmieraufgaben auf FH- bzw. Bachelor-Niveau für eine dort eingesetzte Fachanwendung zu erledigen. Er ist organisatorisch einem Fachreferat und nicht der zentralen IT-Abteilung zugeordnet. Dennoch fällt seine Programmiertätigkeit nach den Vorbemerkungen zu Teil III Abschnitt 24 des TV EntgO Bund unter diesen Spezialteil und damit unter den Spezialitätsgrundsatz der Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte der Informationstechnik und nicht unter die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im (allgemeinen) Verwaltungsdienst (Teil I der EntgO Bund).

Merksatz 4:

Es kommt auf die **auszuübende** - nicht auf die ausgeübte - **Tätigkeit** an!

Merksatz 5:

Ob eine bestimmte Tätigkeit nach Teil III Abschnitt 24 des TV EntgO Bund oder nach einem anderen Teil / Abschnitt der EntgO Bund zu bewerten ist, ist auch davon abhängig, was der Tätigkeit das **Gepräge** gibt¹⁶. Es muss sich also um ganz typische Tätigkeiten in Bezug auf den übertragenen Aufgabenbereich handeln.

Es kommt somit darauf an, ob der Schwerpunkt der auszuübenden Tätigkeit überwiegend den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte in der Informationstechnik in Teil III Abschnitt 24 des TV EntgO Bund oder überwiegend der Verwaltung oder anderen Aufgabenbereichen zuzurechnen ist. Die Qualität der Aufgabenerledigung, also die Frage, ob eine Tätigkeit gut oder schlecht ausgeübt wird, spielt für die Zuordnung der Arbeitsvorgänge zu den Tätigkeitsmerkmalen keine Rolle.¹⁷

Ausschlaggebend ist für die Zuordnung auch, welche **einschlägige** Ausbildung (Berufsausbildung / Hochschulbildung) für die **auszuübende Tätigkeit** **tariflich**

durch Ausübung seines Direktionsrechts gem. [§ 106 Gewerbeordnung \(GewO\)](#) die vom Beschäftigten geschuldete, also von ihm auszuübende Tätigkeit konkretisieren. Die mit den im Arbeitsumfeld tätigen Kollegen und gegebenenfalls auch mit dem unmittelbaren Fachvorgesetzten abgestimmte Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit durch den Beschäftigten ohne - auch nur stillschweigende - diesbezügliche Zustimmung der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle des öffentlichen Arbeitgebers hingegen vermag einen Anspruch des Tarifbeschäftigten auf Höhergruppierung nicht zu begründen. (vgl. hierzu Urteil des BAG vom 26.03.1997, Az.: 4 AZR 489/95 m.w.N.; zuletzt auch Urteil LAG Köln vom 20.01.2016 - Az.: 11 Sa 460/15)

¹⁵ Aufgrund des sog. „Tätigkeitsprinzips“ (§ 12 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 TVöD - Grundsatz des Tätigkeitsprinzips) gilt diese Festlegung grundsätzlich für alle Beschäftigten, es sei denn, es ist ein organisatorischer Geltungsbereich explizit vereinbart (z.B. Beschäftigte in Kassen).

¹⁶ Vgl. auch ständige Rechtsprechung des BAG - für den Bereich Sozialarbeiter / Sozialpädagogen: Urteile vom 04.09.1996 - Az.: 4 AZR 174/95 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 217 - ZTR 1997, 73 - und vom 01.08.2001 - Az.: 4 AZR 298/00)

¹⁷ Vgl. DFÜ-Hinweise B 1.3.2, S. 18.2

gefordert wird, d.h. es muss eine **entsprechende Tätigkeit** vorliegen, die eine bestimmte Ausbildung notwendig macht.

Für die Arbeitsplatz-/Stellenbewertung ist somit nicht die berufliche Ausbildung des Beschäftigten, **sondern allein die auszuübende Tätigkeit maßgebend**. Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation des Beschäftigten.

Merksatz 6:

Darauf, welche Ausbildung der Beschäftigte tatsächlich hat, kommt es letztendlich nicht an.

Praxisbeispiel: Ein Beschäftigter mit einem FH- bzw. Bachelor-Abschluss der Informatik ist innerhalb einer Verwaltungsbehörde einem Fachreferat zugeordnet und hat eine Aufgabe wahrzunehmen, bei der er die von der zentralen IT-Abteilung bzw. einem IT-Dienstleister bereitgestellte und laufend weiterentwickelte Fachwendung / Anwendungssoftware daraufhin zu prüfen hat, ob die fachlichen Anforderungen komplett und richtig umgesetzt wurden. Jedweden Anpassungs- bzw. Weiterentwicklungsbedarf für diese Fachanwendung hat er an die zentrale IT-Abteilung zur Ausführung und Umsetzung weiterzuleiten. Bei diesen Aufgaben handelt es sich nicht um „Test“ (Programmierung und Testen resultiert in der eigentlichen Software) und „Optimierung“ (Beseitigung von erkannten Mängeln und Schwächen) im engeren Sinne bzw. der Sätze 2 und 3 der Vorbemerkungen zu Teil III Abschnitt 24 des TV EntgO Bund, sondern um Plausibilitätsprüfungen, ob die (inhaltlichen und auch formalen) Anforderungen des Fachreferates berücksichtigt wurden. Die Bewertung des Arbeitsvorgangs hat daher nach den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte im Verwaltungsdienst (Teil I der EntgO Bund) zu erfolgen.

Wichtig:

Konkretisiert wird dieses qualitative Element des Gepräges in der Rechtsprechung regelmäßig um eine quantitative Komponente: Von einem prägenden Einfluss einer Teiltätigkeit auf die tarifliche Bewertung des gesamten Arbeitsvorgangs kann regelmäßig dann ausgegangen werden, wenn die speziellen Tätigkeitsmerkmale von dem Beschäftigten „mit seiner überwiegenden Tätigkeit“ oder „mit mindestens 50 % seiner Arbeitszeit“ erfüllt werden. In der Regel sind daher Teiltätigkeiten, die speziellen Tätigkeitsmerkmalen unterliegen, nur dann prägend für den gesamten Arbeitsvorgang, wenn sie mehr als die Hälfte der für den gesamten Arbeitsvorgang aufzuwendenden Arbeitszeit ausmachen.^{18 19} Von Gepräge kann hingegen nicht gesprochen werden,

¹⁸ Vgl. Urteil BAG vom 04.07.2012 - Az.: 4 AZR 673/10: „Besteht ein Arbeitsvorgang aus mehreren Einzeltätigkeiten, die zum Teil dem allgemeinen Verwaltungsdienst und zum Teil den spezielleren Tätigkeitsmerkmalen zuzuordnen sind, sind die spezielleren Tätigkeitsmerkmale für die Bewertung des Arbeitsvorgangs dann insgesamt heranzuziehen, wenn die diesen zuzuordnenden Einzeltätigkeiten dem gesamten Arbeitsvorgang das Gepräge geben. In der Regel sind Einzeltätigkeiten, die den spezielleren Tätigkeitsmerkmalen unterliegen,

wenn die fraglichen Tätigkeiten lediglich einen geringen Teil der zu erbringenden Arbeitsleistung darstellen²⁰.

Aus der Praxis: Die Abgrenzung bzw. Zuordnung kann in der Praxis durchaus problematisch sein. So ist es in vielen Behörden üblich, in den einzelnen Fachbereichen für die (fachliche) Betreuung der jeweiligen Fachverfahren Mitarbeiter als sog. „IT-Koordinatoren“ (synonym finden sich auch Bezeichnungen wie Anwendungsbetreuer, Key User, Power User, IT-Beauftragter oder Fachkoordinator) einzusetzen.

Sie bilden quasi eine "Drehscheibe zwischen der IT und dem Fachbereich" und wirken bei Updates mit, vergeben Benutzerrollen und -rechte, beseitigen einfache Störungen oder hinterlegen auch nur Vorlagen / Vordrucke o.ä. im jeweiligen Fachverfahren. Die zuvor genannten Aufgaben als „IT-Koordinator" bilden einen eigenen Arbeitsvorgang, der von den übrigen IT-Tätigkeiten oder Sachbearbeiter-Tätigkeiten abzutrennen und gesondert zu bewerten ist.

Die Bewertung dieses Arbeitsvorgangs richtet sich danach, ob innerhalb des Arbeitsvorgangs die einzusetzenden IT-spezifischen Fachkenntnisse oder die fachbezogenen Kenntnisse (aus der fachspezifischen Ausbildung bzw. die für die Erledigung der konkreten Fachaufgabe benötigt werden) überwiegen. Siehe hierzu auch die obigen Ausführungen zum „Gepräge der Tätigkeiten“.

Bei den o.g. „IT-Koordinatoren" stehen die fachbezogenen Kenntnisse i.d.R. im Vordergrund. Ziel der Tätigkeit ist es, die anderen Nutzer fachlich darin so zu unterstützen, dass sie ihre Aufgaben mit den Funktionalitäten der Fachanwendung erledigen können. Lediglich bei „IT-Koordinatoren", denen zeitlich überwiegend klassische zentrale IT-Aufgaben übertragen worden sind, dürften IT-spezifische Fachkenntnisse im Vordergrund stehen.

Die Betreuung der Fachanwendung hinsichtlich der Inhalte und ggf. auch die Vergabe von Berechtigungen in Verfahren ist originär eine Fach- und nicht eine IT-Aufgabe, d.h., dass eine Bewertung nach den besonderen Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte in der Informationstechnik in Teil III Abschnitt 24 des TV EntgO Bund nicht in Betracht kommt. Die einzusetzenden Fachkenntnisse werden durch mehr oder minder IT-spezifische Fachkenntnisse lediglich ergänzt. Denn mit fortschreitender IT-Durchdringung der Arbeitswelt und existierender Arbeitsprozesse sind auf jedem Arbeitsplatz zumindest IT-Grundkenntnisse erforderlich.²¹

nur dann prägend für den gesamten Arbeitsvorgang, wenn sie mehr als die Hälfte der für diesen Arbeitsvorgang insgesamt aufzuwendenden Arbeitszeit ausmachen.“

¹⁹ Vgl. Urteil BAG vom 08.11.2006 - Az.: 5 AZR 706/05 m.w.N., NZA 2007, S. 321

²⁰ Vgl. Urteil BAG vom 26.05.1993 - Az.: 4 AZR 358/92

²¹ so auch Bayerischer Kommunalen Prüfungsverband - Stellenbewertung „Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik“ - Verfasser: Franz Schnitzenbaumer, Armin Köbler, Martin Hofmann -
URL: http://www.bkpv.de/ver/html/gb2017/schnitzenbaumer_koebler_hofmann_17.htm

Auch wenn für die Arbeitsplatz-/Stellenbewertung nicht die berufliche Ausbildung des Beschäftigten - in der Regel verfügen sie über keine einschlägige IT-Ausbildung, sondern über eine fachbezogene andere Ausbildung (z.B. als Verwaltungsfachangestellter, Verwaltungs[fach]wirt, eine einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung etc.), sondern allein die auszuübende Tätigkeit maßgebend ist, ist als erster Anhaltspunkt für die Zuordnung zu den maßgeblichen Tätigkeitsmerkmalen die Frage „Ist für die Ausübung / Wahrnehmung der jeweiligen Tätigkeiten zwingend eine IT-spezifische Ausbildung (seit es eine einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung oder abgeschlossene Berufsausbildung) erforderlich oder überwiegen doch die fachbezogenen Kenntnisse?“ hilfreich.

3.2 Entsprechende Tätigkeit und Ausbildungserfordernis

Der Teil III Abschnitt 24 des TV EntgO Bund fordert für bestimmte Eingruppierungen neben subjektiven Voraussetzungen (u.a. Ausbildung) zusätzlich eine „entsprechende“ Tätigkeit (objektive Voraussetzung).²²

Bei der Anforderung der „entsprechenden Tätigkeiten“ handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff²³. Eine solche Tätigkeit liegt nach der ständigen Rechtsprechung des BAG dann vor, wenn die Tätigkeit des Beschäftigten sich auf die konkrete Fachrichtung der jeweiligen Ausbildung bezieht²⁴ und die Tätigkeit gerade die durch die Ausbildung erworbenen Fähigkeiten erfordert²⁵. Nicht ausreichend ist es, wenn die entsprechenden Kenntnisse des Beschäftigten für seinen Aufgabenbereich nützlich oder wünschenswert sind^{26 27}. Die Tätigkeit entspricht vielmehr nur dann der tatbestandlich geforderten Ausbildung, wenn die Ausbildung das adäquate und zur Ausübung der konkreten Tätigkeit befähigende Mittel ist²⁸. Aus diesem Grunde müssen die Kenntnisse für die Erledigung der dem Beschäftigten übertragenen Aufgaben erforderlich, d.h. notwendig sein^{29 30 31}.

²² Hinweis zur Prüfreihenfolge im Rahmen der Stellenbewertung: Für die Bewertung von Arbeitsvorgängen ist vor der Prüfung der subjektiven Voraussetzung zunächst das objektive Erfordernis zu prüfen.

²³ Vgl. Urteil BAG vom 08.05.1985 - Az.: 4 AZR 387/83 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 104

²⁴ Vgl. Urteil BAG vom 28.01.1998 - Az.: 4 AZR 164/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: DRK Nr. 6

²⁵ Vgl. Urteil BAG vom 19.01.2000 - Az.: 4 AZR 837/98 - BAGE 93, 238 = AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 277

²⁶ Vgl. Urteil BAG u.a. vom 05.11.2003 - Az.: 4 AZR 632/02- m.w.N.; Urteil BAG vom 08.09.1999 - Az.: 4 AZR 688/98 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 271

²⁷ Aufgrund des sog. „Tätigkeitsprinzips“ (§ 12 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 TVöD) ist eine nachgewiesene Ausbildung oder Fortbildung regelmäßig nicht eingruppierungsrelevant, wenn sie für die Aufgabenwahrnehmung nicht erforderlich ist.

²⁸ Vgl. u.a. Urteil BAG vom 11.11.1998 - Az.: 4 AZR 697/97 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 261

²⁹ Vgl. u.a. Urteil BAG vom 11.11.1998 - Az.: 4 AZR 697/97 - a.a.O.

³⁰ Vgl. Urteil BAG vom 11.02.2004 - Az.: 4 AZR 42/03 m.w.N.

Merksatz 7:

Eine entsprechende Tätigkeit ist die, zu der die verlangte Ausbildung befähigt. Nicht ausreichend ist es, wenn die vorhandenen Kenntnisse des Beschäftigten für seinen Aufgabenbereich nützlich oder wünschenswert sind.

Merksatz 8:

Sind von einem Tarifbeschäftigten gegebenenfalls immer nur bestimmte, eng abgegrenzte Teilleistungen aus dem tariflich geforderten Berufsbild zu erbringen, so kann daraus eine „entsprechende Tätigkeit“ im tariflichen Sinne nicht abgeleitet werden, weil es in diesem Fall an einer dem Berufsbild entsprechenden Vielfalt und Breite der Tätigkeiten mangelt.

Das Wort „entsprechend“, mit dem die TVP den Kenntnisstand des Beschäftigten mit der ihm übertragenen Tätigkeit in ein funktionales Verhältnis stellen, verbietet es, aus der fachlichen Qualifikation des Beschäftigten auf die Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit zu schließen.

Merksatz 9:

Das Vorhandensein einer bestimmten Ausbildung führt bei Vorliegen einer geringwertigen Tätigkeit nicht zu einer höheren Eingruppierung!

Ob ein Beschäftigter eine seiner Ausbildung entsprechende Tätigkeit auszuüben hat, ist nur feststellbar, wenn im Einzelnen dargelegt ist, welche Kenntnisse und Fertigkeiten ihm die Ausbildung vermittelt hat und aus welchen Gründen er seine Aufgabe (= auszuübende Tätigkeit) ohne diese Kenntnisse und Fertigkeiten nicht ordnungsgemäß erledigen kann.³² Damit weist die Rechtsprechung darauf hin, dass bestimmte auszuübende Tätigkeiten eine Ausbildung erfordern. Wichtig dabei ist, dass immer von der **auszuübenden Tätigkeit** auszugehen ist.

3.3 „Sonstige Beschäftigte“

Die Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Entgeltgruppen im Teil III Abschnitt 24 des TV EntgO Bund enthalten neben der Anforderung einer Vor- oder Ausbildung alternativ die Anforderung des „sonstigen Beschäftigten“.

Die Regelungen zu den „sonstigen Beschäftigten“ sind gegenüber der Definition der „sonstigen Angestellten“ in der Anlage 1a zum BAT unverändert geblieben. Insbesondere sind die Voraussetzungen für den sog. „sonstigen Beschäftigten“ nicht

³¹ Vgl. auch gleichlaufende DFü-Hinweise D 2.2.2 Entgeltgruppen 5 bis 9a - hier Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, S. 84 und D 2.2.4 Entgeltgruppen 13 bis 15 - hier Entgeltgruppe 13, S.89 jeweils m.w.N.

³² Vgl. Urteile BAG u.a. vom 05.11.2003 - Az.: 4 AZR 632/02 - m.w.N.; vom 08.09.1999 - Az.: 4 AZR 688/98 - zu I 3 c bb (1) der Gründe; vom 21.10.1998 - Az.: 4 AZR 629/97 - zu 6 a der Gründe, BAGE 90, 53; vom 18.05.1977 - Az.: 4 AZR 18/76 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 97

abgesenkt worden. Damit sind Beschäftigte, die die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Vor- oder Ausbildung nicht erfüllen, unter den gleichen Voraussetzungen wie nach der Anlage 1a zum BAT wie Beschäftigte eingruppiert, die über die geforderte Vor- oder Ausbildung verfügen. Zum einen muss in dem Tätigkeitsmerkmal alternativ der „sonstige Beschäftigte“ geregelt sein, zum anderen muss die oder der Beschäftigte die unveränderten Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen, d.h. die Beschäftigten müssen **„aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“**.

Nach der Niederschriftserklärung Nr. 4 zur Anlage 1 des TV EntgO Bund haben sich Bund und Gewerkschaften bezüglich des „sonstigen Beschäftigten“ auf Folgendes verständigt:

„In einzelnen Abschnitten des alten Rechts unterschiedlich gefasste Tätigkeitsmerkmale, insbesondere Tätigkeitsmerkmale mit „sonstigen Beschäftigten“ und tätigkeitsbezogenen Heraushebungen, werden in der Entgeltordnung in einem nunmehr einheitlichen Aufbau aufgeführt. Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass durch diese Vereinheitlichung keine materiellen Änderungen beabsichtigt sind.“

Zur Regelung der Fälle, in denen Beschäftigte weder die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Vorbildung oder Ausbildung noch die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen (oder der „sonstige Beschäftigte“ in einem Tätigkeitsmerkmal nicht geregelt ist) siehe § 12 TV EntgO Bund und Teil C Ziffer 3.11 der Durchführungshinweise des BMI zu den neuen Eingruppierungsvorschriften.³³

„Sonstige Beschäftigte“ sind Beschäftigte, die nicht über die jeweils geforderte Vorbildung oder Ausbildung verfügen. Sie müssen aber alle übrigen in den Tätigkeitsmerkmalen genannten Anforderungen erfüllen, d.h. sie müssen **kumulativ** über die „Fähigkeiten und Erfahrungen“ verfügen, die denen der in den Tätigkeitsmerkmalen genannten ausgebildeten Beschäftigten entsprechen; außerdem muss die auszuübende „entsprechende Tätigkeit“ derartige Fähigkeiten und Erfahrungen erfordern und damit den Zuschnitt der Tätigkeit der in den Tätigkeitsmerkmalen genannten ausgebildeten Beschäftigten haben.

Für die Anerkennung als „Sonstiger Beschäftigte“ wird zwar nicht ein Wissen und Können verlangt, wie es durch die abgeschlossene Hochschulausbildung (im Bereich des vergleichbar gehobenen Dienstes) bzw. durch die abgeschlossene Berufsausbildung (im Bereich des vergleichbar mittleren Dienstes) vermittelt wird, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebiets,

³³ Vgl. DFü-Hinweise D 1.4, S. 64 und C 3.11, S. 48

wobei allerdings Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem eng begrenzten Teilgebiet der (wissenschaftlichen) Ausbildung nicht ausreichend sind.³⁴

Es ist rechtlich möglich, aus der ausgeübten Tätigkeit eines Beschäftigten Rückschlüsse auf seine Fähigkeiten und Erfahrungen zu ziehen.³⁵ Daraus können jedoch weder der Rechtssatz noch der allgemeine Erfahrungssatz hergeleitet werden, dass immer dann, wenn ein „sonstiger Beschäftigter“ eine „entsprechende Tätigkeit“ ausübt, dieser auch über „gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen“ im tariflichen Sinne verfügt. Auch wenn der Beschäftigte eine „entsprechende Tätigkeit“ ausübt, muss individuell geprüft werden, ob er das Wissensgebiet eines Beschäftigten mit der in der ersten Alternative vorausgesetzten Ausbildung (abgeschlossene Hochschulausbildung bzw. abgeschlossene Berufsausbildung) mit ähnlicher Gründlichkeit beherrscht.³⁶

Merksatz 10:

Wichtig für die Anerkennung „gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen“ ist insbesondere eine Verwendungsbreite, die den Beschäftigten ähnlich vielfältig einsatzfähig macht, wie jemanden, der über die vorausgesetzte Vor- und Ausbildung verfügt.

Merksatz 11:

Die Feststellung, ob jemand als „Sonstiger Beschäftigter“ anerkannt werden kann, bedarf einer individuellen Prüfung, die eine Rückschau auf die letzten zurückliegenden Jahre und Tätigkeiten bildet. Für Berufsanfänger kommt daher die Eingruppierung als „Sonstiger Beschäftigter“ nicht in Betracht.

Siehe ausführlicher hierzu auch Publikation zum Thema „Sonstige Beschäftigte - Definition und Vorgehensweise“.³⁷

3.4 Misch Tätigkeiten

Die Arbeitsplatzbewertung kann sich in der Praxis schwierig gestalten, wenn auf dem zu bewertenden Arbeitsplatz verschiedene Arbeitsvorgänge mit unterschiedlichen tariflichen Anforderungen³⁸ und Wertigkeiten anfallen (sog. Misch Tätigkeiten). Ebenso

³⁴ Vgl. z.B. Urteil LAG Köln vom 11.06.2013 - Az.: 11 Sa 46/13 -, Rn. 26 und Urteile BAG vom 22.03.2000 - Az.: 4 AZR 116/99 m.w.N und vom 18.12.1996 - 4 AZR 319/95 - m.w.N, AP Nr. 221 zu §§ 22, 23 BAT 1975

³⁵ Vgl. z.B. Urteil BAG vom 08.10.1997, a.a.O.; Urteil BAG vom 18.12.1996, a.a.O.; Urteil BAG vom 29.09.1992 - Az.: 4 AZR 1161/79 - AP Nr. 66 zu §§ 22, 23 BAT 1975

³⁶ Vgl. Urteil BAG vom 18.12.1996, a.a.O.

³⁷ abrufbar unter:

https://www.bva.bund.de/DE/Services/Behoerden/Beratung/Beratungszentrum/Eingruppierung/documents/stda_eingruppierung.html

³⁸ Vgl. DFü-Hinweise B 1.3.2, S. 18.2: „Unter einer „Anforderung“ sind die einzelnen Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals, wie z.B. „Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung...“ (= personenbezogene Anforderung) oder „...deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert“ (= tätigkeitsbezogenen Anforderung) zu verstehen, die jeweils für sich genommen erfüllt sein müssen, damit das Tätigkeitsmerkmal

schwierig kann sich eine Bewertung gestalten, bei der die gebildeten Arbeitsvorgänge nicht das geforderte zeitliche Maß von mindestens 50% innerhalb derselben kleinsten Gliederungseinheit der EntgO³⁹ erreichen.

Für die Bewertung von Misch Tätigkeiten gelten die Eingruppierungsgrundsätze, die sich aus § 12 TVöD (Bund) ergeben und die hierzu ergangene umfangreiche und ständige Rechtsprechung des BAG zu der inhaltsgleichen Vorgängerregelung des § 22 Abs. 2 BAT. Bei der Bewertung von Misch Tätigkeiten schließen sich der Bildung von Arbeitsvorgängen und deren Einzelbewertung die folgenden vier bzw. fünf Schritte an:⁴⁰

- Schritt 1: Häufigkeitsprüfung
- Schritt 2: Betrachtung der Anforderungen der einzelnen Arbeitsvorgänge
- Schritt 3: Entgeltgruppenbetrachtung
- Schritt 4: abschließende Gesamtbewertung des Arbeitsplatzes
- Schritt 5: ggf. Prüfung von Voraussetzungen in der Person

Bei der Betrachtung der Anforderungen der einzelnen Arbeitsvorgänge im Rahmen der Bewertung von sog. Misch Tätigkeiten gilt es zu unterscheiden zwischen

- a) der zusammenfassenden Beurteilung / Betrachtung einer Anforderung auf Grundlage mehrerer Arbeitsvorgänge, und
- b) der Gesamtbetrachtung durch Addition von Zeitanteilen einzelner Anforderungen.

Bei der zusammenfassenden Beurteilung gem. § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund) ist zu prüfen, ob einzelne Tätigkeitsmerkmale möglicherweise erst dann erfüllt werden, wenn nicht nur der einzelne Arbeitsvorgang, sondern mehrere Arbeitsvorgänge zusammen oder gar der gesamte Arbeitsplatz betrachtet und beurteilt wird. Dies gilt nur hinsichtlich solcher Anforderungen, die in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden können.

Die **zusammenfassende Beurteilung** (gem. § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund)) ist damit als eine **Ausnahme vom Grundsatz** des § 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund) anzusehen. Es ist dabei zu prüfen, ob mehrere Arbeitsvorgänge durch eine zusammenfassende Bewertung der von ihnen erfüllten Anforderungen, insbesondere in quantitativer (zeitliches Maß), aber auch qualitativer Hinsicht (Potenzierung von (Fach-)Kenntnissen) möglicherweise auch die Anforderungen des nächsthöheren Tätigkeitsmerkmals derselben Gliederungseinheit erfüllen. Wichtig ist hierbei, dass es

insgesamt von einem Arbeitsvorgang erfüllt wird. Abzustellen ist dabei stets auf die auszuübende, d.h. übertragene Tätigkeit. Die Qualität der Aufgabenerledigung, also die Frage ob eine Tätigkeit gut oder schlecht ausgeübt wird, spielt für die Zuordnung der Arbeitsvorgänge zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung keine Rolle.“

³⁹ Vgl. DFü-Hinweise B 1.3.4.1, S. 18.6: „Dieselbe kleinste Gliederungseinheit ist derselbe Teil, Abschnitt oder Unterabschnitt der Entgeltordnung (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 1 TV EntgO Bund).“

⁴⁰ Vgl. DFü-Hinweise B 1.3.4, S. 18.4

sich je Arbeitsvorgang um unterschiedliche, andersartige Fachkenntnisse innerhalb derselben kleinsten Gliederungseinheit der EntgO handelt.^{41 42}

Die tarifliche Vorschrift will sicherstellen, dass einem Beschäftigten auch diejenige Qualifizierung seiner Tätigkeit zu Gute kommt, die sich daraus ergibt, dass nebeneinander mehrere Arbeitsvorgänge auszuüben sind, aus deren Summierung sich aber erst die Erfüllung bestimmter tariflicher Merkmale ergibt.⁴³ Die Tarifnorm greift damit zugleich auf den in § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund) ausgesprochenen Grundsatz zurück, wonach der Beschäftigte in diejenige Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.⁴⁴ Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht gem. § 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund) den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn - soweit kein anderes zeitliches Maß ausdrücklich bestimmt ist - zeitlich zumindest zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen des oder der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe erfüllen.⁴⁵

Diese Form der Bewertung sichert den Beschäftigten gerechtere Eingruppierungsmöglichkeiten, vor allem, wenn sie parallel Aufgaben unterschiedlicher Art ausüben und dafür jeweils andersartige Kenntnisse und Erfahrungen einsetzen müssen.

Zu beachten ist jedoch, dass die zusammenfassende Beurteilung ausschließlich innerhalb derselben kleinsten Gliederungseinheit der Entgeltordnung zulässig ist. Sie kommt also beispielsweise nicht in Betracht, wenn einzelne Arbeitsvorgänge allgemeine Tätigkeitsmerkmale aus Teil I und andere spezielle Tätigkeitsmerkmale aus Teil III Abschnitt 24 erfüllen.

Es lässt sich nicht konkret festlegen, welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit unbestimmte Rechtsbegriffe - die in einigen Gliederungseinheiten als tätigkeitsbezogene Anforderung vereinbart sind - einer zusammenfassenden Beurteilung

⁴¹ Vgl. DFÜ-Hinweise B 1.3.4.2, S. 18.6

⁴² Beachte für Teil I: „Ob eine Tätigkeit selbständige Leistungen im tariflichen Sinne erfordert, kann der Natur der Anforderung nach hingegen nicht im Wege einer Gesamtbetrachtung, sondern nur bezogen auf den jeweiligen Arbeitsvorgang beurteilt werden. Allein die allgemein gehaltene Fassung des Tätigkeitsmerkmals rechtfertigt die zusammenfassende Betrachtung nicht.“ - vgl. Urteil BAG vom 22.02.2017 - Az.: 4 AZR 514/16 - mit Verweis auf Urteil BAG vom 07.10.1981 - Az.: 4 AZR 239/79 - BAGE 36, 261

⁴³ Vgl. Urteile BAG vom 22.11.1977, AP Nr. 2; 07.12.1977, AP Nr. 3; vom 08.02.1978, AP Nr. 5; vom 16.05.1979, AP Nr. 23; vom 28.05.1980, AP Nr. 33; vom 07.10.1981, AP Nr. 49; vom 07.10.1981, AP Nr. 50 alle zu §§ 22, 23 BAT 1975

⁴⁴ Wie die bisherigen Eingruppierungsvorschriften im BAT auch, stellt die zentrale Eingruppierungsvorschrift des TVöD auf die nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit (= regelmäßig auszuübende Tätigkeit) ab. Nur einmalig vorkommende oder vorübergehend wahrzunehmende Tätigkeiten sind damit nicht bewertungsrelevant; sind diese höherwertiger, greifen die Regelungen des § 14 TVöD (Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit).

⁴⁵ Die Wochenarbeitszeit eines Beschäftigten ist hingegen für die Eingruppierung ohne Bedeutung - vgl. Urteil BAG vom 28.06.2006 - Az.: 10 ABR 42/05.

zugänglich sind. Allerdings werden in ständiger Rechtsprechung Anforderungen anerkannt, bei denen im Regelfall eine zusammenfassende Beurteilung möglich ist.⁴⁶

Die bisher ergangene Rechtsprechung des BAG zur „zusammenfassenden Betrachtung“ betreffen im Teil III Abschnitt 24 des TV EntgO Bund folgende Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe	Anforderungen
„Maß der Verantwortung“	EG 13, Fg. 1	Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 heraushebt.
„besondere Schwierigkeit“⁴⁷	EG 12, Fg. 1	Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.
	EG 12, Fg. 2	Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.
„besondere Leistungen“	EG 11, Fg. 1	Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.
	EG 11, Fg. 2	Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.
„umfassende Fachkenntnisse“	EG 9b	Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

Tabelle 1: Tätigkeitsmerkmale für eine „zusammenfassende Betrachtung“

⁴⁶ Vgl. DFü-Hinweise B 1.3.4.2, S. 18.7

⁴⁷ Beachte aber auch Fußnoten 166 und 167: „Das Merkmal der besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit kann in der Regel nur bei einzelnen Arbeitsvorgängen festgestellt werden. Aus einer zusammenfassenden Betrachtung aller Arbeitsvorgänge kann nur ausnahmsweise bei der Verbindung ungewöhnlicher, spezieller und jeweils differenzierende Anforderungen steller Einzelaufgaben auf die besondere Schwierigkeit geschlossen werden.“

Beispiel für eine zusammenfassende Betrachtung⁴⁸:

AV	Tätigkeit	Anforderung	Zeit- anteil	Gliederungseinheit	Entgelt- gruppe
1	Aufgabengebiet 1	zusätzliche Fachkenntnisse	20 %	Teil III Abschnitt 24	E 9a
2	Aufgabengebiet 2	zusätzliche Fachkenntnisse	40 %	Teil III Abschnitt 24	E 9a
3	Aufgabengebiet 3	zusätzliche Fachkenntnisse	40 %	Teil III Abschnitt 24	E 9a

Bewertung:

Entgeltgruppe E 9b Teil III Abschnitt 24 EntgO Bund

Begründung:

Schritt 1: Es liegen zu 100 % Arbeitsvorgänge aus Teil III Abschnitt 24 der EntgO Bund vor.

Schritt 2: Jeder der drei Arbeitsvorgänge erfüllt zunächst nur die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 9a, welche als Anforderung unter anderem „zusätzliche Fachkenntnisse“ vorsieht. Dieses Tätigkeitsmerkmal liegt somit zu insgesamt 100 % vor. Durch eine zusammenfassende Beurteilung ergibt sich zudem eine Bewertung nach Entgeltgruppe 9b, da jede der Tätigkeiten zusätzliche Fachkenntnisse auf unterschiedlichen IT-Gebieten voraussetzen bzw. beinhalten, sodass in quantitativer und qualitativer Hinsicht eine Erweiterung der Fachkenntnisse zu „umfassenden Fachkenntnissen“ vorliegt.

Wichtig ist hierbei, dass es sich **je Arbeitsvorgang** um unterschiedliche, andersartige Fachkenntnisse handeln muss. Siehe auch Ausführungen unter Abschnitt „3.6.4.1.5 Entgeltgruppe 9b“.

3.5 Folgen bei Nichterfüllung der „Voraussetzungen in der Person“

Alle Entgeltgruppen im Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung enthalten sog. Tätigkeitsmerkmale mit Voraussetzungen in der Person.

Daher ist gemäß der Niederschriftserklärung Nr. 6 zu § 3 TV EntgO Bund Folgendes zu beachten:

„Ist einer oder 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), die der Beschäftigte nicht erfüllt, finden dennoch die Tätigkeitsmerkmale des jeweiligen Teils und Abschnitts bzw. Unter-

⁴⁸ Vgl. hierzu auch DFü-Hinweise B 1.3.4.2, S. 18.8 (Beispiel 1) - übertragen für den Bereich der Informationstechnik Teil III Abschnitt 24 der EntgO Bund

abschnitts Anwendung, weil diese für die darin geregelten Tätigkeiten abschließend sind. Die Tätigkeitsmerkmale der Teile I und II gelten nicht. Der Beschäftigte ist eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert, als sich nach dem Tätigkeitsmerkmal ergeben würde (§ 12).“

Das in der Niederschriftserklärung aufgeführte Beispiel 6 (Bibliotheksdienst) bedeutet übertragen für den Bereich der Informationstechnik Folgendes:

Beispiel 1:

An einem Arbeitsplatz sind Tätigkeiten der Entgeltgruppe 10 des Teil III Abschnitt 24 auszuüben, welche einen Beschäftigten mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit im Bereich der IT erfordern. Der Beschäftigte, dem die Aufgaben übertragen wurden, verfügt jedoch nicht über die tariflich geforderte einschlägige Hochschulbildung im IT-Bereich und erfüllt auch nach individueller Prüfung noch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“. Dies führt allerdings nicht dazu, dass deswegen die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Informationstechnik (Teil III Abschnitt 24) keine Anwendung finden würden. Da die auszuübende Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 10 des Teils III Abschnitt 24 erfüllt, sind die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnitts ausschließlich und abschließend für die tarifliche Bewertung des Arbeitsplatzes relevant. Denn nach § 3 TV EntgO Bund, welcher die Geltung der einzelnen Teile der Entgeltordnung untereinander regelt, kommt es nur darauf an, dass die (auszuübende) Tätigkeit ein Tätigkeitsmerkmal erfüllt.

Die Tätigkeitsbewertung oder auch Stellenbewertung ist von der Eingruppierung zu unterscheiden: Mit der Tätigkeitsbewertung/Stellenbewertung wird ausschließlich die auszuübende (übertragene) Tätigkeit bewertet. Eingruppierung ist die dann folgende Zuordnung des die Tätigkeit ausübenden Beschäftigten zu der Entgeltgruppe. Der Beschäftigte ist mangels Erfüllung der geforderten Voraussetzungen in der Person gemäß § 12 Abs. 2 TV EntgO Bund eine Entgeltgruppe niedriger und somit in der Entgeltgruppe 9c eingruppiert.

Hinweis:

Im Bereich des Bundes wurde im Rahmen der Tarifverhandlungen 2018 rückwirkend zum 1. März 2018 eine neue Entgeltgruppe 9c eingeführt.⁴⁹ Für den Teil III Abschnitt 24 der EntgO Bund ergaben sich jedoch keinerlei Veränderungen.

Gleichwohl gilt für Eingruppierungsvorgänge ab 1. März 2018: Die Eingruppierung in die nächst niedrigere Entgeltgruppe gilt auch unabhängig davon, ob die genannte niedrigere Entgeltgruppe für die Tätigkeit des Beschäftigten auch konkret in der

⁴⁹ siehe Änderstarifvertrag Nr. 6 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes

Entgeltordnung belegt ist. Dies folgt – so die Rechtsprechung des BAG⁵⁰ – eindeutig aus dem Wortlaut der Tarifnorm und gilt unabhängig davon, ob für die speziellen Tätigkeitsmerkmale diese Entgeltgruppe als solche vorgesehen ist. Der Grundsatz der Spezialität, der nur dann eine Zuordnung einzelner Tätigkeiten zu allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen verbietet, wenn für sie spezielle Merkmale vorgesehen sind, bleibt in diesem Fall unberücksichtigt. Somit erfolgt die Eingruppierung nunmehr in die Entgeltgruppe 9c.

Beispiel 2:

wie Beispiel 1, nur in diesem Beispiel wurden dem Beschäftigten Tätigkeiten übertragen, die sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 herausheben (Entgeltgruppe 11). 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). Der Beschäftigte ist somit mangels Erfüllung der geforderten Voraussetzungen in der Person gemäß § 12 Abs. 2 und 3 TV EntgO Bund eine Entgeltgruppe niedriger und somit in der Entgeltgruppe 10 eingruppiert.

Merksatz 12:

In den Fällen, 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 und auch die Voraussetzungen eines „sonstigen Beschäftigten“ nicht erfüllt, ist der Beschäftigte eine Entgeltgruppe niedriger einzugruppieren.

3.6 Struktur und Geltungsbereich des Teils III Abschnitt 24 inkl. Vorbemerkung

Gemäß den Durchführungshinweisen des BMI zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 i.d.F. der siebten Ergänzung vom 09. Juli 2019⁵¹ sind Beschäftigte in der Informationstechnik mit **abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung** und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten

⁵⁰ vgl. Urteil BAG vom 20.03.2013 - 4 AZR 486/11 - Orientierungssatz: „Die „nächstniedrigere“ Vergütungsgruppe im Sinne von Satz 1 und Satz 3 der Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 3 Anlage 1 a zum BAT der VergGr. IIa und IIb ist die VergGr. III BAT (Bund/TdL) unabhängig davon, ob für die speziellen Tätigkeitsmerkmale der ‚Sportlehrer an Bundesweherschulen‘ nach Teil III Abschnitt I der Anlage 1 a zum BAT diese Vergütungsgruppe dort überhaupt vorgesehen ist.“

⁵¹ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, S. 197

ausüben, nach den Tätigkeitsmerkmalen der **Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I der Entgeltordnung** eingruppiert (§ 3 Abs. 4 Satz 3 TV EntgO Bund). Damit fallen diese Tätigkeiten bzw. Beschäftigten nicht unter den Teil III Abschnitt 24⁵²; dieser konzentriert sich nur auf die Bereiche des vergleichbar gehobenen und mittleren Dienstes:

3.6.1 Struktur

Der Teil III Abschnitt 24 des TV EntgO Bund gliedert den vergleichbar mittleren und gehobenen Dienst wie folgt:

- im **vergleichbar mittleren Dienst**:
 - Ausbildungserfordernis und entsprechende Tätigkeit
 - Ausbildungsniveau: Fachinformatiker, Technische Systeminformatiker, IT-System-Kaufleute, IT-Systemelektroniker etc.
 - Grundeingruppierung in E 6
 - einfach zu erfüllendes Merkmal in E 7 (ohne Anleitung)
 - höchste Eingruppierung in E 9b (nicht nur in E 9a)
 - Heraushebungsmerkmale:
 - „ohne Anleitung“,
 - „Gestaltungsspielraum“,
 - „zusätzliche und umfassende Fachkenntnisse“
- im **vergleichbar gehobenen Dienst**:
 - Ausbildungserfordernis und entsprechende Tätigkeit
 - Aufgaben auf Hochschulniveau
 - Grundeingruppierung in E 10
 - höchste Eingruppierung in E 13 (nicht nur in E 12)
 - nicht nur bei Leitungsfunktion
 - keine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich
 - Heraushebungsmerkmale:
 - „besondere Leistungen“,
 - „besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialaufgaben“,
 - „mindestens 3-jährige praktische Erfahrung“
 - „Maß der Verantwortung“
 - darüber hinaus Unterstellungsverhältnisse zur Heraushebung ab E 12

⁵² Vgl. hierzu auch DFü-Hinweise C 2.3.6, S. 36 (Beispiel 2) bzw. Anlage „vergleichbar höherer Dienst“

3.6.1.1 mittlerer Dienst

Im **vergleichsweise mittleren Dienst** sind neue Tätigkeitsmerkmale mit neuen Anforderungen in den Entgeltgruppen 6 bis 9b geregelt worden, die die neuen Berufsabschlüsse in diesem Bereich berücksichtigen. Sie unterscheiden sich bewusst von den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte im Verwaltungsdienst (Teil I der EntgO) und sind insgesamt einfacher zu erfüllen als die Anforderungen derselben Entgeltgruppe in den Tätigkeitsmerkmalen des Teils I der Entgeltordnung.

Die Voraussetzung in der Person „abgeschlossene Berufsausbildung“ ist in § 11 TV EntgO Bund (Berufsausbildung) definiert⁵³. Gefordert ist eine „einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung“; ergänzend ist der „sonstige Beschäftigte“ vereinbart worden.⁵⁴ Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung sind z.B. Fachinformatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektroniker.^{55 56}

Hier ist zu beachten, dass im Gegensatz zu der Gliederung im Teil I der Entgeltordnung die Entgeltgruppe 9b dem vergleichbar mittleren Dienst zugeordnet wurde.

Somit fallen die Grundeingruppierung mit Entgeltgruppe 6 und die höchste Eingruppierung mit Entgeltgruppe 9b höher aus, als in Teil I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst).

Sind Tätigkeiten in der IT unterhalb des Niveaus einer einschlägigen Berufsausbildung auszuüben, so finden die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 1 bis 4 des Teils I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) der Entgeltordnung Bund Anwendung.⁵⁷

*Als Beispiel kann hierbei die Tätigkeit als Datenerfasser angeführt werden, da hierfür keine einschlägige Berufsausbildung im Sinne des § 11 Satz 1 TV EntgO Bund erforderlich ist. Diese Tätigkeit wird daher vom Teil I im Rahmen der (beschränkten) Auffangfunktion mit erfasst.*⁵⁸

⁵³ Vgl. DFü-Hinweise C 3.7, S. 44

⁵⁴ Zu den Folgen bei Nichterfüllung der „Voraussetzung in Person“ vgl. Abschnitt 3.5

⁵⁵ Eine Aufgabenbeschreibung der Berufsbilder kann dem 0 entnommen werden.

⁵⁶ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 6 bis 9b, S. 197

⁵⁷ Vgl. Ziffer 7 der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 3 TV EntgO Bund: „¹Sind in einem Abschnitt oder Unterabschnitt der Teile III, IV, V oder VI nur Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit vereinbart (in der Regel in Entgeltgruppe 5 und höheren Entgeltgruppen), finden diese Tätigkeitsmerkmale für Tätigkeiten, die diese Anforderungen nicht erfüllen, keine Anwendung. ²Es finden die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 1 bis 4 der Teile I oder II Anwendung.“

⁵⁸ Vgl. DFü-Hinweise C 2.3.6, S. 35: „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

3.6.1.2 gehobener Dienst

Im Bereich des **vergleichsweise gehobenen Dienstes** entsprechen die neuen abstrakten Tätigkeitsmerkmale denen der Ingenieurinnen und Ingenieure in Teil III Abschnitt 25 der Entgeltordnung. Die zu den Tätigkeitsmerkmalen für Ingenieure ergangene bisherige Rechtsprechung kann deshalb für die Anwendung der gleichlautenden neuen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Informationstechnik als Orientierung dienen.⁵⁹ **Die Voraussetzung in der Person „abgeschlossene Hochschulbildung“ ist in § 8 TV EntgO Bund definiert**⁶⁰. Gefordert ist eine „**einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung**“ z.B. **in der Fachrichtung Informatik** und eine **entsprechende Tätigkeit**; ergänzend ist der „sonstige Beschäftigte“ vereinbart worden.⁶¹

Im vergleichbar gehobenen Dienst erfolgt die Grundeingruppierung in die Entgeltgruppe 10, die höchste Entgeltgruppe ist die Entgeltgruppe 13 im Teil III, Abschnitt 24. Damit wurde dem Willen der Tarifvertragsparteien Rechnung getragen, höhere Eingruppierungen für die Beschäftigtengruppen im IT-Bereich zu ermöglichen.

In der Niederschriftserklärung Nr. 9 zum TV EntgO Bund zu den Entgeltgruppen 10 bis 13 des Teils III Abschnitt 24 der Entgeltordnung haben sich die Tarifvertragsparteien zudem auf Folgendes verständigt:

„Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2013 die Voraussetzungen der Protokollnotizen Nrn. 1 Buchstaben a zu Teil II Abschnitt B Unterabschnitte I, II, III oder VI der Anlage 1a zum BAT erfüllt haben, den Beschäftigten mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) gleichgestellt sind.“

Die Protokollnotizen zu Teil II Abschnitt B Unterabschnitte I, II, III oder VI der Anlage 1a zum BAT lauteten:

„Nr. 1 Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

*a) Angestellte,
die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I außerhalb der Datenverarbeitung erworben haben, mit einer zusätzlichen DV-Aus- oder -Fortbildung, die das DV-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981)*

allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT (vgl. BAG vom 23. Januar 1985 - 4 AZR 14/84 - BAGE 48, 17).“

⁵⁹ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 10 bis 13, S. 197.1

⁶⁰ Vgl. DFü-Hinweise C 3.3, S. 41

⁶¹ Zu den Folgen bei Nichterfüllung der „Voraussetzung in Person“ vgl. Abschnitt 3.5

*für Beschäftigte in der Anwendungsprogrammierung entspricht
sowie*

*mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von
mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungs-
programmierung und der Maschinenbedienung
mit entsprechender Tätigkeit, [...]“.*

Mit dem Merkmal des „**sonstigen Beschäftigten**“, der **aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt**, wird die Möglichkeit eröffnet, Tarifbeschäftigte, die zwar nicht über die geforderte formale Vor- bzw. Ausbildung verfügen, aber entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen besitzen, **in gleicher Weise einzugruppieren**, wie jene mit einem formalen Abschluss.

3.6.2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich der IT-Merkmale für diese Beschäftigtengruppen ist in der Vorbemerkung zu diesem Abschnitt wie folgt definiert:

¹*Nach diesem Abschnitt sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit **Systemen der Informationstechnik** befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung.* ²*Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IT- und IT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden.* ³*Dabei werden **Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IT-Systems** erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung.* ⁴*Auch **Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit** fallen unter die nachfolgenden Merkmale.* ⁵*Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Merkmale auch für die **Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IT-Service-management**.*

3.6.2.1 Systeme der Informationstechnik

Satz 2 der Vorbemerkung liefert eine erste Definition des Begriffs „Systeme der Informationstechnik“ und führt informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IT- und IT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden, als Erläuterung an.

Der Begriff „Systeme der Informationstechnik“ wurde bewusst weit gewählt, um der derzeitigen und zukünftigen technischen Entwicklung Rechnung tragen zu können.

Unter einem System versteht man eine geordnete Gesamtheit von Elementen, zwischen denen irgendwelche Beziehungen bestehen oder hergestellt werden können, also ein aus Elementen (evtl. Subsystemen) und Beziehungen zwischen diesen Elementen bestehendes Ganzes.

Bezieht man diese Definition auf den Bereich der Informationstechnik, ist dann darunter ein System zu verstehen, welches aus verschiedenen Elementen / Gegenständen (Hard- und Software), Beziehungen (Relationen) sowie aus unterschiedlichen Daten besteht, das der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übertragung und Anzeige von Informationen und Daten dient.

Der Begriff informationstechnisches System oder System der Informationstechnik (IT-System) ist somit ein umfassender Begriff, der die bisher gebräuchlichen Begriffe Datenverarbeitungssystem (DV-System), Kommunikationssystem oder Informationsverarbeitungssystem (IV-System) einschließt. Auf diese Weise wird der technischen Entwicklung Rechnung getragen, in deren Folge Datenverarbeitung und Kommunikation mittlerweile zu einem einheitlichen Ganzen zusammengewachsen sind. Dieser umfassende Begriff darf nicht auf den Spezialfall des Personal Computers (PC), also der programmgesteuerten, speicherprogrammierten digitalen Rechenanlage reduziert werden, sondern beinhaltet jegliche Art elektronischer datenverarbeitender Systeme. Darunter fallen zum Beispiel Computer, Großrechner, Serversysteme, Datenbanksysteme, Informationssysteme, Prozessrechner, Digitale Messsysteme, Microcontroller-Systeme, Kompaktregler, eingebettete Systeme, Mobiltelefone, Handhelds, digitale Anrufbeantworter, Videokonferenzsysteme und diverse Kommunikationssysteme u.a.m.

3.6.2.2 Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines IT-Systems

Als Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines IT-Systems werden in den Vorbemerkungen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung aufgeführt. Aber auch der Abschluss eines solchen IT-Systems gehört dem Lebenszyklus an, also die Außerbetriebnahme der Elemente und deren sichere Entsorgung. Auch wenn dies nicht ausdrücklich in den Vorbemerkungen erwähnt wird, ist davon auszugehen, dass die TVP auch das Zyklusende mit erfassen wollten, zumal diese Tätigkeiten in der Regel auch als sog. Zusammenhangstätigkeiten zu betrachten sind.

Verschiedene Normen und Regelwerke verwenden den Begriff Lebenszyklus ebenfalls, so z.B. die ISO 12207 im Rahmen der Software-Lebenszyklus-Prozesse („Systems and software engineering - Software life cycle processes“) und die ISO 15288 im Hinblick auf die System-Lebenszyklus-Prozesse („Systems and software engineering -

System life cycle Processes“). Auch die IT-Grundsatzkataloge des BSI haben das Thema Lebenszyklus aufgegriffen und gehen dabei von „Planung und Konzeption“, über „Beschaffung“, „Umsetzung“ und „Betrieb“ bis hin zur „Aussonderung“ und „Notfallvorsorge“ aus.

Klar voneinander abgegrenzte Phasen sind in der Praxis schwierig und häufig unrealistisch, auch finden sich in den verschiedenen Modellen und Normen unterschiedliche Definitionen - der Übergang zwischen ihnen ist fließend. Zwar laufen die einzelnen Phasen in der Theorie nacheinander ab, in der Praxis sind jedoch Rückschritte oft unvermeidlich.

Phase	Beschreibung
Planung	• Anforderungserhebung • Lastenheft (Anforderungsdefinition) • Pflichtenheft (mit technischen Ansätzen verfeinertes Lastenheft) • Aufwandsschätzung / Projektkalkulation und Projektplan • Vorgehensmodell
Spezifikation	• Anforderungsspezifikation • Pflichtenheft (mit technischen Ansätzen verfeinertes Lastenheft)
Entwurf	• Entwurf (UML⁶², Struktogramme etc.)
Design	• Systemdesign und -spezifikation → resultiert in der Softwarearchitektur
Erstellung	• Programmierung und Testen → resultiert in der eigentlichen Software
Integration in die operative Umgebung	• Auslieferung / Implementierung inkl. Integrations- und Systemtests
Produktion	• Technischer Einsatz / Betrieb (inkl. Aufgaben wie Sicherung und Operating)
Optimierung und Tuning	• Beseitigung von erkannten Mängeln und Schwächen
Pflege	Nach der Inbetriebnahme einer Software-/Hardwarelösung ist eine kontinuierliche Weiterbetreuung erforderlich und üblich. Diese umfasst sowohl eine Unterstützung der Anwender z.B. per Hotline im laufenden Betrieb als auch Erweiterungen der Software / Hardwareumgebung bei Bedarf.

⁶² Die Unified Modeling Language (vereinheitlichte Modellierungssprache), kurz UML, ist eine grafische Modellierungssprache zur Spezifikation, Konstruktion und Dokumentation von Software-Teilen und anderen Systemen. Es handelt sich um einen Standard der Object Management Group (OMG) - siehe auch <http://www.uml.org/>

Phase	Beschreibung
	Die laufende Anpassung der Software an sich ändernde Anforderungen oder Umgebungsbedingungen, z.B. an neue Versionen verwendeter Standardsoftware, wird als „Softwarepflege“ bezeichnet. Größere Veränderungen werden über eigene Wartungsprojekte bearbeitet, kleinere Anpassungen häufig als Wartungsaufgaben mit einfacheren Prozessregeln. Bei der Pflege werden dann ggf. wieder die anderen Phasen durchlaufen.
Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung	• Erkennung und Behebung von Softwarefehlern⁶³. • Performanceoptimierung • End-to-End-Monitoring des Applikationsbetriebs (eine Überwachung der Servicequalität, um Störungen im Servicebetrieb zu identifizieren und Fehler schnell zu beheben)

Tabelle 2: Phasen im Lebenszyklus von IT- Systemen

3.6.2.3 Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit

Wesentliche Punkte der Sicherstellung der Informationssicherheit sind

- der Datenschutz (Schutz personengebundener Daten),
- die Datensicherheit (Vertraulichkeit: Gewährleistung des physikalischen bzw. logischen Zugangs zu Informationen nur für die Zugriffsberechtigten, die Integrität: Sicherstellung der Richtigkeit und Vollständigkeit von Informationen und Verarbeitungsmethoden, Verfügbarkeit: Gewährleistung des bedarfsorientierten Zugangs zu Informationen und zugehörigen Werten für berechtigte Benutzer)
- sowie die IT-Sicherheit (autorisierter Zugriff, Erhaltung der Zugriffsmöglichkeit, Beseitigungen von Störungen).

Somit sind unter „Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit“ Tätigkeiten zu verstehen, die sich mit der Informationssicherheit und deren Sicherstellung befassen, d.h. Erarbeiten von IT-Sicherheitskonzepten und der IT-Sicherheit als solche (Ergreifung von technischen Maßnahmen zur Sicherstellung der Informationssicherheit. Dazu zählen Redundanz bzw. Ausfallsicherheit informationskritischer Systeme, Sicherheitseinrichtungen zur Abwehr von Bedrohungen und Gefahren wie Passwortschutz, Firewalls, Kryptographie usw. sowie Maßnahmenpläne und Vorsorge zur

⁶³ Den Nachweis, dass keine Fehler (mehr) vorhanden sind, kann das Softwaretesten in der Phase „Erstellung“ nicht erbringen. Es kann lediglich feststellen, dass bestimmte Testfälle erfolgreich waren.

schnellen Wiederinbetriebnahme bei gestörten IT-Systemen [u.a. durch Datensicherungen etc.]).

3.6.2.4 Beschäftigte in der Produktionssteuerung

Der Begriff der „Produktionssteuerung,“ wurde aus der Vergütungsordnung zum BAT übernommen, da nach wie vor Arbeitsplätze in diesem Bereich vorhanden sind. Im Sinne der damaligen Definition umfasste die Produktionssteuerung die Ablaufplanung, die Belegungsplanung, die Datenbankverwaltung, die Verwaltung von Systemhilfen und der Kapazität von Direktzugriffsspeichern sowie die Job-Vor- und -Nachbereitung. Inzwischen haben sich aber auch hier die Anforderungen und Begrifflichkeiten sowie die Abläufe geändert, so dass unter IT-Produktionssteuerung die Sicherstellung des Betriebs der IT-Systeme zu verstehen ist. Dabei erstreckt sich die Produktionssteuerung auf viele Ebenen bzw. Schichten der technischen IT Architektur. Hierbei sind u.a. Hardware, Netzwerk - Betriebssystem, Middleware - und Applikationen / Software zu nennen:

Im Rahmen der Produktionssteuerung ist sicherzustellen, dass alle Komponenten des IT-Systems über alle genannten Schichten hinweg wie angefordert und spezifiziert funktionieren. Dabei muss sich die Tätigkeit in der Produktionssteuerung nicht auf sämtliche Schichten erstrecken, sondern kann auch nur Teilbereiche abdecken.

3.6.2.5 Beschäftigte im IT-Servicemanagement

In Satz 5 der Vorbemerkung sind neben Beschäftigten in der Produktionssteuerung auch Beschäftigte im IT-Servicemanagement aufgeführt. Hierunter sind Beschäftigte zu verstehen, die mit sog. IT-Dienstleistungen befasst sind. Die Geschäftsprozesse in Unternehmen und Behörden (hier der operative Bereich) werden zunehmend durch die Informationstechnologie (IT) unterstützt. Da die Bereitstellung der IT zumeist von speziellen Unternehmens- bzw. Behördenbereichen oder Drittanbietern geleistet wird, wird dies als Dienstleistung bzw. als IT-Service, bezeichnet.

Ein IT-Service-Management (ITSM) kann über eine Reihe von unterschiedlichen Standards realisiert werden. Auch gibt es für den Begriff der IT-Dienstleistung bzw. des IT-Services verschiedene Definitionen. „IT-Service-Management“ vereint zum Einen Tätigkeiten aus dem Bereich des **IT-Managements**., zum Anderen auch des **IT-Service**. Dies ist u.a. abzuleiten aus ITIL®, einer Sammlung von Best Practices.

Der Begriff „Service“ wird in ITIL® so definiert:

„Ein Service liefert dem Kunden einen definierten Nutzen, ohne, dass dieser für die spezifischen Risiken und Kosten der Serviceerbringung verantwortlich ist“.

Der Begriff „Service Management“ definiert sich nach ITIL® wie folgt:

„Service Management umfasst die Gesamtheit aller Maßnahmen, Methoden, gesetzlichen Pflichten und Qualitätskriterien, die notwendig sind, um eine Dienstleistung zu liefern und zu steuern.“

IT-Service-Management umfasst damit die Steuerung aller fachlichen Fähigkeiten der Organisation zur Bereitstellung eines Dienstes für den Kunden in Form von Services. Die hier genannten Fähigkeiten bestehen aus Funktionen und Prozessen, um Services während des Lebenszyklus zu managen. Der Wandel der vorhandenen Fähigkeiten und Ressourcen in werthaltige Services ist der Kern des Service-Managements. Es geht also vor allem darum, die vorhandenen Fähigkeiten und Ressourcen so zu managen, dass die Gestaltung der Services optimal auf die Anforderungen der Kunden ausgerichtet werden kann.

IT-Service-Management bedeutet somit, die Qualität und Quantität des IT-Service zielgerichtet, geschäftsprozessorientiert, benutzerfreundlich und kostenoptimiert zu überwachen und zu steuern. ITSM beschreibt insofern den Wandel der Informationstechnik zur Kunden- und Serviceorientierung. Von Bedeutung ist die Gewährleistung und Überwachung der Business Services, also die für den Kunden sichtbaren IT-Services. Auf diese Weise können kontinuierlich die Effizienz, die Qualität und die Wirtschaftlichkeit der jeweiligen IT-Organisation verbessert werden.

Im Fokus des ITSM, welches sich auf den Betrieb der Informationsinfrastruktur mit dem Ziel einer reibungslosen Serviceerbringung richtet, steht der „Service Support“ mit folgenden Teilprozessen⁶⁴:

Teilprozess	Beschreibung
Incident Management (Störungsmanagement)	Unter einem Incident versteht man die Beeinträchtigung / Störung eines vereinbarten Services, welche den Anwender / Nutzer oder das Business beeinträchtigt. Ziel von Incident Management ist, den IT-Service so schnell wie möglich wieder in den ursprünglichen Zustand zu versetzen mit Workarounds oder Lösungen, die sicherstellen, dass das Business nicht beeinträchtigt wird.
Service Desk (Anwenderbetreuung)	Der Service Desk stellt die zentrale Kommunikations-schnittstelle zwischen den (End-)Anwendern und der IT dar („single point of contact“ im Rahmen des 1st Level Supports, sog. SPOC).
Problem Management	Das Problemmanagement hält Fehler, die in der IT-Infrastruktur entstehen, möglichst gering und versucht das

⁶⁴ Siehe hierzu auch IT Process Wiki - das ITIL®-Wiki, Stichwort „Service Support“ mit den Teilprozessen von „Service Support“, abrufbar unter:
https://wiki.de.it-processmaps.com/index.php/Service_Support

Teilprozess	Beschreibung
(Problemmanagement)	wiederholte Auftreten von Störungen zu verhindern.
Change Management (Änderungsmanagement)	Das Änderungsmanagement führt Änderungen (Changes) effizient, mit standardisierten Methoden und Verfahren, mit möglichst geringen Auswirkungen und aufeinander abgestimmt durch.
Release Management (Versionsmanagement)	Das Release Management plant den Roll-out bzw. Roll-in von Hard- und Software und stellt sicher, dass nur getestete und autorisierte Hard- und Softwareversionen in Betrieb genommen werden. Das Ziel des Release Managements ist es, den Change zu planen, die User zu informieren und Änderungen reibungslos einzuführen. Das Release Management arbeitet eng mit dem Change Management zusammen. Das Change Management ist verantwortlich für die Planung, während das Release Management für die Ausführung / Einführung zuständig ist.
Configuration Management (Konfigurationsmanagement)	Das Configuration Management erfasst, kontrolliert und verifiziert den Status aller IT-Komponenten und deren Beziehungen untereinander. Es stellt eine einheitliche Datenbasis für alle anderen Prozesse zur Verfügung (Beispielsweise Name der Komponente, Besitzer, Standort, Lieferant, Einführungsdatum und Status).

Tabelle 3: Teilprozesse von Service Support

Unter ITSM im Sinne des Tarifrechts können auch Beschäftigte mit Aufgaben aus der IT-Organisation fallen, ebenso wie Beschäftigte mit Programmieraufgaben. Eine genaue Abgrenzung lässt sich nicht vornehmen, zumal es hier zu Überschneidungen z.B. mit den „Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines IT-Systems“ bzw. den „Beschäftigten in der Produktionssteuerung“ kommen kann.

Wie bereits oben ausgeführt, kann ein ITSM über eine Reihe von unterschiedlichen Standards realisiert werden. Sofern eine Realisierung über ITIL® erfolgt, hat dieses Regelwerk u.a. folgende Beispielaufgaben hinterlegt (sog. ITIL®-Rollen); keine abschließende Aufzählung)⁶⁵:

ITIL® Rolle	Beschreibung
-------------	--------------

⁶⁵ Siehe hierzu auch IT Process Wiki - das ITIL®-Wiki, Stichwort "Rollen in ITL" hier "ITIL Rollen und Gremien - Service Operation (Servicebetrieb)", abrufbar unter: https://wiki.de.it-processmaps.com/index.php/Rollen_in_ITIL

ITIL® Rolle	Beschreibung
1st Level Support	• Der Mitarbeiter im 1st Level Support sorgt bei eingehenden Störungsmeldungen für die Registrierung und Einordnung und unternimmt einen unmittelbaren Lösungsversuch zur schnellstmöglichen Wiederherstellung des definierten Betriebszustands eines Service. • Ist dies nicht möglich, leitet er die Störung an spezielle Bearbeitergruppen im 2nd Level Support weiter.
2nd Level Support	• Der Mitarbeiter im 2nd Level Support übernimmt Störungsmeldungen vom 1st Level Support, die dieser nicht selbständig lösen kann. • Bei Bedarf wird er Unterstützung von Herstellern (3rd Level Support) anfordern. • Ziel ist die schnellstmögliche Wiederherstellung des definierten Betriebszustands eines Service. • Ist keine ursächliche Störungsbeseitigung möglich, übergibt er die Störung zur weiteren Bearbeitung an das Problem Management.
3rd Level Support	• Der Mitarbeiter im 3rd Level Support ist typischerweise bei einem Hersteller von Hardware- oder Softwareprodukten angesiedelt; er wird vom 2nd Level Support mit einbezogen, wenn dies zur Beseitigung von Störungen erforderlich ist. • Ziel ist die schnellstmögliche Wiederherstellung des definierten Betriebszustands eines Service.
Access Manager	• Der Access Manager bewilligt autorisierten Anwendern das Recht, einen Service zu nutzen und unterbindet gleichzeitig den Zugriff für unautorisierte Anwender. • Er führt im Wesentlichen Vorgaben aus, die im Information Security Management definiert worden sind.
Incident Manager	• Der Incident Manager ist verantwortlich für die effektive Durchführung des Incident-Management-Prozesses und führt das entsprechende Berichtswesen durch. • Er ist die erste Eskalationsstufe für Incidents, falls diese nicht innerhalb der vereinbarten Service Levels gelöst werden können
IT Operations Manager	• Der IT Operations Manager trägt die gesamtheitliche Verantwortung für verschiedene Aktivitäten in Service Operation.

ITIL® Rolle	Beschreibung
	• Er stellt unter anderem sicher, dass alle operativen Routine-Aufgaben zeitgerecht und zuverlässig ausgeführt werden.
IT-Operator	• IT-Operatoren sind Mitarbeiter, die die Betriebs-Tätigkeiten des Tagesgeschäfts ausführen. • Ihre typischen Aufgaben umfassen beispielsweise das Erstellen von Backups, die Planung von Batch-Jobs, und das Installieren von Standard-Komponenten.
Major Incident Team	• Das Major Incident Team ist ein dynamisch gegründetes Team von IT-Managern und technischen Experten, normaler Weise unter der Führung des Incident Managers. • Es wird einberufen, um gemeinsam die Lösung für einen Major Incident (schwerwiegenden Incident) zu erarbeiten.
Problem Manager	• Der Problem Manager ist dafür verantwortlich, alle Probleme über ihren gesamten Lebenszyklus zu verwalten. • Seine vorrangigen Ziele bestehen darin, der Entstehung von Incidents vorzubeugen und die negativen Auswirkungen von Incidents, die nicht verhindert werden können, möglichst gering zu halten. • Zu diesem Zweck pflegt er die Informationen zu Known Errors und Workarounds

Tabelle 4: ITIL® Rollen - Service Operation (Servicebetrieb)

3.6.2.6 Nicht vom Teil III Abschnitt 24 umfasste Beschäftigte

In Satz 6 der Vorbemerkungen ist definiert:

⁶Nicht unter diesen Abschnitt fallen Beschäftigte, die lediglich IT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IT-Fachleuten zuarbeiten lassen (z.B. Beschäftigte in der Personalwirtschaft und -entwicklung, auch wenn es dabei um die Betreuung von IT-Personal geht oder Beschäftigte in der Beschaffung, auch wenn IT-Systeme beschafft werden).

Der Klammerzusatz nimmt explizit Beschäftigte in der Personalwirtschaft und Personalentwicklung in Rahmen der Betreuung von IT-Personal und Beschäftigte in der Beschaffung von IT-Systemen von der Anwendung des Teils III Abschnitt 24 aus. Es handelt sich hierbei um keine abschließende Aufzählung.

Ebenfalls ausgenommen sind Beschäftigte, die sich z.B. mit dem Kundenmanagement, der Erarbeitung von IT-Rahmenkonzepten bzw. Beiträgen hierzu etc. befassen. Hierbei handelt es sich um allgemeine, verwaltungsmäßig geprägte und nicht IT-spezifische Tätigkeiten. Die Schaffung von Rahmenbedingungen und allgemeine Verwaltungsaufgaben für den IT-Bereich im engeren Sinne sind als nicht IT-technische Aufgaben zu charakterisieren. Gleiches gilt für die strategische IT-Planung, da es sich um allgemeine Leitlinien für den Aufbau bzw. die Weiterentwicklung der IT handelt.

Da diese Tätigkeiten vom Grundsatz der Spezialität ausgenommen sind, greifen die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils I mit ihren sog. Auffangfunktionen.

Auch fällt z.B. ein Hauselektriker, der die Leitungen für die IT verlegt, nicht unter Teil III Abschnitt 24, da seine Tätigkeit nicht von IT-spezifischen Tätigkeiten, sondern von körperlich-handwerklichen Tätigkeiten geprägt ist. Nach der Definition in § 2 Abs. 3 TV EntgO Bund sind körperlich / handwerklich geprägte Tätigkeiten solche, die bei Weitergeltung des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb⁶⁶ (TV LohngrV) von einem Tätigkeitsmerkmal der Anlage 1 des TV LohngrV erfasst würden. In diesem Zusammenhang ist auf die o.g. Ausführungen zum „Gepräge der Tätigkeiten“ hinzuweisen. Über den Grundsatz der Spezialität sind diese Tätigkeiten nach Teil II (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten) zu bewerten.

Gleiches gilt z.B. für die sog. „Facilities Manager“ gemäß ITIL®. Der „Facilities Manager“ ist verantwortlich für die physikalischen Anlagen und Einrichtungen, in der die IT-Infrastruktur untergebracht ist. Er verwaltet alle Aspekte der technischen Umgebung, wie z.B. Stromversorgung und Kühlung, Zugangskontrolle und Umfeld-Überwachung. Je nach Gepräge der Tätigkeiten ist zu prüfen, ob z.B. Teil II (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten) oder Teil III Abschnitt 19 (Beschäftigte in der Instandhaltung und Bedienung von Gebäude- und Betriebstechnik) bzw. 23 (Hausmeisterinnen und Hausmeister) für die Bewertung der Tätigkeiten heranzuziehen ist.

3.6.2.7 Die Bildung von Arbeitsvorgänge und die Rollen nach ITIL®

Wie bereits ausgeführt, sind nach den Vorbemerkungen zu Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund von den speziellen Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte in der Informationstechnik alle Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines IT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung.⁶⁷ Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen hierunter.

⁶⁶ MTArb = Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder - vgl. hierzu auch Hinweise in Fußnote 90.

⁶⁷ vgl. Sätze 3 und 4 der Vorbemerkungen zum Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung Bund

Das bedeutet aber nicht automatisch, dass die in den Vorbemerkungen jeweils genannten Tätigkeiten mit einzelnen Arbeitsvorgängen im Sinne des Tarifrechts gleichzusetzen sind, da

- die genaue Abgrenzung dieser Tätigkeiten in der Praxis kaum möglich ist⁶⁸ und
- auch die im Rahmen von Tätigkeitsbewertungen / Stellenbewertungen vorgelegten Tätigkeitsbeschreibungen eine entsprechende Abgrenzung in der Regel nicht zulassen.

Auch finden sich in den verschiedenen Modellen und Normen zur Planung und Umsetzung einer IT-Service-Organisation unterschiedliche Definitionen.

Die für die Tätigkeitsbewertung/Stellenbewertung und damit als Voraussetzung der Eingruppierung entscheidenden Arbeitsvorgänge sind in der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 Abs. 2 TVöD (Bund) ohne inhaltliche Änderung zur Vorgängervorschrift (Protokollnotiz zu § 22 Abs. 2 BAT) definiert. Danach sind Arbeitsvorgänge Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtungsweise **abgrenzbaren Arbeitsergebnis** führen. Die bisherige Rechtsprechung des BAG konkretisiert den Begriff des Arbeitsvorgangs wie folgt:

„Unter einem Arbeitsvorgang iSv. § 22 Abs. 2 BAT [bzw. § 12 TVöD Bund] nebst der dazu tariflich vereinbarten Protokollnotizen ist eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen [...]. Bei der Prüfung, welche Arbeitsvorgänge in einer Tätigkeit anfallen, kommt es entscheidend auf die jeweiligen Arbeitsergebnisse an [...]“⁶⁹

Bei der Bildung der **Arbeitsvorgänge kommt es somit entscheidend auf die jeweiligen Arbeitsergebnisse an**, d.h. zu einem anderen Arbeitsergebnis führende Tätigkeiten sind in verschiedene Arbeitsvorgänge aufzugliedern.⁷⁰

Somit scheidet auch eine Tätigkeitsbeschreibung/Stellenbeschreibung bzw. Bildung von Arbeitsvorgängen anhand von Rollen, Verantwortlichkeiten oder Zuständigkeiten nach ITIL® aus. Gleichwohl richtet sich die Öffentliche Verwaltung hinsichtlich der Planung, Einführung und Steuerung von IT-Service-Prozessen zunehmend an Standards wie ITIL® aus. ITIL® beschreibt „Best Practices“ für die Erbringung von IT-Services, definiert aber Verantwortlichkeiten über Rollen, wobei man unter einer Rolle

⁶⁸ siehe hierzu ausführlicher unter Abschnitt „3.6.2.2 Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines IT-Systems“

⁶⁹ Vgl. u.a. Urteil BAG vom 12.05.2004 - Az.: 4 AZR 371/03 m.w.N.

⁷⁰ Vgl. u.a. Urteil BAG vom 23.09.2009 - Az.: 4 AZR 220/08 m.w.N.

„Verantwortlichkeiten, Aktivitäten und Zuständigkeiten [versteht], die einer Person oder einem Team zugeordnet werden“.⁷¹

Da mit der Aufgabenstellung auch (fachliche) Führungsaufgaben verbunden sind, würden sich bei einer Bildung der Arbeitsvorgänge anhand von Rollen automatisch Konsequenzen für die Tätigkeitsbewertung/Stellenbewertung und Eingruppierung ergeben.⁷² Die Prozessmanager können oftmals nur durch entsprechend hohe Eingruppierungen / Entgeltgruppen abgedeckt werden.⁷³

Einen anderen Weg – der auch als praxistauglich zu erachten ist - ist der Bayerische Kommunale Prüfungsverband gegangen. Um diesen jedoch zu nachvollziehen zu können, ist es für das Verständnis wichtig zu wissen, dass ITIL® auf dem Modell eines Servicelebenszyklus basiert, also davon ausgeht, dass jede IT-Dienstleistung (jeder IT-Service) einen Lebenszyklus durchläuft, bevor diese durch einen anderen, möglichst verbesserten, Service ersetzt wird. Folgerichtig besteht der ITIL-Kern auch aus den fünf Phasen Service Strategy (Planung), Service Design (Entwicklung), Service Transition (Einführung), Service Operation (lfd. Betrieb) und Continual Service Improvement (ständige Verbesserung).

Hierauf aufbauend wurde ein Modell bzw. eine mögliche Vorgehensweise entwickelt, wie die Lebenszyklusphasen

- Planung und Konzeption
- Beschaffung⁷⁴
- Umsetzung
- Betrieb

für die Erstellung von Tätigkeitsbeschreibungen/Stellenbeschreibungen und Bildung von Arbeitsvorgängen herangezogen werden können.⁷⁵ Hierbei wurden typische

⁷¹ Siehe hierzu auch IT Process Wiki - das ITIL®-Wiki, Stichwort „ITIL-Rollen“ abrufbar unter: <https://wiki.de.it-processmaps.com/index.php/Hauptseite> und ausführlicher Stichwort "Rollen in ITIL", abrufbar unter: https://wiki.de.it-processmaps.com/index.php/Rollen_in_ITIL

⁷² Vgl. hierzu auch "Implementierung von IT Service-Management: Erfolgsfaktoren aus nationalen und internationalen Fallstudien" von Andreas Breiter und Arne Fischer

⁷³ „Stellenbewertung „Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik““ - Bayerischer Kommunaler Prüfungsverband - Geschäftsbericht 2017; abrufbar unter: http://www.bkpv.de/ver/html/gb2017/schnitzenbaumer_koebler_hofmann_17.htm

⁷⁴ Vgl. hierzu aber auch „Abschnitt 3.6.2.6 Nicht vom Teil III Abschnitt 24 umfasste Beschäftigte“. Gemäß Satz 6 der Vorbemerkungen zum Teil III Abschnitt 24 des TV EntgO Bund fallen unter diesem Abschnitt nicht die Beschäftigten, „*die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IT-Fachleuten zuarbeiten lassen (z.B. [...] Beschäftigte in der Beschaffung, auch wenn IT-Systeme beschafft werden)*.“ Der Klammerzusatz nimmt somit explizit Beschäftigte in der Beschaffung von IT-Systemen von der Anwendung des Teils III Abschnitt 24 aus.

⁷⁵ Diese Phasen finden sich unter anderem auch im BSI-Standard 200-1 „Managementsysteme für Informationssicherheit (ISMS)“ wieder. Hier werden allerdings zusätzlich noch die Phasen Aussonderung und Notfallvorsorge betrachtet. Abrufbar unter: https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BSI/Grundschutz/Kompodium/standard_200_1.pdf

Arbeitsvorgänge den vordefinierten Services zugewiesen; soweit auf einer Stelle Leistungen für mehrere Services erbracht werden, sind grundsätzlich mehrere Arbeitsvorgänge möglich.

Der Prüfungsverband weist aber auch deutlich darauf hin, dass - auch wenn sich die beschriebenen Services am Lebenszyklusmodell orientieren - dies nicht automatisch bedeutet, dass im Bereich der Informationstechnik grundsätzlich nur von einem Arbeitsvorgang auszugehen ist, der zu einem einzigen Arbeitsergebnis führt. Vielmehr ist regelmäßig von mehreren Arbeitsergebnissen, d.h. unterschiedlichen Arbeitsvorgängen auszugehen.

Daraus folgt, dass für die tarifliche Bewertung von IT-Arbeitsplätzen - unabhängig der Rollen nach ITIL® - die Arbeitsvorgangsbildung entscheidend ist.

3.6.3 Bisherige Rechtsprechung als Orientierung

Für den Bereich der Informationstechnik wurde im Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 des TV EntgO Bund ein gegenüber dem Teil II Abschnitt B der Anlage 1a zum BAT völlig neues Eingruppierungssystem vereinbart, welches sich im Bereich des vergleichbar gehobenen Dienstes in der Struktur und in der Wertigkeit an den Tätigkeitsmerkmalen für Ingenieure⁷⁶ orientiert.

Da die früheren Tätigkeitsmerkmale veraltet waren, haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine gänzliche Neufassung dieses Bereiches unter Abkehr von Tätigkeitsmerkmalen mit IT-spezifischen Begrifflichkeiten verständigt. Dieses gilt auch für den Bereich des vergleichbar mittleren Dienstes.

Weil die neuen Tätigkeitsmerkmale mit den früheren Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in der Datenverarbeitung kaum Gemeinsamkeiten aufweisen, sind die bisherigen Arbeitsplatz- / Stellenbewertungen und Eingruppierungen vollständig neu festzustellen.

Ebenso kann die bisherige Rechtsprechung nicht mehr herangezogen werden, da - wie bereits ausgeführt - im Bereich des vergleichbar gehobenen Dienstes eine Annäherung an die Tätigkeitsmerkmale für Ingenieure erfolgt ist und im Bereich des vergleichbar mittleren Dienstes neue unbestimmte Rechtsbegriffe vereinbart wurden.

Allerdings kann die zu den Tätigkeitsmerkmalen für Ingenieure ergangene bisherige Rechtsprechung für die Anwendung der gleichlautenden neuen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Informationstechnik im Bereich des vergleichsweise gehobenen Dienstes **als Orientierung dienen**.⁷⁷

⁷⁶ Vgl. Teil III Abschnitt 25 der Entgeltordnung Bund

⁷⁷ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 10 bis 13, S. 197.1

3.6.4 Die einzelnen Entgeltgruppen

Merksatz 13:

In den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 7 bis 9b bzw. 11 bis 13 im Teil III Abschnitt 24 wird jeweils auf Beschäftigte einer niedrigeren Entgeltgruppe Bezug genommen. In den Fällen müssen jeweils auch die Anforderungen des in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmals vollständig erfüllt sein.

Bei den Entgeltgruppen im Teil III Abschnitt 24 handelt es sich um sog. Aufbau(fall)gruppen. Bei Aufbau(fall)gruppen⁷⁸ ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG⁷⁹ zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt werden und anschließend, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Entgeltgruppen vorliegen.

Die Durchführungshinweise des BMI führen hierzu folgendes aus:⁸⁰

Bei aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmalen werden Voraussetzungen in der Person und Anforderungen an die Tätigkeit nicht mehr in allen Heraushebungsmerkmalen vollständig wiederholt, sondern es wird ein Verweis auf eine niedrigere Entgeltgruppe wie folgt formuliert: „Beschäftigte der Entgeltgruppe (...), die (...)“. [...] Werden in einem Tätigkeitsmerkmal Beschäftigte einer anderen Entgeltgruppe in Bezug genommen, so handelt es sich dabei um Beschäftigte einer Entgeltgruppe derselben jeweils kleinsten Gliederungseinheit (Unterabschnitt, Abschnitt bzw. Teil) der Entgeltordnung, wenn in dem Tätigkeitsmerkmal nichts anderes geregelt ist (§ 2 Abs. 2 Satz 1 TV EntgO Bund).

Eine materielle Veränderung insbesondere im Vergleich zu den früheren Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung für Angestellte ergibt sich dadurch nicht. Auch im Falle des Verweises müssen - neben den Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals selbst - auch die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals erfüllt sein, auf das verwiesen wird (Protokollerklärung zu § 2 Abs. 2 Satz 1 TV EntgO Bund). Werden in dem in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal z.B. mehrere Voraussetzungen in der Person gefordert, müssen diese auch in dem Heraushebungsmerkmal vollständig erfüllt sein. Ist in dem in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal ein „Sonstiger Beschäftigter“ geregelt, so gilt der „sonstige Beschäftigte“ über den Bezug auch in dem Heraushebungsmerkmal. Im Übrigen sind mit der einheitlichen Formulierung des „sonstigen Beschäftigten“ in der Entgeltordnung

⁷⁸ auch Baukastenprinzip des Tarifrechts genannt = System der aufeinander aufbauenden tariflichen Anforderungen der Entgeltordnung

⁷⁹ Vgl. Urteile BAG vom 09.12.2015 - Az.: 4 AZR 11/13 -, Rn. 19, vom 19.05.2010 - Az.: 4 AZR 912/08 -, Rn. 27 m.w.N. und vom 25.02.2009 - Az.: 4 AZR 20/08 -, Rn. 65 m.w.N.: „Die Tätigkeitsmerkmale der genannten Fallgruppen bauen aufeinander auf. Bei Aufbaufallgruppen ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats [...] zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt werden und anschließend, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppen vorliegen.“

⁸⁰ Vgl. DFü-Hinweise C 2.2.1, S. 30

keine materiellen Änderungen beabsichtigt; siehe Niederschriftserklärung Nr. 4 Buchstabe a zur Anlage 1 zum TV EntgO Bund.

Für Tätigkeitsmerkmale, die auf unterstellte Beschäftigte abstellen, bleibt es hingegen dabei, dass grundsätzlich immer alle Beschäftigten einer genannten Entgeltgruppe erfasst werden, unabhängig davon, nach welchen Tätigkeitsmerkmalen welchen Abschnitts sie eingruppiert sind (§ 2 Abs. 2 Satz 2 TV EntgO Bund). Etwas anderes gilt nur, wenn etwas Abweichendes geregelt ist (z.B. „mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 5 dieses Abschnitts“).

Die Prüfung der Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals einer Aufbau(alt)gruppe erfordert einen wertenden Vergleich zwischen der Grundtätigkeit und der herausgehobenen Tätigkeit.⁸¹

Bei der Prüfung der Voraussetzungen von Aufbau(alt)gruppen können Umstände, die für die Erfüllung eines Merkmals einer Aufbau(alt)gruppe berücksichtigt worden sind, grundsätzlich nicht noch einmal für die Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals einer höheren Aufbau(alt)gruppe herangezogen werden.

Von diesem Grundsatz kann abgewichen werden, wenn der Beschäftigte ausschließlich oder im Wesentlichen eine oder mehrere hochwertige Tätigkeiten auszuüben hat, so dass bei der Prüfung der Erfüllung der Merkmale der niedrigeren Aufbau(alt)gruppen keine geringer wertigen Tätigkeiten herangezogen werden können. In diesem Fall kann bei der Prüfung der Voraussetzungen der niedrigeren Aufbau(alt)gruppen auf Teilaufgaben oder Teilfunktionen der auszuübenden hochwertigen Tätigkeit abgestellt werden.⁸²

3.6.4.1 Die Entgeltgruppen 6 bis 9b

Im vergleichsweise mittleren Dienst sind neue Tätigkeitsmerkmale mit neuen Anforderungen in den Entgeltgruppen 6 bis 9b geregelt worden, die die neuen Berufs-

⁸¹ Vgl. Urteile BAG vom 21.03.2012 - Az.: 4 AZR 292/10 -, Rn. 37 m.w.N. und vom 19.05.2010 - Az.: 4 AZR 912/08 -, Rn. 37 m.w.N., AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 314: „Die Prüfung der einzelnen Anforderungen setzt daher einen wertenden Vergleich voraus.“

⁸² Vgl. Urteil BAG vom 07.05.2008 - Az.: 4 AZR 303/07: „Etwas anderes kann allerdings dann gelten, wenn die Tätigkeit eines Angestellten ausschließlich oder im Wesentlichen aus einer oder mehreren hochwertigen Tätigkeiten besteht, so dass für die Erfüllung der Merkmale der niedrigeren Aufbau(alt)gruppen keine geringerwertigen Tätigkeiten herangezogen werden können. In diesem Fall kann für die Erfüllung der Merkmale der niedrigeren Aufbau(alt)gruppen auf Teilaufgaben oder Teilfunktionen der auszuübenden hochwertigen Tätigkeit abgestellt werden, so dass die Tätigkeit nicht vollständig "verbraucht" ist, sondern mit ihren weiteren Teilaufgaben und -funktionen noch für andere Heraushebungsmerkmale herangezogen werden kann. Ist auch das nicht möglich, kann bei der Prüfung der Merkmale der niedrigeren Aufbau(alt)gruppen ggf. auch auf einen angenommenen geringeren Zuschnitt der Tätigkeit zB im Hinblick auf die Anzahl der unterstellten oder betreuten Personen oder der Größe der finanziellen Verantwortung abgestellt werden, so dass die tatsächlich auszuübenden Tätigkeiten für die endgültige Zuordnung noch nicht "verbraucht" sind.“

abschlüsse in diesem Bereich berücksichtigen. Damit haben die Tarifvertragsparteien der zunehmenden Bedeutung qualifizierter Beschäftigter und ihrer Ausbildung Rechnung getragen.

Sie unterscheiden sich bewusst von den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte im Verwaltungsdienst (Teil I der EntgO) und sind insgesamt einfacher zu erfüllen als die Anforderungen derselben Entgeltgruppe in den Tätigkeitsmerkmalen des Teils I der Entgeltordnung. Zudem soll die Grundeingruppierung mit Entgeltgruppe 6 und die höchste Eingruppierung mit Entgeltgruppe 9b höher ausfallen als in Teil I.⁸³

3.6.4.1.1 Entgeltgruppe 6

Der Entgeltgruppe 6 ist im Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung wie folgt definiert:

*Beschäftigte mit **einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung** (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungs-entwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und **entsprechender Tätigkeit** sowie **sonstige Beschäftigte**, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.*

Die Entgeltgruppe 6 bildet die Grundeingruppierung im vergleichsweise mittleren Dienst.

Die Voraussetzung in der Person „abgeschlossene Berufsausbildung“ ist in § 11 TV EntgO Bund definiert. Gefordert ist eine „einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung“; ergänzend ist der „sonstige Beschäftigte“ vereinbart worden.⁸⁴

„**Einschlägig**“ bedeutet nach dem allgemeinen Sprachgebrauch „bezüglich“, „zutreffend“ und „dazugehörig“. Ein einschlägiger anerkannter Ausbildungsberuf⁸⁵ ist

⁸³ Vgl. DFÜ-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 6 bis 9b, S. 197; Wunsch der TVP

⁸⁴ Zu den Folgen bei Nichterfüllung der „Voraussetzung in Person“ vgl. Abschnitt 3.5

⁸⁵ Der Begriff „anerkannter Ausbildungsberuf“ ist durch das BBiG festgelegt und betrifft die gemäß [§ 4 Absatz 1 BBiG](#) und [§ 25 Absatz 1 HwO](#) anerkannten Ausbildungsgänge, die inhaltlich durch Ausbildungsordnungen geregelt werden. Ausbildungsordnungen sind die rechtliche Grundlage für die inhaltliche Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung (vgl. dazu Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen vom 19.06.2015 - abrufbar unter der URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Verzeichnis_anerk_AB_2015.pdf).

Als staatlich anerkannt im Sinne des [§ 4 BBiG](#) gelten nach [§ 104 Absatz 1 BBiG](#) auch die vor dem 01.09.1969 anerkannten Lehrberufe und Anlernberufe oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufe, deren Berufsbilder, Berufsbildungspläne, Prüfungsanforderungen und Prüfungsordnungen bis zum Erlass von Ausbildungsordnungen nach [§ 4 BBiG](#) anzuwenden sind.

ein solcher, in dem Kenntnisse vermittelt werden, die den Beschäftigten befähigen, die jeweiligen Arbeiten sachgerecht ausführen zu können, die in seinem Aufgabengebiet üblicherweise anfallen.⁸⁶ Die auszuübende Tätigkeit und der erlernte Beruf bzw. der Inhalt der erlangten Abschlussprüfung müssen sich im Wesentlichen decken.

Beschäftigte mit „**einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung**“ sind nach dem Willen der TVP z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker.^{87 88} Die Aufzählungen in den Klammerbeispielen bedeuten einerseits, dass der dort von den TVP genannte Berufsabschluss einschlägig ist und andererseits, dass es sich hier um eine enumerative, also Beispielaufzählung handelt, d.h. die Aufzählung ist nicht abschließend und damit um niveaugleiche Berufe erweiterbar: Bei der Beurteilung, ob die Tätigkeit einen IT-mäßigen Zuschnitt hat bzw. den Aufgaben einer Berufsausbildung entspricht, können die entsprechenden Berufsbilder Auskunft geben, welche beispielsweise im BERUFENET⁸⁹ hinterlegt sind.

§ 11 Satz 1 TV EntgO Bund enthält eine Definition der Berufsausbildung, die an die Definition in Nr. 5 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTArb (abgelöst durch Teil II der Entgeltordnung)⁹⁰ angelehnt ist:

§ 11 Berufsausbildung

¹Eine abgeschlossene Berufsausbildung liegt vor, wenn eine Abschlussprüfung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens

⁸⁶ Vgl. Definition im Duden - siehe auch Urteil BAG vom 20.02.2002 - Az.: 4 AZR 37/01 - AP MTL II § 21 Nr. 6: „Unter einer Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne der Tätigkeitsmerkmale für Hausmeister der Lohngruppen des TV Lohngruppen - TdL ist ein Ausbildungsberuf zu verstehen, der den Arbeitnehmer befähigt, die Tätigkeit eines Hausmeisters sachgerecht auszuüben. Da es eine Berufsausbildung zum Hausmeister nicht gibt, muß es für den Begriff des einschlägigen anerkannten Ausbildungsberufs genügen, wenn die Ausbildung ein Grundlagenwissen vermittelt, das für die Tätigkeit eines Hausmeisters benötigt wird.“

⁸⁷ Eine Aufgabenbeschreibung der Berufsbilder kann dem 0 entnommen werden.

⁸⁸ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 6 bis 9b, S. 197.1

⁸⁹ BERUFENET ist die Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit - URL: <https://berufenet.arbeitsagentur.de>

⁹⁰ Der MTArb war vom 01.03.1996 bis zum 30.09.2005 bzw. 31.10.2006 die tarifvertragliche Grundlage für die der Arbeiterrentenversicherung unterliegenden Beschäftigten des Bundes und der Länder mit Ausnahme von Berlin und Bremen. Der MTArb löste den Mantel-Tarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) und den inhaltlich weitgehend identischen Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27.02.1964 ab. Der MTArb wurde seinerseits für den Bereich des Bundes am 01.10.2005 durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und für den Bereich der Länder am 01.11.2006 durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) abgelöst. Neben dem MTArb und seinen Vorläufertarifverträgen bestand für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber parallel der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II).

drei Jahren erfolgreich bestanden wurde. ²In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe.

Ausbildungsberufe sind die beruflichen Tätigkeiten, die im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses im dualen System erlernt werden können. Die anerkannten Ausbildungsberufe werden in einem Verzeichnis geführt, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) herausgegeben wird.⁹¹ Ausländische Berufsabschlüsse können - sofern keine Gleichwertigkeitsbescheinigung⁹² vorliegt - somit nicht anerkannt werden.

Abweichend von der bisherigen Regelung in Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 des Allgemeinen Teils des Lohngruppenverzeichnisses wird nicht mehr eine mindestens zweieinhalbjährige, sondern **eine mindestens dreijährige Ausbildungsdauer** gefordert. Grund ist, dass die Ausbildungsordnungen in aller Regel keine zweieinhalbjährige Ausbildungsdauer mehr vorsehen. Bei der geforderten dreijährigen 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 drei Jahren nachweisen, ist dieses unschädlich, soweit die Regelausbildungsdauer in dem jeweiligen Ausbildungsberuf mindestens drei Jahre beträgt. § 11 Satz 2 TV EntgO Bund regelt, dass die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe den in den aktuellen Tätigkeitsmerkmalen genannten Ausbildungsberufen gleichgestellt werden.⁹³

Merksatz 14:

Lediglich die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannten oder staatlich anerkannten Ausbildungsberufe sind als anerkannte Ausbildungsberufe anzusehen. Außerdem kommen nur die im Rahmen einer Berufsausbildung erlangten Abschlüsse in Betracht.

Ausländische Berufsabschlüsse können - sofern keine Gleichwertigkeitsbescheinigung vorliegt - nicht anerkannt werden

Die Ausbildung muss auch erfolgreich abgeschlossen, d.h. mit Bestehen der Prüfung beendet worden sein.

⁹¹ Vgl. auch Fußnote 85 - Liste mit allen anerkannten Ausbildungsberufen im dualen System - abrufbar unter der URL: <https://www.bibb.de/berufe>

⁹² Das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (kurz: Anerkennungsgesetz des Bundes) regelt die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für rund 600 deutsche Ausbildungsberufe. Nach diesem Gesetz haben alle Personen mit einem ausländischen Berufsabschluss einen Rechtsanspruch, ihre Berufsqualifikation auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf prüfen zu lassen. Die sogenannten Gleichwertigkeitsprüfungen werden von einer zuständigen Stelle durchgeführt. Bei der Prüfung werden sowohl die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen als auch die Berufserfahrung der Antragstellerinnen und Antragsteller berücksichtigt. Mit der Gleichwertigkeitsbescheinigung wird der Inhaber rechtlich mit Personen gleichgestellt, die einen entsprechenden deutschen Berufsabschluss besitzen. Siehe auch unter der URL: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/>

⁹³ Vgl. DFü-Hinweise C 3.7, S. 44

Die vorgeschriebene Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren ist nicht an der individuell von dem Beschäftigten verbrachten Ausbildungszeit, sondern an der durch Verordnung festgelegten Ausbildungsdauer festzumachen.

Andere Vertragsverhältnisse (z.B. ein „Anlernverhältnis“) i.S.d. § 26 BBiG erfüllen diese Voraussetzungen nicht.⁹⁴

Grundvoraussetzung für eine Eingruppierung bzw. Bewertung eines Arbeitsplatzes nach Entgeltgruppe 6 ist, dass neben dem Nachweis einer einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung, primär **„entsprechende Tätigkeiten“** vorliegen müssen. Unter dem unbestimmten Rechtsbegriff „entsprechende Tätigkeit“ ist die Tätigkeit des Beschäftigten zu verstehen, die sich auf die konkrete Fachrichtung der jeweiligen Ausbildung bezieht. Die Tätigkeit muss die durch die Ausbildung erworbenen Fähigkeiten erfordern. Eine „entsprechende Tätigkeit“ eines IT-Beschäftigten muss nach Art, Zweckbestimmung und behördlicher Übung IT-technischen Charakter haben. Siehe ausführlicher hierzu auch unter Ziffer „3.2 Entsprechende Tätigkeit und Ausbildungserfordernis“.

Mit dem Merkmal des **„sonstigen Beschäftigten“**, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt, wird die Möglichkeit eröffnet, Tarifbeschäftigte, die zwar nicht über die geforderte formale Vor- bzw. Ausbildung verfügen, aber entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen besitzen, in gleicher Weise einzugruppieren, wie jene mit einem formalen Abschluss.

Neben den „entsprechenden Tätigkeiten“ muss in dieser Fallkonstellation der Beschäftigte subjektiv über „Fähigkeiten und Erfahrungen“ verfügen, die denen entsprechen, die ein Beschäftigter mit der geforderten Ausbildung hat. Das Wissen und Können muss dabei nicht exakt wie das sein, das durch die geforderte Ausbildung vermittelt wird. Erforderlich ist aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechenden umfangreichen Wissensgebiets. „Fähigkeiten und Erfahrungen“ auf einem eng begrenzten Teilgebiet sind nicht ausreichend.⁹⁵ Siehe ausführlicher hierzu auch unter Ziffer 3.3 „Sonstige Beschäftigte“ und Publikation zum Thema „Sonstige Beschäftigte - Definition und Vorgehensweise“.⁹⁶

Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 kommt nur bei Berufsanfängern in der Einarbeitungsphase - da sie hier im Wesentlichen nur nach Anleitung arbeiteten - und in den Fällen in Betracht, wenn aus der Tätigkeitsdarstellung eindeutig hervorgeht,

⁹⁴ Es ist darüber hinaus unzulässig, die Ausbildung in einem anderen Vertragsverhältnis nach § 26 BBiG (z.B. in einem „Anlernverhältnis“) durchzuführen. Trotzdem eingegangene „Anlernverhältnisse“ sind für den Zeitraum ihrer Durchführung entsprechend den Regeln über das Arbeitsverhältnis auf fehlerhafter Vertragsgrundlage (sog. faktisches Arbeitsverhältnis) wie ein Arbeitsverhältnis zu behandeln. - vgl. Urteil BAG vom 27.07.2010 - Az.:3 AZR 317/08

⁹⁵ Nachweise zur BAG-Rechtsprechung siehe unter Ziffer 3.3 „Sonstige Beschäftigte“

⁹⁶ abrufbar unter:
https://www.bva.bund.de/DE/Services/Behoerden/Beratung/Beratungszentrum/Eingruppierung/documents/stda_eingruppierung.html

dass der Beschäftigte überwiegend nur unter Anleitung tätig ist. Eine entsprechende Anleitung ist auch gegeben, wenn der Stelleninhaber die Aufgabenerledigung nur mit Hilfe von ausführlichen Leitfäden und dergleichen auszuführen hat.

Hinweis:

Sind Tätigkeiten in der IT **unterhalb des Niveaus einer einschlägigen Berufsausbildung** auszuüben, so finden die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 1 bis 4 des Teils I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) der Entgeltordnung Bund Anwendung.⁹⁷

*Als Beispiel kann hierbei die Tätigkeit als Datenerfasser angeführt werden, da hierfür keine einschlägige Berufsausbildung im Sinne des § 11 Satz 1 TV EntgO Bund erforderlich ist. Diese Tätigkeit wird daher vom Teil I im Rahmen der (beschränkten) Auffangfunktion mit erfasst.*⁹⁸

3.6.4.1.2 Entgeltgruppe 7

Der Entgeltgruppe 7 ist im Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung wie folgt definiert:

*Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die **ohne Anleitung** tätig sind.*

Der Begriff „Anleitung“ findet sich im allgemeinen Sprachgebrauch, aber auch im tariflichen. Im allgemeinen Sprachgebrauch werden für „Anleitung“ die Synonyme „Anweisung“ oder „Unterweisung“ gebraucht.⁹⁹ Weiterführend werden auch die Begriffe „Arbeitsanweisung“, „Gebrauchsanleitung“, „Bedienungsanleitung“ im allgemeinen Sprachgebrauch verwandt.¹⁰⁰ Aus tariflicher Sicht definiert das Lexikon der Eingruppierung¹⁰¹ „Anleitung“ wie folgt:

„Anleitung bedeutet, dass zur Ausführung und Gestaltung jedes einzelnen Arbeitsvorgangs Hinweise oder Anweisungen des Fachvorgesetzten unter laufender

⁹⁷ Vgl. Ziffer 7 der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 3 TV EntgO Bund: „¹Sind in einem Abschnitt oder Unterabschnitt der Teile III, IV, V oder VI nur Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit vereinbart (in der Regel in Entgeltgruppe 5 und höheren Entgeltgruppen), finden diese Tätigkeitsmerkmale für Tätigkeiten, die diese Anforderungen nicht erfüllen, keine Anwendung. ²Es finden die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 1 bis 4 der Teile I oder II Anwendung.“

⁹⁸ Vgl. DFÜ-Hinweise C 2.3.6, S. 35: „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 (vgl. BAG vom 23. Januar 1985 - 4 AZR 14/84 - BAGE 48, 17).“

⁹⁹ Vgl. Definition im Duden

¹⁰⁰ Vgl. auch Urteil LAG Schleswig Holstein vom 16.02.2017 - Az.: 5 Sa 236/16 -, Rn. 81

¹⁰¹ „Lexikon der Eingruppierung im öffentlichen Dienst“ - Brockpähler / Teichert - 59. Aktualisierung Juni 2014

Überwachung gegeben werden. Die Verantwortung für die fachgerechte Erledigung und für das Ergebnis der Arbeit liegt letzten Endes beim Fachvorgesetzten.“

Eine dauernde Anleitung begleitet und überwacht jede Schrittabfolge der auszuübenden Tätigkeit; hiervon abzugrenzen ist die Anweisung, die nur den groben Rahmen absteckt, innerhalb dessen die Tätigkeit erledigt wird, diese „Anleitung“ im Sinne von Anweisung ist jedoch unschädlich für die Feststellung des Tätigkeitsmerkmals „ohne Anleitung“.

Die in dem Tätigkeitsmerkmal „ohne Anleitung“ enthaltene Anforderung setzt somit ein selbständiges Arbeiten im Sinne des üblichen Sprachgebrauches - wenn auch im Rahmen **allgemeiner Anweisungen** - voraus. Selbständig arbeiten, d. h. **ohne direkte Aufsicht oder Weisung tätig** zu sein, bedeutet jedoch nicht „selbständige Leistungen“ im Sinne des Tarifrechts.

Zu den Begriffen und zur Abgrenzung zu „Gestaltungsspielraum“ und „selbständige Leistungen“ im tarifrechtlichen Sinne siehe auch die Ausführungen unter Entgeltgruppe 8.

Merksatz 15:

Die Anforderung „ohne Anleitung“ ist als erfüllt anzusehen, wenn die Aufgaben-erledigung ohne Detailanweisung von Vorgesetzten erfolgt oder wenn die Verrichtung ohne Hinweise - wenn auch im Rahmen allgemeiner Anweisungen - und ohne laufende Überwachungen erfolgt.¹⁰²

Das Tätigkeitsmerkmal „ohne Anleitung“ kann in der Regel nach der Einarbeitungszeit erfüllt werden: Der Beschäftigte kann auf der Grundlage der einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung in einem bestimmten Aufgabengebiet tätig werden, ohne ständig Anweisungen und Anleitungen zu erhalten und ist damit selbständig im Sinne des üblichen Sprachgebrauches tätig.

Eine Bewertung nach E 6 wird somit nur dann erfolgen können, wenn aus der Tätigkeitsdarstellung eindeutig hervorgeht, dass die auszuübenden Aufgaben dauerhaft und überwiegend unter Anleitung wahrgenommen werden. Von einer Anleitung ist auch auszugehen, wenn schriftliche Anweisungen und Handreichungen vorliegen, die der Beschäftigte bei der Erledigung seiner Aufgaben detailliert zu beachten hat.

3.6.4.1.3 Entgeltgruppe 8

Die Entgeltgruppe 8 ist im Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung wie folgt definiert:

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7,

¹⁰² Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 6 bis 9b, S. 197.1

deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

Bei den in der Entgeltgruppe 8 genannten „Standardfällen“ handelt es sich um Tätigkeiten, die Kenntnisse erfordern, die durch die geforderte einschlägige Berufsausbildung vermittelt werden und dadurch als Regel- bzw. Normalfall bearbeitet werden können. Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 setzt deshalb voraus, dass Tätigkeiten auszuüben sind, die über die Bearbeitung von Standardfällen hinausgehend einen Gestaltungsspielraum eröffnen.¹⁰³

Der Begriff des „Gestaltungsspielraums“ findet sich bereits in der Vergütungsordnung zum BAT (Teil II, Abschnitt B, Unterabschnitt IV BAT - Angestellte in der DV-Systemtechnik), hier allerdings mit der Forderung eines „großen Gestaltungsspielraums“. Standort dieses Teilmerkmals war die Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2 (vgl. hier die Protokollerklärung). Dort war definiert, dass ein großer Gestaltungsspielraum beim Entwurf (Definition der Anforderungen), bei der Auswahl (unter angebotenen Produkten) oder bei der Optimierung und Fortentwicklung (Fortschreibung der Anforderungen, Anpassung der Produkte) von Systemsoftware oder von Hardware-Konfigurationen gegeben ist. Abzustellen war somit auf die Breite der Kompetenzen verbunden mit entsprechenden Entscheidungskompetenzen.

Für den Gestaltungsspielraum der Entgeltgruppe 8 lässt sich daraus ableiten, dass von Standardfällen abweichende Tätigkeiten gegeben sein müssen, die einen gewissen Spielraum zulassen.

Ein „Spielraum,“ ist gekennzeichnet durch einen gewissen freien Raum, der den ungehinderten Ablauf einer Bewegung, das ungehinderte Funktionieren von etwas ermöglicht / gestattet.¹⁰⁴

Das „Gestalten“ (im Sinne des Gestaltungsspielraums) bedeutet, einer Sache eine bestimmte Form zu geben, ein bestimmtes Aussehen.¹⁰⁵

„Gestaltungsspielraum“ im Sinne der Anforderungen ist aber abzugrenzen von den „selbständigen Leistungen“ im tarifrechtlichen Sinne. Für die Erfüllung dieser Anforderung gelten andere und geringere Maßstäbe als bei der Anforderung „selbstständige Leistungen“ im Sinne des Teils I der Entgeltordnung.¹⁰⁶

Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff der „selbständigen Leistungen“ in den Protokollerklärungen Nr. 4 zum Teil I bzw. Nr. 1 zum Teil III Abschnitt 2 wie folgt definiert: „Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fach-

¹⁰³ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 6 bis 9b, S. 197.1

¹⁰⁴ Vgl. Definition im Duden

¹⁰⁵ Vgl. Definition im Duden

¹⁰⁶ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 6 bis 9b, S. 197.1

kenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.“

Somit sind „selbständige Leistungen“ im tarifrechtlichen Sinne klar von dem Begriff „selbständig arbeiten“ im Sinne des üblichen Sprachgebrauches („allein arbeiten) bzw. von „ohne Anleitung“ im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 7 Teil III Abschnitt 24 zu trennen. „Selbständiges Arbeiten“ liegt vor, wenn Tätigkeiten ohne direkte Aufsicht oder Lenkung durch Weisungen erledigt wird. Im Gegensatz dazu ist eine „selbständige Leistung“ dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit - im Rahmen der für die Entgeltgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse - bzgl. des einzuschlagenden Weges (Arbeitsmethoden, -gestaltung) und insbesondere des zu findenden Arbeitsergebnisses erbracht wird, die eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung erfordert.¹⁰⁷

In Abgrenzung zu dem Tätigkeitsmerkmal der „selbständigen Leistungen“ bedeutet "Gestaltungsspielraum" im Sinne der Anforderungen, dass dem Tarifbeschäftigten zumindest Entscheidungsrechte und -wege über die Art und Weise der Aufgabenerledigung zustehen, d.h. die Möglichkeit, darüber zu **entscheiden**,

- **ob Handlungsbedarf besteht,**
- **wann ein Tätigwerden erforderlich ist und in welcher Reihenfolge**
(Entscheidung über Prioritäten),
- **welche Richtung einzuschlagen ist,**
- **welche IT-spezifischen Verfahren, Funktionen und Vorgehensweisen**
anzuwenden sind,

sodass **Abwägungs- und Handlungsmöglichkeiten bei der Klärung des Sachverhalts** bestehen.¹⁰⁸

Das zu erreichende Ziel (der Fehler muss behoben werden, das System muss funktionsfähig bleiben bzw. werden etc.) steht aber im Vorhinein fest bzw. ist

¹⁰⁷ Vgl. Urteil BAG 10.12.1997 - Az.: 4 AZR 350/96

¹⁰⁸ so auch übernommen durch das LAG Schleswig Holstein im Urteil vom 16.02.2017 - Az.: 5 Sa 236/16 - Leitsatz u.a.: „In Abgrenzung zu dem Tätigkeitsmerkmal der "selbstständigen Leistungen" bedeutet "Gestaltungsspielraum" im Sinne der EG 8 der Anlage 1 Teil III Ziff. 24 zum TV EntgO Bund, dass dem Beschäftigten zumindest Entscheidungsrechte und -wege über die Art und Weise der Aufgabenerledigung zustehen, d.h. die Möglichkeit, darüber zu entscheiden, ob Handlungsbedarf besteht, wann ein Tätigwerden erforderlich ist und in welcher Reihenfolge (Entscheidung über Prioritäten) welche Richtung einzuschlagen ist, welche IT-spezifischen Verfahren, Funktionen und Vorgehensweisen anzuwenden sind, sodass Abwägungs- und Handlungsmöglichkeiten bei der Klärung des Sachverhalts bestehen.“

genau vorgezeichnet (damit ist kein Ermessen vorhanden), wobei die Wege und Verfahren frei gestaltbar sind, um dieses Arbeitsergebnis zu erreichen.

Unschädlich für die Bejahung eines Gestaltungsspielraumes ist eine Abstimmung in Teilbereichen, z.B. mit der Leitungsebene; diese Art der Abstimmung schränkt jedoch den Ausgestaltungsspielraum des Beschäftigten nicht ein, sondern dient nur der internen Koordination.

Ein Gestaltungsspielraum ist somit dann gegeben, wenn Aufgaben und Arbeitsabläufe in eigenem Ermessen geplant, Ziele und Aufgaben priorisiert und ausgeführt bzw. erreicht werden können.

Die in den jeweiligen einschlägigen Berufsausbildungen zum z.B. Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technischen Systeminformatiker, IT-System-Kaufmann oder IT-Systemelektroniker vermittelten Kenntnisse bilden die Grundlage, um in der Regel Standardfälle abarbeiten zu können.

Vor allen Dingen im sog. 1st Level Support des User-Help-Desk ist ein Gestaltungsspielraum nicht erkennbar, da die Aufgaben und Anfragen nach Standard und vorgegebenen (Lösungs-) Wegen bearbeitet werden.

Der 2nd Level Support hingegen eröffnet Gestaltungsspielräume, da hier bei Problemen nach Lösungen und Wegen in unterschiedlichen Richtungen überlegt werden muss, Lösungsmöglichkeiten ausgeschlossen werden müssen, da diese z.B. system- und / oder hardwaretechnisch nicht umsetzbar sind, kleinere Testumgebungen entwickelt werden müssen und somit kein „Standardfall“ im Tarifsinn mehr vorliegt.

Auch z.B. im Bereich der Programmierung / Anwendungsentwicklung sind häufiger Gestaltungsspielräume gegeben, da Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungsentwicklung Software nach Kundenwünschen entwickeln und programmieren (z.B. Datenbanken), bestehende Anwendungen testen, anpassen und anwendungsgerechte Bedienoberflächen entwickeln. Für ihre Arbeit nutzen sie Programmiersprachen und Werkzeuge, wie z.B. Entwicklertools. Außerdem setzen sie die Methoden des Software Engineerings ein. Darüber hinaus beheben sie Fehler mithilfe von Experten- und Diagnosesystemen.¹⁰⁹ Bei dieser Art von Aufgaben sind meistens mehrere Wege zur Zielerreichung möglich, damit weichen sie von den Standardfällen ab.

3.6.4.1.4 Entgeltgruppe 9a

Der Entgeltgruppe 9a ist im Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung wie folgt definiert:

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8,

¹⁰⁹ Vgl. auch BERUFENET, Beruf „Fachinformatiker/in - Anwendungsentwicklung“, Version vom 07.11.2015, 17:00 Uhr, abrufbar unter:
<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=7856>

deren Tätigkeit **zusätzliche Fachkenntnisse** erfordert.

Die Entgeltgruppe 9a verlangt „**zusätzliche Fachkenntnisse**“, welche allerdings durch die TVP nicht definiert sind, so dass auf den allgemeinen Sprachgebrauch abzustellen ist.

Zusätzliche Kenntnisse liegen nach dem allgemeinen Sprachgebrauch vor, wenn sie im Sinne des Adjektivs „zusätzlich“ zu etwas bereits Vorhandenem, Gegebenem ergänzend, erweiternd hinzukommt.¹¹⁰

Erforderlich sind somit Fachkenntnisse, die über die in einer „einschlägig abgeschlossenen Berufsausbildung“ erworbenen Fachkenntnisse hinausgehen und für die erfolgreiche Erledigung der übertragenen Aufgaben erforderlich sind.

Diese „zusätzlichen Fachkenntnisse“ können sich auf ein weiteres IT-Gebiet beziehen, welches **zusätzlich** zur Ausbildung für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist. Diese zusätzlichen Fachkenntnisse können z.B. durch eine qualifizierte Weiterbildung oder auf einem anderen Wege erworben sein. Hier kann es sich auch um fachspezifische Kenntnisse (z.B. aus der IT-Organisation) oder zusätzliche Fachkenntnisse (z.B. auf dem Gebiet der IT-Sicherheit, welche nicht durch die Ausbildungsinhalte abgedeckt werden) handeln. **Verwaltungsmäßige und / oder allgemeine organisatorische Kenntnisse sind nicht als „zusätzliche Fachkenntnisse“ anzusehen**, da die damit verbundenen Tätigkeiten keinen IT-Bezug aufweisen und daher als gesonderte Arbeitsvorgänge zu fassen sind. **Dies wird durch Satz 6 der Vorbemerkungen zu Teil III Abschnitt 24 untermauert, der bestimmte Aufgaben mit Verwaltungsbezug von der Anwendung des Spezialteils ausschließt.**¹¹¹

Zu beachten ist auch, dass allgemeine Fähigkeiten, wie beispielsweise Organisations-talent, Zuverlässigkeit, Verhandlungsgeschick oder Vertrauenswürdigkeit nicht als Fachkenntnisse im tariflichen Sinne anzusehen sind.

Auch stellt die bloße Einarbeitung in die konkrete berufliche Tätigkeit ebenso wenig zusätzliche Kenntnisse dar, wie die Aktualisierung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten bzw. eine berufliche Weiterbildung im Hinblick auf veränderte technische Entwicklungen. Für den Vergleich sind dementsprechend die aktuellen Ausbildungsinhalte maßgeblich.¹¹²

Ein Praxisbeispiel ist, wenn ein Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungs-entwicklung für seine Tätigkeit zusätzlich einschlägige Fachkenntnisse der Fachrichtung Systemintegration vorhalten muss, also z.B. in der Administration von

¹¹⁰ Vgl. Definition im Duden

¹¹¹ Vgl. auch Abschnitt 3.6.2.6 „Nicht vom Teil III Abschnitt 24 umfasste Beschäftigte“

¹¹² Vgl. hierzu auch Urteil BAG vom 20.05.2009 - Az.: 4 AZR 184/08 - zum Begriff „Spezial-ausbildung“

Hardware bzw. Netzwerken tätig ist oder die von ihm (mit)entwickelte Software / Anwendung auch im Wirkbetrieb administriert.

3.6.4.1.5 Entgeltgruppe 9b

Der Entgeltgruppe 9b ist im Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung wie folgt definiert:

*Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a,
deren Tätigkeit **umfassende Fachkenntnisse** erfordert.*

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen

*Nr. 2 **Umfassende Fachkenntnisse** bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.*

Im Gegensatz zu der Gliederung im Teil I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) der Entgeltordnung wurde die Entgeltgruppe 9b dem vergleichbar mittleren Dienst zugeordnet.

Die in dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9b enthaltene Anforderung der „**umfassenden Fachkenntnisse**“ ist in der Protokollerklärung Nr. 2 ähnlich wie für das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9b im Teil I der Entgeltordnung definiert¹¹³. Danach bedeuten „umfassende Fachkenntnisse“ gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.¹¹⁴

Das Tätigkeitsmerkmal „umfassende Fachkenntnisse“ ist nur erfüllt, wenn das Volumen der anzuwendenden Fachkenntnisse gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten „zusätzlichen Fachkenntnissen“ deutlich gesteigert ist. D.h., dass hier z.B. ein oder auch zwei weitere IT-Gebiete (mehrere), gegenüber der E 9a, gefordert und notwendig sind. Gegenüber der Entgeltgruppe 6 bedeutet dies ein Mehr an zwei bis drei IT-Gebieten insgesamt (9a und 9b).

Die herausgehobene Anforderung an die benötigten Fachkenntnisse wird auch dadurch deutlich, dass es sich hierbei um die höchste Entgeltgruppe eines Beschäftigten mit einschlägig abgeschlossener Berufsausbildung / „sonstigen Beschäftigten“ im vergleichbar mittleren Dienst handelt.

Durch die Fassung der Eingruppierungsnorm der Entgeltgruppe 9b („deren Tätigkeit“) ist wiederum klargestellt, dass es zur Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale nicht ausreicht,

¹¹³ Vgl. die Protokollerklärung Nr. 3 zum Teil I der Entgeltordnung: „*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.*“

¹¹⁴ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 6 bis 9b, S. 197.1

wenn ein Beschäftigter persönlich über „umfassende Fachkenntnisse“ verfügt. Entscheidend ist allein, ob derartige Fachkenntnisse für die Erledigung der auszuübenden Tätigkeit erforderlich sein müssen.

Hierbei ist das Erfordernis von „umfassenden Fachkenntnissen“ nicht daran zu messen, welchen Einsatz an Fachkenntnissen die einzelne Aufgabe verlangt, sondern an den Anforderungen, die an den Beschäftigten in der zu bewertenden Tätigkeit insgesamt gestellt werden.

„Umfassende Fachkenntnisse“ werden für einen Aufgabenkreis nicht benötigt, wenn dieser im Verhältnis zu dem Gesamtgebiet oder den Gebieten der beschäftigenden Verwaltung nur einen relativ geringen Ausschnitt darstellt.¹¹⁵

Hinweis: Zusammenfassende Betrachtung bei „umfassenden Fachkenntnissen“

Die Anforderung der „umfassenden Fachkenntnisse“ kann sich nach der Rechtsprechung des BAG auch durch eine zusammenfassende Betrachtung ergeben.¹¹⁶

Zu beachten ist jedoch, dass die zusammenfassende Beurteilung ausschließlich innerhalb derselben kleinsten Gliederungseinheit der Entgeltordnung zulässig ist. Sie kommt also beispielsweise nicht in Betracht, wenn einzelne Arbeitsvorgänge allgemeine Tätigkeitsmerkmale aus Teil I und andere spezielle Tätigkeitsmerkmale aus Teil III Abschnitt 24 erfüllen.¹¹⁷

Siehe hierzu auch Ausführungen und Beispiel unter Abschnitt „3.4 Misch Tätigkeiten“.

3.6.4.2 Die Entgeltgruppen 10 bis 13

Im vergleichbar gehobenen Dienst erfolgt die Grundeingruppierung in die Entgeltgruppe 10, die höchste Entgeltgruppe ist die Entgeltgruppe 13 im Teil III, Abschnitt 24. Damit wurde dem Willen der Tarifvertragsparteien Rechnung getragen, höhere Eingruppierungen für die Beschäftigtengruppen im IT-Bereich zu ermöglichen.

3.6.4.2.1 Entgeltgruppe 10

Der Entgeltgruppe 10 ist im Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung wie folgt definiert:

¹¹⁵ Vgl. Urteil BAG vom 16.10.1963 - Az.: 4 AZR 426/62 - BAGE 15, 45 = AP Nr. 103 zu § 3 TOA; Urteil BAG vom 18.07.1962 - Az.: 4 AZR 396/61 - AP Nr. 86 zu § 3 TOA; Urteil BAG vom 07.11.1962 - Az.: 4 AZR 403/61 - BAGE 13, 296 = AP Nr. 93 zu § 3 TOA)

¹¹⁶ Vgl. u.a. Urteil LAG Berlin-Brandenburg vom 28.01.2009 - Az.: 15 Sa 1627/08 - Entscheidungsgründe: „7. ...Gem. § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 S. 2 BAT sind verschiedene Arbeitsvorgänge zusammen zu beurteilen, wenn die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann, z.B. bei vielseitigen Fachkenntnissen. Insofern geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass die Anforderung der gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann (BAG vom 12.5.2004 - 4 AZR 371/03 - AP Nr. 301 zu §§ 22, 23 BAT 1975, juris Rn 32).“

¹¹⁷ Vgl. auch Ausführungen unter Ziffer 3.4 Misch Tätigkeiten

*Beschäftigte mit **einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung** (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und **entsprechender Tätigkeit** sowie **sonstige Beschäftigte**, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.*

Die Entgeltgruppe 10 bildet die Grundeingruppierung im vergleichsweise gehobenen Dienst. Gefordert ist eine „einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung“ z.B. in der Fachrichtung Informatik und eine entsprechende Tätigkeit; ergänzend ist der „sonstige Beschäftigte“ vereinbart worden.¹¹⁸

„**Einschlägig**“ bedeutet nach dem allgemeinen Sprachgebrauch „bezüglich“, „zutreffend“ und „dazugehörig“. Eine einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung ist eine solche, in der Kenntnisse vermittelt sind, die den Beschäftigten befähigen, die jeweiligen Arbeiten sachgerecht ausführen zu können, die in seinem Aufgabengebiet üblicherweise anfallen.¹¹⁹ Die auszuübende Tätigkeit und der erlernte Beruf bzw. der Inhalt der erlangten Abschlussprüfung müssen sich im Wesentlichen decken.

Beschäftigte mit „**einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung**“ sind nach dem Willen der TVP z.B. Informatiker. Das Klammerbeispiel hat zwei Funktionen: Kann der Beschäftigte eine abgeschlossene Hochschulbildung der Fachrichtung Informatik nachweisen, haben die TVP festgelegt, dass dieser Abschluss als einschlägig anzusehen ist. Aufgrund des Tatbestandsmerkmals „zum Beispiel“ ist die Aufzählung der Hochschulausbildungen jedoch nicht abschließend.

Bei der Beurteilung, ob die Tätigkeit einen IT-mäßigen Zuschnitt hat bzw. den Aufgaben eine entsprechende Hochschulbildung entspricht, können die jeweiligen Berufsbilder Auskunft geben. Dazu können beispielsweise die im BERUFENET¹²⁰ hinterlegten Berufsbilder oder die Modulbeschreibungen einschlägiger Studiengänge¹²¹ herangezogen werden.

*Praxis: Wie bereits oben ausgeführt, müssen die auszuübende Tätigkeit **und** der Inhalt der erlangten Abschlussprüfung **sich im Wesentlichen decken**.*

*Aufgrund der sehr heterogenen Inhalte der zahlreichen Studiengänge ist daher immer ein Rückgriff auf die Modulbeschreibungen des **konkret** absolvierten Studienganges erforderlich. Eine generelle Anerkennung aller Hochschulabschlüsse in den*

¹¹⁸ Zu den Folgen bei Nichterfüllung der „Voraussetzung in Person“ vgl. Abschnitt 3.5

¹¹⁹ Vgl. Definition im Duden - siehe auch Urteil BAG vom 20.02.2002 - a.a.O.

¹²⁰ BERUFENET ist die Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit - URL: <https://berufenet.arbeitsagentur.de>

¹²¹ Das Portal "studienwahl.de" informiert umfassend zur Studien- und Berufsplanung. Es wird im Auftrag der Wissenschafts- und Kultusministerien bzw. Schulsenatoren der Länder und der Bundesagentur für Arbeit betrieben. URL: <http://www.studienwahl.de>

*bestimmten Fachrichtungen oder für sämtliche „MINT-Fächer“¹²² ist nicht zulässig. Ein Zugriff auf die im BERUFENET hinterlegten Berufsbilder oder die Modulbeschreibungen einschlägiger Studiengänge kann daher immer nur als **erster Anhaltspunkt** dienen.¹²³*

Die Voraussetzung in der Person „**abgeschlossene Hochschulbildung**“ ist in § 8 TV EntgO Bund definiert.

§ 8 TV EntgO Bund in der bis zum 30. September 2019 geltenden Fassung lautete:

§ 8 Hochschulbildung

¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des [§ 1 Hochschulrahmengesetz \(HRG\)](#) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach [§ 18 HRG](#) gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, 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 Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵§ 7 Abs. 4 gilt entsprechend.

Die Entgeltordnung erhielt damit erstmals in § 8 TV EntgO Bund 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.¹²⁴

Die Tarifvertragsparteien waren sich zudem einig, dass Beschäftigte ohne die geforderte einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung, die bis zum 31. Dezember 2013 die Voraussetzungen der Protokollnotizen Nrn. 1 Buchst. a zu Teil II Abschnitt B Unterabschnitte I, II, III oder VI der Anlage 1a zum BAT erfüllt haben, den Beschäftigten mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) gleichgestellt sind (siehe Niederschriftserklärung Nr. 9 zum TV EntgO Bund zu den Entgeltgruppen 10 bis 13 des Teils III Abschnitt 24 der Entgeltordnung).¹²⁵

¹²² „MINT-Fächer“ ist eine zusammenfassende Bezeichnung von Unterrichts- und Studienfächern beziehungsweise Berufen aus den Bereichen **M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaft und **T**echnik.

¹²³ Zur Problematik siehe auch Merksatz 8

¹²⁴ Vgl. DFü-Hinweise C 3.3, S. 41

¹²⁵ Siehe hierzu auch Ausführungen unter „3.6.1 Struktur“

Die Regelungen zu den tariflichen Bildungsvoraussetzungen wissenschaftliche Hochschulbildung (§ 7 TV EntgO Bund), Hochschulbildung (§ 8 TV EntgO Bund) und technische Hochschulbildung (§ 9 TV EntgO Bund) sind mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) vom 09. September 2019 neu gefasst worden.¹²⁶

§ 8 TV EntgO Bund in der ab dem 01. Oktober 2019 geltenden Fassung lautet nunmehr:

§ 8 Hochschulbildung

¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des [§ 1 Hochschulrahmengesetz \(HRG\)](#) oder einer nach [§ 70 HRG](#) staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach [§ 18 HRG](#) gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, 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 Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵§ 7 Satz 6 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu Satz 3 und 4:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

Leitendes Ziel der Tarifvertragsparteien war die Bildung von inhaltsgleichen Regelungen bei Bund und Kommunen. Durch die Neufassungen haben sich mehrere inhaltliche Änderungen ergeben.

Nach § 8 S. 1 TV EntgO Bund (alte und neue Fassung) muss die Hochschulbildung tatsächlich „abgeschlossen“ sein. Damit wird zwingend der Abschluss und das Bestehen der notwendigen Prüfung vorausgesetzt.

Die Anforderungen an den notwendigen Bildungsabschluss wurden mit der aktuellen Fassung systematischer gefasst und die Aufzählung von Bildungseinrichtungen durch einen einheitlichen Verweis auf staatliche Hochschulen im Sinne des [§ 1 HRG](#) und staatlich anerkannte Hochschulen im Sinne des [§ 70 HRG](#) ersetzt.

Neben den Hochschulen im Sinne des [§ 1 HRG](#) gibt es in einigen Bundesländern Berufsakademien (BA), die als Alternative zum Hochschulstudium berufsqualifizierende

¹²⁶ Vgl. Rundschreiben des BMI vom 13. Januar 2020 mit der Bekanntgabe des Änderungstarifvertrages Nr. 7 zum Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) vom 09. September 2019

duale Bildungsgänge anbieten.¹²⁷ Studierende schließen ihre Ausbildung mit der staatlichen Abschlussbezeichnung „Diplom - ... (BA)“ oder bei akkreditierten Studiengängen mit der staatlichen Abschlussbezeichnung „Bachelor“ ab.

§ 8 S. 4 TV EntgO Bund (in der alten und neuen Fassung) bezieht nur die an Berufsakademien erworbenen Bachelor-Abschlüsse in die Definition der abgeschlossenen Hochschulbildung mit ein. Dies gilt auch nur dann, wenn diese akkreditiert sind.¹²⁸ An Berufsakademien erworbene Diplom-Abschlüsse mit dem Zusatz „(BA)“¹²⁹ erfüllen somit grundsätzlich nicht die tarif- und eingruppierungsrechtlichen Voraussetzungen im Sinne des § 8 TV EntgO Bund.

Im Hinblick auf die Anerkennung ausländischer Abschlüsse forderte die bisherige Regelung in § 7 Abs. 4 TV EntgO Bund, dass der Abschluss an einer ausländischen Hochschule dann als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung gilt, wenn er nach Maßgabe der Empfehlungen der bei der Kultusministerkonferenz eingerichteten Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) dem deutschen Hochschulabschluss „gleichgestellt“ ist. Mit der Neufassung wurde das Wort „gleichgestellt“ durch „vergleichbar“ ersetzt. Die Formulierung passt sich damit den Änderungen des europäischen Bildungsrechts an. Die Hochschulabschlüsse sind danach vergleichbar, wenn sie einander entsprechen. Diese tarifliche Regelung tritt an die Stelle der inhaltsgleichen übertariflichen Regelung gemäß dem Rundschreiben des BMI zur Durchführung des TV EntgO Bund vom 24. März 2014 i.d.F. der siebten Ergänzung vom 09. Juli 2019. In diesen Hinweisen steht folgende Feststellung im Vordergrund: Der ausländische Hochschulabschluss ist vergleichbar, wenn er nach Maßgabe der Empfehlungen der ZAB als „vergleichbar“ bewertet wird und die ZAB in ihrer Zeugnisbewertung für ausländische Hochschulqualifikationen feststellt, dass der ausländische Hochschulabschluss einem deutschen Hochschulabschluss „entspricht“.¹³⁰

Die Einstufung eines ausländischen Bildungsabschlusses durch die ZAB ist grundsätzlich durch Konsultation der Datenbank ANABIN (Informationssystem für die Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise)¹³¹ festzustellen. Ergibt sich danach keine eindeutige Zuordnung, kann die ZAB um Einstufung ersucht werden.¹³²

¹²⁷ Eine Darstellung, wie sich die Berufsakademien in den Bundesländern unterscheiden ist im Internet abrufbar unter URL:

http://www.studienwahl.de/de/chduales_studium/berufsakademien/laenderregelungen/berufsakademien-laenderspezifische-besonderheiten0263.htm

¹²⁸ Zuständig hierfür ist die Zentralen Evaluations- und Akkreditierungsagentur (ZEvA) - weitere Informationen unter <http://www.zeva.org>

¹²⁹ An Berufsakademien wird das Diplom nicht als akademischer Grad, sondern als staatliche Abschlussbezeichnung verliehen und mit dem Zusatz „BA“ geführt.

¹³⁰ Vgl. DFü-Hinweise C 3.5, S. 42

¹³¹ Die Datenbank ist im Internet unter <https://anabin.kmk.org/anabin.html> zugänglich.

¹³² Vgl. DFü-Hinweise C 3.5, S. 42

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.¹³³

Sofern ein ausländischer Bildungsabschluss nicht in der Datenbank ANABIN aufgeführt ist oder die Gleichwertigkeit mit einem deutschen Bildungsabschluss anhand der Datenbank nicht eindeutig festgestellt werden kann, ist die ZAB um Prüfung der Gleichwertigkeit zu ersuchen.¹³⁴

Besondere gesetzliche Regelungen, die die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen betreffen, sind vorrangig zu beachten. Das frühere Rundschreiben des BMI zur Beurteilung der Gleichwertigkeit ausländischer Bildungsabschlüsse vom 18.09.2007¹³⁵ wurde aufgehoben.¹³⁶

Hinweis:

Mit Rundschreiben vom 09. Juli 2019¹³⁷ hatte das BMI eine übertarifliche Aussetzung der Anforderung, dass der Bachelorstudiengang nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein muss, eingeführt: Danach war das BMI im Einvernehmen mit dem BMF abweichend von § 8 Satz 3 TV EntgO Bund damit einverstanden, dass diese Anforderung bei Einstellungen ab 1. Juli 2019 bis 31. Dezember 2022 vorübergehend in der Weise ausgesetzt wird, dass auf die formale Akkreditierung verzichtet werden kann, wenn hinreichend sichergestellt ist, dass der Studienabschluss den Qualitätsstandard eines wissenschaftlichen Hochschulabschlusses genügt. Dies wird regelmäßig dann der Fall sein, wenn es sich bei der Hochschule um eine staatliche Hochschule oder um eine Hochschule in der Trägerschaft der öffentlichen Hand handelt.

Mit den Protokollerklärungen zu § 7 Absatz 5 und zu § 8 Satz 3 und 4 TV EntgO Bund (neue Fassungen) wurde die tariflich geforderte Akkreditierung des Studiengangs nunmehr bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt. Diese tarifliche Regelung tritt zudem an die Stelle der bisherigen übertariflichen vorübergehenden Aussetzung der Akkreditierungsanforderung gemäß dem o.g. Rundschreiben des BMI.

¹³³ Vgl. DFÜ-Hinweise C 3.5.1, S. 43

¹³⁴ Vgl. DFÜ-Hinweise C 3.5.2, S. 43

¹³⁵ BMI-Rundschreiben vom 18.09.2007 - Az.: D 5 - 220 - 210 1/17 - „Behandlung von Hochschulabschlüssen aus einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union im Rahmen der Eingruppierung von Beschäftigten gemäß § 17 TVÜ-Bund i.V.m. § 22 BAT/BAT-O und der Vergütungsordnung“

¹³⁶ Vgl. DFÜ-Hinweise C 3.5.2, S. 42 mit Verweis auf A 1.2, S. 8

¹³⁷ Vgl. DFÜ-Hinweise C 3.3, S. 41

Grundvoraussetzung für eine Eingruppierung bzw. Bewertung eines Arbeitsplatzes nach Entgeltgruppe 10 ist, dass neben dem Nachweis einer einschlägigen abgeschlossenen Hochschulbildung, primär **„entsprechende Tätigkeiten“** vorliegen müssen. Unter dem unbestimmten Rechtsbegriff „entsprechende Tätigkeit“ ist die Tätigkeit eines Beschäftigten zu verstehen, die sich auf die konkrete Fachrichtung der jeweiligen Ausbildung bezieht. Die Tätigkeit muss die durch die Ausbildung erworbenen Fähigkeiten erfordern. Eine „entsprechende Tätigkeit“ eines IT-Beschäftigten muss nach Art, Zweckbestimmung und behördlicher Übung IT-technischen Charakter haben. Siehe ausführlicher hierzu auch unter Ziffer „3.2 Entsprechende Tätigkeit und Ausbildungserfordernis“.

Die Bedeutung der „entsprechenden Tätigkeit“ in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung wird deutlich hervorgehoben. So lautet z.B. das frühere Tätigkeitsmerkmal „Arzt“ nunmehr „Arzt mit entsprechender Tätigkeit“.

Für die Erfüllung eines Tätigkeitsmerkmals kommt es regelmäßig nicht nur auf die Voraussetzung in der Person¹³⁸ an, sondern auch darauf, dass eine „entsprechende Tätigkeit“ auszuüben ist.

Merksatz 16: 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.¹³⁹

Mit dem Merkmal des **„sonstigen Beschäftigten“**, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt, wird die Möglichkeit eröffnet, Tarifbeschäftigte, die zwar nicht über die geforderte formale Vor- bzw. Ausbildung verfügen, aber entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen besitzen, in gleicher Weise einzugruppieren, wie jene mit einem formalen Abschluss.

Neben den „entsprechenden Tätigkeiten“ muss in dieser Fallkonstellation der Beschäftigte subjektiv über „Fähigkeiten und Erfahrungen“ verfügen, die denen entsprechen, die ein Beschäftigter mit der geforderten Ausbildung hat. Das Wissen und Können muss dabei nicht exakt wie das sein, das durch die geforderte Ausbildung vermittelt wird. Erforderlich ist aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechenden umfangreichen Wissensgebiets. „Fähigkeiten und Erfahrungen“ auf einem eng begrenzten Teilgebiet sind nicht ausreichend.¹⁴⁰ Siehe ausführlicher hierzu auch unter Ziffer 3.3 „Sonstige Beschäftigte“ und Publikation zum Thema „Sonstige Beschäftigte - Definition und Vorgehensweise“.¹⁴¹

¹³⁸ Zu den Folgen bei Nichterfüllung der „Voraussetzung in Person“ vgl. Abschnitt 3.5

¹³⁹ Vgl. DFÜ-Hinweise D 1.6, S. 67

¹⁴⁰ Nachweise zur BAG-Rechtsprechung siehe unter Ziffer 3.3 „Sonstige Beschäftigte“

¹⁴¹ abrufbar unter:

https://www.bva.bund.de/DE/Services/Behoerden/Beratung/Beratungszentrum/Eingruppierung/documents/stda_eingruppierung.html

3.6.4.2.2 Entgeltgruppe 11

Der Entgeltgruppe 11 ist im Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung wie folgt definiert:

1. *Beschäftigte der Entgeltgruppe 10,*
*deren Tätigkeit sich **durch besondere Leistungen** aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.*
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. *Beschäftigte der Entgeltgruppe 10,*
*deren Tätigkeit sich mindestens zu einem **Drittel durch besondere Leistungen** aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.*
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Protokollerklärungen

- Nr. 1 **Besondere Leistungen** sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung **besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung** voraussetzt oder die **eine fachliche Weisungsbefugnis** beinhalten.

Die in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 11 als Anforderung enthaltenen „**besonderen Leistungen**“ sind in der Protokollerklärung Nr. 1 als Tätigkeiten definiert, „deren Bearbeitung **besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung** voraussetzt oder die **eine fachliche Weisungsbefugnis** beinhalten“. Damit verlangen die Tarifvertragsparteien eine deutlich wahrnehmbar erhöhte Qualität der Arbeit, die erhöhtes Wissen und Können oder eine sonstige gleichwertige Qualifikation verlangt. Die fachliche Weisung erfordert kein Unterstellungsverhältnis im Sinne des § 5 TV EntgO Bund; vielmehr handelt es sich um fachliche Anordnungen im Einzelfall.

Anders als bei den Tarifmerkmalen für Ingenieure¹⁴² ist die Erläuterung in der Protokollerklärung Nr. 1 abschließend und nicht beispielhaft. Somit kann die zu den Tätigkeitsmerkmalen für Ingenieure ergangene bisherige Rechtsprechung für die Anwendung des gleichlautenden neuen Merkmals „besondere Leistungen“ auch nur als Orientierung dienen.¹⁴³

Hinweis: Zusammenfassende Betrachtung bei „besonderen Leistungen“

Die Anforderung der „besonderen Leistungen“ kann sich nach Rechtsprechung des BAG auch durch eine zusammenfassende Betrachtung ergeben:¹⁴⁴ Somit können

¹⁴² Vgl. Teil III Abschnitt 25 der Entgeltordnung Bund

¹⁴³ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 10 bis 13, S. 197.1

¹⁴⁴ Vgl. Urteil BAG vom 20.10.1993 - Az.: 4 AZR 47/93 - AP Nr. 173 zu §§ 22, 23 BAT 1975 = ZTR 1994, 203 f.) mit Verweis auf Urteil BAG vom 12.12.1990 - Az.: 4 AZR 251/90 - AP Nr. 154 zu §§ 22, 23 BAT 1975 = ZTR 1991, 162 f. - Entscheidungsgründe: „(...) Erhöhte

„besondere Leistungen“ bezogen auf einzelne Arbeitsvorgänge feststellbar sein oder sich auch erst bei Betrachtung mehrerer oder aller Arbeitsvorgänge ergeben. Die bisherigen Regelungen aus dem BAT haben die TVP im § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund) übernommen: *„Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.“*

Die zusammenfassende Beurteilung ist damit als eine **Ausnahme** vom Grundsatz des § 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund) anzusehen sie gilt nur für die Prüfung solcher Anforderungen, deren Erfüllung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann.

Zu beachten ist jedoch, dass die zusammenfassende Beurteilung ausschließlich innerhalb derselben kleinsten Gliederungseinheit der Entgeltordnung zulässig ist. Sie kommt also beispielsweise nicht in Betracht, wenn einzelne Arbeitsvorgänge allgemeine Tätigkeitsmerkmale aus Teil I und andere spezielle Tätigkeitsmerkmale aus Teil III Abschnitt 24 erfüllen.¹⁴⁵

„besondere Fachkenntnisse“:

Das Adjektiv „besondere“ umschreibt im allgemeinen Sprachgebrauch etwas Außergewöhnliches, nicht Alltägliches; etwas über das Normale, das Übliche weit hinausgehendes, hervorragendes.¹⁴⁶

Das Tarifmerkmal der **„besonderen Fachkenntnisse“** hat somit ein quantitatives als auch ein qualitatives Element, wonach Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art erforderlich sind.

Als „Fachkenntnisse“ sind all jene Kenntnisse eines Beschäftigten anzusehen, welche unerlässlich für die Erledigung der ihm übertragenen Aufgaben sind. Die von dem Beschäftigten zur Ausführung seiner Aufgaben benötigten Fachkenntnisse sind dabei immer für den konkreten Arbeitsvorgang zu beurteilen. Zu beachten ist hierbei allerdings, dass allgemeine Fähigkeiten, wie beispielsweise Organisationstalent, Zuverlässigkeit, Verhandlungsgeschick oder Vertrauenswürdigkeit nicht als Fachkenntnisse im tariflichen Sinne anzusehen sind. Auch stellt die bloße Einarbeitung in die konkrete berufliche Tätigkeit ebenso wenig zusätzliche Kenntnisse dar, wie die Aktualisierung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten bzw. eine berufliche

Fachkenntnisse oder eine diesen entsprechende gleichwertige Qualifikation können bezogen auf einzelne Arbeitsvorgänge feststellbar sein oder sich auch erst bei Betrachtung mehrerer oder aller Arbeitsvorgänge ergeben. Dem haben die Tarifvertragsparteien in § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT Rechnung getragen, wobei die tarifliche Bestimmung nicht auf die Feststellung vielseitiger Fachkenntnisse beschränkt ist“.

¹⁴⁵ Vgl. auch Ausführungen unter Ziffer 3.4 Mischstätigkeiten

¹⁴⁶ Vgl. Definition im Duden

Weiterbildung im Hinblick auf veränderte technische Entwicklungen. Für den Vergleich sind dementsprechend die aktuellen Ausbildungsinhalte maßgeblich.¹⁴⁷

Keine Fachkenntnisse sind Kenntnisse der innerbehördlichen Arbeitsabläufe, IT-Anwenderkenntnisse in den Microsoft-Office-Programmen, Lebenserfahrung oder Allgemeinwissen, welches nicht zur Erfüllung der beruflichen Aufgaben benötigt wird etc.

Die geforderten „besonderen Fachkenntnisse“ können sich beispielsweise auf ein weiteres IT-Gebiet beziehen, welches zusätzlich zur Ausbildung für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist (z.B. auf dem Gebiet der IT-Sicherheit, sofern nicht durch die Ausbildungsinhalte abgedeckt). Auch kann es sich um fachspezifische Kenntnisse (z.B. aus dem Bereich der IT-Organisation) handeln.

Somit ist ein besonderes Arbeitsgebiet abzudecken, das nicht bereits Gegenstand der grundständigen Ausbildung (hier die einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung) war.

Verwaltungsmäßige und / oder allgemeine organisatorische Kenntnisse sind hingegen nicht als „besondere Fachkenntnisse“ anzusehen, da die damit verbundenen Tätigkeiten keinen IT-Bezug aufweisen und daher als gesonderte Arbeitsvorgänge zu fassen sind. Dies wird durch Satz 6 der Vorbemerkungen zu Teil III Abschnitt 24 untermauert, der bestimmte Aufgaben mit Verwaltungsbezug von der Anwendung des Spezialteils ausschließt.

„Besondere Fachkenntnisse“ erfordern somit vom Beschäftigten zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten über die Ausbildung und den Hochschulabschluss hinaus (beim „sonstigen Beschäftigten“ analog). Es ist eine **deutlich wahrnehmbare Heraushebung durch erhöhte Qualität der Arbeit, erhöhtes Wissen und Kenntnisse im Vergleich zur Entgeltgruppe 10 notwendig**. Die Anforderungen an die Tätigkeit gehen über die an einen Hochschulabsolventen normalerweise zu stellenden Anforderungen hinaus.

Die Tätigkeit des Beschäftigten darf sich **nicht auf Routinearbeiten** für Beschäftigte in der Informationstechnik in der Qualifikationsebene des vergleichsweise gehobenen Dienstes beschränken, er muss vielmehr auch Methoden und Techniken anwenden, die aus unterschiedlichen Fachgebieten stammen und deren Kenntnisse nicht im Studium erworben wurden.

„besondere praktische Erfahrung“:

Neben den zusätzlichen Kenntnissen und Fähigkeiten erfordern die „besonderen Leistungen“ durch das Wort „und“ aber auch Tätigkeiten, deren Bearbeitung **„besondere praktische Erfahrung voraussetzt“**.

¹⁴⁷ Vgl. hierzu auch Urteil BAG vom 20.05.2009 - a.a.O. zum Begriff „Spezialausbildung“

Wie bereits oben ausgeführt, umschreibt das Adjektiv „besondere“ im allgemeinen Sprachgebrauch etwas Außergewöhnliches, nicht Alltägliches; etwas über das Normale, das Übliche weit hinausgehendes, hervorragendes.

Die geforderte „Erfahrung“ muss zudem in der Person des (sonstigen) Beschäftigten liegen, auch wenn diese Anforderung eine objektive Voraussetzung für die Ausübung der „entsprechenden Tätigkeit“ ist.¹⁴⁸ Die Erfahrung kann von Natur aus nur nach einer längeren Zeit der Ausübung einer Tätigkeit, auch außerhalb des öffentlichen Dienstes, erworben werden. Jedoch muss die praktische Erfahrung in dem zu übertragenden Aufgabengebiet erworben worden sein, also in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.¹⁴⁹ Gefordert ist eine „besondere praktische Erfahrung“, und **nicht** besondere praktische **Berufserfahrung**¹⁵⁰. Dass es insbesondere bei Beschäftigten, die zuvor in der Privatwirtschaft beschäftigt waren, unter Umständen schwierig sein kann, die einschlägige Erfahrung festzustellen, spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle.

Dabei ist auch unerheblich, ob die praktische Erfahrung in einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen oder bei mehreren anderen Arbeitgebern erworben worden ist. Berücksichtigungsfähig ist grundsätzlich auch einschlägige Erfahrung, die in Arbeitsverhältnissen erworben worden ist, die kürzer als ein Jahr bestanden. Etwas anderes kann bei sehr kurzen Arbeitsverhältnissen gelten, die nur wenige Tage oder Wochen andauern, wenn die Tätigkeit so zugeschnitten ist, dass die Vorbeschäftigung nicht die gesamte Breite der aktuellen Beschäftigung abdeckt.¹⁵¹

¹⁴⁸ Die geforderte praktische Erfahrung ist keine Voraussetzung in der Person nach § 6 TV EntgO mit einer möglichen Rechtsfolge nach § 12 TV EntgO Bund.

¹⁴⁹ Vgl. Urteil LAG Hamm vom 11.10.2005 - Az.: 12 Sa 769/05: „Für eine langjährige praktische Erfahrung ist es zwar nicht erforderlich, dass diese im öffentlichen Dienst erworben wurde; es kommt auch der Erwerb der geforderten Erfahrung im Privatdienst in Betracht (Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, VergO Vka, Kommentar, Bd. 2, Anm. 17 zu Teil II Vka, Technische Berufe). Jedoch muss die praktische Erfahrung als Ingenieur in dem zu übertragenden Aufgabengebiet erworben worden sein, [...]“

¹⁵⁰ Die „einschlägige Berufserfahrung“ ist hingegen von erheblicher Relevanz und das zentrale Tatbestandsmerkmal für eine Stufenzuordnung gemäß § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund) und für die Stufenzuordnung gemäß § 16 Abs. 2 Satz 4 und Absatz 3 TVöD (Bund). Sie ist in der Protokollerkklärung Nr. 1 zu Absatz 2 wie folgt definiert: „Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.“ - vgl. hierzu auch BMI Rundschreiben vom 07.05.2019 - Az.: D5-31002/55#7 - „Neufassung der Durchführungshinweise zu § 16 (Bund) TVöD (Stufen der Entgeltabelle)“

¹⁵¹ Vgl. Urteil BAG vom 03.07.2014 - 6 AZR 1088/12 m.w.N. zu § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L und zur Weiterentwicklung der Rechtsprechung zur Berücksichtigungsfähigkeit einschlägiger Berufserfahrung in mehreren Arbeitsverhältnissen und in Arbeitsverhältnissen, die kürzer als ein Jahr gedauert haben: Urteil BAG 27.03.2014 - 6 AZR 571/12; Urteil BAG vom 21.11.2013 - 6 AZR 23/12; Urteil BAG vom 21.02.2013 - 6 AZR 524/11: „Berücksichtigungsfähig ist grundsätzlich auch die einschlägige Berufserfahrung, die in Arbeitsverhältnissen erworben worden ist, die kürzer als ein Jahr gedauert haben [...]. Auch eine so erlangte Berufserfahrung spart dem Arbeitgeber Einarbeitungszeit und lässt ein höheres Leistungsvermögen des Arbeitnehmers erwarten. Sie ist deshalb nach dem Zweck des § 16 Abs. 2 TV-L finanziell zu honorieren [...]. Allerdings kann in sehr kurzen Arbeitsverhältnissen, die nur wenige Tage oder Wochen bestehen, die Tätigkeit so zugeschnitten sein, dass die Vorbeschäftigung nicht

Eine Eingruppierung von Berufsanfängern in die Entgeltgruppe 11 ist demnach grundsätzlich nicht möglich bzw. problematisch. Denn praktische Erfahrung, die noch einmal gesteigert wird durch das Adjektiv „besondere“ oder auch „besondere Fachkenntnisse“ dürften bei Berufsanfängern in der Regel nicht vorhanden sein.¹⁵² Eventuell können aber Berufsanfänger „besondere praktische Erfahrung“ während des Studiums oder aufgrund freiberuflicher Tätigkeiten erworben haben. In einem solchen Fall wäre zu prüfen, ob diese Zeiten anerkannt werden können.

Bei der Prüfung, ob die geforderte „Erfahrung“ vorliegt und Zeiten anerkannt werden können, ist jedoch auch - anlog der Stufenzuordnung gemäß § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD (Bund) - zu beachten, wann diese „Erfahrung“ „erworben“ wurde. Zwar enthalten die tarifrechtlichen Regelungen keine Höchstgrenzen für die Zeit, die zwischen dem Erwerb der einschlägigen Erfahrung und der neuen Tätigkeit liegen darf, das bedeutet jedoch nicht, dass die Zeitspanne zwischen Erwerb der Erfahrung und der Übertragung der neuen Tätigkeit ohne Relevanz ist und deshalb keine schädlichen Unterbrechungszeiten entstehen können. Es entspricht vielmehr der Lebenserfahrung, dass erworbene Erfahrung bei Untätigkeit oder einer anderen Berufstätigkeit auch wieder verloren geht und somit „entwertet“ ist. Dabei dürfte es auch maßgeblich auf das Berufsbild ankommen. Es obliegt dem Arbeitgeber, in jedem Einzelfall festzustellen, ob eine Erfahrung vorliegt und ob diese aufgrund der verstrichenen Zeit noch als einschlägig betrachtet werden kann.¹⁵³

Die „besonderen Fachkenntnisse und besonderen praktischen Erfahrungen“ sind in der Praxis zum Beispiel gegeben, wenn neben den im Studium erlernten Fachkenntnissen gänzlich neue / andere IT-Kenntnisse eingebracht werden müssen; eine tiefergehende bzw. zusätzliche Befassung mit ggf. auch einer neuen IT-Materie ist erforderlich. Dies kann beispielsweise bei der Weiterentwicklung einer vorhandenen IT-Infrastruktur, die über die reine Administration hinausgeht der Fall sein, denn hier gilt es Schwachstellen zu identifizieren, diese zu analysieren, um belastbare Prognosen hinsichtlich der Auswirkungen einer Veränderung auf die IT-Systemlandschaft und Fachanwendungen abzugeben. Eine vertiefte fachliche Befassung und besondere praktische Erfahrung (die nur über einen längeren Zeitraum in Jahren gemessen) gesammelt werden kann, sind somit auf diesem Gebiet erforderlich.

Des Weiteren kommen in Betracht:

- das Bearbeiten von IT-Grundsatzverfahren
- konzeptionelle Projektarbeit
- Softwareentwicklung als Weiterentwicklung bestehender Verfahren, Datenbanken, Produkte

die gesamte Breite der aktuellen Beschäftigung abdeckt und in ihnen deshalb keine einschlägige Berufserfahrung erworben werden kann [...]

¹⁵² Vgl. auch Müller: „Die neuen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Informationstechnik (TV EntgO Bund)“ in ÖAT 2015, S. 155

¹⁵³ Vgl. analog hierzu auch BMI-Rundschreiben vom 07.05.2019 - a.a.O., hier: Ziffer 2.3.2

- Aufbau eines Qualitätsmanagements / Testmanagements
- IT-Strategieentwicklung / IT-Planung

„fachliche Weisungsbefugnis“:

Alternativ kommen für die Anerkennung der „besonderen Leistungen“ - durch das Wort „oder“ - auch Tätigkeiten in Betracht, die **„eine fachliche Weisungsbefugnis“** beinhalten. Weisungsbefugt sind Beschäftigte, wenn sie das Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers gem. [§ 106 GewO](#)¹⁵⁴ gegenüber anderen Beschäftigten ausüben, also die Arbeitsleistung der ihnen zugeordneten Beschäftigten nach Inhalt, Zeit und Ort für den Arbeitgeber anweisen. Unter der Zeit der Arbeitsleistung versteht man dabei nicht die Dauer, sondern die zeitliche Lage der Arbeitszeit.

Die Weisungsbefugnis erfordert kein Vorgesetztenverhältnis und keine Unterstellung¹⁵⁵. Sie erstreckt sich auf die Erteilung von fachlichen Anordnungen im Einzelfall.¹⁵⁶ Es ist somit nicht erforderlich, dass der Beschäftigte die Dienstaufsicht ausübt.

Die „fachliche Weisungsbefugnis“ erstreckt sich auf rein fachliche Anordnungen. So darf der Beschäftigte gegenüber Dritten, für die er verantwortlich ist, Anweisungen erteilen, wie sie ihre Arbeiten durchzuführen und / oder zu organisieren haben.

Eine „fachliche Weisungsbefugnis“ ist auch gegeben, wenn der Beschäftigte externe Beschäftigte (Auftragnehmer / externe Dienstleister) bei der Ausführung vertraglich vereinbarter Leistungen zu überwachen hat.

Weder im Tarifvertragstext noch in den Protokollerklärungen ist bestimmt, für wie viele Beschäftigte die Weisungsbefugnis bestehen muss. Im Zweifel muss davon auszugehen sein, dass es bereits ausreicht, wenn die Weisungsbefugnis nur gegenüber einem anderen Beschäftigten besteht.

Auch sind in den Tarifnormen bezüglich der Eingruppierung der Mitarbeiter, über die die Weisungsbefugnis ausgeführt wird, keine Angaben enthalten. Dies bedeutet, dass

¹⁵⁴ § 106 Gewerbeordnung (Weisungsrecht des Arbeitgebers): *„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.“*

¹⁵⁵ Unterstellung im Sinne der Vergütungsordnung zum BAT bzw. Entgeltordnung bedeutet, dass der Beschäftigte gegenüber dem Unterstellten nicht nur eine fachliche Aufsichts-, sondern auch eine dienstlich-organisatorische Weisungsbefugnis auszuüben hat. Letztere erfordert grundsätzlich die Beschäftigung von vorgesetztem und unterstelltem Beschäftigten in derselben Organisationseinheit (vgl. hierzu auch Urteil BAG vom 22.03.2000 - Az.: 4 AZR 118/99). Siehe hierzu auch Ausführungen unter Abschnitt „3.6.4.2.3 Entgeltgruppe 12“

¹⁵⁶ Vgl. „Lexikon der Eingruppierung im öffentlichen Dienst“ - a.a.O. und DFÜ-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 10 bis 13, S. 198

die Wahrnehmung der „fachlichen Weisungsbefugnis“ über einen externen Mitarbeiter dazu führt, dass „besondere Leistungen“ anzuerkennen sind.¹⁵⁷

3.6.4.2.3 Entgeltgruppe 12

Der Entgeltgruppe 12 ist im Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung wie folgt definiert:

1. *Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1*
*mit mindestens **dreijähriger praktischer Erfahrung**, deren Tätigkeit sich*
*durch **besondere Schwierigkeit und Bedeutung** oder durch **Spezialaufgaben** aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.*
2. *Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1*
*mit **mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung**, deren Tätigkeit sich*
*mindestens zu einem **Drittel** durch **besondere Schwierigkeit und Bedeutung** oder durch **Spezialaufgaben***
aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.
3. *Beschäftigte der Entgeltgruppe 10*
*mit mindestens **dreijähriger praktischer Erfahrung**,*
*die durch **ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe** bestellt sind und denen mindestens*
 - a) *zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder*
 - b) *drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10 **durch ausdrückliche Anordnung ständig** unterstellt sind.*

Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 ist mit der neuen Entgeltordnung nun auch ohne die bisher im sog. DV-Teil¹⁵⁸ geforderten Unterstellungsverhältnisse möglich. Abweichend von den Tätigkeitsmerkmalen für Ingenieure in Teil III Abschnitt 25 TV EntgO Bund ist in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 12 Teil III

¹⁵⁷ so auch übernommen durch LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 04.09.2019 - Az.: 3 Sa 21/19 - Rn 42 mit der ergänzenden Erläuterung, dass sich eine derartige „fachliche Weisungsbefugnis“ im tariflichen Sinne grundsätzlich auch auf externe Beschäftigte wie zum Beispiel Leiharbeitnehmer oder Werkvertragsnehmer beziehen kann

¹⁵⁸ Teil II Abschnitt B der Anlage 1a zum BAT - Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in der Datenverarbeitung

Abschnitt 24 TV EntgO Bund auf die Heraushebung „durch künstlerische bzw. schöpferische Aufgaben“ verzichtet worden.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 erfordert in allen Fallgruppen u.a. eine **„mindestens dreijährige praktische Erfahrung“**. Die Erfüllung dieser persönlichen Anforderung ist nur gegeben, wenn in dem 3-Jahres-Zeitraum **unzweifelhaft praktische Aufgaben entsprechend der abgeschlossenen einschlägigen Hochschulbildung** (z.B. der Fachrichtung Informatik) erledigt wurden und auch nur in der Ausübung einer Tätigkeit am Objekt, **nicht hingegen bei theoretischer oder wissenschaftlicher Arbeit**. Es ist zwar nicht erforderlich, dass diese im öffentlichen Dienst erworben wurde, jedoch muss die praktische Erfahrung in dem zu übertragenden Aufgabengebiet erworben worden sein, also als IT-Beschäftigter¹⁵⁹. Es können somit **nur Zeiten angerechnet werden, die nach Abschluss der einschlägigen Hochschulbildung mit praktischen Tätigkeiten auf dem IT-Sektor verbracht wurden**. Es müssen nicht Tätigkeiten wahrgenommen worden sein, die auf dem Level der Entgeltgruppe 11 anzusiedeln wären. Es reicht aus, wenn die praktischen Erfahrungen auf Arbeitsplätzen der Wertebene der Entgeltgruppe 10 gesammelt wurden. Bei praktischen Erfahrungen die außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben wurden, ist eine fiktive tarifrechtliche Bewertung vorzunehmen.¹⁶⁰

3.6.4.2.3.1 Fallgruppen 1 und 2

Die Tätigkeitsmerkmale in den Fallgruppen 1 und 2 der Entgeltgruppe 12 erfordern neben der „mindestens dreijährigen praktische Erfahrung“ eine Heraushebung in zweifacher und jeweils verschiedener Weise gegenüber den Anforderungen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1. Die von dem Beschäftigten auszuübenden Tätigkeiten müssen sich durch **„besondere Schwierigkeit“** herausheben. Hinzukommen muss **zusätzlich und kumulativ** eine deutlich wahrnehmbare Differenzierung der Wertigkeit nach ihrer **„Bedeutung“** gegenüber den Tätigkeiten der niedrigeren Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1.

Alternativ ist auch eine Heraushebung aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 durch die Wahrnehmung von **„Spezialaufgaben“** möglich.

Somit müssen Arbeitsvorgänge vorliegen, die sich mindestens um 50 v.H. bzw. ein Drittel durch **„besondere Schwierigkeit und Bedeutung“** oder durch **„Spezialaufgaben“** aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 herausheben.

Die neuen abstrakten Tätigkeitsmerkmale entsprechen denen der Ingenieure in Teil III Abschnitt 25 TV EntgO Bund. Die zu den Tätigkeitsmerkmalen für Ingenieure ergangene bisherige Rechtsprechung kann deshalb für die Anwendung der gleich-

¹⁵⁹ Vgl. Urteil LAG Hamm vom 11.10.2005 - a.a.O. m.w.N.

¹⁶⁰ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 10 bis 13, S. 198

lautenden neuen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Informationstechnik als Orientierung dienen.^{161 162}

„besondere Schwierigkeit“:

Das Adjektiv „besondere“ umschreibt etwas Außergewöhnliches, nicht Alltägliches; etwas über das Normale, das Übliche weit hinausgehendes, hervorragendes.¹⁶³ Im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des BAG zu den Tätigkeitsmerkmalen für Ingenieure ist auch für den IT-Bereich daran festzuhalten, dass die tarifliche Anforderung der „besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit“ im Sinne der Merkmale der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 und 2 die Anforderungen an die fachliche Qualifikation des Beschäftigten betrifft, also sein **fachliches Können und seine fachliche Erfahrung**. Demgemäß fordern die Merkmale insoweit ein **Wissen und Können**, das die Anforderungen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 in gewichtiger Weise, d. h. beträchtlich übersteigt. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfall aus der **Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens** ergeben, aber auch aus **außergewöhnlicher Erfahrung** oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, **etwa besonderen Spezialkenntnissen**. Insgesamt muss also jedenfalls die Tätigkeit in dem geforderten Ausmaß höhere fachliche Anforderungen stellen, als sie normalerweise und gemessen an den Erfordernissen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 Teil III Abschnitt 24 TV EntgO Bund von einem Beschäftigten gefordert werden können.

Hier ist im Übrigen zu beachten, dass die TVP die Anforderung der „besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit“ gegenständlich in keiner Weise begrenzen. Gefordert wird lediglich, dass die Tätigkeit des Beschäftigten selbst die entsprechende Qualifikation fordern muss. Demgemäß muss sich ihre Schwierigkeit **unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben**, so dass eine Tätigkeit nicht deswegen als besonders schwierig im tariflichen Sinne angesehen werden kann, weil sie unter belastenden oder in sonstiger Weise unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden muss.¹⁶⁴ Damit ist, ohne dass es darauf angesichts des besonderen Zweckes der auszulegenden Tarifnorm ankommt, zugleich dargetan, dass die Tarifvertragsparteien bei der Schwierigkeit der Tätigkeit im Sinne der Anforderung der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 und 2 von dem damit identischen Begriff sowohl des allgemeinen Sprachgebrauches als auch des Gesetzesrechts ausgehen.

Dabei verkennt das BAG nicht, dass sich bei der Rechtsanwendung Schwierigkeiten daraus ergeben können, dass sich im Einzelfall bereits die „besonderen Leistungen“ im Sinne des Qualifikationsmerkmals der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 aufgrund der

¹⁶¹ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 10 bis 13, S. 197.1

¹⁶² Vgl. z. B: Urteil BAG vom 29.01.1986, 4 AZR 465/84 (Luftfahrtingenieur) m.w.N.

¹⁶³ Vgl. Definition im Duden

¹⁶⁴ Vgl. Urteil BAG vom 16.05.1979 - Az.: 4 AZR 680/77 - amtlicher Leitsatz: „Die *„besondere Schwierigkeit“ der Tätigkeit nach BAT Anl. 1a VergGr III Fallgruppe 1 muß sich unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben. Erschwerende äußere Arbeitsbedingungen reichen nicht aus.*“

ausdrücklichen Regelung der TVP in dem Beispielskatalog aus der Schwierigkeit der Tätigkeit, d. h. dem geforderten besonderen fachlichen Wissen und Können des Beschäftigten in der Informationstechnik, ergeben können, so das je nach der Fallgestaltung bei Anwendung der Merkmale der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 und 2 erneut auf die Schwierigkeit der Tätigkeit abzustellen ist. Somit ist bei einem Beschäftigten, der aufgrund seines besonderen Wissens und Könnens die Merkmale der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 erfüllt, bei Anwendung der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 und 2 **nochmals zu überprüfen**, ob sich seine Tätigkeit - **nunmehr gemessen an der Summe der Anforderungen der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 und 2 - als in beträchtlicher, gewichtiger Weise schwieriger darstellt**, wobei wiederum auf die geforderten Fachkenntnisse und Erfahrungen des Beschäftigten abzustellen ist. Eine **derartige zweifache Differenzierung nach der Schwierigkeit der Tätigkeit** ist nicht nur rechtlich, sondern nach der Lebenserfahrung auch tatsächlich möglich, und zwar nicht nur bei technischen Beschäftigten, sondern auch in wissenschaftlichen Disziplinen und allgemein in der Arbeitswelt.

Hinweis: Zusammenfassende Betrachtung bei „besondere Schwierigkeit“¹⁶⁵

Die Anforderung der „besonderen Schwierigkeit“ einer Tätigkeit kann nach der Rechtsprechung des BAG in der Regel nur bei einzelnen Arbeitsvorgängen festgestellt werden.¹⁶⁶ Eine mehrere Arbeitsvorgänge umfassende Betrachtung kommt - so das BAG - nur (ausnahmsweise) bei der Verbindung ungewöhnlicher, spezieller und jeweils differenzierende Anforderungen stellender Einzelaufgaben in Betracht.¹⁶⁷ Damit geht die Rechtsprechung des BAG über den Wortlaut von § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund) hinaus.

„Herausgehobene Bedeutung“:

Bei dem kumulativen Tätigkeitsmerkmal der „Bedeutung“ in Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 und 2 fehlt das Adjektiv „besondere“. Eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung reicht aus. Wenn die TVP kumulativ eine **Heraushebung durch die Bedeutung des Aufgabengebietes** fordern, so knüpfen sie dabei im Sinne der Rechtsprechung des BAG nicht wie bei der „Schwierigkeit der Tätigkeit“ an die fachlichen Anforderungen an den Beschäftigten an, sondern **an die Auswirkungen der Tätigkeit**. Das entspricht auch dem allgemeinen Sprachgebrauch, wonach etwas „von Bedeutung“ ist, wenn es von Belang oder großer Tragweite ist, wenn es gewichtige Nachwirkungen hat.¹⁶⁸ Im Übrigen verwendet auch der Gesetz-

¹⁶⁵ Vgl. auch Ausführungen unter Ziffer 3.4 Mischstätigkeiten

¹⁶⁶ Vgl. Urteil BAG vom 01.08.2001 - Az.: 4 AZR 298/00 m.w.N.

¹⁶⁷ Vgl. Urteil BAG vom 02.12.1987 - Az.: 4 AZR 408/87 m.w.N. - Leitsatz: *„Das Merkmal der besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit kann in der Regel nur bei einzelnen Arbeitsvorgängen festgestellt werden. Aus einer zusammenfassenden Betrachtung aller Arbeitsvorgänge kann nur ausnahmsweise bei der Verbindung ungewöhnlicher, spezieller und jeweils differenzierende Anforderungen stellender Einzelaufgaben auf die besondere Schwierigkeit geschlossen werden.“*

¹⁶⁸ Vgl. Definition im Duden

geber den Begriff der Bedeutung in gleicher Weise, ohne dass er dafür eine nähere eigene Definition für erforderlich hält.¹⁶⁹ Entsprechend verfahren auch die Tarifvertragsparteien. Sie sehen auch davon ab, den Rechtsbegriff der Bedeutung des Aufgabengebietes gegenständlich oder inhaltlich zu begrenzen, so dass grundsätzlich jede Art der Auswirkung der Tätigkeit des Angestellten geeignet ist, die Bedeutung des Aufgabengebietes im tariflichen Sinne zu begründen. Bei der Anwendung der Merkmale der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 und 2 kommt es also lediglich darauf an, ob - gemessen an den Anforderungen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 - die Auswirkungen bzw. die Tragweite der Tätigkeit des Beschäftigten - aus welchem Grund auch immer - **deutlich** wahrnehmbar bedeutungsvoller sind.

Es hat also lediglich klarstellenden und erläuternden Charakter, wenn das BAG in seiner Rechtsprechung immer wieder darauf hingewiesen hat, dass sich die Bedeutung der Tätigkeit des Beschäftigten beispielsweise aus

- der Größe des Aufgabengebietes,
- der Tragweite der zu bearbeitenden Materie sowie
- den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit

ergeben kann. Auch andere Gründe dafür sind vorstellbar, haben jedoch in der Vergangenheit in Eingruppierungsprozessen keine nennenswerte Bedeutung erlangt. Im Übrigen geht das BAG davon aus, dass auch die Größe des Aufgabengebietes eines Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung nachhaltige Auswirkungen bzw. rechtserhebliche Tragweite im tariflichen Sinne haben kann, zumal wenn er **Vorgesetztenfunktionen** innehat. Dabei berücksichtigt das BAG auch, dass im öffentlichen Dienst die Inhaber solcher Stellen deswegen, seien sie nun Beamte oder Tarifbeschäftigte, in der Regel besser besoldet bzw. vergütet werden. Andererseits darf jedoch die Anwendung der Merkmale der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 und 2, weil auch insoweit die tariflichen Bestimmungen keine Einschränkungen enthalten, nicht etwa auf solche Beschäftigte beschränkt werden, die - z.B. in Ministerien oder Oberbehörden - Grundsatzfragen bestimmter Art bearbeiten oder etwa technisch schwierige Dienstvorschriften für nachgeordnete Behörden auszuarbeiten haben.

Eine Heraushebung der Tätigkeit durch „besonderer Schwierigkeit und Bedeutung“ in der IT können z.B.: (je nach Größe der Behörde bzw. des Arbeitsbereichs) vorliegen:

- bei konzeptionellen Tätigkeiten (z.B. in der Softwareentwicklung, im Testmanagement, Qualitätsmanagement) zur Vorbereitung neuer IT -Maßnahmen
- bei IT-Projektleitungen im Rahmen übergreifender bundes-/ressortweiter IT-Maßnahmen
- bei der überwiegenden Wahrnehmung der Funktion des IT-Sicherheitsbeauftragten für die gesamte Behörde

¹⁶⁹ Vgl. z.B. [§ 64 Abs. 3 Nr. 1, § 72 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsgerichtsgesetz \(ArbGG\)](#) sowie [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#)

- bei der überwiegenden Wahrnehmung der Funktion eines IT-Koordinators für die gesamte Behörde in einem Ministerium oder einer Bundesbehörde

Merksatz 17:

Bei den beiden Heraushebungsmerkmalen handelt es sich um zwei sich gegenseitig bedingende Tatbestandsmerkmale. Beide Heraushebungstatbestandsmerkmale fordern jeweils eine Heraushebung, die jedoch aufgrund des Tatbestandsmerkmals „besondere Schwierigkeit“ beträchtlich und gewichtig sein muss, während sie aufgrund des Tatbestandsmerkmals „Bedeutung“ deutlich wahrnehmbar sein muss.¹⁷⁰ Aber weder der Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit noch das Ausmaß der übertragenen Tätigkeit rechtfertigen für sich allein eine Eingruppierung / Bewertung in die Entgeltgruppe 12. Denn nur wenn beide Anforderungen gemeinsam, also kumulativ, erfüllt sind, ist das gesamte Tätigkeitsmerkmal erfüllt. Insbesondere kann nach ständiger Rechtsprechung des BAG aus dem Schwierigkeitsgrad der Aufgaben nichts für deren „Bedeutung“ im tariflichen Sinn hergeleitet werden, weil „besondere Schwierigkeit“ und „Bedeutung“ der Tätigkeit ausdrücklich von den TVP als besondere Anspruchselemente unterschieden werden.

Auch wenn das Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit“ zu bejahen ist, kann in der Praxis somit die „Bedeutung“ verneint werden. Sobald ein Teilmerkmal nicht erfüllt ist, ist das Kumulativmerkmal nicht erfüllt und damit entfällt eine entsprechende Bewertung nach Entgeltgruppe 12 Fallgruppen 1 und 2.

Hinweis:

¹⁷⁰ Vgl. Urteil BAG vom 19.03.1986, Az.: 4 AZR 642/84 - AP Nr. 116 zu §§ 22,23 BAT, 1975, Entscheidungsgründe: „34. Indem die Tarifvertragsparteien hier nicht nur "Schwierigkeit" der Tätigkeit, sondern "besondere Schwierigkeit" verlangen, fordern sie damit schon nach dem Tarifwortlaut insoweit eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung über die Anforderungen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a hinaus. Die Schwierigkeit der Tätigkeit muß also in erhöhter, herausgehobener Weise gesteigert sein. Dagegen fehlt in den Tätigkeitsmerkmalen bei der Bedeutung der Tätigkeit das Adjektiv "besondere". Zwar ist die diesbezügliche Formulierung der Tarifvertragsparteien in den Merkmalen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a für den Verwaltungsdienst nicht ganz so klar und eindeutig wie in denen der VergGr. III BAT Fallgruppe 2 für technische Angestellte. Der entsprechende Wille der Tarifvertragsparteien, den Grad der Heraushebung bei Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit im Rahmen der Merkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a unterschiedlich zu gestalten, ergibt sich aber auch hier schon hinreichend deutlich aus dem Tarifwortlaut, insbesondere aus der Unterlassung der Verwendung des Adjektivs "besondere" bei der Bedeutung der Tätigkeit. Ganz eindeutig ergibt sich diese rechtliche Konsequenz jedoch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang. Ersichtlich wollen nämlich die Tarifvertragsparteien, wie die ähnliche Formulierung und Abgrenzung in beiden Merkmalen zeigt, sowohl bei den Verwaltungsangestellten (VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 a) als auch bei den technischen Angestellten (VergGr. III BAT Fallgruppe 2) jeweils bei Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit ein einheitliches, gleichförmiges Ausmaß der Heraushebung. Die Tarifvertragsparteien wiederholen auch an anderer Stelle ausdrücklich das Wort "besondere", wenn sie es auf das zweite Merkmal bezogen wissen wollen (vgl. den Klammerzusatz zu VergGr. IV a BAT Fallgruppe 10 "deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere Erfahrung [...] voraussetzt").“

Wie zuvor ausgeführt, enthalten die Tätigkeitsmerkmale in den Fallgruppen 1 und 2 der Entgeltgruppe 12 zwei sich gegenseitig bedingende Merkmale, die beide zur Begründung eines Rechtsanspruchs auf Eingruppierung / Bewertung in die Entgeltgruppe 12 erfüllt sein müssen. Ist schon ein Merkmal (in der Regel „Bedeutung“) nicht erfüllt, braucht auf das andere Merkmal („besonderen Schwierigkeit“) in der Bewertung / Begründung nicht mehr eingegangen zu werden.¹⁷¹

„Spezialaufgaben“:

„Spezielle Kenntnisse“ liegen nach dem allgemeinen Sprachgebrauch vor, wenn die Kenntnisse im Sinne des Adjektivs „speziell“ von besonderer, eigener Art sind bzw. in besonderem Maße auf einen bestimmten konkreten Zusammenhang o.Ä. ausgerichtet, bezogen, d.h. nicht allgemein sind.¹⁷² Somit ist ein besonderes Arbeitsgebiet abzudecken, das nicht bereits Gegenstand der grundständigen Ausbildung (hier die einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung) war.

Merksatz 18:

Die bloße Einarbeitung in die konkrete berufliche Tätigkeit stellt ebenso wenig Spezialkenntnisse dar, wie die Aktualisierung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten bzw. eine berufliche Weiterbildung im Hinblick auf veränderte technische Entwicklungen. Für den Vergleich sind dementsprechend die aktuellen Ausbildungsinhalte maßgeblich.¹⁷³

Als „Spezialtätigkeit“ im tariflichen Sinne ist eine Tätigkeit anzusehen, die ein außerhalb der üblichen Aufgaben eines einschlägig ausgebildeten Beschäftigten in der Informationstechnik liegendes, außergewöhnliches Spezialgebiet betrifft, wobei außergewöhnliche, spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind, die auch nichttechnischer Art sein können. Dabei reicht es nicht aus, wenn es sich lediglich um eine ungewöhnliche oder seltene Tätigkeit handelt. Entscheidend ist vielmehr, dass sich die Tätigkeit der gesamten Aufgabenstellung und der im Hinblick darauf geforderten besonderen Kenntnisse und Erfahrungen und ihres darin liegenden außergewöhnlichen Charakters wegen deutlich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.¹⁷⁴

Als Beispiel wäre hier die Softwareentwicklung im Bereich der Satellitenüberwachung im Weltraum zu nennen.

3.6.4.2.3.2 Fallgruppe 3

Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 3 erfordert neben der ausdrücklichen Bestellung als Leiter einer IT-Gruppe auch Unterstellungsverhältnisse:

¹⁷¹ Vgl. Urteil BAG vom 20.05.2009 - a.a.O.

¹⁷² Vgl. Definition im Duden

¹⁷³ Vgl. hierzu auch Urteil BAG vom 20.05.2009 - a.a.O. m.w.N. zum Begriff „Spezialausbildung“

¹⁷⁴ Vgl. Urteil BAG vom 11.09.1985 - Az.: 4 AZR 141/84 (Bausachverständiger beim Finanzamt)

„Leiter einer IT-Gruppe“:

Da der Begriff des Leiters im Eingruppierungsrecht des TV EntgO Bund zahlreichen verschiedenen Zusammenhängen gebraucht wird - die Leitung kann eine Registratur, eine Luftfahrtberatungszentrale, eine Wachgruppe, eine Prüfgruppe, eine Bundeswehrfeuerwehr usw. betreffen -, gibt es keinen einheitlichen Begriff des Tatbestandsmerkmals „Leiter“.

Leiter ist jemand, der etwas leitet, der leitend an der Spitze von etwas steht.¹⁷⁵ Unter Leitung ist in der Verwaltungssprache die Verbindung von Aufgaben der Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle zu verstehen¹⁷⁶, also die organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragene Aufgabe. Als Eingruppierungsmerkmal des BAT und jetzt der Entgeltordnung ist nach der Rechtsprechung des BAG für den Begriff des „Leiters“ weiter erforderlich, dass dieser für eine Einrichtung, einen Teil derselben oder einen abgrenzbaren Aufgabenbereich die Verantwortung trägt.¹⁷⁷

„Leiter einer IT-Gruppe“ ist demnach derjenige, der für diese, ob es sich nun um eine selbständige Einrichtung handelt oder um eine in eine größere organisatorische Einheit integrierte Teileinrichtung, die Verantwortung trägt.

Merksatz 19:

Tätigkeitsmerkmale für Leitungsfunktionen sind nach der Rechtsprechung des BAG sog. „Funktionsmerkmale“¹⁷⁸, so dass die gesamte Tätigkeit in dieser Funktion als ein einheitlicher Arbeitsvorgang¹⁷⁹ anzusehen ist. Wenn die Tarifvertragsparteien - wie an anderen Stellen der Entgeltordnung auch - spezielle tarifliche Tätigkeitsmerkmale für „Leitung“ vorsehen, dann bringen sie damit zum Ausdruck, dass sie die gesamte Tätigkeit einheitlich tariflich bewerten wollen.^{180 181}

¹⁷⁵ Vgl. Definition im Duden

¹⁷⁶ Eichhorn, Verwaltungslexikon, 2. Aufl., S. 525

¹⁷⁷ Vgl. Urteil BAG vom 23.10.1996 - Az.: 4 AZR 270/95 m.w.N.

¹⁷⁸ Vgl. auch Fußnote 13

¹⁷⁹ Vgl. Urteil BAG vom 18.02.1998 - Az.: AZR 552/96 m.w.N.: „Eine Trennung zwischen Leitungsaufgaben und eigener Sachbearbeitung in zeitlicher bzw. organisatorischer Hinsicht findet nicht statt. Durch die eigene Sachbearbeitung war die Klägerin sogar müheloser in der Lage, ihre fachliche Leitung auszuüben. Zudem führt die Wahrnehmung von Aufgaben, die innerhalb des von ihr betreuten Bereichs anfallen, dazu, daß sie auch für diese Aufgaben als Leiterin verantwortlich ist. Diese Tätigkeiten sind daher als Zusammenhangsarbeiten zu ihrer Leitungstätigkeit zu werten“

¹⁸⁰ Vgl. Urteil BAG vom 15.02.1984 - Az.: 4 AZR 264/82 m.w.N. (Leiter von Registraturen“

¹⁸¹ Vgl. auch Urteil BAG vom 05.04.1995 - Az.: 4 AZR 183/94 m.w.N. (Leiter von Kindertagesstätten), Entscheidungsgründe: „*Alle Einzelaufgaben dieser Leitungstätigkeit - gleich wie diese tariflich zu bewerten ist - dienen einem einheitlichen Arbeitsergebnis. Sie bilden daher einen einzigen großen Arbeitsvorgang. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats zu Leitungstätigkeiten.*“

Tätigkeiten als „Leiter einer IT-Gruppe“ sind als „Leitungstätigkeit“ als ein einziger großer Arbeitsvorgang anzusehen¹⁸², selbst wenn zwischen unmittelbaren Leitungstätigkeiten und Zusammenhangstätigkeiten unterschieden werden könnte, aber letztlich dienen alle Tätigkeiten dem Arbeitsergebnis der Leitung der IT-Gruppe. Diese Leitungsaufgabe übt der Beschäftigte ununterbrochen während seiner gesamten Arbeitszeit selbst dann aus, wenn er sich gerade mit anderen Aufgaben als mit Leitungsaufgaben beschäftigt. Denn auch dann muss der Beschäftigte jederzeit und sofort in der Lage sein, aktiv durch Erteilung der erforderlichen Anordnungen und fachlichen Weisungen Leitungsaufgaben innerhalb der IT-Gruppe wahrzunehmen. Wenn der Leiter einer Organisationseinheit selbst Aufgaben wahrnimmt, die innerhalb des von ihm betreuten Bereichs anfallen, gehören diese Tätigkeiten als Zusammenhangsarbeiten zu seiner Leitungstätigkeit. Er ist auch für diese Aufgaben als Leiter verantwortlich. Wenn der Beschäftigte keinerlei Aufgaben außerhalb des Bereichs der IT-Gruppe wahrnimmt, ist seine Tätigkeit als Leiter der IT-Gruppe somit ein einziger großer Arbeitsvorgang. Alle Einzeltätigkeiten des Beschäftigten dienen nur dem Arbeitsergebnis der Leitung und sind deshalb tatsächlich nicht trennbar, weil andernfalls das Arbeitsergebnis „Leitung der IT-Gruppe“ aufgespalten würde.¹⁸³

„durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt“:

Diese Leitung muss dem Beschäftigten durch „ausdrückliche Anordnung“ übertragen worden sein. Dabei bestimmen die Tarifvertragsparteien allerdings nicht, in welcher Form die ausdrückliche Anordnung auszusprechen ist. Für das Merkmal **„ausdrückliche Anordnung“** hat die Rechtsprechung daher eine entsprechende schriftliche oder mündliche Erklärung, aber auch Dienstanweisungen, Verfügungsverfügungen und Geschäftsverteilungspläne, die dem Beschäftigten zugehen, gefordert, die faktische Herstellung entsprechender Organisationsformen jedoch als nicht ausreichend angesehen.¹⁸⁴ Dies bedeutet, dass dem Arbeits-

¹⁸² Vgl. Urteil BAG vom 18.05.1988 - Az.: 4 AZR 751/87m.w.N. (Leiter von IT-Gruppen, Entscheidungsgründe: *„Arbeitsergebnis der Tätigkeit des Klägers ist die verantwortliche Leitung einer Organisations- bzw. einer Datenverarbeitungs-Gruppe. Dieses Arbeitsergebnis ist nicht weiter aufspaltbar, da alle Einzelaufgaben diesem Arbeitsergebnis dienen. Die Tätigkeit ist auch tatsächlich abgrenzbar und rechtlich selbständig zu bewerten. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, wonach die Leitungstätigkeit eines Angestellten regelmäßig als ein Arbeitsvorgang anzusehen ist.“*

¹⁸³ Vgl. ständige Rechtsprechung des BAG zu Leitungstätigkeiten z.B. Urteil BAG vom 29.04.1992 - Az.: 4 AZR 458/91 - AP Nr. 162 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie Urteil BAG vom 24.03.1993 - Az.: 4 AZR 298/92 - AP Nr. 168 zu §§ 22, 23 BAT 1975

¹⁸⁴ Vgl. Urteil BAG vom 11.11.1987 - Az.: 4 AZR 336/87 - amtlicher Leitsatz: *„Diese Befugnis muß dem Angestellten durch "ausdrückliche Anordnung" übertragen worden sein. Das kann durch eine entsprechende schriftliche oder mündliche Erklärung, aber auch in Dienstanweisungen, Verfügungsverfügungen und Geschäftsverteilungsplänen geschehen, die dem Angestellten zugehen. Konkludentes Verhalten des öffentlichen Arbeitgebers oder die lediglich faktische Herstellung entsprechender Organisationsformen in der Verwaltung sind nicht ausreichend, auch nicht die Benachrichtigung lediglich der unterstellten Angestellten.“* - AP Nr. 140 zu §§ 22,23 BAT 1975 - ZTR 1988 S. 93

platzinhaber von der personalführenden Stelle eine schriftliche Zuweisung / Bestellung für die Leitung einer IT-Gruppe erhalten muss.

Hinweis:

Sind seitens des Beschäftigten neben seiner eigentlichen Funktion als „Leiter einer IT-Gruppe“ auch Arbeitsvorgänge auszuüben, die nicht dem „Funktionsmerkmal“ zugeordnet werden können, so sind diese nach § 12 Abs. 2 TVöD (Bund) gesondert zu bewerten, wobei die funktionsbezogene Tätigkeit („Leiter einer IT-Gruppe“) als ein zu wertender Arbeitsvorgang anzusehen ist. Umfasst die Tätigkeit in der betreffenden Funktion mindestens die Hälfte der Arbeitszeit des Beschäftigten, ist er 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 weiteren Arbeitsvorgang der Zeitaufwand festzustellen und die tarifliche Beurteilung vorzunehmen.

Unterstellungsverhältnisse:

Erforderlich ist, dass **dem Leiter einer IT-Gruppe** mindestens

- a) **zwei Beschäftigte des Teils III, Abschnitt 24** (somit zählen Verwaltungskräfte nach Teil I oder anderen Teilen bzw. anderen Abschnitten des Teils III nicht mit) mindestens der Entgeltgruppe der Entgeltgruppe 11 oder
- b) **drei Beschäftigte des Teils III, Abschnitt 24** mindestens der Entgeltgruppe 10

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Die Unterordnung eines Beschäftigten lediglich unter die Aufsicht eines Anderen ist keine Unterstellung im Tarifsinn. Andererseits reicht auch eine nur fachliche Unterstellung unter die Weisungs- und Aufsichtsbezugnis des Beschäftigten nicht aus.^{185 186}

Unterstellung im Sinne der Entgeltordnung bedeutet, dass der Beschäftigte gegenüber dem Unterstellten nicht nur eine fachliche Aufsichts-, **sondern auch eine dienstlich-organisatorische Weisungsbezugnis auszuüben hat. Letztere erfordert grundsätzlich die Beschäftigung von vorgesetztem und unterstelltem Beschäftigten in**

¹⁸⁵ Vgl. Urteil BAG vom 12.02.1992 - 4 AZR 310/91 - BAGE 69, 309: „Die Unterordnung eines Angestellten lediglich unter die Aufsicht eines anderen ist keine Unterstellung im Tarifsinn, wie daraus folgt, daß die Tarifvertragsparteien verschiedentlich in Tätigkeitsmerkmalen anstelle einer Unterstellung die Voraussetzung der "Aufsicht" über andere Angestellte als Anforderung vereinbart haben [...]. Dies verbietet die Auslegung, unterstellt im Tarifsinn sei ein Angestellter, wenn ein anderer über ihn (nur) die Aufsicht, also zB auch die Fachaufsicht hat. [...] Andererseits reicht auch eine nur fachliche Unterstellung unter die Weisungs- und Aufsichtsbezugnis des Angestellten nicht aus, wenn die Tarifvertragsparteien die Unterstellungsanforderung ohne derartige inhaltliche Einschränkung verwenden. Denn die Tarifvertragsparteien haben verschiedentlich die Unterstellungsanforderung auf die "fachliche Unterstellung" beschränkt [...]. Daraus folgt, daß eine Unterstellungsanforderung ohne dieses einschränkende Attribut inhaltlich weiter reicht als die (nur) "fachliche Unterstellung". Erstere umfaßt daher auch die dienstlich organisatorische Unterstellung [...], die grundsätzlich die Beschäftigung des Vorgesetzten und des ihm unterstellten Angestellten in derselben Organisationseinheit voraussetzt.“

¹⁸⁶ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 10 bis 13, S. 198

derselben Organisationseinheit.¹⁸⁷ Eine Unterstellung wird somit nicht schon dadurch begründet, dass dem Beschäftigten die Diensterteilung obliegt. Eine räumliche Trennung ist dagegen auch dann unschädlich, wenn sie sich nicht aus der Natur der Sache ergibt.

Die Auslegung folgt auch aus Sinn und Zweck von Unterstellungsanforderungen. Wenn eine bestimmte Zahl von unterstellten Beschäftigten zu einer höheren Eingruppierung der Vorgesetzten führt, wird damit dem Umstand Rechnung getragen, dass dem Vorgesetzten mehr und schwierigere Koordinierungsaufgaben obliegen. Solche Koordinierungsaufgaben fallen bei der nur fachlichen Unterstellung von Tarifbeschäftigten nicht an.¹⁸⁸

Die „ständige Unterstellung von Beschäftigten“ i. S. der Entgeltordnung setzt allerdings auch voraus, dass zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, bei denen - für sich genommen - dem Beschäftigten die erforderliche Zahl von Untergebenen unterstellt ist.¹⁸⁹

Soweit dem Tarifbeschäftigten Beamte und / oder Soldaten unterstellt sind, ist die Vergleichbarkeit der Besoldungs- mit den Entgeltgruppen § 5 Satz 2 TV EntgO Bund zu entnehmen.¹⁹⁰

§ 5 Unterstellungsverhältnisse

¹Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten

¹⁸⁷ Vgl. Urteil BAG vom 22.03.2000 - Az.: 4 AZR 118/99 - amtlicher Leitsatz: „Unterstellung im Sinne der Vergütungsordnung zum BAT bedeutet, daß der Angestellte gegenüber dem Unterstellten nicht nur eine fachliche Aufsichts-, sondern auch eine dienstlich-organisatorische Weisungsbefugnis auszuüben hat. Letztere erfordert grundsätzlich die Beschäftigung von vorgesetztem und unterstelltem Angestellten in derselben Organisationseinheit (Bestätigung und Fortführung der Rechtsprechung des Senats zu Unterstellungsanforderungen).“

¹⁸⁸ Vgl. Urteil BAG vom 12.02.1992 - 4 AZR 310/91: „Diese Auslegung folgt auch aus Sinn und Zweck von Unterstellungsanforderungen. Wenn eine bestimmte Zahl von unterstellten Angestellten zu einer höheren Eingruppierung des Vorgesetzten führt, wird damit dem Umstand Rechnung getragen, daß bei einer höheren Zahl von Untergebenen dem Vorgesetzten mehr und schwierigere Koordinationsaufgaben obliegen (Senat 12. Februar 1992 - 4 AZR 310/91 - BAGE 69, 309). Solche Koordinationsaufgaben fallen bei der nur fachlichen Unterstellung von Angestellten nicht an.“

¹⁸⁹ Vgl. Urteil BAG vom 12.02.1992 - 4 AZR 310/91: „Die „ständige Unterstellung von Angestellten“ i. S. der Vergütungsgruppen I b, I a und I BAT setzt voraus, daß zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, bei denen - für sich genommen - dem Angestellten die erforderliche Zahl von Angestellten unterstellt ist.“

¹⁹⁰ Die Vergleichbarkeit in der Zuordnungsmatrix bezieht sich jedoch ausschließlich für die tarifliche Feststellung von Unterstellungsverhältnissen. Wird Tarifbeschäftigten vorübergehend der Arbeitsplatz (Dienstposten) eines Beamten übertragen, richtet sich eine mögliche persönliche Zulage gem. § 14 TVöD ausschließlich nach dem Ergebnis einer Bewertung des Beamtendienstpostens nach tariflichen Grundsätzen. Auf die in der Zuordnungsmatrix dargestellten Vergleichsmaßstäbe darf dafür nicht zurückgegriffen werden (vgl. Urteil BAG vom 27.03.1968 - 4 AZR 256/67).

der vergleichbaren Besoldungsgruppen. ²Für diesen Zweck ist vergleichbar: der Entgeltgruppe

der Entgeltgruppe	die Besoldungsgruppe
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

Die Regelungen 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 „E = A“, d. h. die Entgeltgruppe 2 ist der Besoldungsgruppe A 2 vergleichbar, die Entgeltgruppe 3 ist der Besoldungsgruppe A 3 vergleichbar usw. Dadurch ist klargestellt, dass Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten der vergleichbaren Besoldungsgruppen als unterstellte Beschäftigte gelten. ¹⁹¹ Hinsichtlich der Zuordnungen der Entgeltgruppen für Tarifbeschäftigte nach dem TVöD zu den Besoldungsgruppen für Beamtinnen und Beamte siehe im Übrigen Ziffer 4.5.3 (Zulagentarifverträge des Bundes).

Mit der fünften Ergänzung vom 16. Juni 2016 zu den Durchführungshinweisen zu den neuen Eingruppierungsvorschriften wurde seitens des BMI klargestellt, dass Externe (z.B. Mitarbeiter von IT-Dienstleistern / Auftragnehmern) bei der Ermittlung der Zahl der unterstellten Beschäftigten nicht zu berücksichtigen sind. ¹⁹²

¹⁹¹ Vgl. DFü-Hinweise C 2.5, S. 39. Hinsichtlich der Zuordnungen der Entgeltgruppen für Tarifbeschäftigte nach dem TVöD zu den Besoldungsgruppen für Beamtinnen und Beamte siehe im Übrigen auch DFü-Hinweise C 4.5.3, S. 54

¹⁹² Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 10 bis 13, S. 199

Merksatz 20:

Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen gemäß § 5 Satz 2 TV EntgO Bund Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

Beispiel: Werden in dem betreffenden Bereich 4 Arbeitnehmer als Teilzeitkräfte beschäftigt (mit 50 %, 70 %, und 2 x 80 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit), ergeben sich rechnerisch 2,8 Vollzeitkräfte. Da jedoch nur volle Kräfte berücksichtigt werden können, zählen die 4 Teilzeitbeschäftigten zusammen nur als zwei Vollzeitkräfte.

Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind (§ 5 Satz 4 TV EntgO Bund). Dieser Regelung liegt der Gedanke zu Grunde, dass der Beschäftigte hinsichtlich seiner Eingruppierung nicht deswegen benachteiligt werden soll, weil aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen die im Tätigkeitsmerkmal für eine höhere Eingruppierung geforderte und nach dem vom Arbeitgeber aufgestellten Stellen- und Organisationsplan auch vorgesehene Zahl der Unterstellten nicht erreicht wird.¹⁹³

Das Erfordernis der ständigen Unterstellung bleibt somit auch dann erfüllt, wenn die unterstellten Beschäftigten zeitweilig, z.B. durch Urlaub, Erkrankung abwesend sind oder wenn Stellen vorübergehend unbesetzt bleiben.

Bei der Zahl der Unterstellten können aber nur die Mitarbeiter berücksichtigt werden, für die im Organisations- und Stellenplan eine Stelle ausgebracht und genehmigt ist. Die Weisungs- und Aufsichtsbefugnis muss nämlich auf Dauer ausgerichtet sein.¹⁹⁴

Ob der Arbeitsvertrag des unterstellten Mitarbeiters befristet ist, kann dabei aber unerheblich sein.¹⁹⁵ Denn die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter bezieht sich auf die im Organisations- und Stellenplan ausgebrachten Stellen, d.h. eine Aufgabe kann über einen längeren Zeitraum bestehen (z.B. bei Projektarbeiten, verschiedene Projekte hintereinander)¹⁹⁶ und durch unterschiedliche Personen (befristete Arbeitnehmer)

¹⁹³ Vgl. Urteil BAG vom 26.01.2005 - Az.: 4 AZR 6/04 und Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese BAT-Kommentar VergO BL Stand Sept. 2003 Anlage 1a Vorbemerkungen Erl. 31

¹⁹⁴ Vgl. Urteil BAG vom 15.12.1984 - Az.: 4 AZR 264/82 - AP Nr. 86 zu §§ 22, 23 BAT 1975

¹⁹⁵ Vgl. Urteil BAG vom 20.02.1991 - Az.: 4 AZR 408/90 - AP Nr. 16 zu § 24 BAT: „Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, eine „ständige Unterstellung“ im Sinne des tariflichen Tätigkeitsmerkmals erfordere kein unbefristetes Arbeitsverhältnis des Unterstellten. Es genüge vielmehr, daß der unterstellte Mitarbeiter im Rahmen der Befristung und auf deren Dauer einem bestimmten Vorgesetzten zugeordnet sei und nicht etwa jeweils nur vorübergehend unterschiedlichen Abteilungen angehöre.“

¹⁹⁶ Gesetzliche Grundlage für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG - „Gesetz über die Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“). Danach ist es zwar grundsätzlich möglich, mehrere mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge hintereinander abzuschließen, allerdings ist dies nur möglich, wenn tatsächlich erneut ein

bearbeitet werden. Allerdings hat das LAG Köln in einem Urteil¹⁹⁷ bezüglich der Unterstellung von ABM-Kräften festgestellt, dass in einem solchen Falle nur von einer „vorübergehenden“ Unterstellung ausgegangen werden kann, sofern für diese ABM-Kraft eine Planstelle weder vorhanden noch beabsichtigt ist. Daran ändert auch ein angeblicher Dauerbedarf nach dieser Arbeitskraft nichts. Es ist deshalb darauf abzustellen, ob die Stelle im Stellenplan des Arbeitgebers als ständige Dauerstelle ausgewiesen ist oder nur aus „Zeitmitteln“ (z.B. aus dem Haushaltstitel 427 09 - „Entgelte für Arbeitskräfte mit befristeten Verträgen, sonstige Beschäftigungsentgelte sowie Aufwendungen für nebenberuflich und nebenamtlich Tätige“), „Drittmitteln“ oder sonstigen neben dem Stellenplan zur Verfügung stehenden Mitteln vergütet wird. Ist letzteres der Fall kann nur eine persönliche Zulage gem. § 14 TVöD gezahlt werden.

Hinweis: Keine zusammenfassende Betrachtung bei der Zahl der unterstellten Mitarbeiter¹⁹⁸

Die Zahl von unterstellten Mitarbeitern stellt keine Qualifikation dar, die nur bei einer zusammenfassenden Betrachtung und nicht bei isolierter Betrachtung der Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann. Dementsprechend kommt eine Anwendung von § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund) hier nicht in Betracht.¹⁹⁹

Sachgrund vorliegt. Zwar gibt es gesetzlich keine Höchstgrenze für die zulässige Anzahl von befristeten Arbeitsverträgen mit Sachgrund, die nacheinander abgeschlossen werden, allerdings steigen die Anforderungen an einen Sachgrund mit Anzahl der nacheinander abgeschlossenen Arbeitsverträge.

¹⁹⁷ Vgl. Urteil LAG Köln vom 14.01.1994 - Az.: 13 Sa 799/93: „Besteht die höherwertige Tätigkeit in der Aufsicht über eine Fachkraft, so erfolgt die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit idR nur "vorübergehend" (Zf 1), wenn es sich bei der Fachkraft um eine ABM-Kraft handelt, für die eine Planstelle weder vorhanden noch beabsichtigt ist. Daran ändert auch ein angeblicher Dauerbedarf nach dieser Arbeitskraft nichts.“

¹⁹⁸ Vgl. auch Ausführungen unter Ziffer 3.4 Mischstätigkeiten

¹⁹⁹ Vgl. Urteil BAG vom 12.02.1992 - Az.: 4 AZR 310/91 m.w.N., Entscheidungsgründe: „...Bei der Tätigkeit des Klägers fällt jedoch kein einziger Arbeitsvorgang an, der die Anforderungen der Unterstellung von acht Angestellten erfüllt. Vielmehr sind dem Kläger bei zwei verschiedenen Arbeitsvorgängen nur je vier Angestellte unterstellt. Diese beiden Arbeitsvorgänge könnten zur Feststellung der Zahl der unterstellten Angestellten nur dann zusammengefaßt werden, wenn im Sinne des § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT die Erfüllung der Anforderungen in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann, wobei die Tarifvertragsparteien hierfür das Beispiel "vielseitige Fachkenntnisse" nennen. Diese Voraussetzung ist nur dann gegeben, wenn - wie bei vielseitigen Fachkenntnissen - ein Tätigkeitsmerkmal eine qualitative Steigerung durch Zusammenfassung verschiedener Umstände beschreibt. Vielseitigkeit kann erst aufgrund einer Gesamtbetrachtung festgestellt werden. Demgegenüber stellt die Zahl von unterstellten Mitarbeitern keine Qualifikation dar, die nur bei einer zusammenfassenden Betrachtung und nicht bei isolierter Betrachtung der Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann. Diese Auslegung entspricht auch dem Sinn des Tätigkeitsmerkmals "mindestens acht Angestellte ständig unterstellt". Wenn eine bestimmte Zahl von unterstellten Angestellten zu einer höheren Eingruppierung des Vorgesetzten führt, wird damit dem Umstand Rechnung getragen, daß bei einer höheren Zahl von Untergebenen dem Vorgesetzten mehr und schwierigere Koordinationsaufgaben obliegen. Die Koordination der Arbeitsaufgaben von acht Mitarbeitern und die entsprechende Aufgabenverteilung ist schwieriger als die Koordination der Aufgaben von vier Mitarbeitern. Wenn aber - wie im vorliegenden Fall - ein Angestellter zwei getrennte Arbeitsbereiche führt und insoweit nach dem festgestellten Sachverhalt keine übergeordnete Koordination erforderlich ist, hat er nur innerhalb des

„durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt“:

Auch das weitere tarifliche Erfordernis der Unterstellung, durch **„ausdrückliche Anordnung“** seitens des Arbeitgebers ist zu erfüllen.

Durch „ausdrückliche Anordnung“ sind einem Beschäftigten andere Beschäftigte dann ständig unterstellt, wenn der Arbeitgeber dies in einer ausdrücklichen schriftlichen oder mündlichen Erklärung anordnet. Dabei reicht es nach der ständigen Rechtsprechung des BAG zwar aus, wenn sich dies aus Dienstanweisungen, Verfügungsverfügungen oder einem Geschäfts- bzw. Organisationsplan ergibt. Es ist für die arbeitsvertragliche Wirkung jedoch erforderlich, dass diese Erklärung der ausdrücklichen Anordnung dem Beschäftigten nach [§ 130 BGB](#) zugeht. Ein lediglich konkludentes Verhalten oder die faktische Herstellung entsprechender Organisationsformen ist ebenso wenig ausreichend wie die Benachrichtigung von den Unterstellungsverhältnissen lediglich gegenüber den unterstellten Beschäftigten. Weil es sich dabei um eine Änderung des Arbeitsvertrages handelt und die vom Beschäftigten nunmehr „auszuübende Tätigkeit“ (§ 12 Abs. 2 TVöD) hierdurch (neu oder erstmals) bestimmt wird, muss die ausdrückliche Anordnung auch von dem zuständigen Organ des jeweiligen öffentlichen Arbeitgebers getroffen worden sein.^{200 201}

Die Willenserklärung des Arbeitgebers muss auch die „ständige“ Unterstellung von Beschäftigten und damit die Dauerhaftigkeit der Vorgesetztenfunktion umfassen. **Darunter ist eine ununterbrochene, auf gewisse, nicht unerhebliche Dauer ausgelegte Unterstellung zu verstehen.** Eine feste zeitliche Untergrenze wurde

jeweiligen Arbeitsbereichs die Arbeit zu koordinieren, d. h. im vorliegenden Fall jeweils nur die Arbeit von vier Angestellten. Wollte man der gegenteiligen Auffassung folgen, müsste z.B. ein Angestellter, dem während 90 v.H. seiner Arbeitszeit ein Mitarbeiter unterstellt ist und in 10 v.H. seiner Arbeitszeit sieben Mitarbeiter, höhergruppiert werden, auch wenn es sich um zwei völlig verschiedene Arbeitsvorgänge handelte. Dies widerspräche § 22 BAT, wonach für die Eingruppierung der Arbeitsvorgang maßgebend ist, der zeitlich mindestens die Hälfte - im Beispielsfall sogar 90 v.H. - der Arbeitszeit eines Angestellten in Anspruch nimmt. Nach der Senatsrechtsprechung sind zwar einem Angestellten mit Leitungsfunktion die untergebenen Mitarbeiter während der gesamten Arbeitszeit unterstellt, wenn die Dienst- und Fachaufsicht während der ganzen Arbeitszeit durchgeführt wird. Dabei ist es unschädlich, daß sich der Arbeitnehmer auch mit anderen Aufgaben beschäftigt, solange er nur jederzeit und sofort in der Lage ist, aktiv durch Erteilung der erforderlichen Anordnungen und fachlichen Weisungen einzugreifen (...). Innerhalb eines Arbeitsvorgangs "Leitung einer Abteilung" sind insoweit dem Leiter die Mitarbeiter auch dann unterstellt, wenn er sich nicht gerade um sie kümmert, sondern mit anderen Aufgaben beschäftigt ist. Wenn jedoch - wie im vorliegenden Fall - einem Arbeitnehmer zwei trennbare und von ihm tatsächlich getrennte Leitungsaufgaben übertragen sind, übt er nur während seiner jeweiligen Leitungstätigkeit für die in dieser Abteilung unterstellten Mitarbeiter die Dienst- und Fachaufsicht aus, nicht jedoch gleichzeitig für die Mitarbeiter der anderen Abteilung. Andernfalls wäre die Leitungstätigkeit des Klägers tatsächlich nicht trennbar, was aber nach der unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung nicht zutrifft, die jeder Leitungstätigkeit des Klägers (...) einen bestimmten zeitlichen Anteil an seiner Gesamtarbeitszeit zuordnet.“

²⁰⁰ Vgl. Urteil BAG vom 12.03.2008 - Az.: 4 AZR 67/07 m.w.N.

²⁰¹ Zu „auszuübende Tätigkeit“ vgl. auch Fußnote 14 und Urteil des BAG vom 26.03.1997 - a.a.O. m.w.N.

seitens des BAG nicht festgelegt. Eine „ständige“ Unterstellung ist jedenfalls bei einer länger als ein Jahr dauernden ununterbrochenen Unterstellung anzunehmen.²⁰²

Bei einem kürzeren Zeitraum fehlt es an einer "ständigen Unterstellung"; sie erfordert eine auf Dauer ausgerichtete Weisungs- und Aufsichtsbefugnis gegenüber einem anderen Beschäftigten. Eine nur vorübergehende Unterstellung genügt nicht.²⁰³

Merksatz 21:

Ein Beschäftigter ist nur dann durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt, wenn er dem Vorgesetzten unmittelbar zugeordnet ist; eine mittelbare Unterstellung im Rahmen der Behördenhierarchie reicht nicht aus.²⁰⁴

²⁰² Vgl. Urteil BAG vom 20.02.1991 - Az.: 4 AZR 408/90 - AP Nr. 16 zu § 24 BAT: „Eine ständige Unterstellung ist dann anzunehmen, wenn die Unterstellung auf eine gewisse, nicht unerhebliche Zeit erfolgt. Eine nicht unerhebliche Zeit ist zumindest dann gegeben, wenn sie ein Jahr andauert. Ob der Arbeitsvertrag des unterstellten Angestellten befristet ist, ist unerheblich.“

²⁰³ Vgl. Urteil BAG vom 11.11.1987 - a.a.O. m.w.N. „Wenn die Tarifvertragsparteien eine "ständige Unterstellung" solcher Angestellter fordern, so muß die zuvor rechtlich qualifizierte Weisungs- und Aufsichtsbefugnis des betreffenden Angestellten auf Dauer bestehen und nicht nur vorübergehend“; Urteil BAG vom 15.02.1984 - Az.: 4 AZR 264/82: „Dabei gehen die Vorinstanzen mit Recht davon aus, daß "ständige Unterstellung" eine auf die Dauer ausgerichtete Weisungs- und Aufsichtsbefugnis gegenüber den anderen Angestellten erfordert.“

²⁰⁴ Vgl. Urteil BAT vom 26.01.2005 - Az.: 4 AZR 6/04: „Eine Unterstellung im organisatorischen Sinne verlangt eine Zuordnung als Untergebener. Das erfordert die Weisungs- und die Aufsichtsbefugnis des vorgesetzten Angestellten gegenüber dem ihm zugeordneten Untergebenen [...]. Bereits dieses Erfordernis spricht dagegen, dass mit der Unterstellung eines Mitarbeiters unter einen bestimmten Vorgesetzten zugleich auch eine Zuordnung des Mitarbeiters zu dessen Vorgesetzten angenommen werden kann. Gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts spricht auch das weitere Merkmal der VergGr. 1a Fallgr. 1b, wonach es einer "ausdrücklichen Anordnung" der Unterstellung bedarf. Durch dieses Tatbestandsmerkmal wird klargestellt, dass eine lediglich tatsächliche Unterstellung der Angestellten unter einen Vorgesetzten und dessen Weisungs- und Aufsichtsbefugnis nicht ausreichend ist [...]. Damit folgt auch aus dem der ausdrücklichen Anordnung, dass eine Unterstellung nur bei unmittelbarer Zuordnung eines Mitarbeiters zu einem Vorgesetzten angenommen werden kann. Das der "ausdrücklichen Anordnung" der Unterstellung schließt zwar nicht die Möglichkeit aus, einen Mitarbeiter jeweils mit einem Teil seiner Tätigkeit unterschiedlichen Vorgesetzten zu unterstellen. Ist aber ein Mitarbeiter einem bestimmten Vorgesetzten mit seiner ganzen Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung unterstellt, [...], kann in dieser Anordnung nicht gleichzeitig eine Unterstellung unter den Vorgesetzten seines Vorgesetzten gesehen werden.“

3.6.4.2.4 Entgeltgruppe 13

Der Entgeltgruppe 13 ist im Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung wie folgt definiert:

Entgeltgruppe 13:

1. *Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1,*
*deren Tätigkeit sich mindestens zu einem **Drittel durch das Maß der Verantwortung** erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 heraushebt.*
2. *Beschäftigte der Entgeltgruppe 10*
*mit **mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung**,*
*die durch **ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe** bestellt sind und denen mindestens*
 - a) *zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder*
 - b) *drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.*

3.6.4.2.4.1 Fallgruppe 1

Mit dem Heraushebungsmerkmal in der Fallgruppe 1 der Entgeltgruppe 13 „**durch das Maß der Verantwortung**“ ist gekennzeichnet, dass es sich hierbei um eine besonders herausragende Spitzenstellung des gehobenen Dienstes handelt. Gefordert wird eine **besonders weitreichende, hohe Verantwortung**, die diejenige beträchtlich überschreitet, die begriffsnotwendig schon das nächstniedrigere Tätigkeitsmerkmal erfordert. Dies wird auch kenntlich durch die Anforderung „erheblich herausheben“. „Erheblich herausheben“ bedeutet nach der ständigen Rechtsprechung des BAG, dass eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung und damit besonders weitreichende hohe Verantwortung zu fordern ist.²⁰⁵ Dieses Maß der Verantwortung kann nur in einer Spitzenposition des vergleichbar gehobenen Dienstes erreicht werden, z.B.

- durch Beschäftigte, die große Arbeitsbereiche bei Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen mit qualifizierten Gruppenleitern u.ä. leiten, oder
- durch Beschäftigte bei obersten Bundesbehörden, die besonders schwierige Grundsatzfragen mit richtungweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche / Behörden oder die Allgemeinheit bearbeiten.

Die TVP verstehen unter Verantwortung die Verpflichtung des Beschäftigten, dafür einzustehen zu müssen, dass in dem ihm übertragenen Arbeitsbereich, die dort - auch

²⁰⁵ Vgl. Urteil BAG vom 29.01.1986, AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975 m.w.N.

von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden; hierbei handelt es sich um die sog. „Normalverantwortung“. Das in dem Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 1 der Entgeltgruppe 13 geforderte „Maß der Verantwortung“ muss also **erheblich gewichtiger** sein und sich deutlich von der sog. „Normalverantwortung“ abheben. Dabei kann Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung unter einen Vorgesetzten unschädlich sein; je nach Lage des Einzelfalls kann sich die herausgehobene Verantwortung auf andere Mitarbeiter, Sachen, Arbeitsabläufe, zu gewinnende wissenschaftliche Resultate oder - wie etwa beim Einsatz von IT - auf technische Zusammenhänge beziehen, sie muss aber **ein deutliches Mehr an Verantwortung gegenüber der sog. „Normalverantwortung“ aufweisen**.²⁰⁶

Hinweis: Zusammenfassende Betrachtung bei „Maß der Verantwortung“

Die Anforderung der Heraushebung durch das „Maß der Verantwortung“ soll sich nach der Rechtsprechung des BAG im „Einzelfall“ auch durch eine zusammenfassende Betrachtung aller Arbeitsvorgänge ergeben können.²⁰⁷ Diese Auffassung steht insoweit im Widerspruch zum Wortlaut des § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD (Bund), wonach es erforderlich ist, dass die Erfüllung „in der Regel“ erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann.²⁰⁸

²⁰⁶ Vgl. Urteil BAG vom 29.01.1986 - Az.: 4 AZR 465/84 (Luftfahrtingenieur); Urteil BAG vom 24.05.1998 - Az.: 4 AZR 304/97 (Abteilungsleiter Tiefbauamt) und Urteil BAG vom 07.05.2008 - Az.: 4 AZR 303/07 (Heimleiter) - zur Anpassung / Weiterentwicklung der Rechtsprechung „Normalverantwortung“ und „gesteigerte Verantwortung“ vgl. auch Urteil BAG vom 26.01.2005 - Az.: 4 AZR 6/04

²⁰⁷ Vgl. Urteil BAG vom 10.02.1982 - Az.: 4 AZR 393/79 - AP Nr. 57 zu §§ 22, 23 BAT 1975

²⁰⁸ Vgl. Urteil BAG vom 08.02.1976 - Az.: 4 AZR 540/76 - AP Nr. 5 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Leitsatz „Auch das Vorliegen qualifizierender tariflicher Tätigkeitsmerkmale ist zunächst anhand der einzelnen „Arbeitsvorgänge“ zu überprüfen (BAT § 22 Abs. 2 Abschn. 2 S. 1, Ziffer 2 der Protokollnotiz dazu). Als dann ist je „Arbeitsvorgänge“ nach BAT § 22 Abs. 2 Abschn. 2 S. 2 vorzunehmen. Das kommt nicht nur bei der Möglichkeit der Qualifizierung mittels der dort ausdrücklich genannten Fachkenntnisse in Betracht, sondern auch bei sonstigen Heraushebungs- und Qualifikationsmerkmalen, wie beispielsweise der besonderen Bedeutung der Tätigkeit oder durch das Maß der geforderten Verantwortung“; siehe auch Entscheidungsgründe: „Trotzdem musste ... die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, weil es nämlich nicht beachtet hat, dass nach § 22 Abs. 2 Unterabsatz 2 Satz 2 BAT über die im einzelnen zutreffend gewürdigten Arbeitsvorgänge hinaus weiter noch berücksichtigt werden muss, dass im vorliegenden Falle die Erfüllung einer tariflichen Anforderung möglicherweise erst bei der zusammenfassenden Gesamtbetrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann. Das ist zwar nach der tariflichen Vorschrift ausdrücklich nur für die vielseitigen Fachkenntnisse beispielsweise erwähnt. Dasselbe gilt aber auch für sonstige Qualifikations- bzw. Heraushebungsmerkmale, die als Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 22 Abs. 2 BAT gelten. Ebenso wie sich die Bedeutung des Aufgabenkreises unter Umständen erst aus der Zusammenfassung mehrerer Arbeitsvorgänge ergeben kann, kann im Einzelfall nämlich z.B. auch das Maß der Verantwortung einer Tätigkeit erst bei der zusammenfassenden Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden. So ist es nicht auszuschließen, dass sich die Verantwortung der Tätigkeit eines einzelnen Arbeitnehmers gerade daraus ergibt, dass ihm vielfältige bzw. verschiedene Arbeitsvorgänge übertragen sind, die erst wegen der Zusammenfassung in einer Person ein besonderes Maß an Verantwortung auslösen. Deshalb ist in solchen Fällen zusätzlich noch zu prüfen, ob auch

3.6.4.2.4.2 Fallgruppe 2

Bezüglich der Anforderungen und Heraushebungsmerkmale in der Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe 13 wird auf die Ausführungen unter Entgeltgruppe 12, die hier entsprechend Gültigkeit haben, verwiesen.

Erforderlich ist, dass **dem Leiter einer IT-Gruppe** mindestens

- a) **zwei Beschäftigte des Teils III, Abschnitt 24** (somit zählen Verwaltungskräfte nach Teil I oder anderen Teilen bzw. anderen Abschnitten des Teils III nicht mit) mindestens der Entgeltgruppe der Entgeltgruppe 12 oder
- b) **drei Beschäftigte des Teils III, Abschnitt 24** mindestens der Entgeltgruppe 11

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

dann, wenn in den einzelnen Arbeitsvorgängen jeweils das besondere Maß an Verantwortung nicht gesehen werden kann, dieses besondere Maß der Verantwortung auch bei der Gesamtbetrachtung der Arbeitsvorgänge fehlt oder dann vielleicht doch gegeben ist. Das gilt im vorliegenden Falle um so mehr, als das Landesarbeitsgericht nicht sämtliche Tätigkeiten des Klägers untersucht hat und daher nicht feststeht, in welchem Umfange ein besonderes Maß an Verantwortung in der Summierung der bisher bewerteten Arbeitsvorgänge, aber auch in den weiteren, dem Kläger zusätzlich obliegenden, vom Landesarbeitsgericht bisher nicht überprüften Arbeitsvorgängen zu sehen ist oder nicht. Insoweit sind daher ggf. auch diese in die rechtliche Gesamtbetrachtung einzubeziehen.“

4 Hinweise zu Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

Regelungen zur Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, enthält das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (kurz: „Anerkennungsgesetz“). Es gilt nicht für die Anerkennung von Schul- / Hochschulabschlüssen. Das Anerkennungsgesetz gilt ebenfalls nicht für 18 Berufe, die durch Landesrecht geregelt sind z.B. Lehrer, Sozialpädagogen, Erzieher, Ingenieure, Architekten, Berufe mit schulischen Berufsausbildungsabschlüssen (hier gelten die Anerkennungsgesetze der jeweiligen Bundesländer).

Bei dem „Anerkennungsgesetz“ handelt es sich um ein sog. Artikelgesetz und umfasst neben dem Bundesgesetz „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“ (BQFG) in den Folgeartikeln Änderungen bzw. Anpassungen in den berufsrechtlichen Gesetzen und Verordnungen. Das Gesetz gilt für reglementierte und für nicht-reglementierte Berufe.

Staatlich reglementierte Berufe sind berufliche Tätigkeiten, deren Aufnahme oder Ausübung durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist. Eine Art der Ausübung ist die Führung einer Berufsbezeichnung, die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Personen beschränkt ist, die über bestimmte Berufsqualifikationen verfügen ([§ 3 Absatz 5 BQFG](#)).²⁰⁹

Nicht staatlich reglementierte Berufe sind ca. 350 handwerkliche, kaufmännische und industrielle Ausbildungsberufe im dualen System²¹⁰, die durch Ausbildungsordnungen bundeseinheitlich geregelt sind und die an den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule erlernt werden. Für diese Berufe schafft das BQFG einen allgemeinen Anspruch auf Feststellung der Gleichwertigkeit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit dem vergleichbaren deutschen Abschluss.

Die Prüfung der Gleichwertigkeit hat bei den reglementierten und den nicht-reglementierten Berufen eine unterschiedliche Funktion und damit auch unterschiedliche Bedeutung;

- Für den Berufszugang und die Ausübung eines reglementierten Berufes ist die Gleichwertigkeitsfeststellung der ausländischen Berufsqualifikation zwingend erforderlich.

²⁰⁹ Liste mit allen reglementierten Berufe in Deutschland - abrufbar unter der URL: <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm>

²¹⁰ Liste mit allen anerkannten Ausbildungsberufen im dualen System - abrufbar unter der URL: <https://www.bibb.de/berufe>

- Für den Zugang und die Ausübung eines nicht-reglementierten Berufes wird die Gleichwertigkeitsfeststellung nicht vorausgesetzt. Eine Gleichwertigkeitsfeststellung macht aber die ausländischen Qualifikationen transparent und kann beispielsweise bei Bewerbungen und bei der Eingruppierung nützlich sein.

Personen, denen die volle Gleichwertigkeit ihrer Auslandsqualifikation bescheinigt wird, haben die gleichen Rechte wie Personen mit einem deutschen Prüfungszeugnis. Sie erhalten aber kein deutsches Prüfungszeugnis, sondern einen Gleichwertigkeitsbescheid.

Für Ausbildungsberufe ist eine formale Gleichwertigkeitsprüfung für alle Personen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung aus dem Ausland verfügen und in Deutschland arbeiten wollen, möglich. In der Regel wird das Verfahren entweder nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz des Bundes (BQFG) oder nach den entsprechenden Gesetzen der Länder durchgeführt. Spätaussiedler können zwischen der Bewertung auf Grundlage der Berufsqualifikationsfeststellungsgesetze oder des Bundesvertriebenengesetzes (BVFG) wählen. Dies sollte zusammen mit der zuständigen Anerkennungsstelle entschieden werden, da gegebenenfalls eine der Gesetzesgrundlagen vorteilhafter für den zu bewertenden Berufsabschluss sein kann.

Für die IHK-Berufe in Industrie, Dienstleistung, Gastronomie und Handel übernimmt die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) die Aufgabe der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Folgende IT-Ausbildungsberufe fallen in Zuständigkeit der IHK FOSA²¹¹:

- Fachinformatiker Fachrichtung Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration
- Informatikkaufmann
- IT-System-Elektroniker
- IT-System-Kaufmann
- Mathematisch-technischer Softwareentwickler

²¹¹ Vgl. auch Liste "Ausbildungsberufe in Zuständigkeit der IHK FOSA (Stand August 2018)", abrufbar unter der URL:
<http://www.ihk-fosa.de/fileadmin/ihk-fosa/Dateien/Informationsmaterial/IHK-Berufe.pdf>

Literaturverzeichnis

- [1] Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), URL:
<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/theme/n/oeffentlicher-dienst/tarifvertraege/tvoed.pdf>
- [2] Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund), URL:
<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/theme/n/oeffentlicher-dienst/tarifvertraege/entgo.pdf>
- [3] Bekanntgabe des Änderungstarifvertrages Nr. 7 zum Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) vom 09. September 2019), Rundschreiben des BMI vom 13. Januar 2020, URL:
https://www.bmi.bund.de/RundschreibenDB/DE/2020/RdSchr_20200110.pdf
- [4] Durchführungshinweise zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 in der Fassung der siebten Ergänzung vom 09. Juli 2019, URL:
https://www.bmi.bund.de/RundschreibenDB/DE/2019/RdSchr_20190709.pdf
- [5] Durchführungshinweise zu § 16 (Bund) TVöD (Stufen der Entgelttabelle) - hier: Neufassung der Durchführungshinweise, Rundschreiben des BMI vom 07. Mai 2019, URL:
https://www.bmi.bund.de/RundschreibenDB/DE/2019/RdSchr_20190507.pdf
- [6] Verlängerung der Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik - hier: IT-Fachkräftezulage und Vorweggewährung von Stufen, Rundschreiben des BMI vom 13. Dezember 2018, URL:
https://www.bmi.bund.de/RundschreibenDB/DE/2018/RdSchr_20181213.pdf
- [7] Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst - Definitionen und Kommentierung, URL:
https://www.bva.bund.de/DE/Services/Behoerden/Beratung/Beratungszentrum/Eingruppierung/_documents/stda_eingruppierung.html
- [8] Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst - Kurzübersicht zu den Tätigkeitsmerkmalen, URL:
https://www.bva.bund.de/DE/Services/Behoerden/Beratung/Beratungszentrum/Eingruppierung/_documents/stda_eingruppierung.html
- [9] Entgeltordnung des Bundes - Die unbestimmten Rechtsbegriffe - Definitionskatalog, URL:
https://www.bva.bund.de/DE/Services/Behoerden/Beratung/Beratungszentrum/Eingruppierung/_documents/stda_eingruppierung.html
- [10] Publikation zum Thema „Sonstige Beschäftigte“ Verwaltungsdienst - Definitionen und Kommentierung, URL:

https://www.bva.bund.de/DE/Services/Behoerden/Beratung/Beratungszentrum/Eingruppierung/documents/stda_eingruppierung.html

- [11] Arbeitsplatzbeschreibung - Basis für tarifgerechte Eingruppierung, URL: https://www.bva.bund.de/DE/Services/Behoerden/Beratung/Beratungszentrum/Eingruppierung/documents/stda_eingruppierung.html
- [12] Formulierungshilfen für eine aussagekräftige Tätigkeitsbeschreibung, URL: https://www.bva.bund.de/DE/Services/Behoerden/Beratung/Beratungszentrum/Eingruppierung/documents/stda_eingruppierung.html

Die Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Tarifrecht finden Sie unter der URL:

<https://www.bmi.bund.de/SiteGlobals/Forms/suche/rundschreibensuche-formular.html>

Landesbereich:

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ist der seit dem 1. November 2006 geltende Tarifvertrag für die Beschäftigten von 15 der 16 deutschen Bundesländer²¹².

Inhaltlich ist der TV-L weitgehend identisch mit dem zum 1. Oktober 2005 in Kraft getretenen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der die Tarifbedingungen bei Bund und Kommunen regelt.

Die Entgeltordnung zum TV-L ist zum 1. Januar 2012 in Kraft getreten. Offen zu diesem Zeitpunkt waren die Tätigkeitsmerkmale nach Teil II Nr. 11 der Entgeltordnung für die Beschäftigten in der Informationstechnik. Ursprünglich war angedacht, diese Tätigkeitsmerkmale bis Ende März 2012 inhaltlich neu zu verhandeln und rückwirkend zum 1. Januar 2012 in Kraft zu setzen. Auf Grund der unterschiedlichen Vorstellungen der Gewerkschaften einerseits und der Arbeitgeber andererseits konnte der Plan aber nicht eingehalten werden.

Die Tarifvertragsparteien verständigten sich daher darauf, die Merkmale der „Angestellten in der Datenverarbeitung“ der Anlage 1a zum BAT lediglich redaktionell zu bereinigen und entsprechend der Grundsatzvereinbarung zur Entgeltordnung des TV-L die bis zu sechsjährigen Aufstiege innerhalb der Entgeltgruppen 2 bis 8 der jeweils höheren Entgeltgruppe zuzuordnen. Verbunden wurde dies mit einer Verhandlungszusage, über Auswirkungen neuer Berufe und berufsbildungsrechtlicher Entwicklungen im Bereich Informationstechnik zu verhandeln. Bei den letztendlich vereinbarten Tätigkeitsmerkmalen für die Beschäftigten in der Informationstechnik handelt es sich somit um eine Zwischenlösung.

²¹² In Hessen gilt seit dem 1. Januar 2010 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) der in weiten Teilen dem TV-L entspricht.

Die Tätigkeitsmerkmale für die Beschäftigten in der Informationstechnik wurden rückwirkend zum 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt. Auf Grund der Entgeltgruppenstruktur in diesem Bereich ergaben sich Höhergruppierungsmöglichkeiten lediglich für die Beschäftigten in der Datenerfassung.

- [1.] Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, URL:
https://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/rechte_Navigation/A_TV-L_2011_01_Tarifvertrag/TV-L_i.d.F._des_%C3%84TV_Nr._10_VT.pdf
- [2.] Entgeltordnung zum TV-L, URL:
https://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/rechte_Navigation/A_TV-L_2011_01_Tarifvertrag/Anlage_A_i.d.F._des_%C3%84TV_Nr._10_TV-L_neu.pdf

Kommunalbereich:

Die neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist am 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Anders als im TV-L und beim Bund wurde die neue Entgeltordnung nicht als eigenständiger Tarifvertrag, sondern als Anlage 1 zum TVöD konzipiert.

Für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik finden sich die Tätigkeitsmerkmale nun in der Anlage 1 TVöD-VKA, Teil A Allgemeiner Teil, II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale, Ziffer 2.

- [1.] Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA, URL:
http://www.vka.de/media/exe/180/d09aaa36a0248685ebd9424f63558513/tvd_anlage_1_entgeltordnung.pdf

Informationen und Hinweise zur Eingruppierung der Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik (TVöD-VKA):

- [2.] Bayerischer Kommunaler Prüfungsverband - Stellenbewertung „Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik“ - Verfasser: Franz Schnitzenbaumer, Armin Köbler, Martin Hofmann - URL:
http://www.bkpv.de/ver/html/gb2017/schnitzenbaumer_koebler_hofmann_17.htm

Gliederung Teil III Abschnitt 24

Der Teil III Abschnitt 24 gliedert den vergleichbar mittleren und gehobenen Dienst wie folgt:

vergleichbar mittlerer Dienst

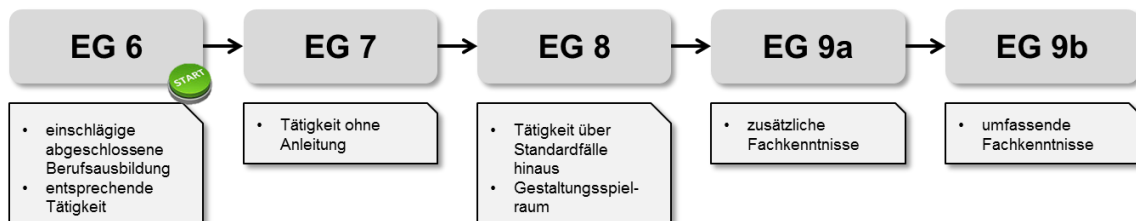


Abbildung 1: schematische Darstellung der Tätigkeitsmerkmale der E 6 bis E 9b

- Ausbildungserfordernis und entsprechende Tätigkeit
- Ausbildungsniveau: Fachinformatiker, Technische Systeminformatiker, IT-System-Kaufleute, IT-Systemelektroniker etc.
- Grundeingruppierung in E 6
- einfach zu erfüllendes Merkmal in E 7 (ohne Anleitung)
- höchste Eingruppierung in E 9b (nicht nur in E 9a)
- Heraushebungsmerkmale:
 - „ohne Anleitung“,
 - „Gestaltungsspielraum“,
 - „zusätzliche und umfassende Fachkenntnisse“

vergleichbar gehobener Dienst

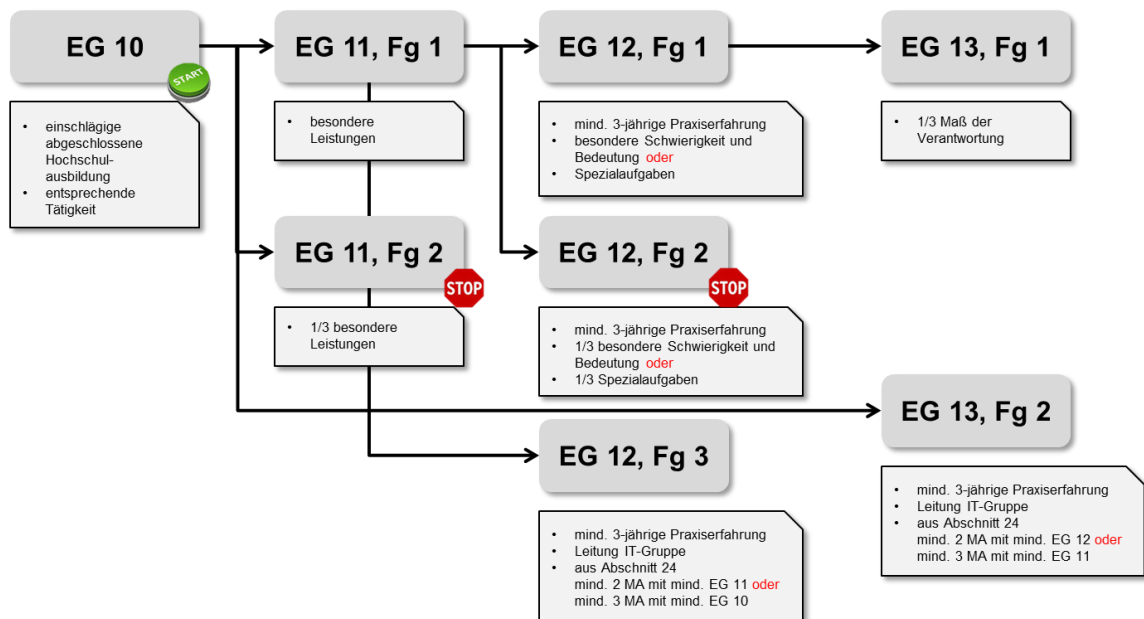


Abbildung 2: schematische Darstellung der Tätigkeitsmerkmale der E 10 bis E 13

- Ausbildungserfordernis und entsprechende Tätigkeit
- Aufgaben auf Hochschulniveau
- Grundeingruppierung in E 10
- höchste Eingruppierung in E 13 (nicht nur in E 12)
 - nicht nur bei Leitungsfunktion
 - keine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich
- Heraushebungsmerkmale:
 - „besondere Leistungen“,
 - „besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialaufgaben“,
 - „mindestens 3-jährige praktische Erfahrung“
 - „Maß der Verantwortung“
 - darüber hinaus Unterstellungsverhältnisse zur Heraushebung ab E 12

vergleichbar höherer Dienst

Hinweis:

Beschäftigte in der Informationstechnik mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, sind nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I Entgeltordnung eingruppiert (§ 3 Abs. 4 Satz 3 TV EntgO Bund):

„Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I gelten für Beschäftigte mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, es sei denn, dass die Tätigkeit in einem der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 der Teile III, IV, V oder VI aufgeführt ist.“

Siehe hierzu auch das entsprechende Beispiel in den Durchführungshinweisen des BMI zu den neuen Eingruppierungsvorschriften:²¹³

„Einer Beschäftigten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung im Sinne des § 7 TV EntgO Bund werden Tätigkeiten aus dem Bereich der Informationstechnik übertragen. Es handelt sich dabei um Tätigkeiten, die einer wissenschaftlicher Hochschulbildung im Sinne des § 7 TV EntgO Bund entsprechen (und nicht nur um einer abgeschlossenen Hochschulbildung im Sinne von § 8 TV EntgO Bund entsprechende Tätigkeiten). Zwar enthält Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung besondere Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Informationstechnik. In § 3 Abs. 4 Satz 3 TV EntgO Bund ist aber ausdrücklich bestimmt, dass die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I für (alle) Beschäftigten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit gelten, es sei denn, dass die Tätigkeit in einem der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 der Teile III, IV, V oder VI aufgeführt ist. Da die der Beschäftigten übertragene Tätigkeit nicht in den Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils III Abschnitt 24 aufgeführt ist, richtet sich ihre Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I.“

²¹³ Vgl. DFü-Hinweise C 2.3.6, S. 36 (Beispiel 2)

Berufsbilder mittlerer Dienst

Beschäftigte mit „**einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung**“ im Sinne der Entgeltgruppe 6 im Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung sind nach dem Willen der TVP z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker.²¹⁴ Die Aufzählungen in den Klammerbeispielen bedeuten einerseits, dass der dort von den TVP genannte Berufsabschluss einschlägig ist und andererseits, dass es sich hier um eine enumerative, also Beispielaufzählung handelt, d.h. die Aufzählung ist nicht abschließend und damit um niveaugleiche Berufe erweiterbar: Bei der Beurteilung, ob die Tätigkeit einen IT-mäßigen Zuschnitt hat bzw. den Aufgaben einer Berufsausbildung entspricht, können die entsprechenden Berufsbilder Auskunft geben, welche beispielsweise im BERUFENET²¹⁵ hinterlegt sind.

Die Aufgabenbeschreibungen der nachfolgenden Berufsbilder wurden dem BERUFENET am 03.10.2018 entnommen:

Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungsentwicklung

Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungsentwicklung entwickeln und programmieren kundenspezifische Softwareanwendungen. Sie erstellen individuelle Software neu oder testen bestehende Anwendungen, passen diese an und entwickeln anwendungsgerechte Bedienoberflächen. Für ihre Arbeit nutzen sie Programmiersprachen und Werkzeuge wie z.B. Entwicklertools. Außerdem übernehmen sie Aufgaben in der Projektplanung und -kontrolle. Darüber hinaus beheben sie Fehler mithilfe von Experten- und Diagnosesystemen und beraten bzw. schulen die Anwender.

Fachinformatiker der Fachrichtung Systemintegration

Fachinformatiker der Fachrichtung Systemintegration planen und konfigurieren IT-Systeme. Als Dienstleister im eigenen Haus oder beim Kunden richten sie diese Systeme entsprechend den Kundenanforderungen ein und betreiben bzw. verwalten sie. Dazu gehört auch, dass sie bei auftretenden Störungen die Fehler systematisch

²¹⁴ Vgl. DFÜ-Hinweise D 4.3.24, hier: Ausführungen zu den Entgeltgruppen 6 bis 9b, S. 197.1

²¹⁵ BERUFENET ist die Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit - URL: <https://berufenet.arbeitsagentur.de>

und unter Einsatz von Experten- und Diagnosesystemen eingrenzen und beheben. Sie beraten interne und externe Anwender bei Auswahl und Einsatz der Geräte und lösen Anwendungs- und Systemprobleme. Daneben erstellen sie Systemdokumentationen und führen Schulungen für die Benutzer durch.

Technischer Systeminformatiker

Technische Systeminformatiker/innen setzen Hard- und Softwaresysteme der Automatisierungstechnik ein, um technische Arbeits- und Fertigungsabläufe effizienter zu gestalten. Technische Prozesse automatisieren sie beispielsweise mithilfe von speicherprogrammierbaren Steuerungen, Prozessleittechnik, Robotertechnik, CNC-Maschinen, CAD/CIM-Kopplungen oder vernetzten Computersystemen. Zudem übernehmen sie Aufgaben in der Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik. Sie erstellen spezifische Software zur Erfassung messtechnischer Werte und programmieren speicherprogrammierbare Steuerungen sowie Mikrorechnersysteme. Des Weiteren warten sie Automatisierungssysteme, beseitigen auftretende Fehler und analysieren Fehlerquellen. Sie weisen das Bedienpersonal ein und kümmern sich um allgemeine Aufgaben in der Netzwerkadministration.

Hinweis:

Technischer Systeminformatiker/in ist eine landesrechtlich geregelte schulische Ausbildung an Berufsfachschulen, die 2 Jahre dauert.

Die Berufsbezeichnung wurde mit Wirkung zum 1. August 2013 in Elektroniker für Informations- und Systemtechnik umbenannt. Damit soll die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe der industriellen Elektroberufe stärker als bislang herausgestellt werden. Elektroniker für Informations- und Systemtechnik ist ein 3,5-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf in der Industrie.

Elektroniker für Informations- und Systemtechnik sind an der Entwicklung von Automatisierungssystemen, Informations- und Kommunikationssystemen, Steuerungselementen, Signal- und Sicherheitssystemen oder funktechnischen Systemen beteiligt und arbeiten an deren Umsetzung und Installation mit. Sie montieren Hardwarekomponenten und elektronische Bauteile, installieren informationstechnische Geräte, konfigurieren Betriebssysteme und Netzwerke und richten Bedienoberflächen und Benutzerdialoge ein. Außerdem passen sie standardisierte Softwarelösungen an, programmieren Softwarekomponenten sowie Schnittstellen, integrieren Hard- und Softwarekomponenten und führen Systemtests durch. Bei Systemstörungen leisten sie Support und beseitigen Fehlfunktionen z.B. durch Softwareanpassungen oder den Austausch defekter Komponenten.

IT-System-Kaufleute / IT-System-Kaufmann

IT-System-Kaufleute beraten Kunden bei der Planung und Anschaffung von IT-Produkten wie Computersystemen, Softwarelösungen oder Telefonanlagen. Hierfür analysieren sie die speziellen Anforderungen der Kunden und konzipieren passende informations- und telekommunikationstechnische Lösungen. Projekte leiten sie kaufmännisch, technisch und organisatorisch. Sie kalkulieren und erstellen Angebote, informieren Kunden über Finanzierungsmöglichkeiten, schließen Verträge und rechnen Leistungen ab. Zudem beschaffen sie die erforderliche Hard- und Software, installieren IT-Systeme, nehmen diese in Betrieb und übergeben sie an die Kunden. IT-System-Kaufleute stehen den Kunden als Ansprechpartner zur Verfügung, schulen diese und weisen sie in die Benutzung neuer Systeme ein. Darüber hinaus erarbeiten sie Marketingstrategien und setzen sie um

IT-Systemelektroniker / IT-System-Elektroniker

IT-System-Elektroniker entwerfen, installieren und konfigurieren Systeme, Komponenten und Netzwerke der Informationstechnologie. Hierzu beschaffen sie Hard- und Software und richten die Stromversorgung ein. Anschließend nehmen sie die Systeme in Betrieb und installieren die Software. Sie informieren und beraten Kunden vor Ort über die Nutzungsmöglichkeiten von informations- und kommunikationstechnischen Geräten wie Computer, Telefonanlage, Drucker oder Faxgerät. Bei der Aufstellung der Geräte achten sie darauf, dass diese leicht zugänglich bzw. komfortabel zu bedienen sind und ergonomischen Ansprüchen genügen. Ferner warten sie die Kommunikationsinfrastruktur und beheben auftretende Störungen

Beispielkatalog

Grundsätzliches zu den Orientierungsbeispielen

Die nachfolgenden Beispiele bieten Anhaltspunkte für die Bewertung entsprechender Arbeitsplätze. Sie sind nur in Übereinstimmung mit den jeweiligen Tarifmerkmalen der jeweiligen Entgeltgruppe anwendbar, weil Inhalt und Wertigkeit der einzelnen Arbeitsaufgaben (= **der auszuübenden Tätigkeiten**) von Behörde zu Behörde und von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz unterschiedlich sein können. Daher ist immer eine individuelle Tätigkeitsbeschreibung und -bewertung je Arbeitsplatz erforderlich.

Der Aufbau der Orientierungsbeispiele gliedert sich wie folgt:

- Aufgabenbereich
- Aufgabenbeschreibung / Tätigkeiten
- mögliche Bewertung

Datenbankadministration und -weiterentwicklung

(Weiter-)Entwickeln und Verwalten von Datenbanken

Beschreibung der Aufgabe:

- Erarbeiten von Konzepten zur Einführung neuer Datenbank Anwendungen (z.B. für Projekte oder Ausschreibungsverfahren in der Datenbank XY) sowie zur Weiterentwicklung (z.B. Einrichten einer mobilen Version der Datenbank XY), Konfiguration und Installation von bestehenden Datenbanken und Datenbank-Anwendungen (z.B. ...)
- Erweitern einzelner Funktionen der Datenbanken mithilfe von Script Programmierungen (z.B. Programmieren eines Einheiten-Rechners)
- Durchführen von Tests an neu installierten Datenbanken, Prüfen einzelner Komponenten und ihrer ordnungsgemäßen Integration, Gewährleisten der Funktionalität
- Überwachen des Systembetriebs der Datenbanken, Durchführen von Fehleranalysen, Recherchieren nach und Einleiten von Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung
- Recherchieren nach Verbesserungspotential und Lösungen zur Performanceoptimierung, Vorschlagen und Initiieren von Neuerungen
- Durchführen und Überwachen von Datenmigrationen und Releasewechseln, Einspielen von Updates

- Lösen von IT-Störungen im Bereich Datenbanken
- Einweisen und Schulen aller Mitarbeiter/-innen in die Nutzung von Datenbanken, Beraten von externen Mitarbeitern/-innen
- Einrichten und Verwalten von Nutzerkonten, u.a. Einfügen der Nutzer/-innen in verschiedene Gruppen, Löschen/Vergeben von Berechtigungen, Vergeben von Rechten und Nutzungsberechtigungen
- Einrichten von PCs für das Kassensystem
- Erstellen, Führen und Pflegen von Dokumentationen zu den eingesetzten Datenbankanwendungen
- Anpassen und Optimieren von Inhalt und Layout der Datenbanken nach Absprache mit den zuständigen Fachbereichen

Bewertung:

Entgeltgruppe 10 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Weiterentwickeln und Administrieren von Datenbanken**Beschreibung der Aufgabe:**

- Erarbeiten von Konzepten zur Einführung und Weiterentwicklung neuer Datenbankanwendungen
- Konfigurieren und Installieren von bestehenden Datenbanken und Datenbankanwendungen
- Erweitern einzelner Funktionen der Datenbanken, Bearbeiten des Quellcodes
- Programmieren von Suchfunktionen (Web-Suche)
- Durchführen von Tests an neu installierten Datenbanken, Prüfen einzelner Komponenten und ihrer ordnungsgemäßen Integration, Gewährleisten der Funktionalität
- Überwachen des Systembetriebs der Datenbanken, Durchführen von Fehleranalysen, Recherchieren nach und Einleiten von Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung
- Durchführen und Überwachen von Datenmigrationen und Releasewechseln, Einspielen von Updates
- Lösen von IT-Störungen im Bereich Datenbanken, ggf. Bearbeiten des Quellcodes
- Anpassen der Felder auf die Bedürfnisse der Nutzer/-innen mittels Visual Basic
- Einweisen und Schulen der Mitarbeiter/-innen in die Nutzung von Datenbanken, Beraten von externen Mitarbeitern/-innen

- Vergeben von Rechten und Nutzungsberechtigungen

Bewertung:

Entgeltgruppe 10 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Weiter-)Entwickeln und Betreuen der Datenbanken (DBMS Oracle)**Beschreibung der Aufgabe:**

- Erarbeiten von Konzepten zur Einführung neuer Datenbanken (MS-SQL) sowie zur Weiterentwicklung vorhandener Datenbanken, Konfigurieren und Installieren von Datenbanken
- Durchführen von Tests an neu installierten Datenbanken, Prüfen einzelner Komponenten und ihrer ordnungsgemäßen Integration, Gewährleisten der Funktionalität
- Regelmäßiges Analysieren der Datenbank-Performance, Erarbeiten von Lösungen zur Performanceoptimierung (z.B. Optimieren der Datenbankabfrage und –datenstrukturen sowie Durchführen von Datenbanktuning)
- Monitoren des Systembetriebs der Datenbanken und Datenbank Anwendungen, Durchführen von Fehleranalysen, Recherchieren nach und Einleiten von Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung
- Programmieren von Scripten für Sicherheits- und Upgrade-Patches
- Erarbeiten und Umsetzen von Datensicherungs- und Datenschutzkonzepten für die Datenbanken
- Erstellen, Führen und Pflegen von Dokumentationen zu den eingesetzten Datenbank Anwendungen

Bewertung:

Entgeltgruppe 10 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Weiter-)Entwickeln und Betreuen von Datenbanken inkl. Teamleitung

Beschreibung der Aufgabe (ein Arbeitsvorgang mit 100%):

Aufgaben wie in den Beispielen zuvor, zudem leitet (fachlich) die / der Arbeitsplatzinhaber/-in verantwortlich ein Team von mehreren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, so dass die weiteren Aufgaben hinzukommen:

- Planung einer gleichmäßigen Arbeitsauslastung und Festlegung / Verteilung von Arbeitspaketen innerhalb des Teams. Die / Der Teamleiter/-in berichtet zum Stand der Aufgabenerledigung unmittelbar der Referatsleitung. Sie / Er verantwortet gegenüber der Referatsleitung die Verfügbarkeit und Einsatzbereitschaft des Teams und die termingerechte Aufgabenerfüllung.
- Bedarfsermittlung und Koordination einer aufgabengerechten Aus- und Fortbildung
- Koordination der organisatorischen Belange im Team, wie der Rufbereitschafteinsätze und der Abwesenheitsplanung (Gleittage, Urlaub, etc.)
- Sprecher/-in bzw. Multiplikator/-in des Teams in den regelmäßigen Teambesprechungen
- Information des Teams über die Ergebnisse der regelmäßigen Teamleiterbesprechungen
- Erste/r Ansprechpartner/-in des Teams bei betriebsübergreifenden Problemen einzelner IT-Verfahren
- Zulieferung von Beiträgen für Beurteilungen und Zeugnisbeiträgen

Bewertung:

Entgeltgruppe 11 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen heraushebt.

Begründung: Die Arbeitsplatzinhaberin / der Arbeitsplatzinhaber kann im Rahmen der fortlaufenden Arbeitseinteilung und Verantwortung für den Arbeitsbereich fachliche Weisungen an die Teammitglieder aussprechen. Die in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 11 als Anforderung enthaltenen besonderen Leistungen sind somit festzustellen.

Hinweis: Eine „fachliche Weisungsbefugnis“ ist auch gegeben, wenn der Beschäftigte externe Beschäftigte (Auftragnehmer / externe Dienstleister) bei der Ausführung vertraglich vereinbarter Leistungen zu überwachen hat.

Fachadministration MACH

Aufgabe Administratives Betreuen der MACH-Datenbank

Beschreibung der Aufgabe:

- Überwachen der Funktionalität aller MACH-Anwendungen und Prozesse inkl. regelmäßiges Durchführen von Ist-Abnahmen
- Recherchieren nach Verbesserungsmöglichkeiten und Erarbeiten von Optimierungsvorschlägen, Weiterentwickeln und Pflegen von bestehenden Anwendungen (z.B. Ergänzen von Berichten in der MACH-Adressdatenbank)
- Entwickeln neuer Anwendungen in MACH (z.B. Rechnungslauf, Vertragsmanagement, Beschaffungsworkflow)
- Einrichten, Anpassen und Pflegen der Systemparameter, Lookups (vom System vorgegebene, erweiterbare Felder), Workflows, Views usw.
- Einrichten und Pflegen von Betriebsabrechnungsbögen (BAB), Anlegen von Konten und Abrechnungsobjekten, Fungieren als Ansprechpartnerin für alle Mitarbeiter/-innen
- Bearbeiten von Fehlermeldungen aller Mitarbeiter/-innen im First-Level-Support, u.a. Beschreiben und Bewerten von Fehlern
- Erstellen von Testszenarien, Reproduzieren von Fehlern und Durchführen von Tests, u.a. nach dem Einspielen von Updates oder Builds, Prüfen und Gewährleisten der Funktionalität
- Verfassen von Problembereichten und Weiterleiten an den technischen MACH-Support
- Fachliches Begleiten der MACH Berater bei der Projektarbeit, z.B. Filtern von Anfragen der Mitarbeitern/-innen, Durchführen von Aufwandsschätzungen
- Erarbeiten von Schulungsunterlagen, insbesondere nach Einführung einer neuen Anwendung, Einweisen und Schulen von Mitarbeitern/-innen, Fungieren als Ansprechpartner
- Erarbeiten von Leitfäden zur Handhabung bestimmter Anwendungen
- Einrichten und Verwalten von Nutzungsberechtigungen
- Prüfen der Gültigkeit von Lizenzen, Veranlassen der Beschaffung neuer Lizenzen
- Erarbeiten von Dokumentenvorlagen in MACH
- Erstellen von Excel-Importtabellen über die MACH-Schnittstelle „Connect Mapping“
- Erstellen von Berichten in MACH, Durchführen von Testläufen mit Crystal Reports

Bewertung:

Entgeltgruppe 7 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 (Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben) die ohne Anleitung tätig sind.

IT-Technik und IT-Netzwerk

Betreuen der IT-Technik und des IT-Netzwerks

Beschreibung der Aufgabe:

- Fachliches Beraten des Anwenderbetreuers bei jeglichen Hardware- und Software-Problemen im Rahmen des 2nd-Level-Supports
- (Weiter-)Entwickeln, Erstellen, Anpassen und Optimieren von Masterplatten für verschiedene Betriebssysteme unter Berücksichtigung nutzer- und arbeitsplatzspezifischer Anforderungen, Durchführen von Testläufen und Überwachen der Funktionstüchtigkeit
- (Weiter-)Entwickeln, Installieren und Einrichten von Backup-Konzepten für MAC-Arbeitsplätze, Einspielen von Updates, Durchführen von Fehleranalysen, Recherchieren nach und Einleiten von Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung
- Durchführen von Fehleranalysen und Einleiten von Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung an nicht systemgebundener Hard- und Software (z.B. an IT-gestützten Installationen im Ausstellungs- und Veranstaltungsbereich, am Einlassbereich, Video-Backendsystemen etc.), Vornehmen von Konfigurationen
- Administrieren und Konfigurieren von Group Policies (GPOs), Vornehmen der Softwareverteilung mithilfe der GPOs
- Erstellen von Microsoft Installationspaketen (MSI Pakete) zur Erleichterung der Softwareverteilung
- Pflegen des Verzeichnisdienstes ADS (Active Directory Service) über alle relevanten Daten von Nutzern/-innen, Rechnern, Netzwerken etc.
- Einrichten der Antivirensoftware auf allen PCs und Überwachen der Funktionalität

Bewertung:

Entgeltgruppe 10 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte,

die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Administrieren der hausinternen IT-Technik mit User-Betreuung

Beschreibung der Aufgabe:

- Entgegennehmen von Fehlermeldungen und Anfragen zur Handhabung von (Spezial-) Software und Hardware von internen und externen Mitarbeiter/-innen
- Priorisieren der Fehlermeldungen/Anfragen nach Dringlichkeit und Schwere des Problems
- Durchführen von Fehleranalysen, Identifizieren der Störung und Fehlerursache, Recherchieren nach Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung und Lösen der Störungen im 1st-Level-Support
- Durchführen von kleineren Reparatur- und Austauscharbeiten an defekter Hardware, Abwägen/Entscheiden über kosteneinsparende Maßnahmen, ggf. Austauschen von Hardwareteilen
- Vornehmen von Endeinrichtungen der Arbeitsplätze, u.a. Aufspielen des Betriebssystems, Installieren von Software, Einweisen von neuen Mitarbeitern/-innen
- Einrichten von Nutzerprofilen auf lokalen Clients, Vergeben von Berechtigungen (z.B. Schreib- und Ausführrechte, Konfigurationsrechte), Fungieren als Ansprechpartner, ggf. Bereitstellen von Medien und Downloads für Nutzer/-innen mit fehlenden Berechtigungen
- Installieren von Software und Testen von dazugehörigen Software-Updates
- Ermitteln des Bedarfs an Einzel- und Nachschulungen, Koordinieren von Terminen, inhaltliches Vorbereiten und Durchführen von Mitarbeiterschulungen
- Fachliches Begleiten von Umbauarbeiten und Büroumzügen, u.a. Aufbauen der Hardware, Prüfen der Verkabelungen, Testen der Funktionstüchtigkeit neu eingerichteter Hard- und Software

Bewertung:

Entgeltgruppe 7 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 (Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben) die ohne Anleitung tätig sind.

Administration Web-Server / Web-Site

Weiterentwickeln des Webserver

Beschreibung der Aufgabe:

- Erarbeiten bzw. Weiterentwickeln, Fortschreiben und Umsetzen von Konzepten zur technischen (Neu-)Gestaltung, Erweiterung (z.B. neue Webbereiche) bzw. Überarbeitung (z.B. Barrierefreiheit) des Web-Auftrittes
- Entwickeln einer inhaltlichen und technischen Strategie für den Webauftritt
- Prüfen der technischen Voraussetzungen (z.B. Funktionalität des Servers)
- Programmieren der Hauptseiten des Webserver
- Analysieren und Beheben von Fehlern im laufenden Betrieb bzw. Veranlassen der Fehlerbehebung durch externe Dienstleister
- Durchführen von Funktionstests/Betatests am fertigen Produkt (Programm), ggf. Analysieren der Fehler, Vornehmen bzw. Veranlassen von Optimierungen und Fehlerbeseitigungen
- Beauftragen externer Dienstleister inklusive Überwachen und Bewerten der Arbeitsergebnisse, Fungieren als Ansprechpartner für externe Dienstleister bei Fragen
- Aufbereiten, Einstellen und Ändern von redaktionellen Inhalten, Bearbeiten und Anpassen von Bild- und Tondateien, Umwandeln von Dateiformaten
- Unterweisen und Beraten der Nutzer/-innen (Mitarbeiter/-innen), Planen, Koordinieren und Veranlassen von Nutzerschulungen inklusive Erarbeiten der Schulungsunterlagen
- Bereitstellen und Betreuen aller technischen Komponenten (Hard- und Software) des Webauftritts, Durchführen von administrativen Systemarbeiten, Konfigurieren der Server, Installieren von Erweiterungen, Pflegen des Content Management Systems (CMS), von Typo3-Modulen etc., Veranlassen von Wartungen und Reparaturen
- Erledigen von Teilarbeiten bei der Konzipierung und Umsetzung des Relaunches des Internetauftrittes, insbesondere Beraten im Bereich der technischen Möglichkeiten
- Fachliches Teilnehmen an der Arbeitsgemeinschaft Homepage

Bewertung:

Entgeltgruppe 11 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen heraushebt.

Koordinieren, Betreuen und Weiterentwickeln des technischen Betriebes des Webauftritts

Beschreibung der Aufgabe:

- Erarbeiten bzw. Weiterentwickeln, Fortschreiben und Umsetzen von Konzepten zur technischen (Neu-)Gestaltung, Erweiterung (z.B. neue Webbereiche, Social Media) bzw. Überarbeitung (z.B. Barrierefreiheit) des Web-Auftrittes
- Beraten der Mitarbeiter sowie des Leitungsteams in Fragen zu den technischen Möglichkeiten/Machbarkeiten von Neuerungen im Bereich des Web-Auftritts, Beurteilen der von anderen entwickelten Entwürfe/Ideen hierzu (z.B. Web-relevante Kommunikationssysteme, Shopsysteme/Zahlungsmethoden, Cloud-Lösungen, Mailings)
- Durchführen von Recherchen und Beobachten des Marktes hinsichtlich aktueller Produkte sowie verbesserter bzw. optimalerer Lösungen für den Web-Auftritt
- Entscheiden über und Veranlassen der Beschaffung von erforderlichen Hard- und Software-Komponenten (z.B. CMS-System) sowie Dienstleistungen (z.B. Hosting Server, Programmierarbeiten), Veranlassen von Modernisierungsmaßnahmen (Upgrades), Einholen, Prüfen und Auswerten von Angeboten und Preisvergleichen, Erstellen von Leistungsverzeichnissen, Begleiten des Ausschreibungsverfahrens in fachlicher Hinsicht, Erarbeiten des fachlichen Teils von Wartungs- und Pflegeverträgen
- Koordinieren, Überwachen und Abnehmen der von externen Firmen in diesem Bereich erbrachten Dienstleistungen, Reklamieren von Mängeln, Prüfen und Zeichnen der Rechnungen
- Betreuen aller technischen Komponenten (Hard- und Software) des Webauftritts, Durchführen von administrativen Systemarbeiten, Konfigurieren der Server, Installieren von Erweiterungen, Pflegen des CMS, von Typo3-Modulen etc., Veranlassen von Wartungen und Reparaturen
- Erarbeiten/Entwickeln von Templates, Programmieren von Scripten
- Digitale Aufbereitung von Text- und Bildmaterial, Konvertieren von Daten, Gestalten von grafischen Elementen
- Betreuen und Verwalten der Domain-Namen, ggf. neue Namen vorschlagen
- Unterweisen und Beraten der Benutzer, Planen, Koordinieren und Veranlassen bzw. eigenes Durchführen von Nutzerschulungen und Support/Hilfestellung bei Anwenderproblemen, Erstellen von Userbezogenen Manuals, Verwalten der Nutzer, Einrichten und Löschen von Accounts
- Unterweisen von Auszubildende im Bereich „Internetnutzung“ unter Berücksichtigung des Kenntnisstandes und der jeweiligen Ausbildungsziele
- Planen und Melden des Finanzbedarfes für den Bereich, Überwachen der Kontrolle des vorhandenen Budgets und der Mittelverwendung

- Teilnehmen an Fortbildungs-/Weiterbildungsmaßnahmen, Besuch von Fachtagungen, Messen etc.

Bewertung:

Entgeltgruppe 11 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen heraushebt.

Systemadministration

Planen, Koordinieren und Überwachen des Systembetriebs

Beschreibung der Aufgabe:

- Erarbeiten, Weiterentwickeln und Optimieren von Konzepten für die Integration von vernetzten IT-Systemen, von System- und Anwendungssoftware (z.B. E-Mail / Groupware-System, Bereitstellung Cluster-Datenbank, Schließanlage-system, Raumklimaanlage) sowie TK-Anlagen (VoIP) inkl. Erheben und Analysieren des Ist-Zustandes, Analysieren des Bedarfes bzw. der Anforderungen, Erarbeiten einer Wirtschaftlichkeitsbetrachtung und Erstellen des Sollkonzeptes mit der technologischen Zielbeschreibung einschließlich der Beschreibung aller technischen Tests- bzw. Prüffälle
- Ermitteln und Auswerten von Herstellerinformationen und technischen Unterlagen
- Anfertigen von Machbarkeitsstudien
- Integrieren neuer Systeme in die bestehende Infrastruktur, Programmieren von Skripten
- Testen neuer Komponenten hinsichtlich der Funktionsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit zur Optimierung geforderter Funktionen
- Organisieren des Betriebs der Hard- und Software inkl. der automatischen Updates und Backups, Prüfen von Änderungsbedarfen aus technischer Sicht, Ermitteln der passenden Systemauslegung, Durchführen von Evaluationen und Variantenvergleichen
- Analysieren von Sicherheits-Patches, Servicepacks und Betriebssystem-Upgrades hinsichtlich der Kompatibilität mit der bestehenden Umgebung
- Durchführen des Performance-, Problem- und Incident-Managements, Überwachen, und Kontrollieren des Systems, Analysieren von Vorkommnissen und deren Risikopotential, Feststellen/Analysieren von Störungen und Fehlern,

Planen, Durchführen bzw. Veranlassen der Fehlerbehebung, ggf. Entwickeln von Sofortlösungen

- Entwickeln von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung von unerlaubtem Netzwerkzugang, Überprüfen von Zugriffsrechten bei kritischen Systemdateien
- Entwickeln von technischen Konzepten zur Systemüberwachung
- Betreuen von externen Dienstleistern und Überwachen der von ihnen erbrachten Leistungen
- Erledigen von Teilarbeiten bei der Planung und Umsetzung von Teamprojekten (z.B. Erstellen von Pflichtenheften für IT-Projekte)

Bewertung:

Entgeltgruppe 10 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Konzipieren, Koordinieren, Betreuen und Überwachen des Systembetriebs

Beschreibung der Aufgabe:

- Erarbeiten von Konzepten zur Einführung bzw. Erweiterung von EDV-Verfahren und -Anwendungen (z.B. Virtualisierung, Verschlüsselungen, Wireless Access Points) inkl. Durchführen der Budgetplanung, Prüfen und Realisieren von Verfahrensideen, Umsetzen in realisierbare Konzepte (z.B. flächenübergreifendes WLAN, Virtualisierungen)
- Entwickeln von Strategien zur Nutzung neuer EDV-Verfahren, z.B. Erarbeiten von Konzepten für den Einsatz von Smartphones und VR -Brillen in den Ausstellungen
- Erweitern und Aktualisieren des bestehenden IT-Rahmenkonzeptes in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister, d.h. Erstellen von Soll-Ist-Analysen, Erarbeiten von Konzepten
- Verwalten und Überwachen des IT-Budgets, Erarbeiten von Verwendungsvorschlägen für die Leitungsebene
- Erstellen von Bedarfsanalysen, d.h. Durchführen von Soll-/Ist-Vergleichen, Ermitteln des Materialbedarfs, der spezifischen Anforderungen, des Änderungsbedarfs sowie Erarbeiten von Lösungsmöglichkeiten
- Fachliches Begleiten von Ausschreibungsverfahren (für Hard- und Software, Dienstleistungen) aus IT-Sicht, u.a. Festlegen der DV-technischen Vorgaben, Einschätzen des finanziellen Rahmens

- Beauftragen von Dienstleistungen und fachliches Betreuen der Fremdfirmen (Aufgabenverteilung, Terminabsprachen, usw.) sowie Abnehmen der Arbeitsergebnisse
- Recherchieren und Analysieren des Marktes hinsichtlich verbesserter bzw. ökonomischerer Lösungen für EDV-Systeme, Beobachten und Testen neuer Entwicklungen und Trends im EDV-Bereich und ggf. Erarbeiten von Konzepten zur Übertragung, Erstellen von Kostenaufstellungen
- Durchführen der Systemadministration inkl. Systemverwaltung, Fehleranalyse und Fehlerbeseitigung, Einrichten bzw. Ersetzen von Switches
- Fachliches Begleiten von Implementierungsmaßnahmen von Fachanwendungen
- Konzipieren und Durchführen von Migrationsprozessen (z.B. Immigration von Novell Group Wise in Windows 7 /Outlook)
- Schaffen einer sicheren Infrastruktur (z.B. Ziehen von Lichtleitkabeln, Schaffen einer Cloud)
- Sicherstellen des Software-Lizenzmanagements, d.h. Überwachen / Recherchieren der Lizenzerfordernisse, Ermitteln des Software-/Lizenzbedarfs, Beschaffen von Lizenzen etc.
- Konzipieren des Austausches von Netzwerkkomponenten in allen Liegenschaften
- Betreuen der EDV in den interaktiven Stationen der Ausstellungen, Prüfen von Konzepten externer Firmen auf Realisierbarkeit, Vergeben von Wartungsaufträgen
- Gewährleisten der Datensicherheit, Erarbeiten von Konzepten für die Datensicherung (z.B. Verschlüsselungen)
- Entgegennehmen und Prüfen von Anregungen bzw. Wünschen der Nutzer/-innen auf Umsetzbarkeit
- Konzipieren, Vorbereiten und Durchführen von EDV-Schulungen (z.B. Excel) für hausinterne Mitarbeiter/-innen, d.h. Erarbeiten der Lernziele und Erarbeiten der Schulungsunterlagen/-programme (z.B. Mail-Testaccount)
- Demonstrieren der EDV für Externe
- Projektbezogene Kommunikation mit Mitarbeitern/-innen und externen Dienstleistern, Fungieren als Ansprechpartner (z.B. in den Bereichen Hard- und Software, Anwenderfehler, Netzwerk, etc.)
- Fachliches Führen und Betreuen der Mitarbeiter/-innen und Praktikanten der Abteilung/Stabsstelle, Verteilen und Priorisieren von Aufgaben, Optimieren von Arbeitsabläufen, Abnehmen der Arbeitsergebnisse

Bewertung:

Entgeltgruppe 11 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 (Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben) deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt

System- und Anwendungsbetreuung inkl. der Durchführung des User Helpdesk (First- und Second-Level-Support)

Beschreibung der Aufgabe:

- Konfigurieren, Installieren und Betreuen von Hard- und Software (inkl. der IT-Sicherheitshard- und -software) einschließlich peripherer Geräte sowie spezieller Arbeitsplätze (z.B. Medien-Arbeitsplätze) und spezieller Gerätetechnik
- Verkabeln, Installieren und Konfigurieren von Komponenten der Netzinfrastruktur (Kabel, Switches, Router, Gateways etc.)
- Vergeben von IP-Adressen und Zuordnung in VLAN und WLAN
- Erstellen, Führen und Pflegen der Systemdokumentationen
- Ermitteln von Softwareupdates, Patches und Service Packs, Konfigurieren und Einpflegen der entsprechenden Software in die automatische Software-Verteilung, Ausführen des Deployments (Software-Verteilung), Prüfen des Ergebnisses auf Erfolg, Erstellen der Dokumentation
- Konfigurieren, Einstellen und Überwachen des automatischen Datensicherungsprozesses, Wiederherstellen gelöschter oder defekter Dateien, Bereitstellen von Medien und Überführen in den Datensicherungspool
- Erstellen, Verwalten und Installieren von Sicherheitszertifikaten
- Bereitstellen von Internet-Zugang und zugehörigen Diensten (File-Transfer, E-Mail)
- Erstellen und Pflegen von sicherheitsbezogenen Berechtigungen (Zugangs-/Zugriffskontrolle)
- Einrichten von Nutzerprofilen (Active Directory) und Vergeben von Berechtigungen in Gruppenrichtlinien, Services und Dateien, Einrichten von Email-Accounts, Konfigurieren von Zugangsdaten zur Telefonie- und Fax-Kommunikation
- Entgegennehmen der an der IT-Hotline eingehenden Anrufe mit Fragen und Störungs-/ Problemmeldungen und Abrufen und Bearbeiten der per Email eingehenden Meldungen, Bewerten, Kategorisieren und Priorisieren der Fehlermeldungen/Anfragen, Erstellen von „Trouble-Tickets“, Sicherstellung der Erreichbarkeit, Beantworten von Anwenderfragen, Betreuen der Nutzer
- Analysieren, Erarbeiten von Problemlösungen und sofern möglich eigenes Beheben der systemtechnischen und anwendungsorientierten Problem-

/Fehlersituationen telefonisch, per Fernwartungstool oder vor Ort (First- und Second-Level-Support)

- Beschreiben und Weiterleiten nicht eigenständig zu lösender Probleme an den Leiter des Arbeitsbereiches bzw. den Hersteller (Third-Level-Support), regelmäßiges Unterrichten der Anwender über den aktuellen Verfahrensstand
- Dokumentieren von Anfragen und Meldungen sowie deren Lösung

Bewertung:

Entgeltgruppe 9b Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

Administration EDV und Kommunikationstechnik

Betreuen und Überwachen der hausinternen IT-Technik (inkl. Anwendungen und Intranet)

Beschreibung der Aufgabe:

- Betreuen und Warten des Netzwerks, Servers und aller PC-Arbeitsplätze (inkl. Peripheriegeräte/Hardware), Laptops und Smart-Phones sowie spezieller Arbeitsplätze und Gerätetechnik (z.B. barrierefreier PC-Arbeitsplatz in der Bibliothek inkl. Screenreader-Software und Braille-Zeile), u.a. Aufbauen und Installieren von Hard- und Software sowie Medientechnik (Beamer etc.), Installieren von Updates, Sicherstellen und Überwachen der IT-Sicherheit (Überwachen von Spam-Aktivitäten, Installieren und Aktualisieren des Virenschutzes)
- Entgegennehmen von Fehlermeldungen (z.B. im Bereich Netzwerk, Anwendungen, Hardware, Software) und Anfragen zur Handhabung von (Spezial-)Software und Hardware, Priorisieren der Fehlermeldungen/Anfragen nach Dringlichkeit und Schwere des Problems
- Durchführen von Fehleranalysen, Identifizieren von Störungen und Fehlerursachen, Recherchieren nach Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung, ggf. Austauschen von Hardware, Wiederherstellen des Computers, z.B. durch Systemimagesicherung
- Fungieren als Schnittstelle zu IT-Dienstleistern, u.a. Beauftragen von Fremdfirmen bzgl. Serverhardware-Erneuerung, Änderung und Erweiterung von IT-Infrastruktur sowie Wartung und Support von Datenbanken, insbesondere bei spezieller Software (z.B. Personalverwaltungssystem), Betreuen von externen Technikern vor Ort

- (Weiter-)Entwickeln des Intranets hinsichtlich der Benutzerfreundlichkeit und Einrichtung neuer Funktionen/Medienformate, u.a. Überarbeiten der Struktur, Befragen der Mitarbeiter/-innen sowie Erarbeiten und Durchführen von Tests (z.B. zur Vereinfachung von Klickpfaden)
- Überwachen der Funktionsfähigkeit der Netzwerk- und lokalen Drucker, ggf. Durchführen kleinerer Reparatur-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten, Beauftragen von IT-Dienstleistern zwecks Wartung und Reparatur
- Überwachen und Sicherstellen der Funktionsfähigkeit der Telefonanlage, ggf. Durchführen von Fehleranalysen und kleinerer Reparaturarbeiten (z.B. Austauschen von Telefongeräten), Beauftragen der Fremdfirma zwecks Wartung und Reparatur der Telefontechnik
- Einweisen und Schulen der Mitarbeiter/-innen im Umgang mit Hardware und Software/Anwendungsprogrammen, Erarbeiten und Durchführen von Schulungen (z.B. zur Handhabung neuer Smartphones)
- Recherchieren und Analysieren des Marktes hinsichtlich verbesserter bzw. ökonomischer sowie ökologischer Lösungen für sämtliche IT-Systeme und Veranstaltungstechnik, z.B. Recherchieren nach nachhaltigen Alternativen für Smartphones (sog. Fairphones), Prüfen und Umsetzen von kostengünstigeren Lösungen im Bereich Software
- Einholen und Auswerten von Angeboten, Erstellen von Vergabevermerken, Durchführen der Bestellung (in Zusammenarbeit mit der Mitarbeiterin Verwaltung) im Rahmen der Bewirtschaftungsbefugnis
- Recherchieren nach Handyverträgen, Vergeben der Leistungen, Durchführen der Vertragsabwicklung
- Installieren und Einrichten der Software (Remote Access) für die Handynutzung, Überwachen des Nutzungsverhaltens der Handynutzer
- Einrichten von Benutzer- und Zeitkonten in der Personalverwaltungssoftware, Einrichten von Zugriffen, kontinuierliches Pflegen der Software (Installieren von Updates und Überwachen der Backups)
- Verwalten der Zutrittskarten, d. h. Freischalten und Ausgeben bzw. Sperren von Zutrittskarten
- Einrichten von Veranstaltungstechnik, Ausstatten von Konferenzräumen mit IT-Technik

Bewertung:

Entgeltgruppe 7 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 (Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige

Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben) die ohne Anleitung tätig sind.

Anwenderbetreuung

Betreuen der hausinternen IT-Technik

Beschreibung der Aufgabe:

- Betreuen der Client-Betriebssysteme, u.a. Fungieren als Ansprechpartner im Rahmen von Datenmigrationen/Softwareumstellungen (z.B. von Windows XP auf Windows 8)
- Entgegennehmen von Fehlermeldungen und Anfragen zur Handhabung von (Spezial-)Software und Hardware von internen und externen Mitarbeiter/-innen
- Priorisieren der Fehlermeldungen/Anfragen nach Dringlichkeit und Schwere des Problems
- Durchführen von Fehleranalysen, Identifizieren der Störung und Fehlerursache, Recherchieren nach Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung und Lösen der Störungen im 1st-Level-Support, ggf. Weiterleiten schwerwiegender Fehler an den 2nd-Level-Support
- Durchführen von kleineren Reparatur- und Austauscharbeiten an defekter Hardware, Abwägen/Entscheiden über kosteneinsparende Maßnahmen, ggf. Austauschen von Hardwareteilen oder Aufrüsten der Hardware (z.B. Erweitern des Arbeitsspeichers)
- Sichten des Marktes und Recherchieren nach kostengünstigen Hardwareteilen, Einholen von Angeboten, Treffen einer Vorauswahl, Veranlassen von Beschaffungen an zuständiger Stelle
- Vornehmen von Endeinrichtungen der Arbeitsplätze, u.a. Aufspielen des Betriebssystems, Installieren von Software, Einweisen von neuen Mitarbeitern/-innen
- Einrichten von Nutzerprofilen auf lokalen Clients, Vergeben von Berechtigungen (z.B. Schreib- und Ausführrechte, Konfigurationsrechte), Fungieren als Ansprechpartner, ggf. Bereitstellen von Medien und Downloads für Nutzer/-innen mit fehlenden Berechtigungen
- Installieren von Einzel- und Spezialsoftware (z.B. zur Anforderung von Wachpersonal) und Testen von dazugehörigen Software-Updates
- Ermitteln des Bedarfs an Einzel- und Nachschulungen, Koordinieren von Terminen, inhaltliches Vorbereiten und Durchführen von Mitarbeiterschulungen
- Fachliches Begleiten von Umbauarbeiten und Büroumzügen, u.a. Aufbauen der Hardware, Prüfen der Verkabelungen, Testen der Funktionstüchtigkeit neu eingerichteter Hard- und Software

- Führen und Aktualisieren von Konfigurationsdokumentationen über alle eingerichteten PCs inkl. der verwendeten Hardware und (Spezial-)Software in der hauseigenen IT-Wissensdatenbank (in Lotus Notes)
- Einrichten einer Erweiterung der IT-Wissensdatenbank und Einführen eines PC-Logbuchs mit Angaben über bereits durchgeführte Problemanalysen, kontinuierliches Pflegen und Weiterentwickeln des Logbuchs
- Verwalten der Druckerlandschaft, u.a. Zuweisen und Einrichten/Konfigurieren der lokalen Arbeitsplatz- und Netzdrucker, Vorhalten von Tonerbeständen
- Verwalten und Dokumentieren der Ausleihe von IT-Geräten (z.B. Laptops, USB-Sticks) in Lotus Notes
- Durchführen der Inventur, u.a. Erstellen von Barcode-Aufklebern, Kennzeichnen aller Peripherie-Geräte, Hard- und Software und Aufnehmen der Bestände in eine Inventarliste

Bewertung:

Entgeltgruppe 7 Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 (Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben) die ohne Anleitung tätig sind.

***Hinweis:** Hier ist zu beachten, dass je nach Aufgabenzuschnitt auch ein „Gestaltungsspielraum“ im tarifrechtlichen Sinne gegeben sein kann, so dass auch eine Bewertung nach Entgeltgruppe 8 (Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.) in Betracht kommen kann.*

IT-Sicherheitsbeauftragte/r**Konzipieren, Koordinieren und Umsetzen von informationstechnischen Sicherheitsstandards****Beschreibung der Aufgabe:**

- Beraten und Informieren der Behördenleitung zu allen Fragen und zum aktuellen Stand der IT-Sicherheit
- (Weiter-)Entwickeln von Konzepten bzw. Teilkonzepten zur IT-Sicherheit, Erarbeiten der inhaltlichen Vorgaben für und Monitoren der von Dritten (externe

Firmen) erstellten Sicherheitskonzepte, Durchführen und Auswerten von Risikoanalysen

- Erarbeiten von IT-Sicherheitsrichtlinien und -regelungen (z.B. Verfahrensbeschreibungen und -anweisungen, Dienstanweisungen)
- Einleiten und fachliches Begleiten der sich hieraus ergebenden Maßnahmen und deren Umsetzung, Koordinieren und Prüfen der IT-Sicherheitsmaßnahmen, Kontrollieren und Beurteilen der Effektivität der IT-Sicherheitsmaßnahmen im laufenden Betrieb und ggf. Anpassen der Maßnahmen
- Informieren und Sensibilisieren der Beschäftigten zum Thema IT-Sicherheit, Konzipieren und Durchführen von Sensibilisierungskampagnen
- Organisieren und Durchführen von Schulungsmaßnahmen und Workshops
- Gewährleisten der Einhaltung von Sicherheitsstandards bei der Weiterentwicklung von Fachverfahren
- Bewerten von Projektplanungen in Bezug auf organisatorische und technische Fragestellungen im Rahmen der IT-Sicherheit
- Dokumentieren von Fachverfahren
- Weiterentwickeln der hauseigenen Sicherheitsstandards
- Auswerten von Störungen und Schadensereignissen, Melden der Vorkommnisse, Einleiten entsprechender Maßnahmen
- Beraten der Mitarbeiter/-innen des IT-Service zu Fragen des Störfallmanagements, ggf. Erteilen von Anweisungen, Sicherstellen des IT-Grundschutzes
- Aufbauen und Pflegen von Kontakten zu BMI, BSI und weiteren Behörden, insbesondere zu den mit der IT-Sicherheit befassten Kollegen, Fachfirmen, Anwendern der Fachverfahren etc.
- Fachliches Teilnehmen an regelmäßigen Gremiensitzungen als Vertreterin

Bewertung:

Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 bzw. 2 (je nach Zeitanteil) Teil III Abschnitt 24 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund

Tätigkeitsmerkmale:

Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.

Hinweis: Hier ist zu beachten, dass die auszuübenden Aufgaben variieren können und sich daher auch eine andere Wertigkeit ergeben kann, d.h. IT-Sicherheitsbeauftragte sind nicht per sé in die EG 12 Teil III Abschnitt 24 (Spezialteil) eingruppiert.

IT-Schulungen

Vorbereiten, und Durchführen von allgemeinen IT-Schulungen (hausintern)

Beschreibung der Aufgabe:

Planen, Vorbereiten und Durchführen von MS-Office-Schulungen (Windows, Word, Excel, Outlook, PowerPoint etc.) für die Mitarbeiter

Bewertung:

Diese Aufgabe ist nach dem Teil I (Allgemeiner Teil) der Entgeltordnung zu bewerten. Je nach Ausgestaltung liegen die auszuübenden Tätigkeiten in der Wertigkeit der Entgeltgruppen 9a bis 9b Teil I der Anlage 1 zum TV EntgO Bund.

Kunden- und Servicemanagement

Strategisches Kunden- und Servicemanagement

Beschreibung der Aufgabe:

- Service Level Management Prozess
 - Fortschreibung der Prozessdokumentation
 - Durchführung der Abstimmung mit internen und externen Beteiligten
- Gestaltung und Dokumentation von Kundenbeziehungen
- Ständige Analyse und Optimierung der Prozesse für das Kunden- und Auftragsmanagement
- Aufbau und Pflege des Servicekatalogs und Serviceportfolios
 - Steuerung einer Kollektion von Produkten, Dienstleistungen, Projekten nach inhaltlicher und zeitlicher Priorität
 - Durchführung von Innovationsanalysen und Marktbeobachtungen
- Erstellung von Arbeitshilfen für das Kunden- und Servicemanagement
- Definition der Verfahren der zentralen Annahme, Bewertung, Priorisierung und Umsetzungsvorbereitung von Anforderungen an den IT-Service

Bewertung:

Diese Aufgabe ist nach dem Teil I (Allgemeiner Teil) der Entgeltordnung zu bewerten. Es ist zwar ein Grundwissen bzw. -verständnis über die IT für die Durchführung der Tätigkeiten erforderlich; in der Gesamtschau überwiegt jedoch der verwaltungsmäßige Charakter der Tätigkeiten im Zusammenspiel aller Beteiligten. Es werden „lediglich die Rahmenbedingungen für die IT“ geschaffen. Die Bewertung erfolgt mithin unter Anwendung des Teil I der Entgeltordnung.

Operatives Kunden- und Servicemanagement

Beschreibung der Aufgabe:

- Aufnahme und Abstimmung von projekt- und kundenspezifischer Anforderungen an den IT-Service
- Koordination der Kommunikation zwischen Kunde und IT-Betrieb
 - zentrale Anlaufstelle für Kunden
 - Zusammenarbeit mit dem IT-Service bzw. Produktverantwortlichen im IT-Betrieb und/oder der Softwareentwicklung
- Durchführung der Auftragsplanung und -steuerung
 - Priorisierung und Festlegung der zeitlichen Abfolge von Aufträgen
 - Erstellung von Zeitplänen mit unterschiedlichen Reichweiten (z.B. jährliche Grobplanung, monatliche Feinplanung)
- Erarbeitung und Dokumentation von Service Level Agreements mit den Kunden
 - Abstimmung mit dem Kunden
 - Abstimmung mit dem IT-Betrieb
- Überwachung der Erfüllung der vereinbarten Service Level
- Umsetzung des Beschwerde- und Eskalationsmanagements

Bewertung:

Wie Beispiel zuvor: Diese Aufgabe ist nach dem Teil I (Allgemeiner Teil) der Entgeltordnung zu bewerten. Es werden „lediglich die Rahmenbedingungen für die IT“ geschaffen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: schematische Darstellung der Tätigkeitsmerkmale der E 6 bis E 9b88

Abbildung 2: schematische Darstellung der Tätigkeitsmerkmale der E 10 bis E 1389

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Tätigkeitsmerkmale für eine „zusammenfassende Betrachtung“	18
Tabelle 2: Phasen im Lebenszyklus von IT- Systemen.....	28
Tabelle 3: Teilprozesse von Service Support.....	31
Tabelle 4: ITIL® Rollen - Service Operation (Servicebetrieb)	33
Tabelle 5: Änderungshistorie.....	134

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angeführten / angegebenen Ort
Abs.	Absatz
BA	Berufsakademie
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BQFG	Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG)
BVA	Bundesverwaltungsamt
BVFG	Gesetz über die Angelegenheiten der Vertriebenen und Flüchtlinge (Bundesvertriebenengesetz - BVFG)
d.h.	das heißt
d.h.	das heißt
DFü	Durchführungshinweise des BMI zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 in der Fassung der siebten Ergänzung vom 09. Juli 2019
DIN	DIN-Norm bzw. Deutsches Institut für Normung
EG	Entgeltgruppe
EntgO	Entgeltordnung
etc.	et cetera
evtl.	eventuell
f. / ff.	folgend / fortfolgende
FH	Fachhochschule
GewO	Gewerbeordnung
ggf.	gegebenenfalls

HRG	Hochschulrahmengesetz
HwO	Handwerksordnung
i.d.F.	in der Fassung
i.d.R. / idR	in der Regel
i.S. / i.S.d. / iSv	Im Sinne / im Sinne der/des / im Sinne von
IHK	Industrie- und Handelskammer
ISO	Internationale Organisation für Normung (englisch: International Organization for Standardization)
IT	Informationstechnik
ITIL®	IT Infrastructure Library
ITSM	IT-Service-Management
LAG	Landesarbeitsgericht
LohngrV	Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
MTArb	Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
o.ä. / o.Ä.	oder ähnlich / oder Ähnliche(s)
o.g.	oben genannt
öAT	Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht
Rn.	Randnummer
S.	Seite / Satz
sog.	sogenannt
TV	Tarifvertrag
TV EntgO Bund	Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes
TV LohngrV	Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb
TVG	Tarifvertragsgesetz.
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVP	Tarifvertragsparteien
TzBfG	Gesetz über die Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

u.a.	unter anderem
u.ä.	und ähnlich
u.a.m.	und andere mehr; und anderes mehr
u.a.m.	und andere mehr; und anderes mehr.
UHD	User-Help-Desk
usw.	und so weiter
uU / u.U.	unter Umständen
v.H.	vom Hundert
vgl.	vergleiche
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
z.B.	zum Beispiel
ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
ZEVA	Zentralen Evaluations- und Akkreditierungsagentur
Zf	Ziffer

Glossar

Anleitung: Im tariflichen Sinne bedeutet „Anleitung“, dass zur Ausführung und Gestaltung jedes einzelnen Arbeitsvorgangs Hinweise oder Anweisungen des Fachvorgesetzten unter laufender Überwachung gegeben werden. Die Verantwortung für die fachgerechte Erledigung und für das Ergebnis der Arbeit liegt letzten Endes beim Fachvorgesetzten.²¹⁶

Anforderung: Unter einer „Anforderung“ sind die einzelnen Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals, wie z.B. „Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung...“ (= personenbezogene Anforderung) oder „...deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert“ (= tätigkeitsbezogenen Anforderung) zu verstehen, die jeweils für sich genommen erfüllt sein müssen, damit das Tätigkeitsmerkmal insgesamt von einem Arbeitsvorgang erfüllt wird. Abzustellen ist dabei stets auf die auszuübende, d.h. übertragene Tätigkeit. Die Qualität der Aufgabenerledigung, also die Frage, ob eine Tätigkeit gut oder schlecht ausgeübt wird, spielt für die Zuordnung der Arbeitsvorgänge zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung keine Rolle.²¹⁷

Arbeitsvorgang: Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 Abs. 2 TVöD (Bund) sind Arbeitsvorgänge die Arbeitsleistungen (einschließlich der Zusammenhangsarbeiten), die - bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten - bei natürlicher Betrachtung zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Dabei ist jeder Arbeitsvorgang als solcher einheitlich zu bewerten und darf hinsichtlich der nach den Tätigkeitsmerkmalen definierten Anforderungen in sich zeitlich nicht aufgespalten werden. Anknüpfend an diese Protokollerklärung bzw. wort- oder inhaltsgleiche Bestimmungen des BAT oder des TV-L wird der Begriff des Arbeitsvorgangs im Tarifbereich öffentlich-rechtlich verfasster Rechtsträger nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts²¹⁸

²¹⁶ Vgl. „Lexikon der Eingruppierung im öffentlichen Dienst“ - a.a.O.

²¹⁷ Vgl. DFü-Hinweise B 1.3.2, S. 18.2

²¹⁸ so auch mit Urteil BAG vom 22.02.2017 - Az.: 4 AZR 514/16 -, Rn. 34 m.w.N.: „a) Maßgebend für die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis [...]. Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleiben dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem der Arbeitsvorgang bestimmt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten [...]. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Einzeltätigkeiten können jedoch dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vorneherein auseinandergehalten und

als eine unter Hinzurechnung von Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit verstanden, die zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führt.²¹⁹

Die gesamte Tätigkeit kann einen einzigen Arbeitsvorgang bilden, wenn der Aufgabenkreis nach diesen Kriterien nicht weiter aufteilbar und einer gesonderten Bewertung deshalb unzugänglich ist.²²⁰

Tatsächlich trennbare Tätigkeiten unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden.²²¹

Ausbildungsberuf: Ein Ausbildungsberuf ist staatlich anerkannt²²², wenn für ihn von den zuständigen Bundesministerien eine Ausbildungsordnung erlassen wurde, die eine geordnete und einheitliche betriebliche Berufsausbildung im gesamten Bundesgebiet gewährleistet. Die gesetzlichen Grundlagen für die Berufsausbildung sind das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO). Vor Inkrafttreten des BBiG anerkannte Lehr- und Anlernberufe oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufe gelten als Ausbildungsberufe i.S. von [§ 4 BBiG](#) (vgl. [§ 104 BBiG](#)).²²³

ausdrückliche Anordnung: Für das Merkmal „ausdrückliche Anordnung“ hat die Rechtsprechung eine entsprechende schriftliche oder mündliche Erklärung, aber auch Dienstanweisungen, Verfügungen und Geschäftsverteilungspläne, die dem Beschäftigten zugehen, gefordert, die faktische Herstellung entsprechender Organisationsformen jedoch als nicht ausreichend angesehen.²²⁴ Dies bedeutet, dass der Arbeitsplatzinhaber von der zuständigen Stelle eine schriftliche Zuweisung / Bestellung erhalten muss.

organisatorisch voneinander getrennt sind. Dafür reicht die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte übertragen zu können, solange sie nach der tatsächlichen Arbeitsorganisation des Arbeitgebers als einheitliche Arbeitsaufgabe einer Person real übertragen sind. Tatsächlich getrennt sind Arbeitsschritte nicht, wenn sich erst im Laufe der Bearbeitung herausstellt, welchen tariflich erheblichen Schwierigkeitsgrad der einzelne Fall aufweist [...]“

²¹⁹ Vgl. auch Urteile BAG vom 19.05.2010 und 27.07.1994 - a.a.O. m.w.N.)

²²⁰ Vgl. Urteil BAG vom 30.01.1985 - Az.: 4 AZR 184/83 - AP Nr. 101 zu §§ 22, 23 BAT 1975

²²¹ Vgl. Urteil BAG vom 20.10.1993 - Az.: 4 AZR 45/93 - AP Nr. 172 zu §§ 22, 23 BAT; Urteil LAG Schleswig-Holstein vom 07.02.2007 - Az.: 6 Sa 279/05

²²² Die anerkannten Ausbildungsberufe werden in einem Verzeichnis geführt, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegeben wird. Vgl. auch Fußnote 85 - Eine Liste mit allen anerkannten Ausbildungsberufen im dualen System unter URL: <https://www.bibb.de/berufe>

²²³ Vgl. auch Fußnote 85

²²⁴ Vgl. Urteil BAG vom 11.11.1987 - a.a.O.

auszuübende Tätigkeit: Nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD (Bund) bildet die „... gesamte nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit“ die Eingruppierungsgrundlage. „Auszuüben“ ist die Tätigkeit, die dem Beschäftigten von der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle (oder einem zur Übertragung befugten Vorgesetzten bzw. einer anderen zuständigen Stelle) zugewiesen, d.h. damit übertragen wurde. Eine „ausgeübte“ Tätigkeit, die sich der Beschäftigte „selbst heran gezogen hat“, sog. Herangezogene Tätigkeit, ist nicht zu bewerten.²²⁵

Berufsausbildung: Der Begriff der „Berufsausbildung“ ist in § 11 Satz 1 TV EntgO Bund definiert und ist an die Definition in Nr. 5 Abs. 1 der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses angelehnt: Danach liegt eine abgeschlossene Berufsausbildung vor, wenn eine Abschlussprüfung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren erfolgreich bestanden wurde. In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe.

besondere Leistungen: Die in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 11 als Anforderung enthaltenen „besonderen Leistungen“ sind in der Protokollerklärung Nr. 1 als Tätigkeiten definiert „deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten“.

„Besondere Leistungen“ erfordern somit vom Beschäftigten zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten über die Ausbildung und den Hochschulabschluss hinaus (beim „sonstigen Beschäftigten“ analog). Es ist eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung durch erhöhte Qualität der Arbeit, erhöhtes Wissen und Kenntnisse im Vergleich zur Entgeltgruppe 10 notwendig. Die Anforderungen an die Tätigkeit gehen über die an einen Hochschulabsolventen normalerweise zu stellenden Anforderungen hinaus. Die Tätigkeit des Beschäftigten darf sich nicht auf Routinearbeiten für Beschäftigte in der Informationstechnik in der Qualifikationsebene des vergleichsweise gehobenen Dienstes beschränken, er muss vielmehr auch Methoden und Techniken anwenden, die aus unterschiedlichen Fachgebieten stammen und deren Kenntnisse nicht im Studium erworben wurden.

Neben den zusätzlichen Kenntnissen und Fähigkeiten erfordern die „besonderen Leistungen“ durch das Wort „und“ aber auch Tätigkeiten, deren Bearbeitung „besondere praktische Erfahrung voraussetzt“. Die geforderte „Erfahrung“ muss in der Person des sonstigen Beschäftigten liegen, auch wenn diese Anforderung eine

²²⁵ Vgl. auch Fußnote 14 und Urteil des BAG vom 26.03.1997 - a.a.O. m.w.N.

objektive Voraussetzung für die Ausübung der „entsprechenden Tätigkeit“ ist.²²⁶ Die Erfahrung kann von Natur aus nur nach einer langen Zeit der Ausübung einer Tätigkeit, auch außerhalb des öffentlichen Dienstes, erworben werden. Jedoch muss die praktische Erfahrung in dem zu übertragenden Aufgabengebiet erworben worden sein, also in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.²²⁷ Gefordert ist eine „besondere praktische Erfahrung“, und nicht besondere praktische Berufserfahrung²²⁸.

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

Im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des BAG zu den Tätigkeitsmerkmalen für Ingenieure ist auch für den IT-Bereich daran festzuhalten, dass die tarifliche Anforderung der „besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit“ im Sinne der Merkmale der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 und 2 die Anforderungen an die fachliche Qualifikation des Beschäftigten betrifft, also sein fachliches Können und seine fachliche Erfahrung. Demgemäß fordern die Merkmale insoweit ein Wissen und Können, das die Anforderungen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 in gewichtiger Weise, d. h. beträchtlich übersteigt. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfall aus der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlicher Erfahrung oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa besonderen Spezialkenntnissen. Insgesamt muss also jedenfalls die Tätigkeit in dem geforderten Ausmaß höhere fachliche Anforderungen stellen, als sie normalerweise und gemessen an den Erfordernissen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 Teil III Abschnitt 24 TV EntgO Bund von einem Beschäftigten gefordert werden können.

Die „Bedeutung einer Tätigkeit“ stellt auf die Auswirkungen der Tätigkeit des Beschäftigten ab. Sie ist als weitere Heraushebung gegenüber den Anforderungen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 zu betrachten. Die Bedeutung zielt auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit ab, der sich z.B. auf die Besonderheiten der Menschenführung, des Personaleinsatzes, aber auch auf die Besonderheiten der finanziellen Verantwortung erstrecken oder aus den Auswirkungen der Tätigkeit oder richtungsweisenden Bedeutung der Sachbearbeitung für nachgeordnete Bereiche ergeben kann.

²²⁶ Die geforderte praktische Erfahrung ist keine Voraussetzung in der Person nach § 6 TV EntgO mit einer möglichen Rechtsfolge nach § 12 TV EntgO Bund.

²²⁷ Vgl. Urteil LAG Hamm vom 11.10.2005 - a.a.O. m.w.N.

²²⁸ Vgl. hierzu auch Fußnote 150: Die „einschlägige Berufserfahrung“ ist hingegen von erheblicher Relevanz und das zentrale Tatbestandsmerkmal für eine Stufenzuordnung gemäß § 16 TVöD (Bund).

Einschlägige Berufsausbildung: „Einschlägig“ bedeutet nach dem allgemeinen Sprachgebrauch „bezüglich“, „zutreffend“ und „dazugehörig“. Ein einschlägiger anerkannter Ausbildungsberuf²²⁹ ist ein solcher, in dem Kenntnisse vermittelt sind, die den Beschäftigten befähigen, die jeweiligen Arbeiten sachgerecht ausführen zu können, die in seinem Aufgabengebiet üblicherweise anfallen.²³⁰

Einschlägige Hochschulbildung: „Einschlägig“ bedeutet nach dem allgemeinen Sprachgebrauch „bezüglich“, „zutreffend“ und „dazugehörig“. Eine einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung ist eine solche, in der Kenntnisse vermittelt sind, die den Beschäftigten befähigen, die jeweiligen Arbeiten sachgerecht ausführen zu können, die in seinem Aufgabengebiet üblicherweise anfallen.²³¹ Die auszuübende Tätigkeit und der erlernte Beruf bzw. der Inhalt der erlangten Abschlussprüfung müssen sich im Wesentlichen decken.

entsprechende Tätigkeit: Eine entsprechende Tätigkeit liegt nach der ständigen Rechtsprechung des BAG dann vor, wenn die Tätigkeit des Beschäftigten sich auf die konkrete Fachrichtung der jeweiligen Ausbildung bezieht²³² und die Tätigkeit gerade die durch die Ausbildung erworbenen Fähigkeiten erfordert²³³. Nicht ausreichend ist es, wenn die entsprechenden Kenntnisse des Beschäftigten für seinen Aufgabenbereich nützlich oder wünschenswert sind²³⁴. Die Tätigkeit entspricht vielmehr nur dann der tatbestandlich geforderten Ausbildung, wenn die Ausbildung das adäquate und zur Ausübung der konkreten Tätigkeit befähigende Mittel ist²³⁵. Aus diesem Grunde müssen die Kenntnisse für die Erledigung der dem Beschäftigten übertragenen Aufgaben erforderlich, d.h. notwendig sein^{236, 237}.

fachliche Weisungsbefugnis: Weisungsbefugt sind Beschäftigte, wenn sie das Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers gem. [§ 106 GewO](#) gegenüber anderen Beschäftigten ausüben, also die Arbeitsleistung der ihnen zugeordneten Beschäftigten nach Inhalt, Zeit und Ort für den Arbeitgeber anweisen. Unter der Zeit der Arbeitsleistung versteht man dabei nicht die Dauer, sondern die zeitliche Lage der

²²⁹ Vgl. auch Fußnote 85

²³⁰ Vgl. Definition im Duden - siehe auch Urteil BAG vom 20.02.2002 - a.a.O.

²³¹ Vgl. Definition im Duden - siehe auch Urteil BAG vom 20.02.2002 - a.a.O.

²³² Vgl. Urteil BAG vom 28.01.1998 - Az.: 4 AZR 164/96 - a.a.O.

²³³ Vgl. Urteil BAG vom 19.01.2000 - Az.: 4 AZR 837/98 - a.a.O.

²³⁴ Vgl. Urteil BAG u.a. vom 05.11.2003 - a.a.O.; vom 08.09.1999 - a.a.O.

²³⁵ Vgl. Urteil BAG vom 11.11.1998 - Az.: 4 AZR 697/97 - a.a.O.

²³⁶ Vgl. Urteil BAG vom 11.11.1998 - Az.: 4 AZR 697/97 - a.a.O.

²³⁷ Vgl. auch gleichlaufende DFÜ-Hinweise D 2.2.2 Entgeltgruppen 5 bis 9a - hier Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, a.a.O und D 2.2.4 Entgeltgruppen 13 bis 15 - hier Entgeltgruppe 13, a.a.O. jeweils m.w.N.

Arbeitszeit. Die Weisungsbefugnis erfordert kein Vorgesetztenverhältnis und keine Unterstellung. Sie erstreckt sich auf die Erteilung von Anordnungen im Einzelfall. Es ist somit nicht erforderlich, dass der Beschäftigte die Dienstaufsicht ausübt. Eine „fachliche Weisungsbefugnis“ ist auch gegeben, wenn der Beschäftigte externe Beschäftigte (Auftragnehmer / externe Dienstleister) bei der Ausführung vertraglich vereinbarter Leistungen zu überwachen hat. Weder im Tarifvertragstext noch in den Protokollerklärungen ist bestimmt, für wie viele Beschäftigte die Weisungsbefugnis bestehen muss. Im Zweifel muss davon auszugehen sein, dass es bereits ausreicht, wenn die Weisungsbefugnis nur gegenüber einem anderen Beschäftigten besteht.

Auch sind in den Tarifnormen bezüglich der Eingruppierung der Mitarbeiter, über die die Weisungsbefugnis ausgeführt wird, keine Angaben enthalten.

Funktionsmerkmale: Als Funktionsmerkmale bezeichnet man Tätigkeitsmerkmale, die auf eine bestimmte Funktion des Beschäftigten (z.B. Leiter einer IT-Gruppe, Leiter von Kassen, Leiter von Kindertagesstätten etc.). Bei Beschäftigten in derartigen leitenden Funktionen ist die Bildung von Arbeitsvorgängen insofern entbehrlich, als dass die Leitungsaufgabe einen einzigen Arbeitsvorgang bildet. Hier ist lediglich zu prüfen, ob die Beschäftigten zeitlich mindestens zur Hälfte diese Funktion tatsächlich ausüben haben. Dies wird bei Leitungstätigkeiten regelmäßig der Fall sein. Eine weitere Bewertung der Tätigkeit nach anderen Gesichtspunkten entfällt hier.^{238 239}

Gestaltungsspielraum: In Abgrenzung zu dem Tätigkeitsmerkmal der „selbstständigen Leistungen“ bedeutet „Gestaltungsspielraum“ im Sinne der Entgeltgruppe 8 TV EntgO Bund, dass dem Beschäftigten zumindest Entscheidungsrechte und -wege über die Art und Weise der Aufgabenerledigung zustehen, d.h. die Möglichkeit, darüber zu entscheiden, ob Handlungsbedarf besteht, wann ein Tätigwerden erforderlich ist und in welcher Reihenfolge (Entscheidung über Prioritäten) welche Richtung einzuschlagen ist, welche IT-spezifischen Verfahren, Funktionen und Vorgehensweisen anzuwenden sind, sodass Abwägungs- und Handlungsmöglichkeiten bei der Klärung des Sachverhalts bestehen. Unschädlich für die Bejahung eines Gestaltungsspielraums ist die Abstimmung in Teilbereichen, z.B. mit der Leitungsebene. Ein Gestaltungsspielraum ist mithin gegeben, wenn Aufgaben und Arbeitsabläufe in eigenem Ermessen geplant, Ziele und Aufgaben priorisiert und ausgeführt bzw. erreicht werden.²⁴⁰

²³⁸ Vgl. auch Urteil BAG vom 05.04.1995 - a.a.O.

²³⁹ Vgl. auch Fußnote 13 und DFü-Hinweise B 1.3.2, S. 18.2

²⁴⁰ Vgl. auch Urteil LAG Schleswig-Holstein vom 16.02.2017 - a.a.O.

Grundsatz der Spezialität: Bei der tariflichen Eingruppierung von Arbeitnehmern unter Anwendung von Vergütungssystemen finden sich neben den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen häufig spezielle tarifliche Merkmale für bestimmte Tätigkeiten. Dabei kann u.U. eine Tätigkeit grundsätzlich die Merkmale sowohl einer speziellen als auch einer allgemeinen Vergütungsgruppe erfüllen. In derartigen Konstellationen sind nach dem Grundsatz der Spezialität, nach dem bei einer Konkurrenz zwischen einer allgemeinen und einer speziellen Norm die Spezialregelung vorgeht, allein die speziellen Tätigkeitsmerkmale maßgeblich. Diesen Rechtsgrundsatz haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes für das Verhältnis zwischen allgemeinen und besonderen Tätigkeitsmerkmalen im § 3 TV EntgO Bund ausdrücklich normiert. § 3 TV EntgO Bund regelt die Geltung der einzelnen Teile der Entgeltordnung auf der Grundlage der Vorbemerkung Nr. 1 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT. Eine Eingruppierung nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen scheidet demnach aus, wenn es für die betreffende Tätigkeit spezielle tarifliche Tätigkeitsmerkmale gibt²⁴¹.

Die Regelungen in § 3 sind so aufgebaut, dass sie der üblichen Prüfungsreihenfolge und damit dem Grundsatz folgen „von den speziellen zu den allgemeinen Teilen“. In der ausführlichen Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 3 TV EntgO Bund wird zudem der Regelungsgehalt dieses Paragraphen an Hand von verschiedenen Beispielfällen verdeutlicht.

Günstigkeitsprinzip: Das Günstigkeitsprinzip ist Ausdruck des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips. Es ordnet an, dass die für den Arbeitnehmer jeweils günstigere Regelung anzuwenden ist und die ungünstigere verdrängt, es sei denn, die höherrangige Norm lässt eine ungünstigere Regelung ausdrücklich zu. Für das Verhältnis zwischen tarif- und arbeitsvertraglichen Regelungen ist das Günstigkeitsprinzip in [§ 4 Abs. 3 TVG](#) (Tarifvertragsgesetz) geregelt. Danach sind Abweichungen von den zwingenden Normen eines einschlägigen Tarifvertrags nur dann zulässig, soweit dies durch Tarifvertrag gestattet ist (Öffnungsklausel) oder soweit die Abweichungen für den Arbeitnehmer günstiger sind (z.B. höheres Entgelt, geringere Arbeitszeit, längere Kündigungsfrist). Beim Günstigkeitsvergleich ist immer auf das individuelle Interesse des einzelnen Arbeitnehmers abzustellen (Gesamtinteressen der Belegschaft sind nicht maßgeblich) und nach objektiven Kriterien die Günstigkeit zu bewerten und nicht nach dem subjektiven Urteil des Betroffenen.

Hochschulbildung: Der Begriff der „Hochschulbildung“ ist in § 8 TV EntgO Bund definiert. Danach liegt eine abgeschlossene Hochschulbildung vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des [§ 1 HRG](#) oder einer nach [§ 70 HRG](#) staatlich

²⁴¹ Vgl. auch Urteil BAG vom 05.07.2006 - a.a.O. mit Verweis auf die ständige Rechtsprechung des BAG

anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), 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 (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester v - vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

Die Entgeltordnung enthält damit erstmals in § 8 TV EntgO Bund 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.²⁴²

Die Tarifvertragsparteien sind sich zudem einig, dass Beschäftigte ohne die geforderte einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung, die bis zum 31. Dezember 2013 die Voraussetzungen der Protokollnotizen Nrn. 1 Buchst. a zu Teil II Abschnitt B Unterabschnitte I, II, III oder VI der Anlage 1a zum BAT erfüllt haben, den Beschäftigten mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) gleichgestellt sind (siehe Niederschriftserklärung Nr. 9 zum TV EntgO Bund zu den Entgeltgruppen 10 bis 13 des Teils III Abschnitt 24 der Entgeltordnung).²⁴³

Ausländische Abschlüsse sind anzuerkennen, wenn sie nach Maßgabe der Empfehlungen der bei der Kultusministerkonferenz eingerichteten Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurden.

Hinweis:

Mit Rundschreiben vom 09. Juli 2019²⁴⁴ hatte das BMI eine übertarifliche Aussetzung der Anforderung, dass der Bachelorstudiengang nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein muss, eingeführt:

Danach war das BMI im Einvernehmen mit dem BMF abweichend von § 8 Satz 3 TV EntgO Bund damit einverstanden, dass diese Anforderung bei Einstellungen ab 1. Juli 2019 bis 31. Dezember 2022 vorübergehend in der Weise ausgesetzt wird, dass auf die formale Akkreditierung verzichtet werden kann, wenn hinreichend sichergestellt ist, dass der Studienabschluss den Qualitätsstandard eines wissenschaftlichen Hoch-

²⁴² Vgl. DFü-Hinweise C 3.3, S. 41

²⁴³ Siehe hierzu auch Ausführungen unter „3.6.1 Struktur“

²⁴⁴ Vgl. DFü-Hinweise C 3.3, S. 41

schulabschlusses genügt. Dies wird regelmäßig dann der Fall sein, wenn es sich bei der Hochschule um eine staatliche Hochschule oder um eine Hochschule in der Trägerschaft der öffentlichen Hand handelt.

Mit den Protokollerklärungen zu § 7 Absatz 5 und zu § 8 Satz 3 und 4 TV EntgO Bund (neue Fassungen) wurde die tariflich geforderte Akkreditierung des Studiengangs nunmehr bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt. Diese tarifliche Regelung tritt zudem an die Stelle der bisherigen übertariflichen vorübergehenden Aussetzung der Akkreditierungsanforderung gemäß dem o.g. Rundschreiben des BMI.

ITIL®: Die IT Infrastructure Library (ITIL) ist eine Sammlung von Best Practices in einer Reihe von Publikationen zur Umsetzung eines IT-Service-Managements (ITSM) und gilt inzwischen als internationaler De-facto-Standard im Bereich IT-Geschäftsprozesse. In dem Regel- und Definitionswerk werden die für den Betrieb einer IT-Infrastruktur notwendigen Prozesse, die Aufbauorganisation und die Werkzeuge beschrieben. Die ITIL orientiert sich an dem durch den IT-Betrieb zu erbringenden wirtschaftlichen Mehrwert für den Kunden. Dabei werden die Planung, Erbringung, Unterstützung und Effizienz-Optimierung von IT-Serviceleistungen im Hinblick auf ihren Nutzen als relevante Faktoren zur Erreichung der Geschäftsziele eines Unternehmens betrachtet.²⁴⁵

„Leiter einer IT-Gruppe“: Der Begriff des Leiters wird im Eingruppierungsrecht des TV EntgO Bund in zahlreichen verschiedenen Zusammenhängen gebraucht. Leiter ist jemand, der etwas leitet, der leitend an der Spitze von etwas steht.²⁴⁶ Unter Leitung ist in der Verwaltungssprache die Verbindung von Aufgaben der Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle zu verstehen²⁴⁷, also die organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragene Aufgabe. Als Eingruppierungsmerkmal des BAT und jetzt der Entgeltordnung ist nach der Rechtsprechung des BAG für den Begriff des „Leiters“ weiter erforderlich, dass dieser für eine Einrichtung, einen Teil derselben oder einen abgrenzbaren Aufgabenbereich die Verantwortung trägt.²⁴⁸

Leiter einer IT-Gruppe ist demnach derjenige, der für diese, ob es sich nun um eine selbständige Einrichtung handelt oder um eine in eine größere organisatorische Einheit integrierte Teileinrichtung, die Verantwortung trägt.

Tätigkeiten als Leiter einer IT-Gruppe sind als „Leitungstätigkeit“ als ein einziger großer Arbeitsvorgang anzusehen, selbst wenn zwischen unmittelbaren Leitungstätigkeiten

²⁴⁵ Wikipedia, Stichwort "IT Infrastructure Library", Version vom 07.11.2015, 14:30 Uhr, abrufbar unter: https://de.wikipedia.org/wiki/IT_Infrastructure_Library

²⁴⁶ Vgl. Definition im Duden

²⁴⁷ Eichhorn, Verwaltungslexikon, 2. Aufl., S. 525

²⁴⁸ Vgl. Urteil BAG vom 23.10.1996 - a.a.O. m.w.N.

und Zusammenhangstätigkeiten unterschieden werden könnte, aber letztlich dienen alle Tätigkeiten dem Arbeitsergebnis der Leitung der IT-Gruppe. Diese Leitungsaufgabe übt der Beschäftigte ununterbrochen während seiner gesamten Arbeitszeit selbst dann aus, wenn er sich gerade mit anderen Aufgaben als mit Leitungsaufgaben beschäftigt. Denn auch dann muss der Beschäftigte jederzeit und sofort in der Lage sein, aktiv durch Erteilung der erforderlichen Anordnungen und fachlichen Weisungen Leitungsaufgaben innerhalb der IT-Gruppe wahrzunehmen. Wenn der Leiter einer Organisationseinheit selbst Aufgaben wahrnimmt, die innerhalb des von ihm betreuten Bereichs anfallen, gehören diese Tätigkeiten als Zusammenhangsarbeiten zu seiner Leitungstätigkeit. Er ist auch für diese Aufgaben als Leiter verantwortlich. Wenn der Beschäftigte keinerlei Aufgaben außerhalb des Bereichs der IT-Gruppe wahrnimmt, ist seine Tätigkeit als Leiter der IT-Gruppe ein einziger großer Arbeitsvorgang. Alle Einzeltätigkeiten des Beschäftigten dienen nur dem Arbeitsergebnis der Leitung und sind deshalb tatsächlich nicht trennbar, weil andernfalls das Arbeitsergebnis „Leitung der IT-Gruppe“ " aufgespalten würde.²⁴⁹

Maß der Verantwortung: Mit dem Heraushebungsmerkmal „Maß der Verantwortung“ ist gekennzeichnet, dass es sich hierbei um eine besonders herausragende Spitzenstellung des gehobenen Dienstes handelt. Gefordert wird eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung, die diejenige beträchtlich überschreitet, die begriffsnotwendig schon das nächstniedrigere Tätigkeitsmerkmal erfordert. Dieses Maß der Verantwortung kann nur in einer Spitzenposition des vergleichbar gehobenen Dienstes erreicht werden, z.B. durch Beschäftigte, die große Arbeitsbereiche bei Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen mit qualifizierten Gruppenleitern u.ä. leiten, oder durch Beschäftigte, die besonders schwierige Grundsatzfragen mit richtungsweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit bearbeiten.

Mischtätigkeiten: Mischtätigkeiten liegen vor, wenn an einem Arbeitsplatz mehrere Arbeitsvorgänge anfallen, die unterschiedlichen Teilen der Entgeltordnung zuzuordnen sind. Für die Bewertung dieser Mischtätigkeiten gelten die Eingruppierungsgrundsätze, die sich aus § 12 TVöD (Bund) ergeben und die hierzu ergangene umfangreiche und ständige Rechtsprechung des BAG zu der inhaltsgleichen Vorgängerregelung des § 22 Abs. 2 BAT. Aus dem eingruppierungsrechtlichen Spezialitätsgrundsatz ergibt sich, dass bei Mischtätigkeiten jeder einzelne Arbeitsvorgang dem jeweils speziellen Tätigkeitsmerkmal innerhalb des tariflichen Entgeltsystems zugeordnet wird, ohne dass es auf eine vorherige Zuordnung der Gesamttätigkeit des Beschäftigten zu bestimmten

²⁴⁹ Vgl. ständige Rechtsprechung des BAG zu Leitungstätigkeiten z.B. Urteil BAG 29.04.1992 - a.a.O. sowie Urteil BAG vom 24.03.1993 - a.a.O.

Tatbestandselementen der Tätigkeitsmerkmale (z.B. Technischer Beschäftigter) ankommt.²⁵⁰

Spezialaufgaben: Als "Spezialtätigkeit" im tariflichen Sinne ist eine Tätigkeit anzusehen, die ein außerhalb der üblichen Aufgaben eines einschlägig ausgebildeten Beschäftigten in der Informationstechnik liegendes, außergewöhnliches Spezialgebiet betrifft, wobei außergewöhnliche, spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind, die auch nichttechnischer Art sein können. Dabei reicht es nicht aus, wenn es sich lediglich um eine ungewöhnliche oder seltene Tätigkeit handelt. Entscheidend ist vielmehr, dass sich die Tätigkeit der gesamten Aufgabenstellung und der im Hinblick darauf geforderten besonderen Kenntnisse und Erfahrungen und ihres darin liegenden außergewöhnlichen Charakters wegen deutlich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.²⁵¹

umfassende Fachkenntnisse: Die in dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9b enthaltene Anforderung der „umfassenden Fachkenntnisse“ ist in der Protokoll-erklärung Nr. 2 ähnlich wie für das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9b im Teil I der Entgeltordnung definiert²⁵². Danach bedeuten „umfassende Fachkenntnisse“ gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.²⁵³ Das Tätigkeitsmerkmal „umfassende Fachkenntnisse“ ist nur erfüllt, wenn das Volumen der anzuwendenden Fachkenntnisse gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten „zusätzlichen Fachkenntnissen“ deutlich gesteigert ist. Erforderlich sind darüber hinaus ein vertieftes Wissen und eine umfassende Interpretation von schwierigen IT-Vorhaben. Schwierigere, kompliziertere Aufgaben- und Informationsinhalte auf dem Gebiet der IT sind zu einem eigenen Ergebnis zu verarbeiten. Zwar bezieht sich das Tätigkeitsmerkmal „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.

Unterstellungsverhältnisse: Unterstellung im Sinne der Entgeltordnung bedeutet, dass der Beschäftigte gegenüber dem Unterstellten nicht nur eine fachliche Aufsichts-,

²⁵⁰ Vgl. Urteil BAG vom 28.01.2009 - a.a.O.

²⁵¹ Vgl. Urteil BAG vom 11.09.1985 - Az.: 4 AZR 141/84 (Bausachverständiger beim Finanzamt)

²⁵² Vgl. die Protokoll-erklärung Nr. 3 zum Teil I der Entgeltordnung: „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.“

²⁵³ Vgl. DFü-Hinweise D 4.3.24, S. 197

sondern auch eine dienstlich-organisatorische Weisungsbefugnis auszuüben hat. Letztere erfordert grundsätzlich die Beschäftigung von vorgesetztem und unterstelltem Beschäftigten in derselben Organisationseinheit.²⁵⁴ Eine Unterstellung wird somit nicht schon dadurch begründet, dass dem Beschäftigten die Diensterteilung obliegt. Eine räumliche Trennung ist dagegen auch dann unerheblich, wenn sie sich nicht aus der Natur der Sache ergibt.

Soweit dem Tarifbeschäftigten Beamte und / oder Soldaten unterstellt sind, ist die Vergleichbarkeit der Besoldungs- mit den Entgeltgruppen § 5 Satz 2 TV EntgO Bund zu entnehmen.

Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen gemäß § 5 Satz 2 TV EntgO Bund Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind (§ 5 Satz 4 TV EntgO Bund).

Bei der Zahl der Unterstellten können aber nur die Mitarbeiter berücksichtigt werden, für die im Organisations- und Stellenplan eine Stelle ausgebracht und genehmigt ist. Es ist deshalb darauf abzustellen, ob die Stelle im Stellenplan des Arbeitgebers als ständige Dauerstelle ausgewiesen ist oder nur aus „Zeitmitteln“ (z.B. aus dem Haushaltstitel 427 09 - „Entgelte für Arbeitskräfte mit befristeten Verträgen, sonstige Beschäftigungsentgelte sowie Aufwendungen für nebenberuflich und nebenamtlich Tätige“), „Drittmitteln“ oder sonstigen neben dem Stellenplan zur Verfügung stehenden Mitteln vergütet wird.

zusätzliche Fachkenntnisse: Erforderlich sind Fachkenntnisse, die über die in einer „einschlägig abgeschlossenen Berufsausbildung“ erworbenen Fachkenntnisse hinausgehen und für die erfolgreiche Erledigung der übertragenen Aufgaben erforderlich sind. Diese zusätzlichen Fachkenntnisse können z.B. durch eine qualifizierte Weiterbildung oder auf einem anderen Wege erworben sein. Hier kann es sich auch um fachfremde Kenntnisse oder zusätzliche (IT-)Fachkenntnisse handeln. Zu beachten ist allerdings, dass allgemeine Fähigkeiten, wie beispielsweise Organisationstalent, Zuverlässigkeit, Verhandlungsgeschick oder Vertrauenswürdigkeit nicht als Fachkenntnisse im tariflichen Sinne anzusehen sind. Auch stellt die bloße Einarbeitung in die konkrete berufliche Tätigkeit ebenso wenig zusätzliche Kenntnisse dar, wie die Aktualisierung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten bzw. eine berufliche Weiterbildung im Hinblick auf veränderte technische Entwicklungen. Für den Vergleich sind dementsprechend die aktuellen Ausbildungsinhalte maßgeblich.²⁵⁵

²⁵⁴ Vgl. Urteil BAG vom 22.03.2000 - a.a.O.

²⁵⁵ Vgl. hierzu auch Urteil BAG vom 20.05.2009 - a.a.O. zum Begriff „Spezialausbildung“

Stichwortverzeichnis

- 1st Level Support 32, 48
- 2nd Level Support 32, 48
- 3rd Level Support 32
- abgeschlossene Berufsausbildung 41, 91
- abgeschlossene Hochschulbildung 52
- Access Manager 32
- Anerkennungsgesetz 83
- Anforderung 119
- Anleitung 44, 119
- Arbeitsvorgang 7, 119
- Aufbaufallgruppen 38
- Auffangfunktion 8, 23, 34, 44
- Ausbildungsberuf 42, 120
- ausdrückliche Anordnung 72, 78, 120
- auszuübende Tätigkeit 8, 121
- Berufsausbildung 41, 121
- Berufserfahrung 61
- besondere Fachkenntnisse 58
- besondere Leistungen 58, 121
- besondere praktische Erfahrung 58
- besondere Schwierigkeit und Bedeutung 65, 122
- Change Management 31
- Configuration Management 31
- einschlägig 40, 52
- einschlägige Berufsausbildung 41, 91, 123
- einschlägige Hochschulbildung 52, 123
- entsprechende Tätigkeit 10, 12, 43, 57, 123
- Erfahrung 61
- fachliche Weisungsbefugnis 58, 123
- Facilities Manager 34
- Funktionsmerkmal 8, 71, 124
- Gepräge 9
- Gestaltungsspielraum 46, 124
- Grundsatz der Spezialität 6, 125
- Günstigkeitsprinzip 6, 125
- Hochschulbildung 53, 125
- Incident Management 30
- Incident Manager 32
- IT Operations Manager 32
- ITIL 29, 127
- ITIL-Rollen 31
- IT-Management 29
- IT-Operator 33
- IT-Service 29, 30
- IT-Service-Management 29
- ITSM 29
- Lebenszyklus 26
- Leiter einer IT-Gruppe 71, 127
- Major Incident Team 33
- Maß der Verantwortung 80, 128
- Mischtätigkeiten 7, 15, 128
- Normalverantwortung 81
- ohne Anleitung 44, 119
- Problem Management 30, 33
- Problem Manager 33
- Produktionssteuerung 29
- Rechtsprechung 37
- Release Management 31
- Service Desk 30
- Sonstige Beschäftigte 13, 25, 43, 57
- Spezialaufgaben 65, 70, 129
- Spielraum 46
- Systeme der Informationstechnik 25
- umfassende Fachkenntnisse 50, 129

Unterstellungsverhältnisse	64, 70, 73, 129	zusammenfassende Betrachtung	51, 58, 67, 77, 81
Verantwortung	80	zusätzliche Fachkenntnisse	49, 130

Änderungshistorie

Version	Datum	Änderungen
1.0	02.05.2016	Finalisierung der Version 1.0
2.0	21.06.2016	Berücksichtigung der Ergänzungen und Änderungen gemäß der fünften Ergänzung zu den Durchführungshinweisen des BMI zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 in der Fassung vom 16. Juni 2016
2.1	30.10.2016	Redaktionelle Korrekturen und Ergänzungen insbesondere zur „zusammenfassenden Betrachtung“
2.2	18.06.2017	Berücksichtigung des Urteils des LAG Schleswig-Holstein vom 16.02.2017 - Az.: 5 Sa 236/16
3	25.10.2018	überarbeitete und ergänzte Fassung In der 3. Auflage werden auch die Rollen nach ITIL® in Bezug auf die tarifgerechte Bewertung von Arbeitsplätzen näher beleuchtet. Zudem sind IT-spezifische Berufsbilder des mittleren Dienstes ergänzt worden.
3.1	10.05.2019	Redaktionelle Korrekturen und Berücksichtigung der Neufassung der Durchführungshinweise zu § 16 (Bund) TVöD (Stufen der Entgelt-tabelle) - hier: Rundschreiben des BMI vom 07. Mai 2019
3.2	12.08.2019	Berücksichtigung der Ergänzungen und Änderungen gemäß der siebten Ergänzung zu den Durchführungshinweisen des BMI zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 in der Fassung vom 09. Juli 2019
3.3	25.05.2020	Berücksichtigung der Ergänzungen und Änderungen aufgrund des Änderungstarifvertrages Nr. 7 zum TV EntgO Bund vom 09. September 2019 - hier Rundschreiben des BMI vom 13. Januar 2020 und Berücksichtigung des Urteils des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 04. September 2019 – Az: 3 Sa 21/19

Tabelle 5: Änderungshistorie