

Stand: 24.2.2017/bearbeitet von Jochen Felix/Michael Wiese

Die „unbestimmten Rechtsbegriffe“ und ihre Auslegung in der Rechtsprechung und in Kommentaren

Entgeltgruppe	„Unbestimmter Rechtsbegriff“ sowie die Erläuterungen der Tarifparteien in Klammerzusätzen	Auslegung des unbestimmten Merkmals in der Rechtsprechung und in Kommentaren
EG 1	Einfachste Tätigkeiten [Keine näheren Erläuterungen der Tarifparteien zu dem Tätigkeitsmerkmal.]	<p>Rechtsprechung</p> <p>"Einer Eingruppierung eines Beschäftigten in die Entgeltgruppe 1 TVöD steht nicht entgegen, dass die ausgeübte Tätigkeit keinem der Tätigkeitsbeispiele zugeordnet werden kann. Bei den in der Entgeltgruppe 1 TVöD aufgeführten Tätigkeitsbeispielen handelt es sich nicht um eine abschließende Aufzählung."</p> <p>„Maßgebende Kriterien für die Beurteilung, ob eine einfachste Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 1 TVöD ausgeübt wird, sind neben einer nicht erforderlichen Vor- oder Ausbildung regelmäßig eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase in die übernommene Tätigkeit, eine im Wesentlichen gleichförmige und gleichartige - gleichsam "mechanisch" durchzuführende - Tätigkeit, deren Verrichtung keine nennenswerten eigenen Überlegungen erfordert und das Fehlen eines eigenständigen, nicht gänzlich unbedeutenden Entscheidungs- und Verantwortungsbereichs.“ (BAG 28.1.2009 - 4ABR 92/07)</p> <p>„Schon das Adjektiv „einfach“ bedeutet „ohne Schwierigkeiten, leicht verständlich, unkompliziert“ (Wahrig Deutsches Wörterbuch 8. Aufl. Stichwort „einfach“ S. 418). Eine einfache Aufgabe ist eine ohne Mühe lösbare, unkomplizierte, leicht verständliche, nicht schwierige Aufgabe (Duden Deutsches Universalwörterbuch 5. Aufl. Stichwort „einfach“ S. 429; ...). Eine Steigerung von einfach gibt es begrifflich nicht, es kann nur zB „etwas auf das Einfachste zu lösen sein“ (...). Dem Wortsinn nach kann eine einfachste Tätigkeit letztlich nur als besonders einfache Tätigkeit verstanden werden. Einfachste Tätigkeiten sollen noch einfacher sein als einfache Tätigkeiten. Es handelt sich ersichtlich um ein Stufenverhältnis, Es muss sich demnach um Tätigkeiten handeln, die an Einfachheit nicht zu überbieten sind.“ (BAG 28.1.2009 - 4ABR 92/07)</p> <p>Kommentierung</p> <p>In der Gesamtbetrachtung, ob der Begriff der "einfachsten Tätigkeiten" erfüllt ist, sind folgende Kriterien zu prüfen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Wesentlichen gleichförmige und gleichartige ("mechanische") Arbeiten, die nur geringster Überlegung bedürfen.

		<ul style="list-style-type: none"> • Maßgeblich für die Beurteilung des Zeitraums ist die objektiv notwendige Dauer der Einarbeitung in die auszuübenden Tätigkeiten. Individuelle Fähigkeiten oder Handicaps der Beschäftigten bleiben außer Betrachtung. • Die Tätigkeit selbst bedarf nur einer äußerst kurzen Anlernphase im Sinne einer Einweisung (wenige Stunden bis wenige Tage, wenn es sich um den Erwerb der Routine bei feststehenden Arbeitsabläufen handelt). • Sie erfordert keine Vor- oder Ausbildung. • Es besteht eine klare Aufgabenzuweisung. • Die Tätigkeit ist nicht mit einem im Rahmen der Aufgaben eigenständigen Entscheidungs- und Verantwortungsbereich verbunden.
EG 2	<p>Einfache Tätigkeiten ¹Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. ²Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)</p>	<p>Rechtsprechung Bisher sind keine Entscheidungen bekannt. Auch zum sehr ähnlichen Tätigkeitsmerkmal in der früheren Vergütungsordnung (Anlage 1a) zum BAT "einfachere Arbeiten" ist keine Rechtsprechung des BAG bekannt geworden.</p> <p>Kommentierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfordern keine Vorbildung oder Ausbildung. • Maßgeblich für die Beurteilung des Zeitraums ist die objektiv notwendige Dauer der Einarbeitung in die auszuübenden Tätigkeiten. Individuelle Fähigkeiten oder Handicaps der Beschäftigten bleiben außer Betrachtung. • Erfordern eine fachliche Einarbeitung, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Ein gewisses Maß an Einarbeitung bzw. fachlicher Anlernung ist erforderlich. Die Anlernphase bedarf mehrere Tage bis zu zwei Wochen.. • Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind. • Der Aufgabenbereich hat geringe Gestaltungsmöglichkeiten. Eine Steigerung im Vergleich zur vorwiegend mechanischer Tätigkeit an die gedankliche Arbeit, d.h. ein Mindestmaß an Überlegung ist bei der Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich.
EG 3	<p>Eingehende fachliche Einarbeitung [Keine näheren Erläuterungen der Tarifparteien zu dem Tätigkeitsmerkmal.]</p>	<p>Rechtsprechung Zu dem Merkmal gibt es wenig Rechtsprechung. „Das Einreihungsmerkmal der Notwendigkeit einer „eingehenden fachlichen Einarbeitung“ für eine Tätigkeit setzt voraus, dass diese Einarbeitung durch den Arbeitgeber selbst erfolgen kann bzw. könnte, auch wenn der Arbeiter bereits über entsprechende fachliche Kenntnisse verfügt. Eine von der Tätigkeit vorausgesetzte Qualifikation, die</p>

		<p>vom Arbeitgeber durch eine Einarbeitung nicht vermittelt werden kann (wie z.B. eine Fahrerlaubnis), erfüllt das Einreihungsmerkmal nicht.“ (BAG 11.10.2006 - 4 AZR 534/05)</p> <p>„Die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien gem. Lohngr. 2 Fallgr. 1 zu bewertende Tätigkeit muss so beschaffen sein, dass sie ohne eine eingehende und fachliche Einarbeitung nicht ausgeübt werden kann. Dabei bezieht sich das Merkmal „eingehend“ auf die Intensität und Tiefe der erforderlichen Belehrungen, das Merkmal „fachlich“ auf ihren sachlichen Gegenstand. Dementsprechend genügt zB die Notwendigkeit einer nur einfachen und schnellen Einweisung nicht, um die Tätigkeit als ausreichend schwierig für die Lohngr. 2 zu kennzeichnen. Ein möglicher Anhaltspunkt für die regelmäßige Dauer einer solchen Einarbeitung ergibt sich - ohne dass dies für den hier anzuwendenden BezTV unmittelbar maßgeblich wäre - aus der Protokollerklärung Nr. 4 Teil I der Anlage 1 zum Bezirkstarifvertrag Nr. 2 zum BMT-G II zwischen dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern und der Gewerkschaft ÖTV in der aktuell geltenden Fassung. Danach gehen die dortigen Tarifvertragsparteien bei einer wortgleichen Bestimmung der Lohngr. 2 davon aus, dass sich die Einarbeitungszeit „in der Regel ... auf etwa sechs Wochen erstrecken“ werde.“ (BAG 11.10.2006 - 4 AZR 534/05)</p> <p><u>Kommentierung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Merkmal nimmt Bezug auf die EG 2, so dass die Einarbeitungszeit über die in der EG 2 geforderte Einarbeitungszeit hinausgehen muss. • Maßgeblich für die Beurteilung des Zeitraums ist die objektiv notwendige Dauer der Einarbeitung in die auszuübenden Tätigkeiten. Individuelle Fähigkeiten oder Handicaps der Beschäftigten bleiben außer Betrachtung. • Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Tätigkeiten. • Das Merkmal „eingehend“ bezieht sich auf die Intensität und Tiefe der erforderlichen Einarbeitung. Die erforderliche Einarbeitung ist daher zeitlich intensiver und länger („eingehend“) als bei einfachen Tätigkeiten. Die Anlernphase kann mehrere Wochen (Beck-Kommentierung zur Entgeltordnung Bund: 4 bis 5 Wochen, BAG: „etwa sechs Wochen“) erfordern.
<p>EG 4 Fallgruppe 2</p>	<p>Schwierige Tätigkeiten (¹Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. ²Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das</p>	<p><u>Rechtsprechung</u></p> <p>Zum sehr ähnlichen Tätigkeitsmerkmal der VergGr VIII der früheren VergO (Anlage 1 a) zum BAT "schwierigere Tätigkeit" gab es nur wenig Rechtsprechung: „Schwierigere Tätigkeiten liegen gegenüber einfacheren Tätigkeiten dann vor, wenn die Tätigkeit den Einsatz qualifizierterer Fähigkeiten des Angestellten, gleich welcher Hinsicht, im Vergleich zu den einfacheren Arbeiten verlangt.“ (BAG 15.05.1968 - 4 AZR 366/67)</p> <p>"Schwierigere Tätigkeiten" im Sinne der VergGr. VIII BAT Fallgruppe 4 (sind) solche ..., die – ohne Rücksicht auf die allgemeine Bedeutung des Wortes "schwierig" –, gemessen an den "einfacheren Tätigkeiten" der VergGr. IX b BAT</p>

	<p>Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)</p>	<p>Fallgruppe 5, deswegen schwieriger sind, weil die Tätigkeit einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartige qualifiziertere Fähigkeiten erfordert, wobei die Klammerbeispiele zur gleichlautenden Fallgruppe 1 der VergGr. VIII BAT für Verwaltungsangestellte zum Vergleiche herangezogen werden können (...).“ (BAG 10.12.1975 - 4 AZR 41/75) <u>Kommentierung</u> Bei der EG 4 handelt es sich um Heraushebungsmerkmale aus der EG 3. Liegen die Voraussetzungen der EG 3 vor, muss für die Eingruppierung zusätzlich das Merkmal der schwierigen Tätigkeit erfüllt sein, dass jedoch unterhalb der Anforderungen „gründliche Fachkenntnisse“ liegen muss. Ausreichend für die Eingruppierung in die EG 4, Fallgruppe 2 ist, dass die auszuübenden Tätigkeiten in ihrer Schwierigkeit über eine eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung hinausreichen. Es handelt sich um nicht mehr ganz einfache Arbeiten, die zwar noch keine Fachkenntnisse, aber eine gewisse Vorbildung erfordern und die Anwendung allgemeiner Grundkenntnisse voraussetzen. Ein gewisses Maß an Überlegung ist erforderlich, die Tätigkeiten können nicht einfach nach Schema erledigt werden. Es handelt sich um eine Tätigkeit, die man aufgrund einer Einarbeitung ohne Fachausbildung sicher ausführen kann. Zeitlich ist von einer 2 bis 3monatigen Einarbeitungszeit auszugehen. Tätigkeiten können sein: Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung oder ständig wiederkehrende Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge.</p>
<p>EG 4, Fallgruppe 1 Zu einem Viertel EG 5 Fallgruppe 2 Mindestens die Hälfte</p>	<p>Gründliche Fachkenntnisse (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)</p>	<p><u>Rechtsprechung</u> „Das Eigenschaftswort "gründlich" wird „mit "den Dingen auf den Grund gehend, sorgfältig, gewissenhaft, peinlich genau, solide, gediegen und umfassend, ins einzelne gehend, auch die Feinheiten beachtend, tiefgehend, genau, sicher und zuverlässig" charakterisiert (vgl. Duden, Das große Wörterbuch der Deutschen Sprache, 1977, 1978 ...). Dem Rechtsbegriff „gründliche Fachkenntnisse“ kann eine qualitative oder quantitative Dimension zugemessen werden. „Damit sind "gründliche Fachkenntnisse" im tariflichen Sinne Fachkenntnisse von nicht unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art.“ (BAG 24.08.1983 - 4 AZR 32/81) „„Gründliche Fachkenntnisse" im Sinne der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b der Anlage 1a des BAT-O setzen nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen im Aufgabenkreis der oder des Angestellten voraus. Dabei sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art zu verlangen. "Vielseitige Fachkenntnisse" im tariflichen Sinne erfordern demgegenüber eine Erweiterung des Fachwissens seinem Umfang nach.“ (BAG 23.09.2009 - 4 AZR 308/08) „„Gründliche Fachkenntnisse“ setzen unter Berücksichtigung der auch hier heranzuziehenden Klammerdefinition zur VergGr. VII Fallgr. 1b BAT nähere Kenntnisse von ua. Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen des fraglichen Aufgabenkreises voraus. Die Fachkenntnisse müssen sich jedoch nicht</p>

		<p>notwendig auf Rechtsvorschriften beziehen, wie sich bereits aus dem Zusatz „usw.“ zu der Klammerdefinition zur VergGr. VII Fallgr. 1b BAT ergibt. So hat der Senat ua. historische, architekturhistorische und fremdsprachliche Fachkenntnisse als ausreichend angesehen (...).“ (BAG 21.03.2012 - 4 AZR 286/10)</p> <p><u>Kommentierung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzungen sind nähere Kenntnis von Rechtsvorschriften, näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. im Aufgabenkreis. • Zu den Fachkenntnissen sind alle diejenigen Kenntnisse zu rechnen, die erforderlich sind, die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erledigen. Im tariflichen Sinne sind Organisationsgeschick, Gewandtheit, besondere Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit keine Fachkenntnisse im tariflichen Sinne. • Die Fachkenntnisse müssen sich jedoch nicht notwendig auf Rechtsvorschriften beziehen. Die Tätigkeit erfordert spezifische, gefestigte fachliche Kenntnisse von nicht unerheblichen Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art, also z.B. von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Bestimmungen, sonstigen - etwa technischen, organisatorischen o.ä. - Sachzusammenhängen etc., die für die Aufgabenerledigung unerlässlich sind. • Die Aufgabe erfordert Kenntnisse, die es ermöglichen, den Normalfall in seinen verschiedenen Abwandlungen zu beurteilen und zu erledigen. • Es ist dabei unerheblich, wie die Beschäftigten die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse erworben haben, es können auch vermitteltes oder aufgrund der beruflichen Erfahrung auf dem Arbeitsgebiet gesammeltes oder sonst wie selbst erworbenes Erfahrungswissen sein. • Die „gründlichen Fachkenntnisse“ beziehen sich auf einen speziellen Sektor der Verwaltung, nicht aber auf die gesamte Verwaltung. • Maßgeblich ist allein, welche Kenntnisse ein Beschäftigter bei objektiver Betrachtung benötigt, um die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. • Jeweils zu beachten sind die Zeitanteile der „gründlichen Fachkenntnisse“ in den Arbeitsvorgängen in EG 4 Fallgruppe 1 von „einem Viertel“ und in EG 5 Fallgruppe 2 von 50% vH.
<p>EG 5 Fallgruppe 1</p>	<p>Erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit</p>	<p><u>Rechtsprechung</u> Urteile sind zurzeit nicht bekannt.</p> <p><u>Kommentierung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Fallgruppe 1 normiert eine abgeschlossene Berufsausbildung als Voraussetzung gemäß § 12 Abs. 2 Satz 6 (VKA) TVöD bzw. Ziffern 2 und 5 gem. den „Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen“ (Vorbemerkungen) zur Entgeltordnung (VKA) zum TVöD.

		<ul style="list-style-type: none"> • Mit der Vereinbarung dieser Fallgruppe haben die Tarifparteien festgelegt, dass die EG 5 die Basiseingruppierung für die Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung von drei Jahren und entsprechender Tätigkeit darstellt. • Die EG 5 Fallgruppe 1 ist die Ausgangsfallgruppe für darauf aufbauenden Entgeltgruppen 6, 7, 8 und 9a bzw. 9b mit einem zusätzlichen Heraushebungsmerkmal. Die Heraushebungsmerkmale beziehen sich auf diese Ausgangsfallgruppe. • Ob eine auszuübende Tätigkeit der jeweiligen Berufsausbildung entspricht, ist anhand der maßgeblichen Ausbildungsrahmenpläne und den „Profilen der beruflichen Handlungsfähigkeit“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (www.bibb.de) zu beurteilen. Die auszuübende Tätigkeit und die Inhalte des erlernten Berufes müssen sich im Wesentlichen decken. • Überschneiden sich die Tätigkeiten verschiedener Berufsbilder, ist nach Grundlage des § 12 Abs. 2 (VKA) TVöD entscheidend, dass mindestens 50 vH der Tätigkeiten sich einem Berufsbild zuordnen lassen.
EG 6	<p>Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse ¹Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ²Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)</p>	<p>Rechtsprechung „Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ (Vergütungsgruppe Vc BAT Fallgruppe 1b) erfordern gegenüber den "gründlichen Fachkenntnissen" eine Erweiterung der Fachkenntnisse dem Umfange, dh der Quantität nach. Dabei werden nicht Fachkenntnisse in einer bestimmten Zahl von Rechtsgebieten oder Fachgebieten verlangt. Auch Erfahrungswissen kann "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" begründen.“ (BAG 29.8.1984 - 4 AZR 338/82) „... ein Angestellter mit umfassenden Detailkenntnissen auf einem einzigen Rechtsgebiet oder sonstigen Fachgebiet (kann) eine erheblich höher zu bewertende Qualifikation aufweisen ... als ein Angestellter mit nur geringen oder durchschnittlichen Kenntnissen auf mehreren Fachgebieten. Nach dem eindeutig erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien kommt es aber für die Frage der "gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse" nicht auf die Zahl der Fachgebiete an, in denen der Angestellte Fachkenntnisse aufzuweisen hat, sondern auf den Umfang seiner Fachkenntnisse insgesamt. Deshalb sind auch ... zur Prüfung der vielseitigen Fachkenntnisse alle in Betracht kommenden Arbeitsvorgänge zusammen zu beurteilen.“ (BAG 29.8.1984 - 4 AZR 338/82) „Die Vielseitigkeit kann sich insbesondere aus der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen ergeben. Dabei werden nicht Fachkenntnisse in einer bestimmten Zahl von Rechtsgebieten oder Fachgebieten verlangt. Dazu kann auch Erfahrungswissen gehören, das der Angestellte für die ihm übertragene Tätigkeit benötigt (vgl. Senatsurteil vom 29. August 1984 - 4 AZR 338/82 - AP Nr. 94 zu §§ 22, 23 BAT 1975).“ „... die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse [müssen sich – d. A.] nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung oder des Betriebes zu beziehen. Sie brauchen sich auch nicht auf eine bestimmte Zahl von Rechtsgebieten oder Fachgebieten zu erstrecken. Dies könnte zu offensichtlich ungerechten Ergebnissen führen. Denn es ist ohne weiteres denkbar, daß ein Angestellter mit umfassenden Detailkenntnissen auf einem einzigen Rechtsgebiet oder</p>

		<p>sonstigen Fachgebiet eine erheblich höher zu bewertende Qualifikation aufweisen kann als ein Angestellter mit nur geringen oder durchschnittlichen Kenntnissen auf mehreren Fachgebieten. Aus dem eindeutig erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien kommt es aber für die Frage der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse nicht auf die Zahl der Fachgebiete an, in denen der Angestellte Fachkenntnisse aufzuweisen hat, sondern auf den Umfang der Fachkenntnisse insgesamt.“ (BAG 16.4.1997 4 AZR 350/95)</p> <p>„„Gründliche Fachkenntnisse“ setzen unter Berücksichtigung der auch hier heranzuziehenden Klammerdefinition zur VergGr. VII Fallgr. 1b BAT nähere Kenntnisse von ua. Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen des fraglichen Aufgabenkreises voraus. Die Fachkenntnisse müssen sich jedoch nicht notwendig auf Rechtsvorschriften beziehen, wie sich bereits aus dem Zusatz „usw.“ zu der Klammerdefinition zur VergGr. VII Fallgr. 1b BAT ergibt. So hat der Senat ua. historische, architekturhistorische und fremdsprachliche Fachkenntnisse als ausreichend angesehen (...). Es sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art zu verlangen. Vielseitige Fachkenntnisse erfordern demgegenüber eine Erweiterung des Fachwissens seinem Umfang nach. Dies kann sich beispielsweise aufgrund der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen oder der Verschiedenartigkeit der sich aus einem Fachgebiet stellenden Anforderungen ergeben (vgl. ua. BAG 10. Dezember 1997 - 4 AZR 221/96 - aaO). Denkbar ist zwar, dass sich der Wissensbereich nur auf ein einzelnes, abgegrenztes Teilgebiet beschränkt, in dem der Angestellte eingesetzt wird (...), jedoch reicht ein eng abgegrenztes Teilgebiet mit etwa nur routinemäßiger Bearbeitung nicht aus.“ (BAG 21.03.2012 - 4 AZR 286/10)</p> <p>„Der Unterschied zwischen dem Tätigkeitsmerkmal "gründliche Fachkenntnisse" (z. B. der VergGr. VII Fallgr. 1 a) und dem Tätigkeitsmerkmal "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" ist also ausschließlich quantitativ. Die Vielseitigkeit kann daher einmal aus der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen entnommen werden (...). Sie kann aber auch erfüllt sein, wenn ein Angestellter nur auf einem speziellen, schmalen Sachgebiet tätig wird (BAG Urteil vom 29. August 1984 - 4 AZR 338/82 - AP Nr. 94 zu §§ 22, 23 BAT 1975).“ (BAG 28.09.1994 - 4 AZR 542/93)</p> <p><u>Kommentierung</u></p> <p>Die Vielseitigkeit bezieht sich auf das vom Beschäftigten wahrzunehmende Teilaufgabengebiet in der Verwaltung. Der Begriff „vielseitig“ darf nicht am allgemeinen Sprachgebrauch orientiert ausgelegt sein. Das würde sonst bedeuten, dass vielseitige Fachkenntnisse nicht bei einzigen Fachgebieten angewandt werden können. Im Vergleich zum Tätigkeitsmerkmal „gründliche Fachkenntnisse“ erfordern „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ nur einen erweiterten quantitativen Umfang der Fachkenntnisse, die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind.</p> <p>Bei der Vielseitigkeit ist nicht auf eine Zahl insgesamt anzuwendender Rechtsvorschriften usw. abzustellen, sondern vielmehr auf den inhaltlichen Umfang der Fachkenntnisse insgesamt.</p>
--	--	---

		<p>Die Vielseitigkeit kann sich auf Mannigfaltigkeit und Unterschiedlichkeit von anzuwendenden Rechtsvorschriften, Verwaltungsvorschriften, Satzungen, Tarifnormen im Sinne von gründlichen Fachkenntnissen beziehen. Dies kann sich beispielsweise aufgrund der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen oder der Verschiedenartigkeit der sich aus einem Fachgebiet stellenden Anforderungen ergeben. Die vielseitigen Fachkenntnisse können bei mehreren Gebieten nur durchschnittlich oder gering sein.</p> <p>Eine systematische Verknüpfung von Fachkenntnissen verschiedener Gebiete ist nicht erforderlich.</p> <p>Das Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ kann aber auch erfüllt sein, wenn ein Beschäftigter lediglich in einem speziellen schmalen Fachgebiet tätig ist. Eine Tätigkeit, bei der nur relativ wenige Vorschriften anzuwenden sind, kann das geforderte Tätigkeitsmerkmal erfüllen.</p> <p>Für die Erfüllung der Eingruppierungsanforderungen reicht es aus, dass ausschließlich Erfahrungswissen auf mehreren Gebieten oder ggf. auch in einem abgrenzbaren Fachgebiet zur Tätigkeitsausübung erforderlich ist.</p> <p>Das Tätigkeitsmerkmal "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" gehört zu den Anforderungen, deren Erfüllung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann (§ 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD-VKA). Nach Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge ist daher gegebenenfalls eine zusammenfassende Betrachtung der Arbeitsvorgänge durchzuführen.</p>
<p>EG 7 mindestens ein Fünftel EG 8 mindestens ein Drittel EG 9a</p> <p>EG 9b FG 2</p>	<p>Selbstständige Leistungen (Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)</p>	<p>Rechtsprechung</p> <p>„Unter „selbstständige Leistungen“ wird „ein selbständiges Erarbeiten der Ergebnisse unter Entwicklung eigener geistiger Initiative [verstanden – d. A.]; lediglich leichte geistige Arbeit schließt selbständige Leistungen im tariflichen Sinne begrifflich aus (vgl. die Urteile des Senats vom 2. Dezember 1981 – 4 AZR 347/79 ...). Dabei sieht das Landesarbeitsgericht mit Recht als kennzeichnend für selbständige Leistungen im tariflichen Sinne - ohne Bindung an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe - einen wie auch immer gearteten Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung der Arbeitsergebnisse an.“ (BAG 14.8.1985 - 4 AZR 21/84)</p> <p>Das LAG hebt mit Recht hervor, dass „eine selbständige Arbeitsweise im allgemeinen sprachlichen Sinne, die gerade bei den gerichtlichen Geschäftsstellenverwaltern gefordert wird, mit selbständigen Leistungen im tariflichen Sinne nicht identisch ist. Unter zutreffender Differenzierung der einzelnen tariflichen Rechtsbegriffe weist das Landesarbeitsgericht weiter richtig darauf hin, daß Kenntnisse über den Verfahrensablauf und Erfahrungswissen den Fachkenntnissen zuzurechnen sind, aber begrifflich nichts mit selbständigen Leistungen zu tun haben, daß weiter zwar eine Vielzahl von Aufgaben für einen gerichtlichen Geschäftsstellenverwalter charakteristisch ist, für sich allein aber ebenfalls nicht die Annahme selbständiger Leistungen rechtfertigt, und daß es auch im Bereiche des Aktenumlaufes keine selbständigen Leistungen gibt, auch hier vielmehr der "richtige Weg" bis in alle Einzelheiten durch bindende Vorschriften vorgezeichnet ist, so daß auch hier für einen irgendwie gearteten Gestaltungsspielraum kein Raum bleibt.“ (BAG 14.8.1985 - 4 AZR 21/84)</p>

		<p>„Danach erfordern selbständige Leistungen ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Das Merkmal „selbständige Leistungen“ darf nicht mit dem Begriff „selbständig arbeiten“ verwechselt werden, worunter man eine Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung versteht. Eine selbständige Leistung im Tarifsinne ist dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit erbracht wird, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung erfordert (...). Kennzeichnend für selbständige Leistungen im tariflichen Sinne ist - ohne Bindung an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe - ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses (...). Vom Angestellten werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an dessen Überlegungsvermögen gestellt werden. Der Angestellte muss dabei unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen (...). Dass diese Abwägungsprozesse bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen können, steht nicht entgegen (...). Dieser Begriff der „selbständigen Leistungen“ wird in den VergGr. Vb (Fallgr. 1a), VergGr. VIb (Fallgr. 1a) sowie VergGr. Vc (Fallgr. 1a und 1b) BAT im gleichen Sinne verwendet (...). Zur Erfüllung der tariflichen Anforderungen ist es ausreichend, wenn selbständige Leistungen innerhalb des Arbeitsvorgangs in rechtlich erheblichem Ausmaß vorliegen. Nicht erforderlich ist es, dass innerhalb eines Arbeitsvorgangs selbständige Leistungen ihrerseits in dem von § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 und 4 BAT bestimmten Maß anfallen (...).“ (BAG 22.04.2009 - 4 AZR 166/08)</p> <p>„... selbständige Leistungen verlangten eine Gedankenarbeit, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung mit eigener EntschlieÙung enthält. Es müsse sich um das selbständige Erarbeiten eines Ergebnisses handeln, wobei eine eigene geistige Initiative zu fordern sei. Eine leichte geistige Arbeit genüge nicht.“ (BAG 24.08.1983 - 4 AZR 302/83)</p> <p>„Danach erfordern selbständige Leistungen ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Das Merkmal „selbständige Leistungen“ darf nicht mit dem Begriff „selbständig arbeiten“ verwechselt werden, worunter eine Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung zu verstehen ist. Eine selbständige Leistung im Tarifsinne ist dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit erbracht wird, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung erfordert. Kennzeichnend für selbständige Leistungen im tariflichen Sinne ist - ohne Bindung an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe - ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-,</p>
--	--	--

		<p>Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Es werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt werden. Dabei müssen für eine Entscheidung unterschiedliche Informationen verknüpft und untereinander abgewogen werden. Dass diese Abwägungsprozesse bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen können, steht nicht entgegen. (BAG 21.03.2012 - 4 AZR 286/10)</p> <p><u>Kommentierung</u></p> <p>Bei der Interpretation des Begriffs „selbstständige Leistungen“ müssen wir uns völlig von der Bedeutung des Begriffs im allgemeinen Sprachgebrauch lösen: es geht hier nicht um den Sachverhalt des „selbstständigen Arbeitens“, d.h. ohne direkte Aufsicht oder Lenkung durch Weisungen tätig sein, sondern um eine „Gedankenarbeit“, ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Sind der Arbeitsweg und das bei der Erledigung der Arbeitsvorgänge zu findende Arbeitsergebnis genau vorgeschrieben, dann ist dieses Tätigkeitsmerkmal nicht erfüllt.</p> <p>Die ständige BAG-Rechtsprechung führt aus, dass es sich bei „selbständigen Leistungen“ um eine Gedankenarbeit handeln muss, die hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere aber hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses eine eigene geistige Beurteilung und EntschlieÙung verlangt.</p> <p>Der Rahmen für die „selbstständige Leistung“ kann sich nur auf die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse beziehen.</p> <p>Vom Beschäftigten werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an dessen Überlegungsvermögen gestellt werden. Der Beschäftigte muss dabei unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen. Dass diese Abwägungsprozesse bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen können, steht nicht entgegen. Geistige Arbeit wird geleistet, wenn sich der Beschäftigte bei der Arbeit fragen muss: Wie geht es nun weiter? Worauf kommt es nun an? Was muss als nächstes geschehen?</p> <p>Auf mögliche Auswirkungen des Handelns kommt es bei der Beurteilung der „selbständigen Leistungen“ nicht an. Somit sind weder materielle noch ideelle Belange bedeutsam für die Bewertung.</p> <p>Dieses Merkmal erfordert zwingend eine eigenständige Entscheidungsfindung. Bei der Entscheidungsfindung wird eine gewisse Entscheidungsbefugnis über die in Betracht kommende Arbeitsmethode, den einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis sowie zugleich auch eine gewisse Eigenständigkeit des Aufgabenbereichs vorauszusetzen sein.</p> <p>Eine wiederholte Bearbeitung ähnlich gelagerter Fälle steht der Annahme selbstständiger Leistungen nicht entgegen.</p> <p>Selbstständige Leistungen erfordern auch keine schwierigen oder besonders schwierigen Arbeiten. Andererseits</p>
--	--	--

		<p>erfordern schwierige oder besonders schwierige Tätigkeiten immer selbstständige Leistungen. Die Verwendung von Formularen und Vordrucken stehen der Bewertung einer Tätigkeit als selbstständige Leistung nicht entgegen. Weiterhin ist es ohne Belang, ob der Beschäftigte lediglich „unterstützend“ oder „entscheidend“ tätig ist. Es hat keine Auswirkungen, wenn der Beschäftigte nicht unterschriftsberechtigt ist. Selbstständige Leistungen müssen kumulativ zu den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen hinzukommen. Das Zeitmaß des Tätigkeitsmerkmals „selbstständige Leistungen“ beträgt in der Entgeltgruppe 7 „mindestens zu einem Fünftel“, in der Entgeltgruppe 8 „mindestens zu einem Drittel“ und in der Entgeltgruppe 9a mindestens 50%. In der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 2 werden zusätzlich zum Zeitmaß von 50% noch „umfassende Fachkenntnisse“ verlangt.</p>
EG 9b Fallgruppe 1 Entgeltgruppen 9c, 10, 11 und 12	Abgeschlossene Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit	<p>Rechtsprechung Urteile sind zurzeit nicht bekannt.</p> <p>Kommentierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Fallgruppe 1 normiert eine Hochschulbildung als Voraussetzung gemäß § 12 Abs. 2 Satz 6 (VKA) TVöD bzw. Ziffern 2 und 4 gem. den „Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen“ (Vorbemerkungen) zur Entgeltordnung (VKA) zum TVöD. • Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG 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 o.Ä. – vorschreibt. • Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. • Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. • Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde. • Die EG 9b Fallgruppe 1 ist die Ausgangsfallgruppe für darauf aufbauenden Entgeltgruppen 9c, 10, 11 und

11. Die Heraushebungsmerkmale beziehen sich auf diese Ausgangsfallgruppe.		
EG 9b Fallgruppe 2	Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)	Rechtsprechung <p>„1. Nach der Neufassung der 1. Fallgruppe der VergGr. V b BAT durch den Tarifvertrag vom 10. 10. 1963 sind die Merkmale „gründlich“ und „umfassend“ nicht mehr, wie bisher, je für sich zu prüfen.</p> <p>2. Die vorgenannten beiden Merkmale müssen vielmehr insgesamt gegenüber den Merkmalen „gründlich“ und „vielseitig“ der VergGr. VI b, 1. Fallgruppe, eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach aufweisen.</p> <p>3. Der Umfang der Fachkenntnisse in VergGr. V b 1. Fallgruppe, ist nicht mehr an dem oder den in Betracht kommenden Gebieten der Verwaltung zu messen, wie dies in der bisherigen Rechtsprechung des Senats verlangt worden war. Nach dem TV vom 10. 10. 1963 ist vielmehr davon auszugehen, daß die Steigerung der Fachkenntnisse der Tiefe und der Breite nach nur an den in der VergGr. VI b geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen gemessen werden darf, die ihrerseits schon auf das Gebiet der Verwaltung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, bezogen werden.“ (BAG 8.11.1967 – 4 AZR 9/67)</p> <p>„Demgemäß prüft das Landesarbeitsgericht zunächst, ob die Tätigkeit des Klägers gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen i.S. der VergGr. V b BAT Fallgr. 1 a erfordert. Es geht hierbei von den zutreffenden Rechtsbegriffen aus, wenn es unter Hinweis auf den Klammerzusatz und die Senatsrechtsprechung ausführt, daß gründliche, umfassende Fachkenntnisse gegenüber den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen der niedrigeren Vergütungsgruppen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach erfordern, wobei sich die Tiefe der geforderten Fachkenntnisse auch aus dem Ausmaß ihrer Breite ergeben könne (vgl. BAG Urteil vom 19. März 1975 – 4 AZR 265/74 –, AP Nr. 85 zu §§ 22, 23 BAT, m.w.N.).“ (BAG 4.4.1984 – 4 AZR 95/82)</p> <p>"Die Begriffe "gründlich" und "umfassend" sind also nicht getrennt zu beurteilen. Vielmehr ist das Tätigkeitsmerkmal "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" den "gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen" zusammenfassend gegenüberzustellen und einheitlich zu bewerten. Nur wenn dann eine entsprechende Steigerung nach Tiefe und Breite, nach Qualität und Quantität, gegenüber dem Tätigkeitsmerkmal "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" festgestellt werden kann, ist das Tätigkeitsmerkmal "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" erfüllt (vgl. BAG Urteil vom 8. November 1967 - 4 AZR 9/67 - AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT). Umfassende Fachkenntnisse werden danach für einen Aufgabenkreis jedenfalls dann nicht benötigt, wenn dieser im Verhältnis zu dem Gesamtgebiet oder den Gebieten der beschäftigenden Verwaltung nur einen relativ geringen Ausschnitt darstellt.</p> <p>Außerdem hat der Kläger nicht dargelegt, daß und warum eine Steigerung der Tiefe und Breite, also nach Qualität und Quantität, gegenüber dem Tatbestandsmerkmal "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" vorliegen soll. Es bedurfte insoweit eines vergleichenden Vortrags (BAG Urteil vom 12. Juni 1996 - 4 AZR 1025/94 - AP Nr. 212 zu §§ 22, 23 BAT 1975).“ (BAG 10.12.1997 - 4 AZR 221/96)</p> <p>„Dabei verkennt die Revision, daß nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG AP Nr. 12 und 48 zu §§</p>

		<p>22, 23 BAT) gerade aus der Breite des für die Tätigkeit des Angestellten geforderten Fachwissens auch auf eine Vertiefung des Fachwissens rückgeschlossen werden kann und darf. Dazu führt das Landesarbeitsgericht zutreffend aus, daß sogar regelmäßig nur die Breite der notwendigen Fachkenntnisse eine sach- und tarifgerechte Prüfung ihrer Tiefe, d. h. ihrer Qualität, nach Maßgabe der tariflichen Tätigkeitsmerkmale ermöglicht (vgl. BAG AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT).“ (BAG 05.09.1973 - 4 AZR 509/72)</p> <p>Zu beachten ist, dass „der Kläger nicht nur isolierte und beschränkte Kenntnisse auf einzelnen Fachgebieten benötigt, sondern daß er zur Erfüllung seiner Aufgabe in der Lage sein muß, den Bezug unter den einzelnen Fachgebieten herzustellen, die charakteristischen Unterschiede der einzelnen gerichtlichen Verfahren herauszuarbeiten und entsprechende Fragen seiner Schüler zu beantworten. Zudem erteilt er seinen Unterricht unstreitig nicht rein theoretisch, sondern durch Anwendung des zu vermittelnden Lehrstoffes auf den "konkreten Fall".“ (BAG 05.09.1973 - 4 AZR 509/72)</p> <p>„Demgegenüber erfordern die Merkmale der VergGr. V b BAT Fallgruppe 1 "gründliche umfassende "Fachkenntnisse, womit, gemessen an den "gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen" der VergGruppen VI b und V c BAT jeweils Fallgruppe 1 eine Steigerung der Fachkenntnisse der Tiefe und Breite nach gefordert wird (...). Soweit hier noch überwiegend selbständige Leistungen zu erbringen sind, liegen diese bei der Klägerin offensichtlich schon deswegen vor, weil sie die anzuwendende graphische Technik jeweils selbst bestimmt und ihre Aufträge durchweg bis zu ihrer Beendigung eigenverantwortlich und nach eigenem fachlichen Ermessen durchführt. (BAG 26.09.1979 - 4 AZR 1008/77)</p> <p>"Das LAG führt aus, das Arbeitsgebiet des Kl. sei auf die Ausbildungsförderung beschränkt. Wenn hier auch die verschiedensten Fälle auftauchen, so seien sie doch immer dem BAföG zugewandt." Der Kl. werde regelmäßig mit der Kenntnis der Vorschriften selbst auskommen. Vertiefte Kenntnisse, die etwa durch Überlegungen im Rahmen einer kontroversen Literatur und Rechtsprechung gekennzeichnet seien, benötige er nicht. Mit dieser Begründung konnte das LAG das Erfordernis gründlicher, umfassender Fachkenntnisse für die Tätigkeit des Kl. verneinen." (BAG 24.08.1983 - 4 AZR 302/83)</p> <p><u>Kommentierung</u></p> <p>Das Tätigkeitsmerkmal „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ ist nur erfüllt, wenn das Volumen der anzuwendenden Fachkenntnisse gegenüber den „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ der Entgeltgruppen 6, 7, 8 und 9a deutlich gesteigert ist.</p> <p>In der Entgeltgruppe 9b wird nach dem erläuternden Klammerzusatz ausdrücklich eine Steigerung nicht nur der Breite (Umfang) sondern auch der Tiefe der einzusetzenden Fachkenntnisse für die auszuübende Tätigkeit</p>
--	--	---

		<p>gefordert.</p> <p>Zu diesem Merkmal sind nicht nur die Kenntnisse von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften zu verstehen, sondern auch alle die Kenntnisse eines Beschäftigten, um die übertragenden Aufgaben ordnungsgemäß erledigen zu können.</p> <p>Rechtsprechungskenntnisse sind zur Erfüllung des Merkmals nicht unbedingt erforderlich, die Kenntnis und Anwendung von Rechtsprechung bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass die Anforderungen des Merkmals erfüllt sein müssen, denn nicht jedes Gesetz ist gleich einfach oder gleich schwierig zu handhaben.</p> <p>Die Begriffe „gründlich“ und „umfassend“ sind zusammen zu beurteilen. Das Tätigkeitsmerkmal „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ ist den „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ zusammenfassend gegenüber zu stellen und einheitlich zu bewerten. Nur wenn dann eine entsprechende Steigerung nach Tiefe und Breite, nach Qualität und Quantität gegenüber dem Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ festgestellt werden kann, ist das Tätigkeitsmerkmal erfüllt.</p> <p>Umfassende Fachkenntnisse sind dann anzunehmen, wenn breites, dem quantitativen Umfang der Kenntnisse nach bedeutsames Wissen gefordert wird; aus der Breite des für die Tätigkeit des Angestellten geforderten Fachwissens kann und darf also auf die Vertiefung des Fachwissens rückgeschlossen werden.</p> <p>Notwendiges, vertieftes Wissen in Qualität und Quantität auf der Grundlage rechtlich schwieriger, komplizierter Aufgaben- und Informationsinhalte. Die Tätigkeit muss also dergestalt sein, dass sie nur bei stärkerem Eindringen in die hier maßgebenden Gesetze usw. erbracht werden kann. Die bloße Kenntnis der Vorschriften reicht nicht aus. Ein Fachwissen, das sich auf Gesetzestatbestände beschränkt, reicht für stärker analysierende, zur Entscheidung von Zweifelsfällen notwendige Denkvorgänge nicht aus. Beschäftigte müssen z.B. rechtliche Zusammenhänge erkennen und gerichtliche Entscheidungen in eigener Gedankenarbeit verwerten können. Stärker analysierende und verknüpfende, zur Entscheidung von Zweifelsfällen notwendige Gedankenleistungen sind für die Erledigung der auszuübenden Tätigkeit erforderlich.</p> <p>Eine Steigerung in der Breite (Quantität der Fachkenntnisse) ist dann gegeben, wenn ein nach dem Umfang der Kenntnisse bedeutendes Wissen eingesetzt werden muss.</p> <p>Ein Ausbildungsbezug ist in diesem Tätigkeitsmerkmal nicht verlangt.</p>
EG 9c	<p>Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit [Keine näheren Erläuterungen der Tarifparteien zu dem Tätigkeitsmerkmal.]</p>	<p>Rechtsprechung</p> <p>„Bei einer „besonders verantwortungsvollen Tätigkeit“ (...) kann Mitverantwortung ausreichend sein. Es wird auch nicht zwingend Verantwortung nach außen gefordert; vielmehr kann innerbehördliche Verantwortung bzw. Mitverantwortung genügen. Auch auf Fragen der Unterschriftsbefugnis kommt es dabei nicht entscheidend an.“ (BAG 14.12.1977 - 4 AZR 476/76)</p> <p>„In Vergütungsgruppe IIa BAT Fallgruppe 8 fordern die Tarifvertragsparteien als weitere Qualifizierung eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung des Angestellten. Dabei verstehen sie unter "Verantwortung" die</p>

		<p>Verpflichtung des Angestellten, dafür einstehen zu müssen, daß in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Dabei kann Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung unter einen Dezenten unschädlich sein.“ (BAG 29.01.1986 - 4 AZR 645/84)</p> <p>„Da die Tarifvertragsparteien - wie auch sonst in der Vergütungsordnung zum BAT - in den Merkmalen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a darauf verzichten, konkrete Gründe für die Verantwortung des Angestellten zu normieren, ist im Sinne der bisherigen Senatsrechtsprechung daran festzuhalten, daß Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung eines Angestellten unter Vorgesetzte unschädlich sein können und damit der Annahme der herausgehobenen Verantwortung nicht schlechthin entgegenstehen (...). Dafür spricht auch die Erwägung, daß in aller Regel Angestellte der VergGr. IV b BAT in der Behördenhierarchie irgendwelchen Vorgesetzten unterstehen, von deren Weisungen mehr oder weniger abhängig sind und je nach den Umständen ihre eigenen Arbeitsergebnisse diesen auch zur Überprüfung, Kontrolle oder Unterschrift vorzulegen verpflichtet sind. Diese den sachkundigen Tarifvertragsparteien und darüber hinaus allgemein bekannten Umstände sollen nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien jedenfalls der Annahme der besonderen Verantwortung im Sinne der Merkmale der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a nicht prinzipiell im Wege stehen.“ (BAG 29.01.1986 - 4 AZR 645/84)</p> <p>"Hier ist zunächst klarzustellen, dass die Tarifvertragsparteien eine gewichtige, beträchtliche Heraushebung fordern, weil sie ausdrücklich in den Merkmalen eine "besonders verantwortungsvolle Tätigkeit" verlangen." ...</p> <p>„Aus den in dem Urteil des Senats vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 - im einzelnen dargelegten Gründen ist im übrigen davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Rechtsbegriff der "Verantwortung" bzw. der "besonders verantwortlichen Tätigkeit", womit inhaltlich dasselbe gemeint ist, nicht auf die jeweilige zivilrechtliche oder strafrechtliche Verantwortlichkeit des Angestellten abstellen, auch nicht auf die sogenannte "politische Verantwortung". Vielmehr ist nach dem erkennbaren Sinn und Zweck der entsprechenden Tarifnormen (z.B. VergGr. II a BAT Fallgruppe 8, VergGr. III BAT Fallgruppe 1 a sowie wie vorliegend VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a) auf die Bedeutung des Wortes "Verantwortung" im allgemeinen Sprachgebrauch zurückzugreifen. Dieser versteht darunter die mit einer bestimmten Stellung oder Aufgabe verbundene Verantwortung, d. h. die Verpflichtung, der jeweiligen Stellung oder Aufgabe entsprechend dafür zu sorgen, daß innerhalb eines bestimmten Rahmens oder Lebensbereiches alles einen guten, sachgerechten Verlauf nimmt, was beispielsweise mit der entsprechenden Verantwortung von Eltern und Lehrern, aber auch Ärzten, Ingenieuren und Redakteuren erläutert wird (vgl. Meyers Enzykl. Lexikon, Deutsches Wörterbuch, Bd. 32, S. 2729). In diesem allgemeinen Sinne verstehen die Tarifvertragsparteien unter "Verantwortung" auch im Rahmen des zur Beurteilung stehenden Tarifmerkmals die Verpflichtung des Angestellten, dafür einstehen zu müssen, daß in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht,</p>
--	--	--

		<p>pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Diese Absicht der Tarifvertragsparteien wird in den Merkmalen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a deswegen besonders deutlich, weil sie darin von einer "besonders verantwortungsvollen Tätigkeit" sprechen und damit den Rechtsbegriff der Verantwortung ausdrücklich auf den konkreten Dienst- oder Arbeitsbereich beziehen. Dabei kann sich je nach der Lage des Einzelfalles die tariflich geforderte Verantwortung des Angestellten auf andere Mitarbeiter oder dritte Personen, Sachen, Arbeitsabläufe, zu gewinnende wissenschaftliche Resultate oder - wie etwa beim Einsatz von Computern - auf technische Zusammenhänge beziehen. Für das Vorliegen der tariflich geforderten Verantwortung kann auch der Umstand sprechen, daß die Tätigkeit des betreffenden Angestellten keiner weiteren oder nur einer lockeren Kontrolle oder Überprüfung unterliegt.“ (BAG 19.03.1986 - 4 AZR 642/84)</p> <p>„Zwar verwenden die Tarifvertragsparteien durchweg den Begriff der "Verantwortung" bzw. der "besonders verantwortungsvollen Tätigkeit" seiner rechtlichen Terminologie nach in gleicher Weise. Trotzdem sind Art und Inhalt der Verantwortung jeweils unterschiedlich danach, an welcher Stelle im Tarifgefüge die Tarifvertragsparteien die Heraushebung durch das Qualifikationsmerkmal der besonderen Verantwortung fordern. ... Da die Tarifvertragsparteien - wie auch sonst in der Vergütungsordnung zum BAT - in den Merkmalen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a (VKA) darauf verzichten, konkrete Gründe für die Verantwortung des Angestellten zu normieren, ist im Sinne der bisherigen Senatsrechtsprechung daran festzuhalten, daß Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung eines Angestellten unter Vorgesetzte unschädlich sein können und damit der Annahme der besonderen Verantwortung nicht schlechthin entgegenstehen.“ (BAG 16.04.1986 - 4 AZR 595/84)</p> <p><u>Kommentierung</u></p> <p>Zum Begriff der „Verantwortung“ selbst hatte das BAG zunächst in der Rechtsprechung die Auffassung vertreten, die Verantwortung könne sich beispielsweise aus den Auswirkungen der Tätigkeit im Behördenapparat, leitenden Funktionen, aber auch der besonderen Schwierigkeit einzelner Aufgaben ergeben, sofern daraus bedeutsame Auswirkungen auf die Belange des Dienstherrn oder die Allgemeinheit bzw. die Lebensverhältnisse Dritter herzuleiten seien. Entscheidend ist die Frage nach der Verpflichtung, in besonderer Weise für die Folgen eintreten zu müssen, die bei fehlerhaftem Handeln im zu verantwortenden Aufgabenbereich entstehen können - wobei der Gesichtspunkt möglicher (auch materieller) Schaden allein nicht maßgeblich ist, da sie je nach den Umständen bei jeder, auch nicht besonders verantwortungsvollen Tätigkeit entstehen können. Keine Kriterien sind nach der geänderten Rechtsprechung Auswirkungen auf besondere Belange des Dienstherrn, in der Behörde, hinein und auf die Lebensverhältnisse Dritter oder der Allgemeinheit (dies geschieht in Abgrenzung zum Anforderungsmerkmal der "Bedeutung" einer Tätigkeit). Angesichts des grundsätzlich für jedermann in gleicher Weise geltenden Strafrechts können die Tarifvertragsparteien die jeweilige strafrechtliche Verantwortung nicht gemeint haben. Offensichtlich meinen sie auch nicht die allgemeine zivilrechtliche Haftung, die ebenfalls in aller Regel für Betroffene gleich ist. Auch ein Vergleich mit der sogenannten "politischen Verantwortung", wie sie etwa</p>
--	--	--

		<p>hohe Wahlbeamte oder Minister trifft, scheidet ersichtlich aus.</p> <p>Bei der Prüfung, ob eine Tätigkeit „besonders verantwortungsvoll“ ist, sind folgende Kriterien zu prüfen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es ist festzustellen, ob und in welchem Ausmaß der Beschäftigte für seine auszuübende Tätigkeit die Verantwortung trägt. - Es ist zu fragen, welche Auswirkungen fehlerhaftes Handeln im Aufgabenbereich auf die ideellen oder materiellen Belange des Arbeitgebers bzw. auf die Lebensverhältnisse Dritter hat. - Eine weitere Verantwortung kann sich aus der Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen und anderen Gründen in der Verwaltung ergeben. <p>Bei dem Merkmal kommt es weder auf die Größe der Verwaltung noch auf die Zahl der unterstellten Beschäftigten, sondern auf die Qualität der auszuübenden Tätigkeit an.</p> <p>Bei der Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals ist nicht nur auf die richtige Abgrenzung nach unten sondern auch nach oben hin zu achten, denn das Tätigkeitsmerkmal „Bedeutung“ in der Entgeltgruppen 10 und 11 hat starke Berührungspunkte zum Tätigkeitsmerkmal der „Verantwortung“.</p> <p>Bei einer "besonders verantwortungsvollen Tätigkeit" kann Mitverantwortung ausreichend sein. Es wird auch nicht zwingend Verantwortung nach außen gefordert. Eine Innerbehördliche Verantwortung bzw. Mitverantwortung genügen. Auch auf die Fragen der Unterschriftsbefugnis kommt es dabei nicht entscheidend an. Dafür spricht die Erwägung, das in aller Regel Beschäftigte in der Behördenhierarchie irgendwelchen Vorgesetzten unterstehen und von deren Weisungen mehr oder weniger abhängig sind und ihre eigenen Arbeitsergebnisse mehr oder weniger der Überprüfung, Kontrolle oder der Unterschriftsbefugnis der Vorgesetzten unterliegen.</p>
<p>EG 10 mindestens ein Drittel, EG 11 50% EG 12, EG 14 Fallgruppe 1 mindestens ein Drittel, EG 15,</p>	<p>Besondere Schwierigkeit und Bedeutung [Keine näheren Erläuterungen der Tarifparteien zu dem Tätigkeitsmerkmal.]</p>	<p>Rechtsprechung</p> <p>"Die Merkmale der Verg.Gr. IVa BAT Fallgr. Ia (und 1 b) fordern (in unterschiedlichem Ausmaß) eine Hervorhebung aus Verg.Gr. IVb BAT Fallgr. Ia in zweifacher Weise. Einmal wird eine Heraushebung durch "besondere Schwierigkeit" der Tätigkeit gefordert und daneben eine solche durch ihre "Bedeutung". Indem die Tarifvertragsparteien hier nicht nur "Schwierigkeit" der Tätigkeit, sondern "besondere Schwierigkeit" verlangen, fordern sie damit ... eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung über die Anforderung der Verg.Gr. IVb BAT Fallgr. Ia hinaus. [...] Dagegen fehlt in den Tätigkeitsmerkmalen bei der Bedeutung der Tätigkeit das Adjektiv „besondere“. [...] Die Tarifvertragsparteien wiederholen auch an anderer Stelle ausdrücklich das Wort "besondere", wenn sie es auf das zweite Merkmal bezogen haben wollen ... " (BAG 19.03.1986 - 4 AZR 642/84)</p> <p>„Gegenüber dem Tätigkeitsmerkmal der VergGr. II a BAT Fallgruppe 1 a fordert das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. I b BAT Fallgruppe 1 a eine zweifache Qualifizierung, und zwar einmal "durch besondere Schwierigkeit" und außerdem durch eine entsprechende "Bedeutung" der Tätigkeit. Mit diesen beiden Begriffen werden zwei voneinander abgrenzbare Qualifikationen jeweils anderer Art gefordert. Die Schwierigkeit der Tätigkeit betrifft Anforderungen an das fachliche Können des Angestellten, die Bedeutung der Tätigkeit betrifft ihre Auswirkung.</p>

<p>Fallgruppe 1 50%</p>	<p>Hierbei müssen sich nach der Senatsrechtsprechung besonders schwierige Tätigkeiten im Sinne der VergGr. I b BAT Fallgruppe 1 a durch besonders herausgehobene und über die entsprechenden Erfordernisse der niedrigeren Fallgruppe herausragende fachliche Anforderungen hervorheben. Die Tätigkeit muß also höhere fachliche Anforderungen stellen, als sie normalerweise von einem Angestellten mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung gefordert werden können. Diese höheren fachlichen Anforderungen können zum Beispiel in der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, in Spezialkenntnissen oder außergewöhnlicher Erfahrung liegen (...). Demgegenüber kann sich die besondere Bedeutung der Tätigkeit beispielsweise aus der Größe des Aufgabenkreises, der außerordentlichen Bedeutung der zu bearbeitenden Materie sowie den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben (...). (BAG 06.06.1984 - 4 AZR 203/82)</p> <p><u>Zur Anforderung „besondere Schwierigkeit“:</u></p> <p>„Das Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit“ ist erfüllt, wenn sich die Tätigkeit angesichts der fachlichen Anforderungen in beträchtlicher, gewichtiger Weise gegenüber der VergGr. IVb Fallgr. 16 BAT/BL heraushebt. Das Tätigkeitsmerkmal bezieht sich nach der ständigen Rechtsprechung des Senats auf die fachliche Qualifikation des Angestellten (...). Verlangt wird ein Wissen und Können, das die Anforderungen der VergGr. IVb Fallgr. 16 BAT/BL in gewichtiger Weise übersteigt. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa Spezialkenntnissen. Dabei muss sich die Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben, so dass diese nicht etwa deswegen als besonders schwierig im Tarifsinne angesehen werden kann, weil sie unter belastenden Bedingungen geleistet werden muss. (BAG 25.02.2009 - 4 AZR 20/08)</p> <p>„Die Tätigkeit muß sich angesichts der fachlichen Anforderungen in beträchtlicher, gewichtiger Weise gegenüber der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA herausheben. Das Tätigkeitsmerkmal bezieht sich nach der ständigen Rechtsprechung des Senats auf die fachliche Qualifikation des Angestellten (z. B. Urteil vom 20. März 1991 - 4 AZR 471/90 - AP Nr. 156 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Verlangt wird ein Wissen und Können, das die Anforderungen der VergGr. IV b BAT/VKA in gewichtiger Weise übersteigt. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa Spezialkenntnissen. Dabei muß sich die Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben, so daß diese nicht etwa deswegen als besonders schwierig im Tarifsinne angesehen werden kann, weil sie unter belastenden Bedingungen geleistet werden muß.</p> <p>....Die Klägerin hat Aufgaben zu erfüllen, die mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen allein nicht mehr zu bewältigen sind, sondern ein beträchtlich gesteigertes fachliches Wissen und Können verlangen. Zur Vorbereitung des Frauenberichts und Frauenförderplans muß die Klägerin wissenschaftliche Literatur sichten, Forschungsergebnisse prüfen sowie Daten sammeln und erheben. Hierzu sind u. a. Kenntnisse über Statistik und</p>
---	--

		<p>die Methoden empirischer Sozialforschung notwendig. Weiterhin benötigt die Klägerin Grundkenntnisse in den Methoden verschiedener Wissenschaftsdisziplinen (Politikwissenschaften, Soziologie, Erziehungswissenschaften, Jura, Psychologie, Sprachwissenschaften), um sich in die Texte dieser Disziplinen schnell einarbeiten zu können. Von ihr werden Rechtskenntnisse aus den Bereichen Arbeitsrecht, Ehe- und Scheidungsrecht, Sozialhilferecht, Arbeitsförderungsrecht usw. erwartet. Für die Öffentlichkeitsarbeit, zu der es auch gehört, Pressemitteilungen zu erarbeiten und herauszugeben sowie konzeptionelle Vorüberlegungen zur Gestaltung von Informationsmaterial anzustellen, benötigt sie publizistische Kenntnisse.“ (BAG 20.09.1995 - 4 AZR 413/94)</p> <p>„(1) Die tarifliche Anforderung der besonderen Schwierigkeit einer Tätigkeit bezieht sich dabei auf die fachliche Qualifikation des Angestellten, also sein fachliches Können und seine fachliche Erfahrung. In der VergGr. IVa Fallgr. 1a BAT wird somit ein Wissen und Können verlangt, das die Anforderungen der VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT in gewichtiger Weise, dh. beträchtlich, übersteigt (BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 912/08 - Rn. 37 mwN).“ (BAG 09.12.2015 - 4 AZR 11/13)</p> <p><u>Zur Anforderung "Bedeutung":</u></p> <p>„Das Tätigkeitsmerkmal der „Bedeutung“ knüpft an die bestehende Bedeutung des Aufgabenkreises an, d. h. an die Größe des Aufgabengebietes, die Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder die Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich, die betroffenen Bürger oder die Allgemeinheit.“ (BAG 19.05.2010 - 4 AZR 912/08)</p> <p>"Es hat also, wie offenbar auch das Landesarbeitsgericht richtig annimmt, lediglich klarstellenden und erläuternden Charakter, wenn der Senat in seiner Rechtsprechung immer wieder darauf hingewiesen hat, daß sich die Bedeutung der Tätigkeit des Angestellten 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 nach der Erfahrung des Senats in der Vergangenheit in Eingruppierungsprozessen keine nennenswerte Bedeutung erlangt. Im übrigen geht der Senat davon aus, daß auch die Größe des Aufgabengebietes eines Angestellten der öffentlichen Verwaltung nachhaltige Auswirkungen bzw. rechtserhebliche Tragweite im besprochenen tariflichen Sinne haben kann, zumal wenn er Vorgesetztenfunktionen inne hat." (BAG 29.01.1986 - 4 AZR 465/84)</p> <p>Hinzu kommt „eine entsprechende "Bedeutung des Aufgabengebietes", die sich beispielsweise aus dessen Größe, der außerordentlichen Bedeutung der zu bearbeitenden Materie und den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben kann. Dabei wird jeweils eine gewichtige Heraushebung gefordert.“ (BAG 11.09.1985 - 4 AZR 141/84)</p> <p>„Eine ... Beschränkung auf bestimmte innerbehördliche Funktionen oder die Angehörigen von Ober- und Mittelbehörden ist jedoch weder dem Tarifwortlaut noch dem tariflichen Gesamtzusammenhang zu entnehmen.“ (BAG 11.09.1985 - 4 AZR 141/84)</p>
--	--	--

		<p>"Bei der Bedeutung des Aufgabengebietes (VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 a und Fallgruppe 1 b) knüpfen dagegen die Tarifvertragsparteien - anders als bei der Anforderung der Schwierigkeit - an die Auswirkungen der Tätigkeit an. Das entspricht dem allgemeinen Sprachgebrauch, wonach etwas "von Bedeutung" ist, wenn es von Belang oder großer Tragweite ist, wenn es gewichtige Nachwirkungen hat (...), wobei auch der Gesetzgeber den Begriff der "Bedeutung" häufig in gleicher Weise verwendet (...), ohne ihn selbst zu definieren. Entsprechend verfahren auch die Tarifvertragsparteien. Auch sie sehen davon ab, den Rechtsbegriff der "Bedeutung der Tätigkeit" 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 VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 a kommt es also lediglich darauf an, ob - gemessen an den Anforderungen der VergGr. IV b BAT Fallgruppe 1 a - die Auswirkungen bzw. die Tragweite der Tätigkeit des Angestellten - aus welchem Grund auch immer - deutlich wahrnehmbar bedeutungsvoller sind.“ (BAG 19.03.1986 - 4 AZR 642/84)</p> <p>„Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats genügt für die Bedeutung der Tätigkeit eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung. Diese muß sich auf die Auswirkungen der Tätigkeit beziehen und kann sich aus der Bedeutung oder der Größe des Aufgabengebietes sowie der Tragweite für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben (...).</p> <p>Das Landesarbeitsgericht führt hierzu aus, bereits die Zielsetzung der Tätigkeit, den Verfassungsauftrag des Art. 3 Abs. 2 GG zu verwirklichen, begründe die Bedeutung im Sinne der tariflichen Vorschriften. Die Klägerin wirke bei Entscheidungen mit, deren Auswirkungen für die Betroffenen unter Umständen erheblich seien, z. B. Personalentscheidungen, Ratsentscheidungen, Kindertagesstättenplanung und anderes.</p> <p>Die Tätigkeit der Klägerin ist von großer Tragweite für die Situation der Frauen in der Stadt L. Die Auswirkungen ihrer Arbeit erstrecken sich nicht nur auf die Frauen, die in der Stadtverwaltung beschäftigt sind oder sich dort um einen Arbeitsplatz bewerben, sondern auch auf sämtliche Einwohnerinnen der Stadt. Durch die Vorbereitung des Frauenberichts und Frauenförderplans beeinflusst sie die Tätigkeit der Stadtverwaltung in verschiedenen Bereichen, wie z. B. Personalpolitik und -planung, Verkehrsplanung, Erwachsenenbildung, Kindertagesstättenplanung usw. Darüber hinaus trägt die Klägerin nicht unerheblich zu dem äußeren Erscheinungsbild der Stadt bei, da Fragen der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Öffentlichkeit eine besondere Beachtung finden. Angesichts dessen hat die von der Klägerin zu leistende Öffentlichkeitsarbeit eine erhebliche Tragweite.“ (BAG 19.03.1986 - 4 AZR 642/84)</p> <p>„(2) Die weitere tarifliche Anforderung der Bedeutung knüpft an die bestehende Bedeutung des Aufgabenkreises an, dh. an die Größe des Aufgabengebiets, die Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder die Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich, die betroffenen Bürger oder die Allgemeinheit. Die Bedeutung muss - aufgrund ihres Gehalts als Heraushebungs-merkmal - zumindest zu einer deutlich wahrnehmbar gesteigerten</p>
--	--	---

		<p>Tätigkeitsanforderung gegenüber den voranstehenden Vergütungsgruppen führen (BAG 21. März 2012 - 4 AZR 292/10 - Rn. 22 mwN).“ (BAG 09.12.2015 - 4 AZR 11/13).</p> <p>Allein aus der Betrachtung der jeweiligen Tätigkeit sind noch keine Rückschlüsse darauf möglich, ob sie sich gegenüber derjenigen eines Angestellten der VergGr. Vb Fallgr. 1a BAT (EGO TVöD VKA = 9b Fallgr. 2 "Gründliche und umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen") oder der VergGr. IVb Fallgr. 1a BAT (EGO TVöD VKA = 9c "besonders verantwortungsvolle Tätigkeit") entsprechend den Qualifizierungsmerkmalen heraushebt und eine Eingruppierung in der VergGr. IVa Fallgr. 1a oder 1b BAT (EGO TVöD VKA = EG 10 oder 11 "Heraushebung mindestens zu einem Drittel oder mindestens zur Hälfte durch besonders schwierige Tätigkeiten und Bedeutung") begründet. Diese Wertung erfordert vielmehr einen Vergleich mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten, also den "Normaltätigkeiten", und setzt einen entsprechenden Tatsachenvortrag voraus. Die vorgetragenen Tatsachen müssen erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit hervorhebt und einen wertenden Vergleich mit dieser nicht unter das Hervorhebungsmerkmal fallenden Tätigkeit erlauben (st. Rspr., etwa BAG, Urteil vom 21. 3. 2012 – 4 AZR 292/10).</p> <p><u>Kommentierung</u></p> <p>Die tariflichen Merkmale "besondere Schwierigkeit" und " Bedeutung" bestehen nebeneinander. Beide Tarifmerkmale müssen geprüft werden, die Erfüllung nur eines Merkmals reicht nicht aus. Sie müssen kumulativ erfüllt sein.</p> <p>Das Adjektiv "besonders" bezieht sich nach ständiger Rechtsprechung des BAG lediglich auf die Anforderung der "besonderen Schwierigkeit" der Tätigkeit. Daher muss die „Bedeutung“ der Tätigkeit kein besonderes Maß haben, also nur merklich aber nicht gewichtig, beträchtlich herausgehoben sein.</p> <p>Von der geforderten "Bedeutung" der Tätigkeit ist dann auszugehen, wenn sie sich aus der Größe des Aufgabengebietes, der außergewöhnlichen Bedeutung der zu bearbeitenden Materie, v.a. den Auswirkungen der Tätigkeit auf Belange des Dienstherrn oder aber aus den Folgewirkungen für den innerdienstlichen Bereich, Lebensverhältnisse Dritter oder die Allgemeinheit ergibt - auch in finanzieller Hinsicht. Die „Bedeutung“ des Aufgabengebietes bezieht sich auf die Auswirkungen der Tätigkeit, also auf die Wirkung ab wie beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Größe des Aufgabengebietes - Tragweite der zu bearbeitenden Materie - Auswirkungen für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit. Zu nennen sind hier: Besonderheiten der Personalführung, finanzielle Verantwortung, richtungsweisende Bedeutung des Sachgebietes. <p>Dagegen setzt die Anforderung der „besonderen Schwierigkeit“ eine erhebliche Heraushebung über die in der in den Tätigkeitsmerkmalen der VergGen Vb und IVb bereits zugrunde gelegten Anforderungen umfassender</p>
--	--	---

		<p>Fachkenntnisse und selbständiger Leistungen voraus, betrifft also das fachliche Können und die fachlichen Erfahrungen des Beschäftigten. In dieser Entgeltgruppe wird somit ein Wissen und Können verlangt, das über die Anforderungen der Entgeltgruppe 9c hinausgeht.</p> <p>"Besondere Schwierigkeit" ist als Tätigkeitsmerkmal dann zu bejahen, wenn aufbauend auf dem Anforderungsmerkmal "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" zusätzliche, besondere Kenntnisse und Fähigkeiten für die Aufgabenbewältigung notwendig sind. Die können sich aus einer besonderen Breite des erforderlichen Wissens und Könnens, außergewöhnlichen Spezialkenntnissen oder besondere Erfahrungen ergeben. "Eine besondere schwierige Tätigkeit" liegt auch dann vor, wenn bei der Aufgabenerfüllung eine Materie so komplex ist, dass die Aufgabenerledigung nur durch die Analyse von Sachzusammenhängen bei einem hohen Abstraktionsgrad und derer systematischer Verknüpfung bewirkt werden kann.</p> <p>Die „besondere Schwierigkeit“ einer Tätigkeit kann durchaus damit begründet werden, dass an das Überlegungsvermögen eines Beschäftigten (z.B. bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe) hohe Anforderungen gestellt werden.</p> <p>Die „besondere Schwierigkeit“ muss sich direkt aus der zu bearbeitenden Materie ergeben. Die Erfüllung kann also nicht mit ungünstigen belastenden Arbeitsbedingungen z.B. Hektik, Stress – oder großen Arbeitsanfall begründet werden.</p> <p>Die „besondere Schwierigkeit“ der Tätigkeit kann sich daher auch aus der großen Zahl der anzuwendenden Vorschriften und ihrem häufigen Wechsel ergeben.</p> <p>Die häufig von Arbeitgebern und Kommentaren zu Unrecht bereits in dieses Tarifmerkmal hineingelegte Anforderung, wonach Grundsatz- oder Richtlinienentscheidungen ergehen müssten, ist vom BAG ausdrücklich als tarifwidrig übertrieben verworfen worden.</p> <p>Das Zeitmaß des Tätigkeitsmerkmals „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ beträgt in der Entgeltgruppe 10 „mindestens zu einem Drittel“ und in der Entgeltgruppe 11 mindestens 50%.</p> <p>In der Entgeltgruppe 12 werden zusätzlich zum Zeitmaß von 50% noch „das Maß der damit verbundenen Verantwortung“ verlangt.</p> <p>In der Entgeltgruppe 14 und 15 Fallgruppe 1 werden zusätzlich zum Zeitmaß von 50% noch weitere Tätigkeitsmerkmale verlangt.</p>
EG 12 EG 15 Fallgruppe 1	Maß der verbundenen Verantwortung [Keine näheren Erläuterungen der Tarifparteien zu dem Tätigkeitsmerkmal.]	Rechtsprechung „Die Tätigkeit muß sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der VergGr. I b BAT Fallgruppe 1 a herausheben. Damit fordern die Tarifvertragsparteien nach der Senatsrechtsprechung eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung, die diejenige beträchtlich übersteigt, die begriffsnotwendig schon die Merkmale der VergGr. I b BAT Fallgruppe 1 a fordern. Ihren Grund kann sie beispielsweise in den Auswirkungen

		<p>der Tätigkeit im Behördenapparat, in leitenden Funktionen, aber auch in der Besonderheit oder außergewöhnlichen Schwierigkeit einzelner Aufgaben haben, soweit daraus bedeutsame Auswirkungen auf die Belange des Dienstherrn, die Allgemeinheit oder die Lebensverhältnisse Dritter folgen können (...). Es ist nicht zu verkennen, daß diese abstrakte Umschreibung des Begriffs der besonderen Verantwortung im Sinne der VergGr. I a BAT sich mit den tariflichen Begriffen der besonderen Schwierigkeit und besonderen Bedeutung überschneiden kann. Hierbei kann - noch über die Argumentation des Landesarbeitsgerichts hinausgehend - davon ausgegangen werden, daß mit jeder Tätigkeit eines Angestellten - auch nach VergGr. X BAT - eine gewisse Verantwortung notwendigerweise verbunden ist. Erledigt nämlich ein Angestellter die ihm übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß, führt dies im allgemeinen zu Störungen des Betriebsablaufs. Dies schließt es aber nicht aus, dennoch die besondere Verantwortung einer Tätigkeit als Anforderung einer bestimmten Vergütungsgruppe zu normieren. Damit wird nämlich abstrakt bestimmt, daß die Verantwortung dieser Vergütungsgruppe die Verantwortung übersteigen muß, die die Merkmale der nächstniedrigeren Vergütungsgruppe insgesamt fordern. Die besondere Verantwortung der Tätigkeit in diesem Sinne kann daher nur mit Umständen begründet werden, die nicht schon zur Begründung der Merkmale der niedrigeren Vergütungsgruppe herangezogen wurden und damit "verbraucht" sind.“ (BAG 06.06.1984 - 4 AZR 203/82)</p> <p>"Hier fordern die Tarifvertragsparteien schon nach dem Tarifwortlaut nochmals eine erhebliche Heraushebung aus der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 b durch das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung. Schon nach dem Tarifwortlaut wird hier - ausgehend von der Basis der Anforderungen der VergGr. IV a BAT Fallgruppe 1 b - eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung gefordert, was auch im Hinblick darauf geboten ist, daß es sich bei der VergGr. III BAT Fallgruppe 1 a um eine Spitzengruppe mit herausgehobenem Charakter handelt.“ (BAG 16.04.1986 - 4 AZR 595/84)</p> <p>„Es handelt sich um eine Spitzengruppe des gehobenen Angestelltendienstes, die einer weiteren Steigerung nicht mehr zugänglich ist. Unter "Verantwortung" ist die Verpflichtung des Angestellten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, daß in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden (Senatsurteil vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 -, aa0). Zwar ist jeder Angestellte des öffentlichen Dienstes für seine Arbeit in einem allgemeinen Sinne verantwortlich. Eine solche allgemeine Verantwortlichkeit genügt jedoch nicht den Anforderungen der VergGr. III Fallgruppe 1 a BAT/VKA. Vielmehr muß es sich um ein Maß an Verantwortung handeln, das in der Position des gehobenen Angestelltendienstes nicht mehr nennenswert überboten werden kann. In Betracht kommt dies für Angestellte, die große Arbeitsbereiche zu leiten haben und damit für eine größere Anzahl ihnen unterstellter Mitarbeiter "verantwortlich" sind. Das geforderte Maß an Verantwortung kann auch bei Angestellten vorliegen, die fachliche oder organisatorische Konzepte für nachgeordnete Bereiche zu erstellen haben und insofern für die ordnungsgemäße Arbeit der nachgeordneten Bereiche die Verantwortung</p>
--	--	---

		<p>tragen.“ (BAG 20.09.1995 - 4 AZR 413/94)</p> <p>„Die ihr obliegende Verantwortung hat nicht einen solchen Umfang wie die eines Angestellten, der für die Arbeit mehrerer, ihm unterstellter Mitarbeiter einstehen muß. Auch mit der konzeptionellen Arbeit der Klägerin ist nicht eine Verantwortung verbunden, wie sie tariflich gefordert ist. Die von ihr erstellten Konzepte sind für andere Verwaltungsbereiche nicht verbindlich. Insofern übernimmt sie keine Verantwortung für die Arbeit anderer Abteilungen der Stadtverwaltung. Auch die anderen, in der Arbeitsplatzbeschreibung aufgeführten Tätigkeiten lassen nicht den Schluß auf das tariflich geforderte Maß an Verantwortung zu. Die Beratung von Bürgerinnen und Bürger in Gleichstellungs-/Frauenfragen, die Unterstützung von Frauenprojekten/-verbänden, die Kontaktpflege, die Prüfung von Rats- und Ausschußvorlagen usw. kann hinsichtlich der Verantwortung nicht mit der Beaufsichtigung und Leitung größerer Abteilungen gleichgesetzt werden.“ (BAG 20.09.1995 - 4 AZR 413/94)</p> <p><u>Kommentierung</u></p> <p>In der Entgeltgruppe 12 tritt als weiteres Tätigkeitsmerkmal das nochmals "herausgehobene Maß der Verantwortung" hinzu. Dabei ist zu bedenken, welches Maß an Verantwortung üblicherweise bereits Beschäftigte der Entgeltgruppe 9c zu tragen haben, die Arbeitsvorgänge verrichten, die ohnehin "besonders verantwortungsvoll" bzw. einer Hochschulbildung oder einer wissenschaftlichen Hochschulbildung entsprechen und zudem von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung sind. Die in diesen Anforderungen enthaltene Verantwortung muss "erheblich" übertroffen werden. Insbesondere muss eine Steigerung gegenüber der Anforderung "besonders verantwortungsvolle Tätigkeit" nachgewiesen werden. In der Rechtsprechung stellt das BAG daher darauf ab, dass es hierbei um die Bewertung von besonders herausragenden Spitzenstellungen im gehobenen bzw. höheren Dienst geht.</p> <p>Das Tätigkeitsmerkmal erfüllen beispielweise Beschäftigte, die große Arbeitsbereiche bei Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen mit qualifizierten Gruppenleitern leiten oder besonders schwierige Grundsatzfragen bei der Lösung von Fragen mit richtungsweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit bearbeiten.</p>
<p>EG 13</p> <p>EG 14 Fallgruppe 1 bzw. 3</p> <p>EG 15 Fallgruppe</p>	<p>Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit</p>	<p><u>Rechtsprechung</u></p> <p>Entscheidungen sind dazu nicht bekannt.</p> <p><u>Kommentierung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Fallgruppe 1 normiert eine Hochschulbildung als Voraussetzung gemäß § 12 Abs. 2 Satz 6 (VKA) TVöD bzw. Ziffern 2 und 3 gem. den „Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen“ (Vorbemerkungen) zur Entgeltordnung (VKA) zum TVöD. • Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer Universität, Technischen Hochschule, Pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder einer

<p>pe 1 bzw. 3</p>		<p>anderen nach Landesrecht anerkannten Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, 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 acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. • Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. • Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. • Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde. • Die EG 13 Fallgruppe 1 ist die Ausgangsfallgruppe für darauf aufbauenden Entgeltgruppen 14 Fallgruppe 1 bzw. 3 bzw Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1 und 3. Die Heraushebungsmerkmale beziehen sich auf diese Ausgangsfallgruppe.
<p>EG 14 Fallgruppe 1</p>	<p>[Keine näheren Erläuterungen der Tarifparteien zu dem Tätigkeitsmerkmal.]</p>	<p>Rechtsprechung Entscheidungen sind dazu nicht bekannt.</p> <p>Kommentierung Aus der Formulierung muss geschlossen werden, dass es besonders schwierigen Aufgaben bedarf bevor überhaupt die Erbringung hochwertiger Leistungen erfolgen kann. Eine nochmalige Heraushebung durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung. Die Aufgaben müssen beträchtlich, gewichtig aus der Entgeltgruppe 13 herausheben und wesentliche höhere fachliche Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte stellen (schwierige Aufgaben). „Hochwertige Leistungen“ bauen auf die „schwierigen Aufgaben“ auf. Dem Adjektiv „hochwertig“ werden die</p>

		<p>Bedeutungen „von großem Wert“, „wertvoll“, „gehaltvoll“ zugewiesen. Hochwertige Leistungen bedeuten, dass eine ganz besondere wissenschaftliche Qualifikation für die ordnungsgemäße Erledigung erforderlich sein muss. Es wird bei diesem Merkmal nicht auf die persönlichen Eigenschaften oder Leistungen, besonderen Einsatz eines Beschäftigten abgestellt. Vielmehr kommt es auf die Anforderungen aus der übertragenen Tätigkeiten an. Die Aufgaben müssen über solche nur routinemäßiger Art hinausgehen. Es bedarf schon einer herausgehobenen wissenschaftlichen Qualifikation. Es sind Tätigkeiten zu erbringen, die herausgehobene (akademische) Anforderungen an die Beschäftigten stellen:</p> <ul style="list-style-type: none">- besonderes Spezialgebiet,- interdisziplinäre Tätigkeiten,- selbstständige und verantwortliche Bearbeitung schwieriger Forschungsaufgaben.
--	--	---