

**Rundschreiben des HMdIU S zur Durchführung der Anlage A
zum TV-H (Entgeltordnung)**

Stand: April 2020

Lfd. Nr.	RdSchr. vom ...	Aktenzeichen	Betreff
01.	03.6.2017	I 43 – P 2000 A – 113 –	Durchführungshinweise zur Eingruppierung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Hessen nach der Entgeltordnung
02.	18.12.2019	I 46 – P 2515 A – 02 – 18/007	Durchführungshinweise zur Entzerrung der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b
03.	9.1.2020	I 46 – P 2515 A – 02 – 18/007	Durchführungshinweise zu § 38b TV-H
04.	11.2.2020	I 44 – P 2515 A – 02 – 18/007	Durchführungshinweise zur Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zum 1. Februar 2020 (§ 38c TV-H)

**Eingruppierung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des
Landes Hessen nach der Entgeltordnung;
Durchführungshinweise**

Rundschreiben des HMdIU vom 3.6.2017 – I 43 – P 2000 A – 113 –
(Stanz. S. 618)

I.

Mit Inkrafttreten des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-H vom 10. Oktober 2014 werden mit den bisher nicht besetzten §§ 12 und 13 TV-H die für den Geltungsbereich des TV-H neuen zentralen Eingruppierungsgrundsätze geregelt. Inhaltlich entsprechen sie den früheren Regelungen der §§ 22 und 23 BAT.

Insbesondere der Grundsatz der Tarifautomatik gilt unverändert. Die Eingruppierung ergibt sich – ohne dass ein weiterer Akt des Arbeitgebers erforderlich wäre – weiterhin unmittelbar aus der nicht nur vorübergehend auszuübenden, d. h. der vom Arbeitgeber übertragenen Tätigkeit (§ 12 Abs. 1 Satz 3 TV-H).

II.

1. Eingruppierung in eine Entgeltgruppe

1.1 Grundsatz

Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage A zum TV-H (Entgeltordnung). Nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TV-H erhalten Beschäftigte Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind. Die Regelungen zur Eingruppierung ergeben sich abschließend aus § 12 Abs. 1 TV-H. Sie entsprechen inhaltlich den Vorgängerregelungen für die Eingruppierung von Angestellten nach § 22 Abs. 2 BAT. Daher können bei Eingruppierungen weiterhin die bisherigen Auslegungs- und Rechtsprechungsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu der Vorgängervorschrift herangezogen werden. Nachfolgend werden die Grundzüge der Eingruppierung nach § 12 Abs. 1 TV-H dargestellt.

Die Regelungen zur Eingruppierung nach § 12 TV-H gelten seit dem Inkrafttreten der Vorschrift am 1. Juli 2014 – Besonderheiten für Eingruppierungen aus Anlass einer Einstellung in der Zeit vom 1. Juli bis 31. Oktober 2014 (Abschn. D der Durchführungshinweise zur Entgeltordnung vom 18. Februar 2015 – I 44 P 2105 A – 001 –) – für alle unter den Geltungsbereich des TV-H fallenden Beschäftigten, also auch für Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten. Körperlich/hand-

werklich geprägte Tätigkeiten sind solche, die bei Weitergeltung des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb von einem Tätigkeitsmerkmal der Anlage 1 des Tarifvertrags über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen-TdL) erfasst würden. In der Protokollerklärung zu Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, dass in Teil III nur Beschäftigte eingruppiert sind, die bei Fortgeltung des alten Rechts im Lohngruppenverzeichnis des MTArb eingereiht gewesen wären.

1.2 Arbeitsvorgänge, Anforderungen, Tätigkeitsmerkmale, Funktionsmerkmale

Nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TV-H sind Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen (§ 12 Abs. 1 Satz 4 TV-H).

Für die Bewertung der auszuübenden Tätigkeiten und damit für die Eingruppierung der Beschäftigten ist daher die Bildung von Arbeitsvorgängen entscheidend. Arbeitsvorgänge sind in der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 Abs. 1 TV-H ohne materielle Änderungen wie in der Vorgängervorschrift (Protokollnotiz zu § 22 Abs. 2 BAT) definiert. Demnach sind Arbeitsvorgänge Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis von Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Lediglich die in dem Klammerzusatz der Protokollerklärung genannten Beispiele für Arbeitsvorgänge sind geringfügig ergänzt bzw. aktualisiert worden.

Entscheidend ist das tatsächlich abgrenzbare Arbeitsergebnis. Dafür sind sämtliche zu diesem Ergebnis führenden Einzeltätigkeiten und Zusammenhangstätigkeiten zusammenzufassen. Wiederkehrende, gleichartige und gleichwertige Tätigkeiten können dabei zusammengefasst werden, solche mit unterschiedlicher Wertigkeit jedoch nicht. So bildet z. B. bei der Bearbeitung von Anträgen und Widersprüchen nicht jeder einzelne Antrag bzw. Widerspruch bereits einen Arbeitsvorgang. Die bisherigen Auslegungs- und Rechtsprechungsgrundsätze zum Arbeitsvorgang können weiterhin angewendet werden.

Die Bildung von Arbeitsvorgängen ist zwingende Voraussetzung für die Bewertung der Tätigkeiten von Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz. Dabei ist für jeden Arbeitsvorgang der zeitliche Anteil an der Gesamttätigkeit festzustellen und auszuweisen.

Unter „Tätigkeitsmerkmal“ sind die einzelnen Fallgruppen einer Entgeltgruppe, die jeweils mit arabischen Ziffern nummeriert sind, zu verstehen. Gibt es bei einer Entgeltgruppe in einem Teil, Abschnitt oder Unterabschnitt nur eine Fallgruppe, ist diese das „Tätigkeitsmerkmal“; dann allerdings ohne Nummerierung (z. B. EG 8 des Teils I oder EG 7 des Teils II Abschn. 21 Unterabschn. 2 der Entgeltordnung).

Unter einer „Anforderung“ sind die einzelnen Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals, wie z. B. „Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit“ (personenbezogene Anforderung) oder „Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert“ (tätigkeitsbezogene 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. Für die Zuordnung der Arbeitsvorgänge zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung spielt die Qualität der Aufgabenerledigung (gute oder schlechte Ausübung der Tätigkeit) keine Rolle.

Die Entgeltordnung enthält auch sogenannte „Funktionsmerkmale“. Bei einem Funktionsmerkmal werden unter Verwendung einer Beschäftigungs- oder Berufsbezeichnung typische Aufgaben und Tätigkeiten zusammengefasst (z. B. Arzt oder Hausmeister in Teil II Abschn. 2 Unterabschn. 2/Teil III Abschn. 2 Unterabschn. 3 der Entgeltordnung). Das hat zur Folge, dass die gesamte Tätigkeit der einzelnen Beschäftigten in dieser Funktion als einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten ist. Bei diesen Tätigkeitsmerkmalen wurde durch ihre Zuordnung zu einer Entgeltgruppe bereits eine abschließende Wertung durch die Tarifvertragsparteien vorgenommen; ob darüber hinaus auch allgemeine Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind, ist nicht mehr zu prüfen.

1.3 Bewertung von Arbeitsvorgängen, Zuordnung zu einer Entgeltgruppe und das sog. Aufspaltungsverbot

Nach § 12 Abs. 1 Satz 4 TV-H ist für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe entscheidend, dass Arbeitsvorgänge für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Das bedeutet, dass jeder Arbeitsvorgang einzeln zu bewerten, unter die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals zu subsumieren und diesem Tätigkeitsmerkmal zuzuordnen ist. Dabei ist

wiederum jede einzelne Anforderung des jeweiligen Tätigkeitsmerkmals für sich zu prüfen und festzustellen, ob diese Anforderung durch die im Rahmen des jeweiligen Arbeitsvorgangs auszuübende Tätigkeit der einzelnen Beschäftigten erfüllt wird oder nicht.

Aufgrund des „Aufspaltungsverbots“ (Protokollerklärung Nr. 1 Satz 2 zu § 12 Abs. 1 TV-H) ist jeder einzelne Arbeitsvorgang als solcher zu bewerten und darf daher hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

Das bedeutet, dass Anforderungen, die innerhalb eines Arbeitsvorgangs erfüllt werden, stets für den gesamten Arbeitsvorgang gelten. Unterhälftige Zeitanforderungen in einem Tätigkeitsmerkmal, wie z. B. zu einem Drittel selbstständige Leistungen, können in einzelnen Arbeitsvorgängen nicht vorkommen, sondern können sich erst aus der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge ergeben. Die unterhälftige Zeitangabe in einzelnen Tätigkeitsmerkmalen bezieht sich nur auf die Gesamttätigkeit und nicht auf den einzelnen Arbeitsvorgang. Arbeitsvorgänge sind bei ihrer Zuordnung zu einer Entgeltgruppe also immer so zu behandeln, als lägen die erfüllten Anforderungen zu 100 Prozent in dem Arbeitsvorgang vor.

Bei der Prüfung, welches Tätigkeitsmerkmal von dem Arbeitsvorgang erfüllt wird, ist die Vorbemerkung Nr. 1 zu allen Teilen der Entgeltordnung zu beachten. Demnach sind besondere Tätigkeitsmerkmale vorrangig gegenüber den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Spezialitätsgrundsatz). Ist z. B. ein spezielles Tätigkeitsmerkmal aus Teil II Abschnitt 12 Unterabschnitt 1 der Entgeltordnung erfüllt, ist damit die Zuordnung des Arbeitsvorgangs zu diesem Abschnitt/Unterabschnitt abschließend. Eine Anwendung der Tätigkeitsmerkmale aus Teil I der Entgeltordnung ist nach Maßgabe des Spezialitätsgrundsatzes nach der Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 2 Satz 1 und 2 zu allen Teilen der Entgeltordnung dann ausgeschlossen.

1.4 Bewertung von sog. Mischtätigkeiten

Die Zuordnung von Arbeitsvorgängen zu Tätigkeitsmerkmalen kann dazu führen, dass diese zu unterschiedlichen Entgeltgruppen gehören und keine dieser Zeitanteile der auszuübenden Tätigkeit mindestens 50 Prozent der regelmäßig zu leistenden Arbeitszeit beträgt (Mischtätigkeiten). Für die Bewertung dieser „Mischtätigkeiten“ gelten die Eingruppierungsgrundsätze, die sich aus § 12 Abs. 1 TV-H ergeben und die hierzu ergangene umfangreiche und ständige Rechtsprechung des BAG zu der inhaltsgleichen Vorgängerregelung des § 22 Abs. 2 BAT. Bei der Bewertung von „Mischtätigkeiten“ schließen sich der Bildung von Arbeitsvor-

gängen und deren Einzelbewertung die folgenden vier ggf. fünf Prüfungsschritte an:

1. Prüfung des Hälftigkeitsgrundsatzes
2. Prüfung der Anforderungen der einzelnen Arbeitsvorgänge
3. Entgeltgruppenbetrachtung
4. Gesamtbewertung des Arbeitsplatzes
5. ggf. Prüfung der persönlichen Voraussetzungen

1.4.1 Prüfung des Hälftigkeitsgrundsatzes

In einem ersten Schritt ist festzustellen, ob Arbeitsvorgänge vorliegen, die mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 50 Prozent Tätigkeitsmerkmale innerhalb derselben kleinsten Gliederungseinheit der Entgeltordnung erfüllen (siehe Nr. 1.2). Dieselbe kleinste Gliederungseinheit ist derselbe Teil, Abschnitt oder Unterabschnitt der Entgeltordnung.

Ist diese Frage zu bejahen, hat die Prüfung der Anforderungen der einzelnen Arbeitsvorgänge zu erfolgen (siehe Nr. 1.4.2). Andernfalls erfolgt unmittelbar die Entgeltgruppenbetrachtung (siehe Nr. 1.4.3)

1.4.2 Prüfung der Anforderungen der einzelnen Arbeitsvorgänge (Anforderungsbetrachtung)

Bei der Betrachtung der Anforderungen der einzelnen Arbeitsvorgänge im Rahmen der Bewertung von sog. Mischtätigkeiten ist zu unterscheiden zwischen

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

zu a) Zusammenfassende Beurteilung einer Anforderung auf Grundlage mehrerer Arbeitsvorgänge

Nachdem die einzelnen Arbeitsvorgänge jeweils einem Tätigkeitsmerkmal zugeordnet wurden, schließt sich die zusammenfassende Beurteilung einer Anforderung bei verschiedenen Arbeitsvorgängen derselben Gliederungseinheit an. Dabei ist zu prüfen, ob mehrere Arbeitsvorgänge durch eine zusammenfassende Bewertung der von ihnen erfüllten Anforderungen, insbesondere in quantitativer, aber auch qualitativer Hinsicht möglicherweise auch die Anforderungen

des nächsthöheren Tätigkeitsmerkmals derselben Gliederungseinheit erfüllen.

Dies folgt aus § 12 Abs. 1 Satz 5 TV-H: „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. 1 Satz 4 TV-H anzusehen, wonach der einzelne Arbeitsvorgang an sich die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen muss; sie gilt nur für die Prüfung solcher Anforderungen, deren Erfüllung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden kann.

Es lässt sich nicht abstrakt festlegen, welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit unbestimmte Rechtsbegriffe – die in einigen Gliederungseinheiten als Anforderung vereinbart sind – einer zusammenfassenden Beurteilung zugänglich sind. Allerdings werden in ständiger Rechtsprechung Anforderungen anerkannt, bei denen im Regelfall eine zusammenfassende Beurteilung möglich ist. Die nachfolgende Übersicht enthält Beispiele von Anforderungen der Entgeltordnung, für die dieses Vorgehen in Frage kommt; bei denen also durch eine zusammenfassende Beurteilung der von mehreren Arbeitsvorgängen erfüllten Anforderungen die Anforderung einer höheren Entgeltgruppe derselben Gliederungseinheit erfüllt werden könnte:

Anforderung	kann sich ergeben aus
gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	mehreren Arbeitsvorgängen, die jeweils für sich gründliche Fachkenntnisse erfordern und auf unterschiedlichen Fach- und/oder Rechtsgebieten auszuüben sind.
hochwertige Leistungen	der Summierung aller bei den einzelnen Beschäftigten anfallenden Arbeitsvorgänge.
besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit	der Zusammenfassung verschiedener Arbeitsvorgänge darunter liegender Entgeltgruppen, wobei dies lediglich die besondere Bedeutung dokumentieren kann, wohingegen die besondere Schwierigkeit sich im Allgemeinen nur aus den einzelnen Arbeitsvorgängen selbst ergeben kann.

Anforderung	kann sich ergeben aus
besonderes Maß der Verantwortung	der Summierung aller bei den einzelnen Beschäftigten anfallenden Arbeitsvorgänge.
Leitung einer größeren Organisationseinheit	Leitung mehrerer kleinerer Organisationseinheiten, die zusammengenommen dem Umfang einer größeren Organisationseinheit entsprechen.

Die zusammenfassende Beurteilung kommt nicht bei allen Anforderungen in Betracht. Die Anforderung „selbstständige Leistungen“ beispielsweise kann aus der Natur der Sache heraus nicht Gegenstand einer solchen zusammenfassenden Beurteilung sein. Diese ist stets nur innerhalb eines Arbeitsvorgangs erfüllbar und lässt sich nicht aus anderen erfüllten Anforderungen begründen.

Die zusammenfassende Beurteilung ist ausschließlich innerhalb derselben Gliederungseinheit der Entgeltordnung zulässig. Sie kommt demnach beispielsweise nicht in Betracht, wenn einzelne Arbeitsvorgänge allgemeine Tätigkeitsmerkmale aus Teil I und andere spezielle Tätigkeitsmerkmale aus Teil II der Entgeltordnung erfüllen.

Beispiel 1:

Nr.	Arbeitsvorgang	Tätigkeitsmerkmale	Anteil in Prozent	Teil/Abschnitt	EG/Fg
1	Bürosachbearbeitung Rechtsbereich 1	gründliche Fachkenntnisse	30 %	Teil I	5
2	Buchhaltung	gründliche Fachkenntnisse	25 %	Teil I	5
3	Außendienst Rechtsbereich 2	gründliche Fachkenntnisse	45 %	Teil I	5

Bewertung: EG 6

Begründung:

1. Es liegen zu 100 Prozent Arbeitsvorgänge des Teils I der Entgeltordnung vor.
2. Jeder der drei Arbeitsvorgänge erfüllt (für sich) „nur“ das Tätigkeitsmerkmal der EG 5, die als Anforderung unter anderem „gründliche Fachkenntnisse“ vorsieht. Dieses Tätigkeitsmerkmal liegt demnach zu insgesamt 100 Prozent vor. Durch eine zusammenfassende Beurteilung ergibt sich aber eine Bewertung nach EG 6, weil die Tätigkeiten

gründliche Fachkenntnisse in unterschiedlichen Rechtsgebieten voraussetzen, sodass in quantitativer Hinsicht eine Erweiterung der Fachkenntnisse zu „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ vorliegt.

zu b) Gesamtbetrachtung durch Addition von Zeitanteilen einzelner Anforderungen

Die Gesamtbetrachtung folgt aus § 12 Abs. 1 Satz 4 TV-H: „Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.“ Die Gesamtbetrachtung dient der Feststellung, inwieweit die Anforderungen mehrerer Arbeitsvorgänge zusammen genommen das geforderte zeitliche Maß von mindestens 50 Prozent an der gesamten Tätigkeit einer oder eines Beschäftigten erfüllen. Dies ist insbesondere bei Arbeitsplätzen mit mehreren verschiedenen Arbeitsvorgängen von Bedeutung, da oft nur durch die Addition der jeweiligen Zeitanteile die Erfüllung eines Tätigkeitsmerkmals als zu 50 Prozent festgestellt werden kann.

Die Addition von Zeitanteilen einzelner erfüllter Anforderungen kommt nur in Betracht, wenn die betreffende Gliederungseinheit aufeinander aufbauende Tätigkeitsmerkmale enthält. Aufeinander aufbauende Tätigkeitsmerkmale liegen vor, wenn ein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Entgeltgruppe alle Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals einer darunter liegenden Entgeltgruppe beinhaltet. Dies ist in den meisten Bereichen der Entgeltordnung der Fall (Ausnahme z. B. Teil III Abschn. 2 Unterabschn. 3 – Eingruppierung der Hausmeisterinnen und Hausmeister).

Beispiel 2:

Nr.	Arbeitsvorgang	Tätigkeitsmerkmale	Anteil in Prozent	Teil/Abschn./Unterabschn.	EG/Fg
1	Bürosachbearbeitung Rechtsbereich 1	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	20 %	Teil I	6
2	Buchhaltung	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	40 %	Teil I	6
3	Außendienst Rechtsbereich 2	schwierige Tätigkeit	40 %	Teil I	4/1

Bewertung: EG 6

Begründung:

1. Es liegen zu 100 Prozent Arbeitsvorgänge aus Teil I der Entgeltordnung vor.
2. Die Arbeitsvorgänge 1 und 2 erfüllen jeweils für sich das Tätigkeitsmerkmal der EG 6 des Teils I, die als Anforderung unter anderem „vielseitige Fachkenntnisse“ vorsieht. Diese Anforderung liegt somit einmal zu 20 Prozent und einmal zu 40 Prozent vor. Im Rahmen der Gesamtbetrachtung werden ihre Zeitanteile addiert, so dass diese Anforderung zu insgesamt 60 Prozent der Gesamttätigkeit in der auszufügenden Tätigkeit vorliegt und damit das Tätigkeitsmerkmal der EG 6 in zeitlich ausreichendem Maße erfüllt ist. Der Arbeitsvorgang 3 ist hier nicht (mehr) eingruppierungsrelevant.

In einigen Bereichen der Entgeltordnung sind aber auch Tätigkeitsmerkmale enthalten, die Anforderungen mit einem unterhälfthigen Zeitanteil vorsehen (z. B. ein Drittel selbstständige Leistungen [EG 8 Teil I], ein Drittel besondere Schwierigkeit und Bedeutung [EG 10 Teil II]). Für diese unterhälfthigen Heraushebungen gilt nach § 12 Abs. 1 Satz 7 TV-H nicht das grundsätzliche zeitliche Maß von 50 Prozent an der Gesamttätigkeit, sondern das im Tätigkeitsmerkmal genannte zeitliche Maß. Die Erfüllung dieser Tätigkeitsmerkmale kann sich nur durch die Addition der Zeitanteile einzelner Anforderungen derselben Gliederungseinheit ergeben, die von verschiedenen Arbeitsvorgängen erfüllt werden.

Beispiel 3:

Die Tätigkeit einer Beschäftigten besteht aus vier Arbeitsvorgängen, wobei keiner ein zeitliches Maß von mindestens der Hälfte der Gesamttätigkeit ausweist. Alle Arbeitsvorgänge erfüllen Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Entgeltordnung wie folgt:

Nr.	Arbeitsvorgang	Tätigkeitsmerkmale – anteilig in Prozent			Teil/ Abschn./ Unter- abschn.	EG/ Fg
		gründli- che Fach- kenntnisse	vielseitige Fachkennt- nisse	selbststän- dige Leis- tungen		
1	35%	35 %	35 %	35%	Teil I	9/3
2	20%	20 %	20 %		Teil I	6
3	10%	10 %	10 %		Teil I	6
4	35%	35 %			Teil I	5
Summe		100 %	65 %	35 %		

Bewertung: EG 8

Begründung:

1. Es liegen zu 100 Prozent Arbeitsvorgänge des Teils I der Entgeltordnung vor.
2. Im Rahmen der Addition der jeweiligen Zeitanteile der einzelnen Anforderungen, die von den Arbeitsvorgängen erfüllt werden, ergibt sich, dass die Arbeitsvorgänge zu 100 Prozent die Anforderung der „gründlichen Fachkenntnisse“, zu 65 Prozent die darauf aufbauende Anforderung der „vielseitige Fachkenntnisse“ und zu 35 Prozent die Anforderung der „selbstständigen Leistungen“ erfüllen. Im Rahmen der Gesamtbetrachtung der einzelnen Arbeitsvorgänge ist damit das Tätigkeitsmerkmal der EG 8 des Teils I der Entgeltordnung erfüllt: „Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.“

Wenn sowohl eine zusammenfassende Beurteilung der Anforderungen mehrerer Arbeitsvorgänge nach Buchst. a als auch eine Addition von Zeitanteilen einzelner Anforderungen (Gesamtbetrachtung) nach Buchst. b erfolgen muss, ist das Ergebnis nach Buchst. a für die Bewertung nach Buchst. b zugrunde zu legen.

Beispiel 4:

Die Tätigkeit einer Beschäftigten besteht aus fünf Arbeitsvorgängen, wobei keiner ein zeitliches Maß von mindestens der Hälfte der Gesamttätigkeit ausweist. Alle Arbeitsvorgänge erfüllen Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Entgeltordnung wie folgt:

Nr.	Ar- beits- vor- gang	Tätigkeitsmerkmale – anteilig in Prozent			Teil/ Abschn./ Unter- abschn.	EG/ Fg
		gründli- che Fach- kennt- nisse	vielseitige Fach- kenntnisse	selbst- ständige Leistun- gen		
1	20 %	20 %	60 % (= Summe (AV1 bis AV 3))		Teil I	5
2	20 %	20 %			Teil I	5
3	20 %	20 %			Teil I	5
4	5 %	5 %	5 %		Teil I	6
5	35 %	35 %	35 %		Teil I	9/3
Summe		100 %	40 % bzw. 100 %	35 %		

Bewertung: EG 8

Begründung:

1. Es liegen zu 100 Prozent Arbeitsvorgänge aus Teil I der Entgeltordnung vor.
2. Im Rahmen der zusammenfassenden Beurteilung (Buchst. a) wird festgestellt, dass die Arbeitsvorgänge 1 bis 3 Fachkenntnisse in jeweils unterschiedlichen Rechtsgebieten erfordern. Sie erfüllen daher zusammen neben der Anforderung der „gründlichen Fachkenntnisse“ auch noch die Anforderung der „vielseitigen Fachkenntnisse“. Sie sind deshalb im Rahmen der Gesamtbetrachtung nach Buchst. b bei der Addition der jeweiligen Zeitanteile den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen der Arbeitsvorgänge 4 und 5 hinzuzurechnen.
3. Bei der Addition der einzelnen Anforderungen ergibt sich damit, dass zu 100 Prozent der Arbeitsvorgänge die Anforderung der „gründlichen Fachkenntnisse“, zu 100 Prozent die darauf aufbauende Anforderung der „vielseitigen Fachkenntnisse“ und zu 35 Prozent die Anforderung der „selbstständigen Leistungen“ erfüllt werden. Im Rahmen der Gesamtbetrachtung der einzelnen Arbeitsvorgänge ist damit das Tätigkeitsmerkmal der EG 8 des Teils I der Entgeltordnung erfüllt: „Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.“

1.4.3 Entgeltgruppenbetrachtung

Die Entgeltgruppenbetrachtung bei der Bewertung von sog. Mischtätigkeiten ergibt sich u. a. aus § 12 Abs. 1 Satz 4 TV-H „. . . wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.“ Sie wurde durch die ständige Rechtsprechung des BAG im Hinblick auf die Anrechnung der Zeitanteile höherer Entgeltgruppen fortentwickelt (BAG, Urteile vom 10. Dezember 1997 – 4 AZR 228/96 – und vom 28. Januar 2009 – 4 AZR 13/08 –). Die Entgeltgruppenbetrachtung führt zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe, die mit einem zeitlichen Anteil von mindestens der Hälfte an der Gesamttätigkeit erfüllt ist.

Die Entgeltgruppenbetrachtung hat im Grunde nicht mehr die einzelnen Arbeitsvorgänge im Blick, sondern bezieht sich nur noch auf die den Arbeitsvorgängen zugeordneten Entgeltgruppen. Die Entgeltgruppenbetrachtung wird – anders als die Prüfung der Anforderungen der einzelnen Vorgänge – unabhängig davon angewendet, in welchen Teilen, Ab-

schnitten oder Unterabschnitten der Entgeltordnung die jeweiligen Tätigkeitsmerkmale geregelt sind. Sie gilt also ohne Ausnahme.

Für den Bereich der Eingruppierung von Angestellten nach dem BAT haben die Arbeitgeber der BAT-Kommission am 7. Juli 1976 Grundsätze zur Auslegung zur Anwendung der Vorgängervorschriften des § 22 Abs. 2 Unterabs. 3 BAT beschlossen, deren inhaltliche Grundaussagen weiterhin zutreffen und im Folgenden in aktualisierter Weise wiedergegeben werden (Ausnahme siehe Nr. 1.4.4).

Die Entgeltgruppenbetrachtung bei der Bewertung von sog. Mischtätigkeiten kann in zweifacher Hinsicht erfolgen:

- Addition der Zeitanteile von den Arbeitsvorgängen, die Tätigkeitsmerkmale innerhalb der gleichen Entgeltgruppe erfüllen, oder
- Hinzurechnung der Zeitanteile von den Arbeitsvorgängen, die Tätigkeitsmerkmale höherer Entgeltgruppen erfüllen, zu den Arbeitsvorgängen niedrigerer Entgeltgruppen bis das geforderte zeitliche Maß von mindestens der Hälfte der Gesamtaktivität erfüllt ist und zwar unabhängig davon, welcher Gliederungseinheit die jeweiligen Tätigkeitsmerkmale zugeordnet sind.

zu a) Addition der Zeitanteile gleicher Entgeltgruppen

Die Addition der Zeitanteile von Arbeitsvorgängen gleicher Entgeltgruppen führt zur Bewertung des Arbeitsplatzes nach dieser Entgeltgruppe, soweit insgesamt das geforderte zeitliche Maß von mindestens der Hälfte erfüllt ist.

Beispiel 5:

Nr.	Arbeitsvor-gang	Tätigkeitsmerkmale	Anteil in Pro-zent	Teil/ Abschn./ Unter-abschn.	EG/ Fg
1	Bürosachbe-arbeitung	gründliche u. vielseitige Fachkenntnisse; selbst-ständige Leistungen	20 %	Teil I	9/3
2	Bürosachbe-arbeitung	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse; selbst-ständige Leistungen	20 %	Teil I	6
3	Bürosachbe-arbeitung	schwierige Tätigkeiten	25 %	Teil I	4/1
4	Bezügerekrechner	Bezügerekrechner (Heraushe-bung aus EG 6/Fg1	35 %	Teil II 4	9/2

Bewertung: EG 9 (Stufe 3 nach 5 Jahren Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

Begründung:

1. Zunächst ist festzustellen, dass die Arbeitsvorgänge 1 bis 3 dem Teil I der Entgeltordnung zuzuordnen sind. Keiner der drei Arbeitsvorgänge erreicht für sich das notwendige zeitliche Maß von 50 Prozent an der Gesamtarbeitszeit.
2. (Prüfung der Anforderungen der einzelnen Vorgänge) Anhaltspunkte dafür, dass sich im Rahmen der zusammenfassenden Beurteilung die Erfüllung einer höheren Anforderung ergeben könnte, sind nicht ersichtlich, sodass direkt zur Gesamtbetrachtung übergegangen werden kann. Da die Tätigkeitsmerkmale in Teil I aufeinander aufbauen, erfüllt ein höheres Tätigkeitsmerkmal immer auch die darunter liegenden, sodass die Arbeitsvorgänge 1 und 2 auch jeweils die Anforderung der „schwierigen Tätigkeit“ erfüllen und mit ihren Zeitanteilen denen des Arbeitsvorgangs 3 hinzugerechnet werden können. Nach der Prüfung der Anforderungen dieser einzelnen Vorgänge ergäbe sich daraus also eine Eingruppierung nach EG 4.
3. Sowohl in Arbeitsvorgang 1 als auch im Arbeitsvorgang 4 werden aber Tätigkeitsmerkmale erfüllt, die jeweils der EG 9 (Stufe 3 nach 5 Jahren Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) zugeordnet sind, ohne für sich allein den erforderlichen Zeitanteil von mindestens 50 Prozent an der Gesamttätigkeit zu erfüllen. Im Rahmen der Entgeltgruppenbetrachtung sind die Zeitanteile von Arbeitsvorgängen der gleichen Entgeltgruppe (vorstehend EG 9 aus Arbeitsvorgang 1 und 4) zu addieren und zwar unabhängig von dem Teil, Abschnitt oder Unterabschnitt der Entgeltordnung, in dem die jeweiligen Tätigkeitsmerkmale geregelt sind. Durch diese Addition der Zeitanteile aus Arbeitsvorgang 1 = 20 Prozent und aus Arbeitsvorgang 4 = 35 Prozent ergeben sich zu 55 Prozent Zeitanteile der EG 9 (Stufe 3 nach 5 Jahren Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6). Damit ist das erforderliche zeitliche Maß von mindestens der Hälfte an der Gesamttätigkeit für die EG 9 erfüllt. Daraus ergibt sich dann im Ergebnis (s. auch Nr. 1.4.5) eine Bewertung des Arbeitsplatzes nach EG 9 (Stufe 3 nach 5 Jahren Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6 [ohne Fallgruppe]).

zu b) Hinzurechnung der Zeitanteile höherer Entgeltgruppen

Für die Hinzurechnung der Zeitanteile von Arbeitsvorgängen höherer Entgeltgruppen zu denen niedrigerer Entgeltgruppen werden diese so gestellt, als ob sie zugleich alle darunter liegenden Entgeltgruppen ent-

halten. Soweit dadurch das geforderte zeitliche Maß von mindestens 50 Prozent an der Gesamttätigkeit in einer Entgeltgruppe erfüllt ist, führt dies zu einer Bewertung nach dieser Entgeltgruppe. In der praktischen Umsetzung bedeutet die Hinzurechnung der Zeitanteile höherer Entgeltgruppen, dass ausgehend von der höchsten Entgeltgruppe die Zeitanteile der nächst niedrigeren Entgeltgruppe hinzugerechnet werden, solange bis das geforderte zeitliche Maß erfüllt ist.

Beispiel 6:

Nr.	Arbeitsvor-gang	Tätigkeitsmerkmale	Anteil in Pro-zent	Teil/ Abschn./ Unter-abschn.	EG/ Fg
1	Technischer Assistent	mit staatl. Anerkennung mit entspr. Tätigkeit, der schwierige Aufgaben erfüllt, die ein besonderes Maß an Verantwortlichkeit erfordern	35 %	Teil II/ 21.3	9/2
2	Bürosachbe-arbeitung	gründliche und vielseiti-ge Fachkenntnisse; selbst-ständige Leistungen	20 %	Teil I	9/3
3	Buchhalterei-dienst	gründliche und vielseiti-ge Fachkenntnisse	20 %	Teil I	6
4	Außendienst	schwierige Tätigkeiten	25 %	Teil I	4/1

Bewertung: EG 9 (Stufe 3 nach 5 Jahren Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

Begründung:

Das Beispiel ähnelt dem vorherigen Beispiel 5 mit dem Unterschied, dass nunmehr in Arbeitsvorgang 1 und 2 jeweils ein Tätigkeitsmerkmal der EG 9 erfüllt wird, auch hier ohne jeweils für sich allein den erforderlichen Zeitanteil von mindestens zur Hälfte zu erfüllen.

1. Zunächst ist festzustellen, dass die Arbeitsvorgänge 2 bis 4 dem Teil I der Entgeltordnung zuzuordnen sind. Keiner der drei Arbeitsvorgänge erreicht für sich das notwendige zeitliche Maß von 50 Prozent an der Gesamtarbeitszeit.
2. (Prüfung der Anforderungen der einzelnen Vorgänge)
Anhaltspunkte dafür, dass sich im Rahmen der zusammenfassenden Beurteilung die Erfüllung einer höheren Anforderung ergeben könnte,

sind nicht ersichtlich, sodass direkt zur Gesamtbetrachtung übergegangen werden kann. Da die Tätigkeitsmerkmale in Teil I aufeinander aufbauen, erfüllt ein höheres Tätigkeitsmerkmal immer auch die darunter liegenden, sodass die Arbeitsvorgänge 2 und 3 auch jeweils die Anforderung der „schwierigen Tätigkeit“ erfüllen und mit ihren Zeitanteilen denen des Arbeitsvorgangs 4 hinzugerechnet werden können. Es ergäbe sich daraus also eine Eingruppierung nach EG 4.

3. Im Rahmen der Entgeltgruppenbetrachtung werden nun die Zeitanteile der höchsten Entgeltgruppe der nächstniedrigeren zugeordnet, hier also die Zeitanteile der EG 9 aus Arbeitsvorgang 1 denen der EG 9 aus Arbeitsvorgang 2. Anschließend sind die Zeitanteile von Arbeitsvorgängen der gleichen Entgeltgruppe (hier EG 9 aus Arbeitsvorgang 1 und 2) zu addieren und zwar unabhängig von dem Teil, Abschnitt oder Unterabschnitt der Entgeltordnung, in dem die jeweiligen Tätigkeitsmerkmale geregelt sind. Durch diese Addition der Zeitanteile aus Arbeitsvorgang 1 = 35 Prozent, aus Arbeitsvorgang 2 = 20 Prozent ergeben sich zu 55 Prozent Zeitanteile der EG 9. Damit ist das erforderliche zeitliche Maß von mindestens der Hälfte an der Gesamttätigkeit der oder des Beschäftigten für die EG 9 (Stufe 3 nach 5 Jahren Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) erfüllt. Im Ergebnis ergibt sich dann (siehe Nr. 1.4.5) eine Bewertung des Arbeitsplatzes nach EG 9 (Stufe 3 nach 5 Jahren Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6 [ohne Fallgruppe]).

Beispiel 7:

Nr.	Arbeitsvor-gang	Tätigkeitsmerkmale	Anteil in Prozent	Teil/ Abschn./ Unter-abschn.	EG/ Fg
1	Staatlich geprüfter Techniker	entsprechende Tätigkeit	25 %	Teil II/ 21.2	7
2	Registratur-beschäftig-ter	vielfach gegliederte Registratur mit gründlichen umfangreichen Fachkenntnissen	15 %	Teil II/16	6/3
3	Fernmelde-revisor	soweit nicht anderweitig eingruppiert	40 %	Teil II/5.1	5/1
4	Bürosach-bearbeitung	schwierige Tätigkeiten	20 %	Teil I	4

Bewertung: EG 5

Begründung:

1. Alle Arbeitsvorgänge sind unterschiedlichen Gliederungseinheiten zugeordnet. Kein Arbeitsvorgang erfüllt für sich allein das zeitliche Mindestmaß von 50 Prozent an der Gesamttätigkeit. Es sind auch nicht mehrere Arbeitsvorgänge zusammen einer Gliederungseinheit zuzuordnen, so dass eine Prüfung der Anforderungen der einzelnen Vorgänge (Zusammenfassende Beurteilung der Arbeitsvorgänge) entfällt.
2. Im Rahmen der Entgeltgruppenbetrachtung wird der am höchsten bewertete Arbeitsvorgang 1 mit seinem Zeitanteil von 25 Prozent in der EG 7 der nächstniedrigeren Entgeltgruppe, also der EG 6 zugeordnet. Zusammen mit Arbeitsvorgang 2 werden damit zu insgesamt 40 Prozent Arbeitsvorgänge ausgeübt, die der EG 6 zuzuordnen sind. Weil damit aber das notwendige zeitliche Maß von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der oder des Beschäftigten noch nicht erfüllt wird, werden diese beiden Arbeitsvorgänge nunmehr der nächstniedrigeren, also der EG 5 zugeordnet. Erst zusammen mit den Zeitanteilen aus Arbeitsvorgang 3 wird die Hälfthigkeitsanforderung erfüllt, da dann zusammen zu 80 Prozent Arbeitsvorgänge der EG 5 wahrgenommen werden; der Arbeitsplatz ist nach EG 5 (ohne Fallgruppe) zu bewerten.

1.4.4 Keine Begründung allgemeiner Tätigkeitsmerkmale durch spezielle Merkmale

Nach dem Spezialitätsgrundsatz (Vorbemerkung Nr. 1 zu allen Teilen der Entgeltordnung) kann eine Tätigkeit immer nur ein Tätigkeitsmerkmal erfüllen. Es ist nicht zulässig, aus erfüllten „speziellen“ Tätigkeitsmerkmalen der Teile II, III oder IV der Entgeltordnung Rückschlüsse auf die Erfüllung einer Anforderung eines allgemeinen Tätigkeitsmerkmals des Teils I zu schließen. Für die Beschäftigten mit körperlich handwerklich geprägten Tätigkeiten wird auf die Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung verwiesen.

Beispiel 8:

Nr.	Arbeitsvor-gang	Tätigkeitsmerkmale	Anteil in Prozent	Teil/ Abschn./ Unter-abschn.	EG/ Fg
1	Beschäftigte in Serviceeinheiten bei Gerichten	Beschäftigte in Serviceeinheiten bei Gerichten oder Staatsanwaltschaften	25 %	Teil II 12.1	6/4
2	Bürosach-bearbeitung	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse; selbstständige Leistungen	40 %	Teil I	9/3
3	Bürosach-bearbeitung	schwierige Tätigkeiten	35 %	Teil I	4/1

Bewertung: EG 6

Begründung

1. Keiner der drei Arbeitsvorgänge erreicht für sich das geforderte zeitliche Maß von 50 Prozent. Insgesamt liegen aber zu 75 Prozent Arbeitsvorgänge vor, die dem Teil I der Entgeltordnung zuzuordnen sind.
2. Da die Tätigkeitsmerkmale des Teils I aufeinander aufbauen, beinhaltet der Arbeitsvorgang 2 auch alle darunter liegenden Tätigkeitsmerkmale, also auch die Anforderung „schwierige Tätigkeiten“ des Tätigkeitsmerkmals der EG 4 des Teils I. Im Rahmen der Addition der jeweiligen Zeitanteile der einzelnen Anforderungen, die von den Arbeitsvorgängen erfüllt werden, ergibt sich, dass die Arbeitsvorgänge 2 und 3 zu 75 Prozent die Anforderung der „schwierigen Tätigkeit“ und damit das Tätigkeitsmerkmal der EG 4 (ohne Fallgruppe) des Teils I erfüllen.
3. Bei der Entgeltgruppenbetrachtung ordnet man den Arbeitsvorgang 2 der nächstniedrigeren von einem der Arbeitsvorgänge erfüllten Entgeltgruppe zu, also in diesem Fall der EG 6 (Arbeitsvorgang 1). Zusammen erfüllen die Arbeitsvorgänge 1 und 2 damit zu 65 Prozent der Gesamtarbeitszeit auf diesem Arbeitsplatz die EG 6 (ohne Fallgruppe). Im Ergebnis ergibt sich daher eine Bewertung des Arbeitsplatzes nach EG 6 (ohne Fallgruppe).

Hinweis:

Aus der Bewertung des Arbeitsvorgangs 1 nach der EG 6 des Teils II Abschn. 12 der Entgeltordnung, darf nicht geschlossen werden, dass dieser Arbeitsvorgang auch gleichzeitig das Tätigkeitsmerkmal der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse der EG 6 des Teils I der Entgeltordnung erfüllt und dadurch zusammen mit Arbeitsvorgang 2 zu insgesamt 65 Prozent das Tatbestandsmerkmal der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse sowie zu 40 Prozent das Merkmal der selbstständigen Leistungen erfüllt wäre, was im Rahmen der Prüfung der Anforderungen der einzelnen Vorgänge zu einer Eingruppierung in EG 8 führen würde.

1.4.5 Abschließende Gesamtbewertung

Die abschließende Gesamtbewertung folgt nur dann, wenn sowohl eine Bewertung im Rahmen der Anforderungsbetrachtung als auch im Rahmen der Entgeltgruppenbetrachtung erfolgt ist, und das Ergebnis der Entgeltgruppenbetrachtung das Ergebnis der Anforderungsbetrachtung übersteigt, also zu einer höheren Entgeltgruppe führt. Das kann nur in den Fällen geschehen, in denen mehrere Arbeitsvorgänge innerhalb einer Gliederungseinheit mit aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmalen vorliegen und zusätzlich mindestens ein Spezialmerkmal erfüllt ist (siehe auch Beispiel 6: Ergebnis nach Prüfung der Anforderungen der einzelnen Vorgänge: EG 4; Ergebnis nach Entgeltgruppenbetrachtung: EG 9).

Beispiel 9:

Nr.	Arbeitsvor-gang	Tätigkeitsmerkmale	Anteil in Prozent	Teil/ Abschn./ Unter-abschn.	EG/ Fg
1	Bürosach-bearbeitung	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse; selbst-ständige Leistungen	20 %	Teil I	9/3
2	Buchhal-tung	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse; selbst-ständige Leistungen	20 %	Teil I	9/3
3	Innendienst	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	20 %	Teil I	6
4	Leiter von Kassen	Spezialmerkmal Leiter von Kassen mit mindestens fünf Kassenbeschäf-tigten	40 %	Teil II/14	9/1

Bewertung: EG 9 (Stufe 3 nach 5 Jahren Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6 [ohne Fallgruppe])

Begründung:

1. Keiner der Arbeitsvorgänge erfüllt für sich alleine das geforderte Maß von mindestens 50 Prozent an der Gesamttätigkeit auf diesem Arbeitsplatz. Insgesamt werden zu 60 Prozent Tätigkeitsmerkmale erfüllt, die dem Teil I der Entgeltordnung zuzuordnen sind.
2. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass durch eine zusammenfassende Beurteilung eine Anforderung eines höheren Tätigkeitsmerkmals erfüllt werden kann. Bei einer Bewertung aufgrund der Gesamtbetrachtung ergibt sich, dass durch die Arbeitsvorgänge 1, 2 und 3 die Anforderung der „gründlichen Fachkenntnisse“ und der „vielseitigen Fachkenntnisse“ (60 Prozent) erfüllt sind. Die Arbeitsvorgänge 1 und 2 erfüllen zudem noch die Anforderung der „selbstständigen Leistungen“. Insgesamt wird also durch die Arbeitsvorgänge 1, 2 und 3 das Tätigkeitsmerkmal der EG 8 des Teil I der Entgeltordnung erfüllt.
3. Bei der anschließenden Entgeltgruppenbetrachtung werden die Anteile der höchsten Entgeltgruppen zusammengerechnet. Dies sind die Arbeitsvorgänge 1, 2 und 4, die jeweils der EG 9 zugeordnet sind und zusammen 80 Prozent an der Gesamttätigkeit der oder des Beschäftigten ausmachen.
4. Das Ergebnis aus Schritt 3 ist höher als das aus Schritt 2, sodass die gesamte auszuübende Tätigkeit der EG 9 (Stufe 3 nach 5 Jahren Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6 [ohne Fallgruppe]) zuzuordnen ist.

Beispiel 9a:

Arbeitsvorgang 4 mit 40 Prozent beinhaltet eine andere Tätigkeit und erfüllt jetzt ein Tätigkeitsmerkmal der EG 6 des Teils I der Entgeltordnung.

Das Ergebnis der Entgeltgruppenbetrachtung ist in dieser Konstellation schlechter. Es bleibt daher bei dem Ergebnis der Gesamtbetrachtung mit EG 8 aus Teil I der Entgeltordnung.

Beispiel 9b:

Arbeitsvorgang 4 mit 40 Prozent beinhaltet eine andere Tätigkeit und erfüllt jetzt ein Tätigkeitsmerkmal der EG 8 des Teils II/14 der Entgeltordnung.

Die Ergebnisse nach der Anforderungs- und der Entgeltgruppenbetrachtung sind gleich. Auch in diesem Fall führt die Entgeltgruppenbetrachtung zu keiner Änderung des Ergebnisses der Prüfung der Anforderungen der einzelnen Vorgänge. Es bleibt bei der Eingruppierung in die EG 8 des Teils I der Entgeltordnung.

1.4.6 (Ggf.) Prüfung von Voraussetzungen in der Person

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der oder des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt werden (§ 12 Abs. 1 Satz 8 TV-H). Diese Prüfung ist nur dann durchzuführen, wenn durch einen oder mehrere Arbeitsvorgänge Tätigkeitsmerkmale erfüllt werden, die als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der oder des einzelnen Beschäftigten bestimmen. Erfüllen Beschäftigte diese Anforderung, erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe, die sich aus der Bewertung des Arbeitsplatzes nach o.g. Voraussetzungen ergeben hat.

Sofern ein Tätigkeitsmerkmal eine Eingruppierung für „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ vorsieht, ist die Erfüllung dieser Voraussetzungen **festzustellen und zu begründen**.

Sofern in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vor- oder Ausbildung bestimmt ist, **ohne dass „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ miterfasst sind, sind Beschäftigte, die die geforderte Ausbildung nicht besitzen**, nach Nr. 1 Abs. 4 der **Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung** bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen in die nächst niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert. Gegenüber den Entgeltgruppen 14 und 13 Ü gilt hierbei die EG 13 als nächst niedrigere Entgeltgruppe (Nr. 1 Abs. 4 Satz 3 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung). Für Tätigkeitsmerkmale der „großen“ Entgeltgruppe 9 ohne Zusatz („große“ Entgeltgruppe 9) gilt nach Nr. 1 Abs. 4 Satz 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung die EG 9 mit dem Zusatz „Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6“ („kleine“ EG 9) als nächst niedrigere Entgeltgruppe.

Für den **besonderen Fall, dass Beschäftigte** die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Ausbildung nicht besitzen und das Tätigkeitsmerkmal die „sonstigen Beschäftigten“ zwar aufführt, Beschäftigte die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ aber nicht erfüllen, aber gleichwohl ausnahmsweise in der Lage sind, die geforderte Tätigkeit auszuüben, bestehen keine Bedenken, die Eingruppierung unter entsprechender Anwendung der Nr. 1 Abs. 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Ent-

geltordnung in die nächst niedrigere Entgeltgruppe vorzunehmen (Durchführungshinweise vom 18. Februar 2015 aaO.).

Ausdrücklich ist hierbei zu beachten, dass bei jedem einzelnen Arbeitsvorgang, in dem als Anforderung eine Voraussetzung in der Person von einzelnen Beschäftigten bestimmt ist, die zunächst festgestellte Entgeltgruppe um eine Entgeltgruppe niedriger zu korrigieren ist.

Beispiel 10:

Ein physikalisch-technischer Assistent mit staatlicher Anerkennung hat folgende Tätigkeiten auszuüben:

Nr.	Arbeitsvorgang	Tätigkeitsmerkmale	Anteil in Prozent	Teil/Abschn./Unterabschn.	EG/Fg
1	Lehrkraft an staatlich anerkannten Schulen für techn. Assistenten	Techn. Assistent (physikalisch-technisch) mit staatl. Anerkennung u. entspr. Tätigkeit als Lehrkraft, deren Tätigkeit besondere Kenntnisse und Erfahrungen erfordert	40 %	Teil II/21.3	10
2	Technischer Beschäftigter mit techn. Ausbildung und entsprechender Tätigkeit	Technischer Beschäftigter mit techn. Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben – (Voraussetzung des sonstigen Beschäftigten vorliegend nicht erfüllt)	40 %	Teil II/21.1	(10/1) unter entsprechender Anwendung der Nr. 1 Abs. 4 der Vorbem. zu allen Teilen der Entgeltordnung in die nächst niedrigere Entgeltgruppe – EG 9

Nr.	Arbeitsvorgang	Tätigkeitsmerkmale	Anteil in Prozent	Teil/ Abschn./ Unterabschn.	EG/Fg
3	Bürosachbearbeitung	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	20 %	Teil I	6

Bewertung: EG 9

Begründung:

1. Keiner der Arbeitsvorgänge erreicht für sich das nötige zeitliche Maß von 50 Prozent. Es sind auch nicht mehrere Arbeitsvorgänge zusammen einer bestimmten Gliederungseinheit zuzuordnen.
2. Insgesamt liegen zu 80 Prozent der individuellen Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge vor, die bei Erfüllung aller Anforderungen Tätigkeitsmerkmalen der EG 10 zuzuordnen wären. Der Arbeitsplatz wäre daher nach EG 10 zu bewerten.
3. Da der Beschäftigte aber nicht über die bei Arbeitsvorgang 2 geforderte technische Ausbildung verfügt und auch das Merkmal des „sonstigen Beschäftigten“ nicht erfüllt, ist dieser Arbeitsvorgang (Abschn. B. Unterabschn. I Nr. 3.1.2.5 der Durchführungshinweise aaO.) nun im Rahmen der Entgeltgruppenbetrachtung der EG 9 zuzuordnen. Dadurch erreichen nicht mehr genügend Arbeitsvorgänge derselben Entgeltgruppe (hier der EG 10) zusammengenommen das notwenige zeitliche Maß von 50 Prozent. Der Arbeitsvorgang 1 muss deshalb im Rahmen der Entgeltgruppenbetrachtung mit seinem gesamten zeitlichen Anteil der nächstniedrigeren Entgeltgruppe, hier: der EG 9, zugeordnet werden. Damit wird im Rahmen des erneut durchzuführenden Schrittes 2 von den Arbeitsvorgängen 1 und 2 nun zu 80 Prozent an der Gesamtarbeitszeit auf diesem Arbeitsplatz nur noch die EG 9 erfüllt. Der Beschäftigte ist also in EG 9 (ohne Fallgruppe) eingruppiert. Arbeitsvorgang 3 ist vorliegend nicht mehr eingruppierungsrelevant.

Anmerkung:

Sollte der Beschäftigte nach einer entsprechenden zeitlichen Dauer der auszuübenden Tätigkeit und/oder entsprechender Qualifikationen die Anforderungen des „sonstigen Beschäftigten“ im Rahmen des Arbeitsvorgangs 2 erfüllen, wäre dieser der EG 10 zuzuordnen, sodass die Entgeltgruppenbetrachtung zusammen mit Arbeitsvorgang 1 zu einer Eingruppierung in die EG 10 (ohne Fallgruppe) führen würde.

III.

Die zur Durchführung des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1a zum BAT vom 24. Juni 1975 (StAnz. S. 1506) bekannt gegebenen Vordrucke für die Beschreibung von Tätigkeiten (Arbeitsvorgänge) und ihrer tariflichen Bewertung – Lagervordruck 2.40 und 2.40-1 – sind aufgrund des Inkrafttretens der Entgeltordnung für eine tarifrechtliche Bewertung nur noch bedingt geeignet. Ich bitte daher, künftig für die tarifrechtliche Prüfung der Eingruppierung das in Anlage beigelegte Vordruckmuster „Teil I: Tätigkeitsdarstellung“ und „Teil II: Tätigkeits-/ Arbeitsplatzbewertung“ zu verwenden.

Es bestehen keine Bedenken, bei Vorliegen besonderer Sachverhalte oder dienst- bzw. betriebsspezifischer Belange den Vordruck im Einzelfall anzupassen. Die Vordruckmuster sind auch dann zu verwenden, wenn beabsichtigt ist, eine niedriger- oder höherwertige Tätigkeit zu übertragen. Auf mein Rundschreiben vom 11. Mai 1988 (StAnz. S. 1143) nehme ich insoweit ausdrücklich Bezug.

IV.

Dieses Rundschreiben wird im Staatsanzeiger für das Land Hessen veröffentlicht.

Anlage
zum HMdIS-Rundschreiben vom 3. Juni 2017

Dienststelle

Ort, Datum

I 43 - P 2000 A - 113 -

Teil I
Tätigkeitsbeschreibung

Anlass
<input type="checkbox"/> Einstellung <input type="checkbox"/> Versetzung <input type="checkbox"/> Umsetzung
<input type="checkbox"/> Aufgabenänderung einschließlich Aufgabenzuwachs und -wegfall
<input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
mit Wirkung vom: _____
1. Organisatorische Eingliederung des Arbeitsplatzes
1.1 Beschäftigungsdienststelle: _____
1.2 Organisationseinheit: _____
1.3 Funktion: _____
2. Arbeitsplatzinhaberin / Arbeitsplatzinhaber*
2.1 Name, Vorname: _____
2.2 Datum der Übernahme des Arbeitsplatzes in der aktuellen Ausgestaltung: _____
2.3 Schwerbehinderung oder Gleichstellung <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
2.4 Beschäftigungsumfang <input type="checkbox"/> Vollzeitbeschäftigung <input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung mit _____ Wochenstunden
3. Aufgaben auf dem Arbeitsplatz <i>Kurze Darstellung des Aufgabenkreises</i>

* Nichtzutreffendes bitte streichen

4. Beschreibung der Tätigkeiten, die eine Bewertung als Arbeitsvorgänge¹ ermöglichen, in dem dieser Beschreibung zugrunde liegenden Zeitraum²	
Bezugszeitraum: von _____ bis _____	
<i>Fortlaufend nummerieren (4.1, 4.2 usw.)</i>	Zeitanteil in Prozent

¹ **Protokollerklärung zu § 12 Abs. 1 TV-H:** Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (zum Beispiel unterschriftenreihe Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit).

² Bei der Erfassung der auszuübenden Tätigkeiten ist ein angemessener Zeitraum zugrunde zu legen, in dem die regelmäßig anfallenden Tätigkeiten sicher und vollständig erfasst werden können.

5. Organisatorische Eingliederung des Arbeitsplatzes und Befugnisse der Arbeitsplatzinhaberin/ des Arbeitsplatzinhabers

5.1 Der/Dem Beschäftigten sind die folgenden Personen (*Funktion und Besoldungs- oder Entgeltgruppe*) ständig unmittelbar unterstellt¹:

5.2 Die/Der Beschäftigte ist unmittelbar unterstellt (*nur Funktion*):

5.3 Die/Der Beschäftigte vertritt (*nur Funktion*):

5.4 Die/Der Beschäftigte wird vertreten durch (*nur Funktion*):

5.5 Die/Der Beschäftigte hat folgende Befugnisse/Vollmachten:

* Nichtzutreffendes bitte streichen

¹ Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigen. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

6. Qualifikation der Arbeitsplatzinhaberin oder des Arbeitsplatzinhabers*

6.1 Schul- oder Hochschulausbildung, Fachprüfungen, Ausbildungsberuf incl. Ausbildungsdauer nach Berufsbildungsverordnung

6.2 Sonstige arbeitsplatzbezogene Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

7. Zu 1 bis 6

Bestätigung der Aufgabenübertragung durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten:

Ich bestätige die Richtigkeit dieser Tätigkeitsbeschreibung, insbesondere die Übereinstimmung der von der/dem Beschäftigten auszuübenden Tätigkeiten mit dem Arbeitsplatzinhalt. Die Erläuterung/Ausfüllanweisung zu diesem Vordruck ist beachtet.

Datum

Unterschrift, Amts-, Dienstbezeichnung

Kenntnisnahme der Arbeitsplatzinhaberin/des Arbeitsplatzinhabers*:

Als Arbeitsplatzinhaberin/Arbeitsplatzinhaber* habe ich die vorstehende Tätigkeitsbeschreibung zur Kenntnis genommen und eine Ausfertigung erhalten. Ich nehme auch zur Kenntnis, dass die Tätigkeitsbeschreibung Mittel für die tarifgerechte Eingruppierung, nicht jedoch Bestandteil des Arbeitsvertrages ist.

Ort, Datum

Unterschrift

* Nichtzutreffendes bitte streichen

Hinweise zum Vordruck „Teil I: Tätigkeitsbeschreibung“

Vorbemerkungen

Der Vordruck richtet sich in erster Linie an die zuständige Fachvorgesetzte oder den zuständigen Fachvorgesetzten, in deren oder dessen Zuständigkeitsbereich der zu bewertende Arbeitsplatz angesiedelt ist oder an eine andere Person, die den in Rede stehenden Arbeitsplatz genau kennt und beschreiben kann.

Für die Feststellung der tarifgerechten Eingruppierung von Beschäftigten ist eine Tätigkeitsbeschreibung erforderlich, in der die zu erledigenden Aufgaben mit ihrem zeitlichen Anteil an der Gesamttätigkeit und den zu erfüllenden Anforderungen zutreffend, vollständig und verständlich dargestellt sind. Erst eine derartige Darstellung ermöglicht die Bildung von Arbeitsvorgängen und deren Zuordnung zu den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen, genügt den haushaltrechtlichen Anforderungen an die Belege zur Begründung der Personalausgaben und versetzt andere Stellen in die Lage, eine Tätigkeitsbewertung und Eingruppierung nachzuvollziehen und ggf. auch zu vertreten.

Es reicht nicht aus, bei der Bewertung Tätigkeiten z. B. ohne Feststellung der jeweils benötigten Zeitanteile oder ohne Abstufung nach Schwierigkeits- und Verantwortungsgraden pauschal einem bestimmten Tätigkeitsmerkmal zuzuordnen. Die Eingruppierung kann auch nicht auf allgemeine Persönlichkeitsmerkmale (z. B. besondere Leistungsstärke, Berufs- oder Lebenserfahrung) oder Vergleiche mit den beruflichen Werdegängen von anderen Beschäftigten oder Beamtinnen und Beamten gestützt werden. Ebenso wenig ist es zulässig, die Eingruppierung mit der Besetzbarekeit einer höherwertigen Stelle, freien Haushaltssstellen oder der Eingruppierung der bisherigen Arbeitsplatzinhaberin oder des bisherigen Arbeitsplatzinhabers zu begründen.

Aus diesem Grund ist es notwendig, dass die einzelnen Tätigkeiten zunächst – losgelöst von der bisherigen Arbeitsplatzinhaberin oder dem bisherigen Arbeitsplatzinhaber – möglichst genau erfasst werden und der gesamte Aufgabenbereich detailliert sowohl quantitativ als auch qualitativ beschrieben wird. Besonderheiten in der Aufgabenwahrnehmung sind ebenso darzustellen wie die Abgrenzung zu anderen Arbeitsplätzen innerhalb oder außerhalb derselben Organisationseinheit.

Bei der Erfassung der auszuübenden Tätigkeit (§ 12 Abs. 1 TV-H) ist ein angemessener Zeitraum zugrunde zu legen, in dem die regelmäßig anfallenden Tätigkeiten sicher und vollständig erfasst werden können. In der Regel ist dies der Fall, wenn sich die Tätigkeit wiederholt und damit

regelmäßig wird. Einmalige, ausnahmsweise anfallende Aufgaben sind keine auf Dauer auszuübenden (übertragenen) Tätigkeiten.

Ausfüllhinweise

1. Anlass

Es ist die Maßnahme anzukreuzen, durch die die Tätigkeitsbeschreibung notwendig wurde und ggf. das Datum des Wirksamwerdens anzugeben. Die Rubrik „Sonstiges“ kann z. B. bei einem Antrag auf Höhergruppierung von Beschäftigten, der Prüfung des Anspruchs auf eine Zulage nach § 14 TV-H oder bei einer allgemeinen Überprüfung des Arbeitsplatzes in Betracht kommen.

2. Zu Nr. 1 – Organisatorische Eingliederung des Arbeitsplatzes

Zu Nr. 1.1 – Beschäftigungsdienststelle

Sofern die organisatorische Zuordnung des Arbeitsplatzes außerhalb der im Kopf genannten Dienststelle erfolgt (z. B. Nebenstelle), ist diese hier anzugeben.

Zu Nr. 1.2 Organisationseinheit

Die Bezeichnung der Organisationseinheit (z. B. Abteilung, Dezernat, Referat, Sachgebiet) ist – soweit vorhanden – nach dem Organisationsplan oder Geschäftsverteilungsplan anzugeben.

Zu Nr. 1.3 – Funktion

Als Funktion sind die allgemein gültigen Bezeichnungen zu nennen, z. B. Referatsleiterin oder Referatsleiter, Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter, Assistenzkraft, Registraturbeschäftigte oder Registraturbeschäftigte.

3. Zu Nr. 2 – Arbeitsplatzinhaberin oder Arbeitsplatzinhaber

Hier sind die Angaben zur Person der Arbeitsplatzinhaberin oder des Arbeitsplatzinhabers einzutragen, soweit sie für die Zuordnung der Tätigkeiten zu einer konkreten Person und für die spätere Arbeitsplatzbewertung erforderlich sind. Die Angaben sollten auch vor dem Hintergrund der Wahrung möglicher Beteiligungsrechte nach dem SGB IX oder dem HGIG erfolgen. Sofern diese Angaben für die Arbeitsplatzbewertung nicht relevant sind oder die Arbeitsplatzinhaberin oder der Arbeitsplatzinhaber der Eintragung ausdrücklich widerspricht, sind keine Eintragungen vorzunehmen. In Nummer 2.2 ist das Datum einzutragen, seit dem die Tätigkeiten in der aktuellen Ausgestaltung auszuüben sind. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn die Arbeitsplatzbewertung z. B. auf Antrag erfolgt.

4. Zu Nr. 3 – Aufgaben auf dem Arbeitsplatz

Dieser Bereich ist für eine **kurze zusammenfassende** Beschreibung der gesamten auszuübenden Tätigkeit („Aufgabenkreis“) vorgesehen, die

der Arbeitsplatzinhaberin oder dem Arbeitsplatzinhaber übertragen ist. Dies dient auch der Verdeutlichung der Abgrenzung der Aufgaben und/oder Zielvorgaben der oder des Beschäftigten gegenüber den Aufgaben der übrigen Angehörigen der entsprechenden Organisationseinheit. Es bietet sich an, sich hier auf die wesentlichen, den Arbeitsplatz prägenden Aufgaben zu beschränken.

5. Zu Nr. 4 – Beschreibung der Tätigkeiten, die eine Bewertung als Arbeitsvorgänge ermöglichen, in dem dieser Beschreibung zugrunde liegenden Zeitraum

Hier ist der Zeitraum einzutragen, der der Tätigkeitsbeschreibung zugrunde liegt. Es sollte sich dabei nach Möglichkeit um einen möglichst repräsentativen Zeitraum handeln, in dem die regelmäßig anfallenden Tätigkeiten sicher und vollständig erfasst werden können. Bei in der Regel gleichförmigen Tätigkeiten kann ein kurzer Zeitraum ausreichend sein, wohingegen bei Tätigkeiten, die saisonalen Schwankungen unterliegen, ein längerer Betrachtungszeitraum angebracht sein kann. Die Betrachtung soll nach Möglichkeit auch alle regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeiten berücksichtigen.

Aufzulisten sind die Tätigkeiten, die der oder dem Beschäftigten übertragen wurden und die während dieses Zeitraums auf dem Arbeitsplatz anfallen. Dabei ist unbedingt auch der jeweilige Zeitanteil in Prozent – bezogen auf die gesamte Arbeitszeit der oder des Beschäftigten – anzugeben. Die Zeitanteile sind entweder zu schätzen oder durch Selbstaufschreibung zu ermitteln.

Zu beachten ist hier, dass **nur** die ordnungsgemäß übertragenen **auszuübenden** Tätigkeiten Berücksichtigung finden können. Tätigkeiten, die ohne Übertragung, z. B. wegen des persönlichen Interesses der Arbeitsplatzinhaberin oder des Arbeitsplatzinhabers wahrgenommen werden oder die durch dazu nicht befugte Stellen oder Beschäftigte übertragen wurden, sind hier nicht auszuführen und dürfen bei der Bewertung nicht berücksichtigt werden.

Bei der Beschreibung der Tätigkeiten ist auf eine klar verständliche und nachvollziehbare Darstellung zu achten (z. B. Maschinen reparieren, Reisekosten berechnen, Beihilfe festsetzen, Beschaffungen durch freihändige Vergabe vornehmen, Berichte erstellen zur Verwendung bei...etc.). Mehrdeutige, allgemein gehaltene Begriffe (wie z. B. Mitarbeit bei ..., Mitwirkung, Zuarbeit, Unterstützung des ... bzw. Sonderaufgaben, übergreifende Arbeiten etc.) **sind grundsätzlich zu vermeiden.**

Da die abstrakte Bezeichnung einer Tätigkeit die dabei anfallenden Tätigkeiten und deren qualitativen Gehalt, insbesondere den Schwie-

rigkeitsgrad und die Bedeutung der Tätigkeit, nicht immer ohne weiteres erkennen lassen, sind die bei der jeweiligen Aufgabe anfallenden Arbeitsschritte ausführlich zu beschreiben. Dabei ist darauf zu achten, dass in der Beschreibung Bewertungen der Tätigkeiten **nicht** vorgenommen werden. Somit ist auf Formulierungen, welche tarifrechtliche Begriffe oder wertende Adjektive beinhalten, wie „selbstständiges Erarbeiten“, Voraussetzung sind „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ oder die Tätigkeiten unterliegen einer „besonderen Schwierigkeit und Bedeutung“ etc. möglichst **zu verzichten**.

Hinsichtlich der anzuwendenden Vorschriften (Fachkenntnisse) reicht es nicht aus, lediglich Gesetze, Verordnungen und Bestimmungen pauschal anzuführen. Soweit nicht alle Normen einer Vorschrift Anwendung finden, sind konkrete Angaben zum Umfang (z. B. nach Abschnitt, Kapitel, Paragraf, Nummer) erforderlich. Weiterhin sind Kenntnisse von organisatorischen Zusammenhängen, politischen Vorgaben oder besonderem Erfahrungswissen, das für die Aufgabenerledigung benötigt wird, zu benennen.

Werden Tätigkeiten im Rahmen einer regelmäßigen „planbaren“ Vertretung ausgeübt, sind diese in der Beschreibung als wahrzunehmende Tätigkeit unter Angabe des prozentualen Anteils an den Gesamtätigkeiten anzugeben (Haupttätigkeiten + Vertretungstätigkeiten = 100 Prozent). Fälle einer regelmäßigen (planbaren) Vertretung sind z. B. Abwesenheit der oder des zu Vertretenden wegen Urlaubs oder die regelmäßige Teilnahme als Mitglied an Ausschusssitzungen. Dagegen gehören Vertretungstätigkeiten wegen Fortbildung, Erkrankung oder Kur nicht zu den regelmäßigen Vertretungen, da es sich hier nicht um „planbare“ Abwesenheitszeiten handelt.

Voraussetzung ist dabei auch, dass diese Vertretungstätigkeiten auf Dauer übertragen wurden, da nur dauerhaft übertragene Vertretungstätigkeiten bewertungsrelevant und daher im Rahmen der Eingruppierung zu berücksichtigen sind.

6. Zu Nr. 5 – Organisatorische Eingliederung des Arbeitsplatzes und Befugnisse

Zu Nr. 5.1 – Unterstellte Personen

Hier sollte vermerkt werden, ob eine Fach- und/oder Dienstaufsicht vorliegt. Zu den unterstellten Personen ist deren Anzahl sowie deren Beschäftigungsumfang anzugeben (Voll- oder Teilzeit). Bei außergewöhnlich großen Organisationseinheiten mit zahlreichen unterstellten Personen kann eine zahlenmäßige Zusammenfassung unter Verzicht auf Einzelangaben genügen. Die Funktionsbezeichnung sowie die Bezahlungs-/Entgeltgruppe der unterstellten Personen ist anzugeben.

Liegt keine Fach- und/oder Dienstaufsicht vor, ist „keine“ einzutragen.

Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

Zu Nr. 5.2 – Unterstellungsverhältnis der Arbeitsplatzinhaberin oder des Arbeitsplatzinhabers

Dieses Feld dient der Angabe von Einzelheiten zu den unmittelbar vorgesetzten Personen. Hier ist die jeweilige Funktion ausreichend, jedoch sind Angaben zu Art und Umfang einer etwaigen Weisungsbefugnis hilfreich.

Zu Nr. 5.3 und 5.4 – Vertretungen

Neben der Funktionsbezeichnung sowie der Besoldungs- oder Entgeltgruppe der zu vertretenden Person bzw. der Vertreterin oder des Vertreters sind hier auch die Arbeitsgebiete zu benennen, in denen die Vertretung erfolgt; dabei ist zwischen einer ständigen Vertretung und einer Abwesenheitsvertretung zu unterscheiden. Wenn keine Vertretungstätigkeit vorliegt, ist „keine“ einzutragen.

Zu Nr. 5.5 – Befugnisse/Vollmachten

Einzutragen sind z. B. Zeichnungs- und Feststellungsbefugnisse, Anordnungsbefugnisse oder auch Postvollmachten. Liegen keine besonderen Befugnisse oder Vollmachten vor, ist „keine“ einzutragen.

7. Zu Nr. 6 – Qualifikation der Arbeitsplatzinhaberin oder des Arbeitsplatzinhabers

Hier sollten in den entsprechenden Feldern die individuellen Qualifikationen der oder des Beschäftigten eingetragen werden. Dies umfasst sowohl konkrete Bildungs- oder Fortbildungsabschlüsse (Nr. 6.1) als auch sonstige arbeitsplatzbezogene Fachkenntnisse, Fähigkeiten und/oder Erfahrungen, die die oder der Beschäftigte auf andere Art und Weise, z. B. aufgrund früherer Beschäftigungsverhältnisse oder außerdienstlicher Aktivitäten, erworben hat, soweit sie für die dienstliche Tätigkeit förderlich sind.

8. Zu Nr. 1 bis 6

Bestätigung der Aufgabenübertragung durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten

Die oder der Vorgesetzte bestätigt durch Unterschrift die Richtigkeit der Tätigkeitsbeschreibung, insbesondere auch, dass die Tätigkeiten in der

dargestellten Form und Ausprägung übertragen wurden bzw. mit ihrer oder seiner ausdrücklichen Billigung wahrgenommen werden.

Kenntnisnahme der Arbeitsplatzinhaberin/des Arbeitsplatzinhabers

Die Kenntnisnahme der Tätigkeitsbeschreibung durch die Beschäftigten soll der Transparenz des Verwaltungshandelns dienen und die Nachvollziehbarkeit der anschließenden Bewertung erleichtern. Der Arbeitsplatzinhaberin oder dem Arbeitsplatzinhaber wird durch die Bekanntgabe der Tätigkeitsbeschreibung die Möglichkeit eingeräumt, sachgerechte Änderungs- oder Ergänzungswünsche vorzutragen. Sofern gegen die Beschreibung der Arbeitsvorgänge Einwände erhoben werden, sind diese zu besprechen. Falls die Einwände zutreffend sind, ist die Tätigkeitsbeschreibung zu ändern. Den Beschäftigten sollte eine zweiwöchige Außerungsfrist eingeräumt werden. Diese zweiwöchige Außerungsfrist stellt lediglich eine Empfehlung dar; die Dienststellen und Ressorts können davon abweichende Fristen festlegen, wobei diese nicht zu kurz sein sollten, um den Beschäftigten eine ausreichende Zeit zur Prüfung zu gewähren. Die Unterschrift der Beschäftigten dokumentiert die Kenntnisnahme von der Tätigkeitsbeschreibung, im Falle einer Verweigerung der Unterschrift ist dies zu vermerken.

Teil II
Tätigkeits-/Arbeitsplatzbewertung**für:**

(Funktion)

in:

(Organisationseinheit)

Arbeitsplatzinhaberin/Arbeitsplatzinhaber*

Name, Vorname:

1. Festlegung der Arbeitsvorgänge und Zuordnung zu Tätigkeitsmerkmalen

Nr.	Arbeitsvorgang			Tätigkeitsmerkmale	
	1	2	3	4	5
Nr.	Gebil-det aus Teil I Nr. 4 lfd. Nr.	Bezeichnung	Anteil an der gesam-ten Arbeits-zeit in Prozent	erfüllte Anforderungen	Begründung

* Nichtzutreffendes bitte streichen

2. Zuordnung der Arbeitsvorgänge

2.1 Zuordnung der Arbeitsvorgänge, die unter die Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen (Spezialmerkmale aus Teil II, Teil III Abschn. 2 und 3 oder Teil IV der Anlage A zum TV-H) fallen

Erfüllt die Tätigkeit der/des Beschäftigten¹ eines oder mehrere Spezialmerkmale aus Teil II, III Abschn. 2 und 3 oder Teil IV der Anlage A zum TV-H?

Ja, und zwar Folgende (in nachstehende Tabelle eintragen)

Nein (weiter mit Nr. 2.2)

1	2	3	4	5
Nr.	Arbeitsvorgang (Kurzbezeichnung)	Anteil an der gesamten Arbeitszeit in Prozent	Spezialmerkmal (Teil/Abschnitt/Unterabschnitt)	Bewertung bei 100 Prozent ¹
	Ergebnis			

* Nichtzutreffendes bitte streichen

¹ In dieser Spalte ist die Entgeltgruppe einzutragen, die sich ergeben würde, wenn der betreffende Arbeitsvorgang 100 % der Tätigkeiten der oder des Beschäftigten umfassen würde, da Anforderungen, die innerhalb eines Arbeitsvorgangs erfüllt werden, stets für den gesamten Arbeitsvorgang gelten und nicht aufgespalten werden dürfen.

2.2 Zuordnung der Arbeitsvorgänge, die unter die Tätigkeitsmerkmale des Teils III Abschn. 1 der Anlage A zum TV-H fallen und körperlich/handwerklich geprägt sind

Liegen körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten vor?

卷之三

Ja, und zwar Folgende (in nachstehende Tabelle eintragen)

In dieser Spalte ist die Entgeltpauschale einzutragen, die sich ergeben würde, wenn der betreffende Arbeitsvorgang 100 % der Tätigkeiten der oder des Beschäftigten umfassen würde, da Anforderungen, die innerhalb eines Arbeitsvorangs erfüllt werden, stets für den gesamten Arbeitsvorang geltend und nicht aufgespalten werden dürfen.

2.2.3 Zuordnung der Arbeitsvorgänge, die unter die Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Anlage A zum IV-H fallen

a) Entgeltgruppen 1 bis 12 (Beschäftigte ohne abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung)

¹ In dieser Spalte ist die Erfolgsgruppe einzutragen, die sich ergeben würde, wenn der betreffende Arbeitsvorgang 100 % der Tätigkeiten der oder des Beschäftigten umfassen würde, da Anforderungen, die innerhalb eines Arbeitsvorgangs erfüllt werden, stets für den gesamten Arbeitsvorgang gelten und nicht aufgespalten werden dürfen.

b) Entgelтgruppen 13 bis 15 (Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung)

¹ In dieser Spalte ist die Entgeltpflicht einzutragen, die sich ergeben würde, wenn der betreffende Arbeitsvorgang 100 % der Tätigkeiten der oder des Beschäftigten umfassen würde, da Anforderungen, die innerhalb eines Arbeitsvorgangs erfüllt werden, stets für den gesamten Arbeitsvorgang gelten und nicht aufgespalten werden dürfen.

3. Bewertung des Arbeitsplatzes

3.1 Häufigkeitsprüfung

Liegen zu mindestens 50 Prozent an der Gesamtarbeitszeit auf diesem Arbeitsplatz Tätigkeiten vor, die derselben Gliederungseinheit zuzuordnen sind?

Ja (sodann weiter mit Nr. 3.2)

Nein, Bewertung nur nach Entgeltgruppenbetrachtung möglich (weiter mit Nr. 3.3)

3.2 Zu mindestens 50 Prozent der Gesamtarbeitszeit fallen Arbeitsvorgänge derselben Gliederungseinheit an

3.2.1 Anforderungsbetrachtung mit zusammenfassender Beurteilung und/oder Gesamtbetrachtung durch Addition der Zeitanteile bei mehreren Arbeitsvorgängen aus Nr. 2.1, 2.2 und/oder Nr. 2.3 nach § 12 Abs. 1 Satz 5 TV-H

3.2.2 Entgeltgruppenbetrachtung unter Berücksichtigung evtl. vorhandener Spezialmerkmale aus Nr. 2.1

3.2.3 Abschließende Gesamtbewertung des Arbeitsplatzes aufgrund der Ergebnisse aus Nr. 3.2.1 und 3.2.2

- 3.3 **Es fallen nicht zu mindestens 50 Prozent der Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge derselben Gliederungseinheit an**

Entgeltgruppenbetrachtung unter Berücksichtigung evtl. vorhandener Spezialmerkmale aus Nr. 2.1

- 3.4 **Erfüllung personenbezogener Anforderungen nach § 12 Abs. 1 Satz 8 TV-H**

4. **Eingruppierung**

Eingruppierung der Arbeitsplatzinhaberin oder des Arbeitsplatzinhabers nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TV-H

Bewertung durchgeführt:

Organisationseinheit

Ort, Datum

Unterschrift, Dienst-/Amtsbezeichnung

Hinweise zum Vordruck „Teil II: Tätigkeits-/Arbeitsplatzbewertung“
Vorbemerkungen

Für die Feststellung der tarifgerechten Eingruppierung von Beschäftigten ist eine Tätigkeitsbeschreibung erforderlich, in der die in „Teil I: Tätigkeitsbeschreibung“ aufgeführten Aufgaben und Tätigkeiten gegliedert, zu bewertungsfähigen Arbeitsvorgängen zusammengefasst und den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage A zum TV-H zugeordnet werden.

Bei der Bewertung von Arbeitsvorgängen, die unter die Spezialmerkmale¹⁾ in Teil II, III Abschn. 2 und 3 sowie Teil IV der Anlage A zum TV-H fallen, ist dieser Vordruck nur bedingt geeignet, da er nicht alle möglichen Fallkonstellationen abdecken kann. Er kann aber als Orientierung und zur Unterstützung bei der Bewertung dienen.

1. Festlegung der Arbeitsvorgänge und Zuordnung zu Tätigkeitsmerkmalen

Um die Arbeitsvorgänge im tabellarischen Zuordnungsteil unter der Nr. 2 leichter handhaben zu können, empfiehlt es sich, sie in Spalte 1 fortlaufend durchzunummerieren. Daneben sollte vermerkt werden, in welchem der im Vordruck „Teil I: Tätigkeitsbeschreibung“ aufgeführten Aufgabenblöcke die Tätigkeiten aufgeführt sind (Spalte 2) und wie sich die Arbeitsvorgänge nunmehr namentlich darstellen (Spalte 3). In Spalte 4 ist der jeweilige, möglicherweise von Teil I abweichende Zeitanteil – bezogen auf die individuelle Gesamtarbeitszeit der oder des betroffenen Beschäftigten – anzugeben.

In Spalte 5 „erfüllte Anforderungen“ ist die jeweilige Anforderung bzw. sind die jeweiligen durch die Arbeitsvorgänge erfüllten Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals bzw. der Tätigkeitsmerkmale anzugeben. Dabei sollte dem Prinzip der aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmale folgend stets mit dem Grundmerkmal der betreffenden Wertebene begonnen werden und jedes darüber hinaus erfüllte Heraushebungsmerkmal aufgeführt und in Spalte 6 begründet werden. Ist das nächsthöhere Heraushebungsmerkmal nicht erfüllt, sollte dies ebenfalls kurz gewürdigt werden.

1) Tätigkeitsmerkmale für besondere Berufsgruppen aus Teil II und die besonderen Tätigkeitsmerkmale aus Teil III Abschn. 2 und 3 sowie Teil IV der Anlage A zum TV-H

Beispiel 1:

1. Festlegung der Arbeitsvorgänge und Zuordnung zu Tätigkeitsmerkmalen						
Nr.	Arbeitsvorgang			Tätigkeitsmerkmale		
1	2	3	4	5	6	
Nr.	Gebildet aus Teil I Nr. 4 lfd. Nr.	Bezeichnung	Anteil an der gesamten Arbeitszeit in Prozent	erfüllte Anforderungen	Begründung	
3	4.2	Reisekostenabrechnung	30	Tätigkeit erfordert gründliche Fachkenntnisse	Die Tätigkeit geht über das Tätigkeitsmerkmal der schwierigen Tätigkeiten hinaus und erfordert gründliche Fachkenntnisse des Reisekostenrechts (HRKG, Rundschreiben des HMdIS etc.) Eine Vielseitigkeit der Fachkenntnisse ist (nicht?) gegeben, weil	

Sofern es sich bei den erfüllten Anforderungen um Spezialmerkmale handelt (z. B. staatlich geprüfte Technikerinnen und staatlich geprüfte Techniker, Beschäftigte im allgemeinen Justizvollzugsdienst, Hausmeisterinnen und Hausmeister) kann eine kurze Begründung zur Subsumtion des Grundmerkmals ausreichend sein. Liegen darüber hinausgehende Heraushebungsmerkmale vor, sollte deren Erfüllung eingehend begründet werden.

2. Zuordnung der Arbeitsvorgänge**2.1 Zuordnung der Arbeitsvorgänge, die unter die Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen (Spezialmerkmale aus Teil II, Teil III Abschn. 2 und 3 oder Teil IV der Anlage A zum TV-H fallen**

Unter Nr. 2.1 sind diejenigen Tätigkeiten/Arbeitsvorgänge einzutragen, die unter ein Spezialmerkmal oder mehrere Spezialmerkmale aus Teil II, III Abschn. 2 und 3 oder Teil IV der Anlage A zum TV-H fallen (ggf. mit Angabe der erfüllten Heraushebungsmerkmale). In Spalte 5 kann die konkrete Entgeltgruppe eingetragen werden, deren Tätigkeitsmerkmale die betreffenden Arbeitsvorgänge erfüllen.

Sofern Tätigkeitsmerkmale Anforderungen mit unterhälftigen Zeitannteilen bei bestimmten Entgeltgruppen vorsehen, ist in Spalte 5 stets die Entgeltgruppe einzutragen, die sich ergäbe, wenn die betreffenden Arbeitsvorgänge zu 100 Prozent ausgeübt würden.

Beispiel 2:

2. Zuordnung der Arbeitsvorgänge				
2.1 Zuordnung der Arbeitsvorgänge, die unter die Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigengruppen (Spezialmerkmale aus Teil II, Teil III Abschn. 2 und 3 oder Teil IV der Anlage A zum TV-H) fallen				
Erfüllt die Tätigkeit der oder des Beschäftigten eines oder mehrere Spezialmerkmale aus Teil II, Teil III Abschn. 2 und 3 oder Teil IV der Anlage A zum TV-H?				
<input checked="" type="checkbox"/> Ja, und zwar Folgende (<i>in nachstehende Tabelle eintragen</i>)				
<input type="checkbox"/> Nein (<i>weiter mit Nr. 2.2</i>)				
1	2	3	4	5
Nr.	Arbeitsvorgang (Kurzbezeichnung)	Anteil an der gesamten Arbeitszeit in Prozent	Spezialmerkmal: (Teil/Abschnitt/Unterabschnitt)	Bewertung bei 100 Prozent
2	Registraturtätigkeit	60	Registraturbeschäftigte in einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, deren Tätigkeit gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse des verwalteten Schriftgutes erfordern (Teil II/Abschnitt 16)	EG 6 Fg 3

2.2 Zuordnung der Arbeitsvorgänge, die unter die Tätigkeitsmerkmale des Teils III Abschn. 1 der Anlage A zum TV-H fallen und körperlich/handwerklich geprägt sind

Hier ist die Zuordnung derjenigen Arbeitsvorgänge vorzunehmen, die unter die Tätigkeitsmerkmale des Teils III Abschn. 1 der Anlage A zum TV-H fallen und körperlich/handwerklich geprägt sind.

Sofern für die Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsvorgangs eine mindestens dreijährige Berufsausbildung erforderlich ist, ist dies in Spalte 5 zu vermerken und ggf. die zudem erfüllten Heraushebungsmerkmale in Spalte 6 zu markieren. Sofern für die Tätigkeit eine unter dreijährige Ausbildung nötig ist, ist dies zu kennzeichnen. Soweit die Tätigkeit ohne Ausbildungsabschluss verrichtet werden kann, ist dies ebenfalls hier zu vermerken und die Anforderungen, die durch die Tätigkeit erfüllt werden, in Spalte 4 anzukreuzen.

In Spalte 7 wird die Entgeltgruppe eingetragen, die sich ergeben würde, wenn der betreffende Arbeitsvorgang 100 Prozent der Gesamtätigkeit auf diesem Arbeitsplatz umfassen würde.

Beispiel 3:**2.2 Zuordnung der Arbeitsvorgänge, die unter die Tätigkeitsmerkmale des Teils III Abschn. 1 der Anlage A zum TV-H fallen und körperlich/handwerklich geprägt sind**

Liegen körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten vor?

- Ja, und zwar Folgende (in nachstehende Tabelle eintragen)
 Nein (weiter mit Nr. 2.3, Buchstabe a oder b)

Nr.	Arbeitsvorgang (Kurzbezeichnung)	2	3	4				5	6	7			
				Anteil an der gesamten Arbeitszeit in Prozent	ein-fach-ste	ein-fache	Körperkräfte außerdienstlich beansprucht oder mit besonderer Verantwor-tung ver-bunden	einge-hende Einar-beitung erfor-der-lich	fachliche Anler-nung erfor-der-lich	keine we- niger als drei Jahre	minde-stens drei Jahre		
1	komplizierte Tischlerarbeiten	80		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EG 6

2.3 Zuordnung von Tätigkeiten, die unter die Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Anlage A zum TV-H fallen

Dieser Bereich ist für die klassischen Verwaltungstätigkeiten optimiert, die dem Teil I der Anlage A zum TV-H zu entnehmen sind und weder Spezialmerkmalen zuzuordnen noch körperlich/handwerklich geprägt sind. Dabei sind unter Buchst. a die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 1 bis 12 TV-H abgebildet. Buchst. b ist für die Tätigkeiten vorgesehen, die ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium voraussetzen.

a) Entgeltgruppen 1 bis 12 (Beschäftigte ohne abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung)

Sofern die Tätigkeit keine Ausbildung und auch nicht wenigstens gründliche Fachkenntnisse erfordert, sind in Spalte 4 für die Tätigkeit prägende Merkmale anzukreuzen. Stellt die Tätigkeit darüber hinaus auch an die Arbeitsplatzinhaberin oder den Arbeitsplatzinhaber besondere Anforderungen hinsichtlich der dafür benötigten Fachkenntnisse, sind die entsprechenden Eintragungen in Spalte 5 vorzunehmen. Sind eigene Ermessens- oder Gestaltungsspielräume – also selbstständige Leistungen im tariflichen Sinne – gegeben, ist dies in Spalte 6 einzutragen. Weitere Heraushebungen sind in Spalte 7 zu bestätigen.

In Spalte 8 ist die Entgeltgruppe anzugeben, die sich ergeben würde, wenn der betreffende Arbeitsvorgang 100 Prozent der Gesamttätigkeit auf diesem Arbeitsplatz umfassen würde.

Beispiel 4:

2.3 Zuordnung der Arbeitsvorgänge, die unter die Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Anlage A zum TV-H fallen											
a) Entgeltgruppen 1 bis 12 (Beschäftigte ohne abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung)											
1	2	3	Art der Tätigkeiten				5	6	7	8	
Nr.	Arbeitsvorgang (Kurzbezeichnung)	Anteil an der gesamten Arbeitszeit in Prozent	einfache	eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anierung erforderlich	schwierige	geforderte Fachkenntnisse	selbstständige Leistungen	Heraushebung der Tätigkeit	Bewertung bei 100 Prozent		
1	Bürosachbearbeitung Aufgabe A	20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EG 9 Fg 3
2	Bürosachbearbeitung Aufgabe B	28	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EG 9 Fg 3
3	Bürosachbearbeitung Aufgabe C	10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EG 5
4	Bürosachbearbeitung Aufgabe D	22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EG 5
5	Bürosachbearbeitung Aufgabe E	20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EG 4 Fg 1
	Ergebnis	100				20	80	48	48		

b) Entgeltgruppen 13 bis 15 (Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung)

Spalte 4 dient der Überprüfung und Bestätigung, dass die Tätigkeit tatsächlich ein entsprechendes wissenschaftliches Hochschulstudium voraussetzt. In Spalte 5 können die evtl. noch durch die jeweiligen Arbeitsvorgänge erfüllten Heraushebungsmerkmale eingetragen werden; für möglicherweise vorliegende Unterstellungsverhältnisse steht die Spalte 6 zur Verfügung.

In Spalte 7 wird die Entgeltgruppe eingetragen, die sich ergeben würde, wenn der betreffende Arbeitsvorgang 100 Prozent der Gesamtaktivität auf diesem Arbeitsplatz umfassen würde.

Beispiel 5:

2.3 Zuordnung von Tätigkeiten, die unter die Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Anlage A zum TV-H fallen								
b) Entgeltgruppen 13 bis 15 (Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung)								
1	2	3	4	5 Heraushebung der Tätigkeit		6 Unterstellungsverhältnisse	7 Bewertung bei 100 Prozent	
Nr.	Arbeitsvorgang (Kurzbezeichnung)	Anteil an der gesamten Arbeitszeit in Prozent	Tätigkeit erfordert abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung	durch hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben	durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung	erheblich durch das Maß der Verantwortung	mindestens drei Beschäftigte mindestens der EG 13 TV-H	
1	verfassungsgemäße Prüfung von Gesetzbuchungsverfahren	30	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EG 13
2	Leitung der Arbeitsgruppe XY	70	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	EG 15
Ergebnis		100					70	

3. Bewertung des Arbeitsplatzes**3.1 Hälfteigkeitsprüfung**

Zunächst ist festzustellen, ob zu mindestens 50 Prozent an der Gesamtarbeitszeit auf dem Arbeitsplatz Tätigkeiten vorliegen, die derselben Gliederungseinheit zuzuordnen sind. TriFFT das zu, erfolgt die weitere Bewertung des Arbeitsplatzes nach der folgenden Nr. 3.2; trifft dies nicht zu, erfolgt die weitere Bewertung nach Nr. 3.3.

3.2 Zu mindestens 50 Prozent der Gesamtarbeitszeit fallen Arbeitsvorgänge derselben Gliederungseinheit an**3.2.1 Anforderungsbetrachtung nach § 12 Abs. 1 Satz 5 TV-H**

Dieses Feld ist nur auszufüllen, wenn zu mindestens 50 Prozent der Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge derselben Gliederungseinheit vorliegen. Hier kann dann bei mehreren Arbeitsvorgängen sowohl die zusammenfassende Beurteilung einer Anforderung auf Grundlage mehrerer Arbeitsvorgänge als auch die Gesamtbetrachtung durch Addition der Zeitanteile einzelner Anforderungen erfolgen.

Bei der zusammenfassenden Beurteilung nach § 12 Abs. 1 Satz 5 TV-H 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 (z. B. vielseitige Fachkenntnisse). Das Ergebnis der zusammenfassenden Beurteilung ist in diesem Feld zu begründen.

Bei der Gesamtbetrachtung durch Addition der Zeitanteile einzelner Anforderungen werden alle zuvor erfolgten Einzelbewertungen einer Gliederungseinheit aus den Nummern 2.1, 2.2 und/oder Nr. 2.3 entsprechend ihres zeitlichen Anteils zusammenfassend gewürdigt. Sie folgt aus § 12 Abs. 1 Satz 4 TV-H. Die Gesamtbetrachtung dient also der Feststellung, inwieweit die Anforderungen mehrerer Arbeitsvorgänge zusammengekommen das geforderte zeitliche Maß eines Tätigkeitsmerkmals von mindestens 50 Prozent der gesamten Tätigkeit einer oder eines Beschäftigten erfüllen.

Beispiel 6 (Anforderungsbetrachtung bei Beispiel 4):

3. Bewertung des Arbeitsplatzes
3.1 Häufigkeitsprüfung
Liegen zu mindestens 50 Prozent an der Gesamtarbeitszeit auf diesem Arbeitsplatz Tätigkeiten vor, die derselben Gliederungseinheit zuzuordnen sind?
<input checked="" type="checkbox"/> Ja (sodann weiter mit Nr. 3.2)
<input type="checkbox"/> Nein, Bewertung nur nach Entgeltgruppenbetrachtung möglich (weiter mit Nr. 3.3)
3.2 Zu mindestens 50 Prozent der Gesamtarbeitszeit fallen Arbeitsvorgänge derselben Gliederungseinheit an
3.2.1 Anforderungsbetrachtung mit zusammenfassender Beurteilung und/oder Gesamtbetrachtung durch Addition der Zeitanteile bei mehreren Arbeitsvorgängen aus Nr. 2.1, 2.2 und/oder Nr. 2.3 nach § 12 Abs. 1 Satz 5 TV-H
<p>Die Tätigkeit aus den Arbeitsvorgängen 1 und 2 erfordert zu 48 Prozent gründliche und vielseitige Fachkenntnisse. Arbeitsvorgang 3 und 4 erfordern zu 10 bzw. 22 Prozent die Anforderung der gründlichen Fachkenntnisse und erfolgen auf unterschiedlichen Rechtsgebieten. Sie sind daher im Rahmen der zusammenfassenden Beurteilung und der Gesamtbetrachtung den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen aus den Arbeitsvorgängen 1 und 2 hinzuzurechnen, so dass dadurch die Anforderung der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse zu insgesamt 80 Prozent erfüllt ist. Die Arbeitsvorgänge 1 und 2 erfüllen mit einem Zeitanteil von 20 bzw. 28 Prozent zusätzlich die Anforderung der selbstständigen Leistungen. Der Arbeitsplatz erfüllt nach der Anforderungsbetrachtung das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 8 des Teils I der Anlage A zum TV-H. Arbeitsvorgang 5 ist nicht mehr eingruppierungsrelevant.</p>

3.2.2 Entgeltgruppenbetrachtung nach § 12 Abs. 1 Satz 4 TV-H

In diesem Feld ist die Bewertung des Arbeitsplatzes einzutragen, die sich bei einer reinen Entgeltgruppenbetrachtung ergeben würde. Sie braucht nur dann zu erfolgen, wenn außer den bereits im Rahmen der Anforderungsbetrachtung (Nr. 3.2.1) berücksichtigten Arbeitsvorgängen weitere Arbeitsvorgänge vorliegen, deren Einzelbewertung das Ergebnis aus Nr. 3.2.1 übersteigt. Ist dies nicht der Fall, reicht ein entsprechender Hinweis in diesem Feld.

Die Entgeltgruppenbetrachtung kann in zweifacher Hinsicht erfolgen:

- Addition der Zeitanteile von Arbeitsvorgängen, die Tätigkeitsmerkmale der gleichen Entgeltgruppe erfüllen, oder

- Hinzurechnung der Zeitanteile von Arbeitsvorgängen, die Tätigkeitsmerkmale höherer Entgeltgruppen erfüllen, zu denen niedrigerer Entgeltgruppen

bis das geforderte zeitliche Maß von mindestens 50 Prozent erfüllt ist. Dies gilt unabhängig davon, welcher Gliederungseinheit der Entgeltordnung die jeweiligen Tätigkeitsmerkmale zugeordnet sind. Für die Entgeltgruppenbetrachtung sind die jeweils in der letzten Spalte „Bewertung bei 100 Prozent“ eingetragenen Entgeltgruppen der unter Nr. 2.1, 2.2 und/oder Nr. 2.3 ausgefüllten Tabelle zugrunde zu legen.

Es wird empfohlen für die Entgeltgruppenbetrachtung eine Tabelle nach folgendem Muster zu erstellen. In diese können dann die Arbeitsvorgänge in absteigender Wertigkeit eingetragen werden, also der am höchsten bewertete Arbeitsvorgang zuerst und die jeweils nächstniedrigeren im Anschluss. In der rechten Spalte können dann direkt die Zeitanteile aufaddiert werden, bis das nötige Maß von 50 Prozent an der Gesamtarbeitszeit der oder des Beschäftigten erfüllt ist. Die restlichen Arbeitsvorgänge brauchen dann nicht mehr eingetragen werden, da sie für die Entgeltgruppenbetrachtung keine Relevanz mehr haben.

Tabelle für Entgeltgruppenbetrachtung

Nr.	Arbeitsvorgang	Tätigkeitsmerkmale	Anteil in Prozent	Teil/Abschn./ Unterabschn.	EG/Fg	Addition

Beispiel 7:

Nr.	Arbeitsvorgang	Tätigkeitsmerkmale	Anteil in Prozent	Teil/Abschn./Unterabschn.	EG/Fg	Addition
1	Technische Assistentin oder technischer Assistent	mit staatl. Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen und in nicht unerheblichem Umfang verantwortliche Tätigkeiten verrichten	35 %	Teil II/21.3	9/3	
2	Bürosachbearbeitung	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse; selbständige Leistungen	20 %	Teil I	9/3	55 %
3	Buchhaltereidienst	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	20 %	Teil I	6	ohne Relevanz
4	Außendienst	schwierige Tätigkeiten	25 %	Teil I	4/1	ohne Relevanz

Die Eintragung in Nr. 3 des Vordrucks Tätigkeitsbewertung könnte dazu so aussehen:

<p>3. Bewertung des Arbeitsplatzes</p> <p>3.1 Hälfteitsprüfung</p> <p>Liegen zu mindestens 50 Prozent an der Gesamtarbeitszeit auf diesem Arbeitsplatz Tätigkeiten vor, die derselben Gliederungseinheit zuzuordnen sind?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja (sodann weiter mit Nr. 3.2) <input type="checkbox"/> Nein, Bewertung nur nach Entgeltgruppenbetrachtung möglich (weiter mit Nr. 3.3)</p> <p>3.2 Zu mindestens 50 Prozent der Gesamtarbeitszeit fallen Arbeitsvorgänge derselben Gliederungseinheit an</p> <p>3.2.1 Anforderungsbetrachtung mit zusammenfassender Beurteilung und/oder Gesamtbe- trachtung durch Addition der Zeitanteile bei mehreren Arbeitsvorgängen aus Nr. 2.1, 2.2 und/oder Nr. 2.3 nach § 12 Abs. 1 Satz 5 TV-H</p> <p>Die Tätigkeit aus den Arbeitsvorgängen 2 und 3 erfüllen zu 40 Prozent die Anforderung der gründlichen Fachkenntnisse und zu ebenfalls 40 Prozent die Anforderung der vielseitigen Fachkenntnisse. Außerdem liegen zu 20 Prozent selbstständige Leistungen vor. Die gründlichen Fachkenntnisse erreichen aber auch zusammen nicht das für eine Eingruppierung geforderte zeitliche Maß von 50 Prozent. Weil die Tätigkeitsmerkmale in Teil I aber aufeinander aufbauen, erfüllt ein höheres Tätigkeitsmerkmal auch die darunter liegenden, so dass die Arbeitsvorgänge 2 und 3 auch jeweils das Tätigkeitsmerkmal der „schwierigen Tätigkeit“ erfüllen und mit ihren Zeitanteilen denen des Arbeitsvorgangs 4 hinzugerechnet werden können. Nach der Anforderungsbetrachtung ergibt sich daraus also eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 4 des Teils I der Anlage A zum TV-H.</p> <p>3.2.2 Entgeltgruppenbetrachtung unter Berücksichtigung evtl. vorhandener Spezialmerkmale aus Nr. 2.1</p> <p>Der Arbeitsvorgang 1, der für sich genommen ein Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9 Fg 3 des Teils II Abschn. 21 Unterabschn. 3 der Anlage A zum TV-H erfüllt, ist mit seinem Zeitanteil von 35 Prozent dem Arbeitsvorgang 2 hinzuzurechnen, so dass zu insgesamt 55 Prozent der Gesamtaktivität Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 9 TV-H (kleine EG 9 ohne FG) erfüllt sind.</p> <p>Die Arbeitsvorgänge 3 und 4 sind nicht mehr eingruppierungsrelevant.</p> <p>3.2.3 Abschließende Gesamtbewertung des Arbeitsplatzes aufgrund der Ergebnisse aus Nr. 3.2.1 und 3.2.2</p> <p>Das Ergebnis der Entgeltgruppenbetrachtung aus Nr. 3.2.2 übersteigt das Ergebnis der Anforderungsbetrachtung aus Nr. 3.2.1, so dass die Bewertung des Arbeitsplatzes nach Nr. 3.2.2 zu erfolgen hat. Der Arbeitsplatz ist demnach nach Entgeltgruppe 9 (kleine EG 9 ohne FG) TV-H zu bewerten.</p>
--

3.2.3 Abschließende Gesamtbewertung

Die abschließende Gesamtbewertung erfolgt nur dann, wenn sowohl eine Bewertung im Rahmen der Anforderungsbetrachtung nach Nr. 3.2.1 als auch im Rahmen der Entgeltgruppenbetrachtung in Nr. 3.2.2 erfolgt ist und zu unterschiedlichen Ergebnissen geführt hat. Dann ist in diesem Feld festzustellen, ob die Entgeltgruppenbetrachtung nach Nr. 3.2.2 zu einer höheren Entgeltgruppe führt als

die Anforderungsbetrachtung nach Nr. 3.2.1 und damit deren Ergebnis ersetzt.

Das kann nur in den Fällen geschehen, in denen mehrere Arbeitsvorgänge innerhalb einer Gliederungseinheit mit aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmalen vorliegen und zusätzlich mindestens ein Spezialmerkmal erfüllt ist.

Im Ergebnis soll dieses Feld die abschließend festgestellte Wertigkeit des Arbeitsplatzes enthalten, unabhängig von der oder dem darauf gesetzten Beschäftigten (Beispiel 7).

Die weitere Prüfung erfolgt nach Nr. 3.4.

3.3 Es fallen nicht zu mindestens 50 Prozent der Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge derselben Gliederungseinheit an

Entgeltgruppenbetrachtung nach § 12 Abs. 1 Satz 4 TV-H

Wenn nicht zu mindestens 50 Prozent der Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge auf eine Gliederungseinheit entfallen, ist eine Bewertung des Arbeitsplatzes nur nach der Entgeltgruppenbetrachtung entsprechend Nr. 3.2.2 möglich. Diese ist dann in diesem Feld vorzunehmen. Die Entgeltgruppenbetrachtung kann in zweifacher Hinsicht erfolgen:

- Addition der Zeitanteile von Arbeitsvorgängen, die Tätigkeitsmerkmale der gleichen Entgeltgruppe erfüllen, oder
- Hinzurechnung der Zeitanteile von Arbeitsvorgängen, die Tätigkeitsmerkmale höherer Entgeltgruppen erfüllen, zu denen niedrigerer Entgeltgruppen

bis das geforderte zeitliche Maß von mindestens 50 Prozent erfüllt ist. Dies gilt unabhängig davon, welcher Gliederungseinheit der Entgeltordnung die jeweiligen Tätigkeitsmerkmale zugeordnet sind. Für die Entgeltgruppenbetrachtung sind die jeweils in der letzten Spalte „Bewertung bei 100 Prozent“ eingetragenen Entgeltgruppen der unter den Nummern 2.1, 2.2 und/oder Nr. 2.3 ausgefüllten Tabellen zugrunde zu legen.

Auf die in Nr. 3.2.2 empfohlene Tabelle wird verwiesen.

3.4 Erfüllung personenbezogener Anforderungen nach § 12 Abs. 1 Satz 8 TV-H

Sofern in einem Tätigkeitsmerkmal zusätzlich eine Anforderung in der Person der oder des Beschäftigten gefordert ist (z. B. eine bestimmte Vor- oder Ausbildung), sollte hier eine Würdigung erfolgen, ob die oder der betroffene Beschäftigte diese subjektive Anforderung erfüllt. Wird die subjektive Anforderung nicht erfüllt und sieht das Tätigkeitsmerkmal auch eine Eingruppierung für „sonstige“

ge Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeit ausüben“ vor, ist auch die Erfüllung bzw. Nichterfüllung dieser Anforderung darzulegen. Eine eingehende Prüfung sollte allerdings gesondert schriftlich dokumentiert werden. Wenn keines der erfüllten Tätigkeitsmerkmale eine Anforderung in der Person beinhaltet, kann dieses Feld frei bleiben.

4. Eingruppierung der Arbeitsplatzinhaberin oder des Arbeitsplatzinhabers nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TV-H

In diesem Feld ist abschließend die Eingruppierung der oder des jeweiligen Beschäftigten festzustellen.

Die Arbeitsplatzbewertung ist abschließend von der für die Bewertung zuständigen Person mit allen übrigen Angaben zu unterzeichnen.

**Änderungstarifvertrag Nr. 16 zum Tarifvertrag für den
öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) vom
29. März 2019**

**Durchführungshinweise zur Entzerrung der Entgeltgruppe 9
in die Entgeltgruppen 9a und 9b**

Rundschreiben des HMdIU vom 18.12.2019 –
I 46 – P 2515 A – 02 – 18/007A. (n. v.)

A. Einführung

In der Tarifeinigung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen vom 29. März 2019 haben sich die Tarifvertragsparteien auf die Entzerrung der Entgeltgruppe 9 in der Anlage A zum TV-H verständigt. Eine entsprechende Umsetzung erfolgt mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 16 zum TV-H; das Unterschriftenverfahren ist zwischenzeitlich eingeleitet. **Im Einvernehmen mit dem Hessischen Ministerium der Finanzen ist der Änderungstarifvertrag Nr. 16 zum TV-H zur Umsetzung freigegeben; die Umsetzung in das SAP-System erfolgt in Kürze.**

Damit entfällt ab dem 1. August 2019 die Unterscheidung zwischen der Entgeltgruppe 9 mit regulären Stufenlaufzeiten (große Entgeltgruppe 9) und der Entgeltgruppe 9 mit besonderen Stufenlaufzeiten von fünf Jahren in Stufe 2 oder sieben Jahren in Stufe 3 (kleine Entgeltgruppe 9).

Nachstehend gebe ich die Durchführungshinweise bekannt.

B. Überleitung

Die Überleitung der Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b ist in § 38a TV-H abschließend geregelt.

Die Entgeltgruppe 9b stimmt in Tabellenentgelt und Stufenlaufzeit mit der bisherigen großen Entgeltgruppe 9 überein. Anders als die bisherige kleine Entgeltgruppe 9 hat die neue Entgeltgruppe 9a sechs Stufen, für die die regulären Stufenlaufzeiten gelten.

Zum 1. August 2019 ergeben sich für die Entgeltgruppen 9a und 9b die folgenden Tabellenwerte:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
9b	2.871,00	3.128,39	3.271,90	3.673,56	4.001,49	4.121,53
9a	2.871,00	3.128,39	3.176,23	3.271,90	3.673,56	3.783,77

Das Entgelt in den Stufen 1 und 2 ist in den Entgeltgruppen 9a und 9b identisch, das Entgelt in den Stufen 4 und 5 der Entgeltgruppe 9a entspricht dem der Entgeltgruppe 9b in den Stufen 3 und 4. Das Tabellenentgelt in der Entgeltgruppe 9a Stufe 6 entspricht dem Entgelt der bisherigen Stufe 4 der kleinen Entgeltgruppe 9 zzgl. des in der Tarifrunde 2017 vereinbarten Erhöhungsbetrages zum 31. Juli 2019. Das Entgelt der Stufe 3 der Entgeltgruppe 9a wurde neu festgelegt.

I. **Entgeltgruppe 9b**

An die Stelle der großen Entgeltgruppe 9 ist die Entgeltgruppe 9b getreten.

Die neue Entgeltgruppe 9b stimmt hinsichtlich der Stufenlaufzeiten und der Tabellenentgelte mit der bisherigen großen Entgeltgruppe 9 überein. Es hat somit nur eine Umbenennung der Entgeltgruppe stattgefunden. Daher sind die Beschäftigten der bisherigen großen Entgeltgruppe 9 deren Arbeitsverhältnis zum Land über den 31. Juli 2019 hinaus fortbesteht und die am 1. August 2019 unter den Geltungsbereich des TV-H fallen, stufengleich unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.

Beschäftigte der bisherigen großen Entgeltgruppe 9 in einer individuellen Endstufe werden nach § 38a Abs. 4 TV-H in der Entgeltgruppe 9b unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe einer individuellen Zwischenstufe oder erneut einer Endstufe zugeordnet; § 6 Absatz 4 Satz 5 TVÜ-H und die Protokollerklärung Nr. 1 Satz 4 zu § 6 Abs. 4 TVÜ-H gelten entsprechend.

II. **Entgeltgruppe 9a**

An die Stelle der kleinen Entgeltgruppe 9 ist die Entgeltgruppe 9a getreten.

1. Kleine Entgeltgruppe 9 der Anlage A Teil I und II zum TV-H („Angestellte“)

Beschäftigte, die am 31. Juli 2019 in die Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 eingruppiert sind,

- deren Arbeitsverhältnis zum Land über den 31. Juli 2019 hinaus fortbesteht und
- die am 1. August 2019 unter den Geltungsbereich des TV-H fallen,

sind bei unverändert auszuübender Tätigkeit am 1. August 2019 in die neue Entgeltgruppe 9a übergeleitet.

Die Stufenzuordnung und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit – ggf. unter Mitnahme der Restzeit – erfolgt entsprechend der nachstehenden Tabelle.

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
2 / 3 / R	3 / 1 / R
2 / 4 / R	3 / 2 / R
2 / 5 / R	3 / 3 / R
3 / 1 / R	4 / 1 / R
3 / 2 / R	4 / 2 / R
3 / 3 / R	4 / 3 / R
3 / 4 / R	4 / 4 / R
3 / 5 / R	5 / 1 /
3 / 6 / R	5 / 1 /
3 / 7 / R	5 / 1 /
3 / 8 / R	5 / 1 /
3 / 9 / R	5 / 1 /
4 / 1 / R	5 / 1 / R
4 / 2 / R	5 / 2 / R
4 / 3 / R	5 / 3 / R
4 / 4 / R	5 / 4 / R
4 / 5 / R	5 / 5 / R
4 / 6 und weitere	6

Damit wird sichergestellt, dass die Beschäftigten mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten. Beschäftigte, die in der Stufe 3 der bisherigen kleinen Entgeltgruppe 9 bereits mindestens vier Jahre verbracht haben, werden nach den Zeilen „3 / 5 / R bis 3 / 9 / R unmittelbar der Stufe 5 zugeordnet, jedoch ohne Mitnahme einer Restzeit.

Ein mit der Überleitung einhergehender Entgeltgewinn wird auf den Strukturausgleich nach § 12 TVÜ-H nicht angerechnet. Unberührt hier- von bleibt jedoch die Anrechnung des Unterschiedsbetrages zwischen Stufe 5 und Stufe 6 auf den Strukturausgleich nach § 12 Absatz 5 TVÜ- H.

Beispiel:

Einem Beschäftigten sind am 31. Juli 2019 Tätigkeiten der kleinen EG 9 übertragen. Er befindet sich dort seit 4 Jahren und 8 Monaten in der Stufe 2, d. h. im fünften Jahr (2 / 5 / R) mit einem Tabellenentgelt von 3.128,39 Euro und würde die Stufe 3 zum 1. Dezember 2019 erreichen.

Am 1. August 2019 wird der Beschäftigte in die EG 9a übergeleitet. In der EG 9a ist er der Stufe 3 im dritten Jahr zugeordnet (3 / 3 / R) mit einem Tabellenentgelt von 3.176,23 Euro. Die verbleibende Restzeit („R“) aus der Stufe 2 der bisherigen kleinen EG 9 von vier Monaten bis zum Erreichen der nächsten Stufe wird berücksichtigt, sodass der Beschäftigte die Stufe 4 der EG 9a zum 1. Dezember 2019 erreicht.

Beispiel:

Einem Beschäftigten sind am 31. Juli 2019 Tätigkeiten der kleinen EG 9 übertragen. Sie befindet sich dort seit 6 Jahren und 2 Monaten in der Stufe 3, d. h. im siebten Jahr (3 / 7 / R) mit einem Tabellenentgelt von 3.271,90 Euro und würde die Stufe 4 zum 1. Juni 2022 erreichen.

Am 1. August 2019 wird die Beschäftigte in die EG 9a übergeleitet. In der EG 9a ist sie der Stufe 5 im ersten Jahr zugeordnet (5 / 1 / –) mit einem Tabellenentgelt von 3.673,56 Euro. Die verbleibende Restzeit („R“) aus der Stufe 3 der bisherigen kleinen EG 9 von zwei Jahren und zehn Monaten bis zum Erreichen der nächsten Stufe wird nicht berücksichtigt („–“ und kein „R“ in der Überleitungstabelle). Die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 beginnt am 1. August 2019 neu zu laufen.

**2. Kleine Entgeltgruppe 9 der Anlage A Teil III zum TV-H
(„Arbeiter“)**

Beschäftigte, die am 31. Juli 2019 in die Entgeltgruppe 9 mit einer beson- deren Stufenlaufzeit von sieben Jahren in Stufe 3 eingruppiert sind,

- deren Arbeitsverhältnis zum Land über den 31. Juli 2019 hinaus fortbe- steht und
 - die am 1. August 2019 unter den Geltungsbereich des TV-H fallen,
- sind bei unverändert auszuübender Tätigkeit am 1. August 2019 in die neue Entgeltgruppe 9a übergeleitet.

Die Stufenzuordnung und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit erfolgt entsprechend der nachstehenden Tabelle.

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
3 / 1 / R	3 / 1 / R*)
3 / 2 / R	3 / 2 / R*)
3 / 3 / R	3 / 3 / R*)
3 / 4 / R	4 / 1 / R
3 / 5 / R	4 / 2 / R
3 / 6 / R	4 / 3 / R
3 / 7 / R	4 / 4 / R
4 / 1 / R	5 / 1 / R
4 / 2 / R	5 / 2 / R
4 / 3 / R	5 / 3 / R
4 / 4 / R	5 / 4 / R
4 / 5 / R	5 / 5 / R
4 / 6 und weitere	6

*) Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 9a Stufe 3 übergeleitet werden, erhalten bis zur Zuordnung zur Stufe 4 das Entgelt der Stufe 4 vorweggewährt, um entgeltliche Nachteile für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 3 zu vermeiden.

Beispiel:

Einem Beschäftigten sind am 31. Juli 2019 Tätigkeiten der kleinen EG 9 übertragen. Er befindet sich dort seit 2 Jahren und 8 Monaten in der Stufe 3, d. h. im dritten Jahr (3 / 3 / R) mit einem Tabellenentgelt von 3.271,90 Euro und würde die Stufe 4 zum 1. Dezember 2023 erreichen.

Am 1. August 2019 wird der Beschäftigte in die EG 9a übergeleitet. In der EG 9a ist er ebenfalls der Stufe 3 im dritten Jahr zugeordnet (3 / 3 / R) mit einem Tabellenentgelt von 3.176,23 Euro. Da das Entgelt der Stufe 3 in der EG 9a niedriger ist als in der ehemaligen kleinen EG 9, erhält der Beschäftigte das Entgelt der Stufe 4 bis zum regulären Erreichen der Stufe 4 vorweggewährt. Die verbleibende Restzeit („R“) aus der Stufe 3 der bisherigen kleinen EG 9 von vier Monaten bis zum Erreichen des

nächsten Jahres innerhalb der Stufe bzw. bis zum Erreichen der nächsten Stufe (hier Stufe 4) wird berücksichtigt, sodass der Beschäftigte die Stufe 4 der EG 9a, zum 1. Dezember 2019 regulär erreicht.

Beispiel:

Einer Beschäftigten sind am 31. Juli 2019 Tätigkeiten der kleinen EG 9 übertragen. Sie befindet sich dort seit 6 Jahren und 8 Monaten in der Stufe 3, d. h. im siebten Jahr (3 / 7 / R) mit einem Tabellenentgelt von 3.271,90 Euro und würde die Stufe 4 zum 1. Dezember 2019 erreichen.

Am 1. August 2019 wird die Beschäftigte in die EG 9a übergeleitet. In der EG 9a ist sie der Stufe 4 im vierten Jahr zugeordnet (4 / 4 / R) mit einem Tabellenentgelt von ebenfalls 3.271,90 Euro. Die verbleibende Restzeit („R“) aus der Stufe 3 der bisherigen kleinen EG 9 von vier Monaten bis zum Erreichen der nächsten Stufe wird berücksichtigt, sodass die Beschäftigte die Stufe 5 der EG 9a zum 1. Dezember 2019 erreicht.

3. Zusammenfallen von Stufenaufstieg im August 2019 und Überleitung

Fallen die Überleitung in die Entgeltgruppe 9a und ein Stufenaufstieg zeitlich zusammen, so erfolgt in einem ersten Schritt der Stufenaufstieg und danach in einem zweiten Schritt die Überleitung in die neue Entgeltgruppe 9a.

Es bestehen keine Bedenken, in den Fällen entsprechend zu verfahren, in denen ein Stufenaufstieg im Laufe des Monats August 2019 erfolgen würde. Hierfür spricht, dass Beschäftigte das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an erhalten, in dem die nächste Stufe erreicht wird (§ 17 Abs. 1 TV-H).

III.

Zuordnung der Beschäftigten mit einer individuellen Endstufe in der kleinen Entgeltgruppe 9

Beschäftigte der bisherigen kleinen Entgeltgruppe 9 in einer individuellen Endstufe werden einer individuellen Zwischen-bzw. erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet.

Beschäftigte in einer individuellen Endstufe der bisherigen kleinen Entgeltgruppe 9, deren Entgelt nicht höher ist als die Summe aus dem Betrag der Stufe 4 und dem Erhöhungsbetrag, d. h. zwischen den Stufen 5 und 6 der Entgeltgruppe 9a liegt, werden am 1. August 2019 einer neuen **individuellen Zwischenstufe 5+** unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe und unter Mitnahme der Restzeit zugeordnet; Satz 4 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 6 Absatz 4 TVÜ-H gilt entsprechend.

Beispiel:

Einem Beschäftigten sind am 31. Juli 2019 Tätigkeiten der kleinen EG 9 übertragen. Er befindet sich dort seit 4 Jahren und 8 Monaten in der Stufe 4+, d. h. im fünften Jahr (4 / 5 / R) mit einem Tabellenentgelt von 3.700 Euro und würde die Stufe 4 zzgl. Erhöhungsbetrag zum 1. Dezember 2019 erreichen.

Am 1. August 2019 wird der Beschäftigte in die EG 9a übergeleitet. In der EG 9a ist er der Stufe 5+ im fünften Jahr zugeordnet (5 / 5 / R), da der Betrag seines Tabellenentgelts von 3.700 Euro höher ist als das Entgelt der Stufe 5 (3.673,56 Euro), aber niedriger als das der Stufe 6 (3.783,77 Euro) der EG 9a. Die verbleibende Restzeit („R“) aus der Stufe 4+ der bisherigen kleinen EG 9 von vier Monaten bis zum Erreichen des Erhöhungsbetrages nach fünf Jahren in Stufe 4 der ehemaligen kleinen EG 9 wird berücksichtigt, sodass der Beschäftigte die Stufe 6 der EG 9a zum 1. Dezember 2019 erreicht.

Ist der Betrag der individuellen Endstufe in der bisherigen kleinen Entgeltgruppe 9 höher als die Summe aus dem Betrag der Stufe 4 und dem Erhöhungsbetrag, d. h. übersteigt das individuelle Entgelt den Betrag der Stufe 6 der Entgeltgruppe 9a, werden die Beschäftigten einer neuen **individuellen Endstufe 6+** in der Entgeltgruppe 9a unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 6 Absatz 4 Satz 5 TVÜ-H gilt entsprechend.

Beispiel:

Einer Beschäftigten sind am 31. Juli 2019 Tätigkeiten der kleinen EG 9 übertragen. Sie befindet sich dort in der Stufe 4+ mit einem Tabellenentgelt von 3.800 Euro.

Am 1. August 2019 wird die Beschäftigte in die EG 9a übergeleitet. In der EG 9a ist sie der Stufe 6+ zugeordnet, da der Betrag ihres Tabellenentgelts von 3.800 Euro höher ist als das Entgelt der Stufe 6 (3.783,77 Euro) der EG 9a. Der Betrag des individuellen Tabellenentgelts wird zum 1. Februar 2020 linear erhöht.

C. Auswirkungen auf sonstiges Tarifrecht

I.

Höher- bzw. Herabgruppierung, § 17 Abs. 4 TV-H und vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, § 14 Abs. 3 TV-H

Die Übertragung von Tätigkeiten innerhalb der bisherigen Entgeltgruppe 9 war bis zum 31. Juli 2019 vom Direktionsrecht erfasst und erfolgte

im Wege der Umsetzung. Mit der Entzerrung der bisherigen Entgeltgruppe 9 zum 1. August 2019 sind zwei „echte“ Entgeltgruppen 9a und 9b geschaffen worden. Eine Übertragung von Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9b anstelle von Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9a und umgekehrt ist künftig mit einer „echten“ Höher-bzw. Herabgruppierung nach § 17 Abs. 4 TV-H verbunden.

Da der Wert des Tabellenentgelts in der Stufe 2 der Entgeltgruppen 9a dem der Entgeltgruppe 9b entspricht, erhalten Beschäftigte, die aus der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9a in die Entgeltgruppe 9b höhergruppiert werden, für die Dauer der Stufenlaufzeit in der Stufe 2 nach § 17 Absatz 4 Satz 3 TV-H zusätzlich zum Tabellenentgelt 2 Prozent des Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9b.

Auch mit der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach der Entgeltgruppe 9b steht nunmehr eine Zulage nach § 14 Abs. 3 TV-H zu.

Mein Rundschreiben vom 22. Juli 2011 – I 42 – P 2500A – 100.000 – (Stufenzuordnung nach § 16 TV-H bei Umsetzung innerhalb der Entgeltgruppe 9) hebe ich mit Wirkung vom 1. August 2019 auf.

II. Zulagen nach § 16 Abs. 5 TV-H

Beschäftigten kann unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt vorweg gewährt werden. Beschäftigte der Endstufe können bis zu 20 Prozent der Stufe 2 zusätzlich erhalten (§ 16 Abs. 5 Satz 2 TV-H).

Für Beschäftigte der kleinen Entgeltgruppe 9 bedeutete dies bis zum 31. Juli 2019, dass

- in den Stufen 1 und 2 bis zu zwei Stufen,
- in der Stufe 3 bis zu einer Stufe zzgl. des Erhöhungsbetrages nach der Fußzeile zur allgemeinen Entgelttabelle,
- in der Stufe 4 (ggf. mit Erhöhungsbetrag nach der Fußzeile zur allgemeinen Entgelttabelle) ein Betrag bis zu 20 Prozent der Stufe 2

vorweg gewährt werden konnte (vgl. mein Rundschreiben vom 23. November 2017 – I 44 – P 2500 A – 100.004).

Bei **Vorweggewährungen, die bis zum 31. Juli 2019 ausgesprochen worden sind**, bestehen keine Bedenken, wenn die Höhe des Entgelts (Summe des bisherigen Tabellenentgelts zzgl. bisheriger Zulage) – ggf. nach einer Höherstufung – unverändert weitergeführt wird. § 16 Abs. 5 Satz 4 TV-H bleibt unberührt.

Beispiel:

Einem Beschäftigten sind am 31. Juli 2019 Tätigkeiten der kleinen EG 9 nach Teil II der Anlage A zum TV-H übertragen. Er befindet sich dort seit 4 Jahren und 8 Monaten in der Stufe 2, d. h. im fünften Jahr (2 / 5 / R) mit einem Tabellenentgelt von 3.128,39 Euro und würde die Stufe 3 zum 1. Dezember 2019 erreichen. Dem Beschäftigten wird abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein zwei Stufen höheres Entgelt gemäß § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H nach Stufe 4 (3.673,56 Euro) gezahlt.

Am 1. August 2019 wird der Beschäftigte in die EG 9a übergeleitet. In der EG 9a ist er der Stufe 3 im dritten Jahr zugeordnet (3 / 3 / R) mit einem Tabellenentgelt von 3.176,23 Euro.

Es bestehen keine Bedenken, wenn dem Beschäftigten nach der Überleitung am 1. August 2019 neben dem Entgelt der Stufe 3 auch weiterhin zwei Stufen vorweggewährt werden. Der Beschäftigte würde sodann die Differenz zum Entgelt Stufe 5 als Zulage erhalten, der neue Zahlbetrag am 1. August 2019 entspricht dem am 31. Juli 2019 (3.673,56 Euro).

Die verbleibende Restzeit („R“) aus der Stufe 2 der bisherigen kleinen EG 9 von vier Monaten bis zum Erreichen der nächsten Stufe wird berücksichtigt, sodass der Beschäftigte die Stufe 4 der EG 9a zum 1. Dezember 2019 erreicht. Sofern die Zulage nach dem Stufenaufstieg nicht neu festgesetzt wird, erhält der Beschäftigte auch nach dem 1. Dezember 2019 weiterhin eine Vorweggewährung nach Stufe 5 der EG 9a.

Beispiel:

Einem Beschäftigten sind am 31. Juli 2019 Tätigkeiten der kleinen EG 9 nach Teil II der Anlage A zum TV-H übertragen. Er befindet sich dort im ersten Jahr der Stufe 4 (4 / 1 / R) mit einem Tabellenentgelt von 3.673,56 Euro. Der Beschäftigte erhält abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung 10 Prozent der Stufe 2 (3.128,39 Euro *0,10 = 312,84 Euro) gemäß § 16 Abs. 5 Satz 2 TV-H als Zulage gezahlt. Er erhält damit ein Entgelt in Höhe von 3.986,40 Euro.

Am 1. August 2019 wird der Beschäftigte in die EG 9a übergeleitet. In der EG 9a ist der Beschäftigte der Stufe 5 im ersten Jahr zugeordnet (5 / 1 / R) mit einem Tabellenentgelt von ebenfalls 3.673,56 Euro.

Es bestehen keine Bedenken, wenn dem Beschäftigten nach der Überleitung am 1. August 2019 auch weiterhin 10 Prozent der Stufe 2 als Zulage vorweggewährt werden. Ihm kann demnach, obwohl er sich (noch) nicht in der Endstufe der EG 9a befindet, neben dem Entgelt der Stufe 5 weiterhin die Zulage in Höhe von 10 Prozent der Stufe 2 gezahlt werden.

Die verbleibende Restzeit („R“) aus der Stufe 4 der bisherigen kleinen EG 9 bis zum Erreichen der nächsten Stufe wird berücksichtigt.

III.

Nächst niedrigere Entgeltgruppe nach der Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 4 zu allen Teilen der Entgeltordnung

Die Vorbemerkung Nr. 1 Abs. 4 Satz 4 zu allen Teilen der Entgeltordnung wurde aufgehoben. Es gelten somit keine Besonderheiten für die Entgeltgruppen 9a und 9b. Für Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9b ist die Entgeltgruppe 9a nun als eigenständige Entgeltgruppe die „nächst niedrigere“.

IV.

Zeitzuschläge und Überstundenentgelte

Die Zeitzuschläge werden auf Basis der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe berechnet (§ 8 Abs. 1 Satz 2 TV-H). Dies führt nach Einführung der Entgeltgruppe 9a zum 1. August 2019 aufgrund der neuen, gegenüber der bisherigen kleinen Entgeltgruppe 9 niedrigeren Stufe 3 zu einer Verringerung des Zeitzuschlags.

Die Überstundenentgelte richten sich nach der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach Stufe 4 (Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 TV-H). Dies führt bei Beschäftigten in der bisherigen Stufe 4 der kleinen Entgeltgruppe 9 (Stufe 5 und 6 der Entgeltgruppe 9a) zu einer Verringerung der Überstundenentgelte, da die Stufe 4 der Entgeltgruppe 9a der Stufe 3 der bisherigen Entgeltgruppe 9 entspricht.

Auf die Rückforderung der Überzahlungen in Bezug auf die Zeitzuschläge und Überstundenentgelte wird längstens bis zum 31. Januar 2020 verzichtet.

D. Schlussbestimmungen

Bezugnehmend auf mein Rundschreiben vom 31. Oktober 2019 (I 46 – P2501A-0418/003) weise ich vorsorglich darauf hin, dass es bei Beschäftigten,

- die in der Zeit ab 1. August 2019 in die kleine Entgeltgruppe 9 Stufe 3 oder Stufe 4 eingestellt, herab-oder höhergruppiert worden sind oder
- denen für die Zeit ab 1. August 2019 eine Zulage gemäß § 14 Abs. 3 TV-H nach der kleinen Entgeltgruppe 9 Stufe 3 oder Stufe 4 gezahlt worden ist/gezahlt wird,

seit diesem Zeitpunkt zu Überzahlungen gekommen ist bzw. gekommen sein kann. Denn den Auszahlungen liegen bis zur Umsetzung in das

SAP-System (erfolgt in Kürze) weiterhin die Tabellenwerte der kleinen Entgeltgruppe 9 zugrunde.

Überzahlungen ab 1. August 2019 an Beschäftigte in den Stufen 3 und 4 der Entgeltgruppe 9 mit besonderen Stufenlaufzeiten von fünf Jahren in Stufe 2 bzw. sieben Jahren in Stufe 3, die durch das rückwirkende Inkrafttreten der Entgeltgruppe 9a entstanden sind, werden längstens für den Zeitraum bis 31. Januar 2020 nicht zurückgefordert (§ 5 Nr. 7 des Änderungstarifvertrages Nr. 16 zum TV-H).

Aufgrund der Freigabe zur Umsetzung des Änderungstarifvertrages Nr. 16 zum TV-H, bitte ich, Einstellungen, Herab- oder Höhergruppierungen ab dem 1. Januar 2020 nur noch in die Entgeltgruppe 9a vorzunehmen.

Soweit seit 1. August 2019 bereits die Tabellenentgelte nach der Entgeltgruppe 9a gezahlt worden sein sollten, fehlt es an dem Tatbestandsmerkmal der „erfolgten Überzahlung“ mit der Folge, dass der Rückforderungsverzicht nach § 5 Nr. 7 des Änderungstarifvertrages Nr. 16 zum TV-H nicht greift.

Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend für die Beschäftigten nach TV-Forst Hessen.

Ich bitte um Beachtung und Unterrichtung des nachgeordneten Bereichs. Dieses Rundschreiben wird nicht im Staatsanzeiger für das Land Hessen veröffentlicht.

**Änderungstarifvertrag Nr. 16 zum Tarifvertrag für den
öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) vom
29. März 2019**

**Änderungen der Anlage A zum TV-H (Entgeltordnung) ab
1. Januar 2020**

Durchführungshinweise zu § 38b TV-H

Rundschreiben des HMdIU S vom 9.1.2020 –
I 46– P 2515 A– 02– 18/007 (n. v.)

**A.
Einführung**

B.

Änderungen und Verbesserungen in der Eingruppierung ab 1. Januar 2020

I.

**Grundsatz: Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der
unverändert auszuübenden Tätigkeit (Bestandsschutz) – § 38b Abs. 1 TV-H**

II.

Wegfall des Bestandsschutzes durch Änderung der auszuübenden Tätigkeit

III.

**Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe nach den neuen
Tätigkeitsmerkmalen (Höhergruppierung) – § 38b Abs. 3 TV-H**

1. Höhergruppierung auf Antrag, Antragsrecht
2. Antragsfrist (Ausschlussfrist)
3. Rechtsfolgen
 - a. Rückwirkende Höhergruppierung, Stufenzuordnung
 - b. Zeiten einer Tätigkeit („langjährige praktische Erfahrung“) oder Berufsausbildung
 - c. Etwaige finanzielle Nachteile durch die Höhergruppierung auf Antrag
4. Keine Beratungspflicht des Arbeitgebers

IV.

**Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TV-H
bei Beschäftigten, für die neue Tätigkeitsmerkmale eingeführt wurden**

V.

**Beteiligung der Personalvertretung – Mitbestimmung bei Höhergruppierung,
§§ 69, 77 Abs. 1 Nr. 2 b) HPVG**

VI.

**Besitzstandsregelung für die Techniker-, Meister-und Programmiererzulage
sowie die Außendienstzulage in der Steuerverwaltung – § 29a TVÜ-H**

VII.

„Sonstige Beschäftigte“

VIII.

**Aufhebung des Abschnitts 1, Abschnitt 10 Unterabschnitt 1 und Abschnitts 11
Unterabschnitt 5 des Teils II der Entgeltordnung**

C.

**Beschäftigte in der Informations-und Kommunikationstechnik (IKT),
Ingenieurinnen und Ingenieure, Technikerinnen und Techniker sowie
Meisterinnen und Meister**

I.

Beschäftigte in der Informations-und Kommunikationstechnik (IKT)

1. Übersicht über die neuen Eingruppierungsmerkmale in der IKT
2. Anwendungsbereich
3. Entgeltgruppen 6 bis 9b
 - a. Entgeltgruppe 6
 - b. Entgeltgruppe 7
 - c. Entgeltgruppe 8
 - d. Entgeltgruppen 9a und 9b
4. Entgeltgruppen 10 bis 13
 - a. Entgeltgruppe 10
 - b. Entgeltgruppen 11 und 12 Fallgruppe 2
 - c. Entgeltgruppen 12 und 13
5. Entgeltgruppen 13 bis 15 für Beschäftigte mit abgeschlossener
wissenschaftlicher Hochschulbildung

II.

Ingenieurinnen und Ingenieure

1. Eingruppierungsmerkmale für Ingenieurinnen und Ingenieure
2. Protokollerklärungen

III.

Technikerinnen und Techniker, Meisterinnen und Meister

D.

Fachkräftezulage nach § 18 TV-H

E.

Schlussbestimmungen

A. Einführung

In der Tarifeinigung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen vom 29. März 2019 haben sich die Tarifvertragsparteien u. a. auf umfangreiche Änderungen und Verbesserungen der Entgeltbedingungen in der Anlage A zum TV-H (Entgeltordnung) verständigt. Eine entsprechende Umsetzung erfolgt mit den Änderungstarifverträgen Nr. 16 zum TV-H und Nr. 11 zum TVÜ-H; das Unterschriftenverfahren ist zwischenzeitlich eingeleitet. **Im Einvernehmen mit dem Hessischen Ministerium der Finanzen sind die Änderungstarifverträge zur Umsetzung freigegeben; eine Umsetzung in das SAP-System erfolgt in Kürze.**

Zur Erhöhung der Attraktivität des Landes im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern und zur besseren Gewinnung und Bindung von qualifizierten Fachkräften sind umfassende Neuerungen im Bereich der Eingruppierung zum 1. Januar 2020 vereinbart worden. Diese beinhalten u. a. die Neuregelung der Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT), Ingenieurinnen und Ingenieure, Technikerinnen und Techniker, Meisterinnen und Meister sowie für Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten. Die Überleitung für Beschäftigte, für die sich zum 1. Januar 2020 Verbesserungen in der Eingruppierung oder ein erstmaliger Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage ergeben, ist abschließend in § 38b TV-H geregelt.

Nachstehend gebe ich die Durchführungshinweise bekannt.

B. Änderungen und Verbesserungen in der Eingruppierung ab 1. Januar 2020

I. Grundsatz: Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit (Bestandsschutz) – § 38b Abs. 1 TV-H

Die Neuregelungen in der Entgeltordnung treten zum 1. Januar 2020 in Kraft. Für Eingruppierungsvorgänge (Eingruppierungen, Um-, Höher- oder Herabgruppierungen) ab diesem Zeitpunkt gelten gemäß §§ 12, 13 TV-H in Verbindung mit der Entgeltordnung ausschließlich die neuen Tätigkeitsmerkmale.

Für die Zuordnung der bis zum 31. Dezember 2019 eingestellten Beschäftigten gilt zum

1. Januar 2020 Folgendes:

Beschäftigte,

- deren Arbeitsverhältnis zum Land über den 31. Dezember 2019 hinaus fortbesteht

und

- die am 1. Januar 2020 unter den Geltungsbereich des TV-H fallen,

sind für den Fall, dass sich für sie eine höhere Eingruppierung ausschließlich aufgrund der zum 1. Januar 2020 in Kraft tretenden Änderungen in der Entgeltordnung ergibt, **für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit** zum 1. Januar 2020 in der bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert.

Auch die vorläufige Zuordnung zu den Entgeltgruppen des TV-H nach der Anlage 2 oder 4 zum TVÜ-H gilt als Eingruppierung. Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe in Abweichung von § 16 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 TV-H besondere Stufenregelungen in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung oder nach der Anlage 2 oder 4 zum TVÜ-H – mit Ausnahme der besonderen Regelungen zur ehemaligen Entgeltgruppe 9 – geknüpft waren, gelten diese besonderen Stufenregelungen für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit fort. Eine Überprüfung, ob die bisherige Entgeltgruppe den Tätigkeitsanforderungen entspricht, findet grundsätzlich nicht statt.

II. Wegfall des Bestandsschutzes durch Änderung der auszuübenden Tätigkeit

Der Bestandsschutz der bisherigen Eingruppierung greift, solange das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten über den 31. Dezember 2019 hinaus ununterbrochen fortbesteht und sich die auszuübende Tätigkeit nicht ändert. Der Bestandsschutz endet,

- wenn das Arbeitsverhältnis schädlich unterbrochen wird,
- wenn sich die auszuübende Tätigkeit der Beschäftigten ändert (z. B. Umsetzung i.R.d. Direktionsrechts) oder
- wenn bei Antragstellung nach § 38b Abs. 3 Satz 1 TV-H eine neue Eingruppierung stattfindet.

Die Beschäftigten sind sodann nach § 12 TV-H i. V. m. der Entgeltordnung (neue Tätigkeitsmerkmale) eingruppiert.

Für Beschäftigte, die sich am 31. Dezember 2019 und am 1. Januar 2020 in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, greift § 38b TV-H. Insoweit verweise ich auf mein Rundschreiben vom 18. Februar 2015, Az. I 44 – P 2105 A – 001 (StAnz. 2015, S. 394), dort Teil C Abschnitt I.5.

III. Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen (Höhergruppierung) – § 38b Abs. 3 TV-H

1. Höhergruppierung auf Antrag, Antragsrecht

Soweit sich aus den zum 1. Januar 2020 in Kraft tretenden neuen Tätigkeitsmerkmalen eine höhere Entgeltgruppe im Vergleich zu der Eingruppierung am 31. Dezember 2019 ergibt, sind die Beschäftigten nicht automatisch nach § 12 TV-H i. V. m. der Entgeltordnung in diese höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Eine Höhergruppierung erfolgt nur auf Antrag, § 38b Abs. 3 Satz 1 TV-H. Die Tarifautomatik des § 12 TV-H ist insoweit außer Kraft gesetzt.

Für den Höhergruppierungsantrag sind keine besonderen Formerfordernisse vorgeschrieben. Aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit sollte jedoch eine schriftliche Antragstellung erfolgen. In dem Höhergruppierungsantrag ist die Entgeltgruppe anzugeben, in die die Höhergruppierung erfolgen soll.

Ein gestellter Höhergruppierungsantrag kann als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung nach Zugang beim Arbeitgeber nicht mehr zurückgenommen werden.

Bei fristgerechter Antragstellung ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen nach § 12 TV-H i. V. m. der Entgeltordnung für eine Höhergruppierung vorliegen. Ist dies der Fall, sind Beschäftigte unmittelbar in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Damit gilt für diese Beschäftigten wieder die Tarifautomatik nach § 12 TV-H i. V. m. der Entgeltordnung.

Für die Prüfung der Voraussetzungen einer Höhergruppierung nach § 38b Abs. 3 TV-H sind die Verhältnisse am 1. Januar 2020 maßgeblich. Entscheidend ist daher, welche Tätigkeit zu diesem Zeitpunkt übertragen ist. Eine spätere Änderung der auszuübenden Tätigkeit, die vor oder nach Antragstellung eintritt, hindert die rückwirkend zum 1. Januar 2020 eintretende Höhergruppierung bis zum Zeitpunkt der Änderung der Tätigkeit nicht. Mit Änderung der auszuübenden Tätigkeit ist die Eingruppierung neu zu bestimmen. Hierfür gilt die Tarifautomatik gemäß § 12 TV-H i. V. m. der Entgeltordnung. Führt die nach dem 1. Januar 2020 übertragene Tätigkeit erneut zu einer Höhergruppierung, besteht hierfür kein Antragserfordernis.

Soweit sich aufgrund der Einführung der neuen Tätigkeitsmerkmale zwar keine höhere Entgeltgruppe, aber erstmalig der Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage ergibt, wird diese ebenfalls nur auf Antrag nach § 38b Abs. 3 Satz 1 TV-H gewährt.

Das besondere Antragsrecht nach § 38b Abs. 3 Satz 1 TV-H greift nach dem Tarifwortlaut nur, wenn „sich in den Fällen des § 38b Abs. 1 Satz 1 nach den Änderungen in der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe oder erstmalig Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage“ ergibt. Ergibt sich keine höhere Entgeltgruppe oder neue Entgeltgruppenzulage, besteht keine Antragsmöglichkeit, der Antrag ist abzulehnen.

Die zum 1. Januar 2020 eintretenden Änderungen in der Entgeltordnung sind in § 8 des Änderungstarifvertrages Nr. 16 zum TV-H vom 29. März 2019 abschließend aufgeführt. Zu den Änderungen in der Entgeltordnung zum 1. Februar 2020 für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach Teil II Abschnitt 19 der Entgeltordnung ergehen gesonderte Hinweise.

2. Antragsfrist (Ausschlussfrist)

Der durch die Beschäftigten zu stellende Antrag muss – soweit das Arbeitsverhältnis nicht am 1. Januar 2020 geruht hat – innerhalb einer einjährigen Ausschlussfrist, die als speziellere Regelung der allgemeinen Ausschlussfrist des § 37 TV-H vorgeht, gestellt werden, § 38b Abs. 3 Satz 5 TV-H. Diese Ausschlussfrist beginnt am 1. Januar 2020 und endet am 31. Dezember 2020. Nach Ablauf der Antragsfrist gestellte Anträge sind unwirksam, da der Anspruch auf Geltendmachung der Höhergruppierung zu diesem Zeitpunkt erloschen ist. Die Beschäftigten verbleiben dann für die Dauer der ununterbrochenen Ausübung der übertragenen Tätigkeit in ihrer nach § 38b Abs. 1 TV-H bestandsgeschützten Entgeltgruppe.

Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2020 geruht, z. B. wegen

- Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit) gemäß § 15 BEEG,
- (vollständige) Pflegezeit gemäß §§ 3, 4 PflegeZG oder
- Rente auf Zeit (vgl. § 33 Abs. 2 Satz 6 TV-H),

können Beschäftigte den Antrag innerhalb eines Jahres ab der Wiederaufnahme der Tätigkeit stellen, § 38b Abs. 3 Satz 6 TV-H. Der Antrag wirkt auch in diesen Fällen auf den 1. Januar 2020 zurück.

Andere Fälle als das Ruhen des Arbeitsverhältnisses führen nicht zu einer Verschiebung des Ablaufs der einjährigen Ausschlussfrist. Deshalb kann der Antrag auch dann nur bis zum 31. Dezember 2020 gestellt werden, wenn z. B.

- Beschäftigte am 1. Januar 2020 Entgeltfortzahlung in den Fällen des § 21 Satz 1 TV-H erhalten oder

- Beschäftigte am 1. Januar 2020 arbeitsunfähig erkrankt sind, kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr besteht und kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Erwerbsminderungsrente vorliegt.

Wird innerhalb der Ausschlussfrist kein Höhergruppierungsantrag gestellt, verbleiben die Beschäftigten in ihrer bisherigen Entgeltgruppe.

Mit der einjährigen Ausschlussfrist wird den Beschäftigten ausreichend Zeit zur Prüfung eingeräumt, ob es für sie infolge der weiteren Entwicklung günstiger ist, einen Höhergruppierungsantrag zu stellen oder in der bisherigen Entgeltgruppe zu verbleiben.

Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres 2020 endet, bestehen keine Bedenken, die o. a. Grundsätze entsprechend anzuwenden.

3. Rechtsfolgen

Der fristgemäß gestellte Antrag wirkt auf den 1. Januar 2020 zurück. Damit ist für die Rechtsfolge auf die Verhältnisse am 1. Januar 2020 abzustellen. Der Zeitpunkt der Antragstellung innerhalb der Ausschlussfrist hat somit keinerlei Auswirkungen auf die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe. Dies gilt auch für den Anspruch auf Strukturausgleich.

a. Rückwirkende Höhergruppierung, Stufenzuordnung

Ergibt sich nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen eine höhere Entgeltgruppe, sind Beschäftigte auf Antrag in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Ihnen ist rückwirkend ab dem 1. Januar 2020 das sich aus der höheren Entgeltgruppe ergebende Entgelt bzw. der sich zum bisherigen Entgelt ergebende Differenzbetrag zu zahlen.

Maßgeblich für die Stufenzuordnung ist diejenige Stufe, der die Beschäftigten am 1. Januar 2020 zugeordnet waren. Die Stufenzuordnung richtet sich in der höheren Entgeltgruppe nach den Regelungen für Höhergruppierungen, §§ 38b Abs. 3 Satz 2, 17 Abs. 4 TV-H. Erfolgt ein Stufenaufstieg nach dem 1. Januar 2020 und wird innerhalb der Jahresfrist zeitlich nach dem Stufenaufstieg ein Antrag auf (rückwirkende) Höhergruppierung gestellt, so ist der „zwischenzeitlich“ erfolgte Stufenaufstieg für die Höhergruppierung unbeachtlich. Die Höhergruppierung erfolgt aus der am 1. Januar 2020 zugeordneten (niedrigeren) Stufe.

Fallen am 1. Januar 2020 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 38b Abs. 3 TV-H zusammen, wird erst der Stufenaufstieg und dann die Höhergruppierung vollzogen. Die Beschäftigten werden daher aus der am 1. Januar 2020 erreichten höheren Stufe höhergruppiert.

Es bestehen keine Bedenken, in den Fällen entsprechend zu verfahren, in denen eine Höherstufung im Laufe des Monats Januar 2020 erfolgen würde. Hierfür spricht, dass Beschäftigte das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an erhalten, in dem die nächste Stufe erreicht wird (§ 17 Abs. 1 TV-H).

Die Stufenlaufzeit beginnt in der höheren Entgeltgruppe mit dem Tag der Höhergruppierung.

Waren Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, werden sie abweichend von § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-H der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Die bis zum 1. Januar 2020 in der Stufe 1 zurückgelegte Stufenlaufzeit wird (ausnahmsweise) in der höheren Entgeltgruppe auf die Stufenlaufzeit bis zum Erreichen der Stufe 2 angerechnet, § 38b Abs. 3 Satz 3 TV-H.

Übertariflich gewährte Leistungen werden auf den Höhergruppierungsgewinn (einschließlich Entgeltgruppenzulage) angerechnet.

Für Beschäftigte in **individuellen Endstufen** gelten § 6 Abs. 4 Sätze 2 bis 5 TVÜ-H entsprechend. Ist der Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe höher als das Tabellenentgelt der höchsten regulären Stufe der höheren Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet. Das Entgelt der neuen individuellen Endstufe wird dabei festgesetzt auf die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 v. H. des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. Eine evtl. nach der neuen Entgeltgruppe zustehende Entgeltgruppenzulage ist nicht mit dem die reguläre Stufe der höheren Entgeltgruppe überschließenden Betrag zu verrechnen.

Beispiel:

Eine Ingenieurin erhält am 01.01.2020 Entgelt aus der EG 10 Stufe 6+ in Höhe von 5.010 Euro. Die Beschäftigte stellt einen Antrag auf Höhergruppierung nach § 38b TV-H in die EG 11. Dem Antrag wird stattgegeben.

Da das Tabellenentgelt der EG 11 Stufe 6 (5.015,44 Euro) geringer ist als die Summe aus dem bisherigen individuellen Entgelt und 2 % der Endstufe der höheren Entgeltgruppe (5.010 Euro + (5.015,44 Euro * 0,02) = 5.110,31 Euro), wird sie erneut einer individuellen Endstufe 6+ zugeordnet. Neben dem Betrag von 5.110,31 Euro erhält sie auch die EGZ Nr. 14 in Höhe von 52,74 Euro. Der Betrag der EGZ wird nicht mit dem die EG 11 Stufe 6 überschließenden Betrag von 94,87 Euro (5.110,31 – 5.015,44) verrechnet, sodass ihr Entgelt in Summe 5.163,05 Euro (5.010 + 100,31 + 52,74) beträgt.

Ergibt sich nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen in der gleichen Entgeltgruppe erstmalig der Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage, so bleiben die Beschäftigten unter Beibehaltung ihrer Stufe und Stufenlaufzeit in ihrer Entgeltgruppe eingruppiert, erhalten aber bei fristgerechter Antragstellung rückwirkend ab 1. Januar 2020 die Entgeltgruppenzulage. Sie sind dann nach den neuen Eingruppierungsmerkmalen eingruppiert.

b. Zeiten einer Tätigkeit („langjährige praktische Erfahrung“) oder Berufsausbildung

Soweit die Eingruppierung von einer Zeit der Ausübung der Tätigkeit oder der Berufsausübung abhängig ist, wird in diesen Fällen die vor dem 1. Januar 2020 zurückgelegte Zeit nach § 38b Abs. 5 TV-H so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 12 TV-H i. V. m. der Entgeltordnung bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses der Beschäftigten gegolten hätte.

c. Etwaige finanzielle Nachteile durch die Höhergruppierung auf Antrag

Bei einer Höhergruppierung nach § 38b Abs. 3 TV-H ist der Höhergruppierungsgewinn auf einen etwaigen Strukturausgleich nach § 12 TVÜ-H anzurechnen (vgl. § 12 Abs. 5 Satz 4 TVÜ-H). Die Anrechnung erfolgt ebenfalls rückwirkend ab dem 1. Januar 2020.

Bei Höhergruppierungen auf Antrag aus der Entgeltgruppe 8 in die Entgeltgruppe 9a oder 9b ist zu berücksichtigen, dass sich die Jahressonderzahlung prozentual vermindert.

Ferner werden nach § 38b Abs. 3 Satz 4 TV-H übertariflich gewährte Leistungen auf den Höhergruppierungsgewinn einschließlich einer etwaigen Entgeltgruppenzulage angerechnet.

4. Keine Beratungspflicht des Arbeitgebers

Eine Beratungspflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf die Antragstellung besteht nicht. Die Entscheidung über die Antragstellung und die Risikoabwägung z. B. hinsichtlich der möglichen Absenkung der Jahressonderzahlung bei Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe 8 oder eines ganz oder teilweise wegfallenden Strukturausgleichs durch den Höhergruppierungsgewinn liegt ausschließlich bei den Beschäftigten.

Zur Vermeidung von Haftungsrisiken sollte Beschäftigten auf Verlangen lediglich

- die Entgeltgruppe am 31. Dezember 2019/1. Januar 2020,
- der Zeitpunkt des nächsten Stufenaufstiegs,

- das Bestehen einer Zulage (z. B. Programmiererzulage) oder übertariflich gewährten Leistung,
 - das Bestehen eines Strukturausgleichs einschließlich dessen Höhe,
 - Beginndatum und Dauer eines Strukturausgleichs sowie
 - etwaige Auswirkungen der Höhergruppierung auf die Jahressonderzahlung
- mitgeteilt werden.

IV. Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TV-H bei Beschäftigten, für die neue Tätigkeitsmerkmale eingeführt wurden

Die Höhe der persönlichen Zulage gemäß § 14 TV-H ist nicht für die gesamte Dauer der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit festgelegt, sondern dynamisch ausgestaltet. Bei der Berechnung der monatlich auszuzahlenden persönlichen Zulage ist zeitabschnittsweise auf die aktuelle Tarifsituation und die aktuellen persönlichen Umstände der Beschäftigten abzustellen (BAG, Urteil vom 27. Juli 2011, 10 AZR 484/10, Rn. 18, 20 -juris).

Damit ist – ohne dass es eines Antrags bedarf – der Anspruch auf die persönliche Zulage bezogen auf den 1. Januar 2020 neu zu prüfen. Er besteht unabhängig von einem Antragsrecht für die „Grundeingruppierung“ nach § 38b TV-H. Zahlungs- und Rückforderungsansprüche unterliegen der Ausschlussfrist des § 37 TV-H.

Für ausführliche Hinweise verweise ich auf mein Rundschreiben vom 18. Februar 2015– I 44 -P 2105 A -001 (aaO, Abschnitt C IV.1).

V. Beteiligung der Personalvertretung – Mitbestimmung bei Höhergruppierung, §§ 69, 77 Abs. 1 Nr. 2 b) HPVG

Allein das Inkrafttreten der neuen Tätigkeitsmerkmale löst keine Mitbestimmung der Personalvertretung aus. Liegen jedoch die Voraussetzungen einer Höhergruppierung bei Antragstellung vor, so löst die Höhergruppierung ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung nach §§ 69, 77 Abs. 1 Nr. 2 b) HPVG aus.

**VI. Besitzstandsregelung für die Techniker-, Meister- und
Programmiererzulage sowie die Außendienstzulage in der
Steuerverwaltung – § 29a TVÜ-H**

Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2019

- eine persönliche Besitzstands zulage nach der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-H,
- eine persönliche Zulage nach § 17 Abs. 6 TVÜ-H oder
- eine Zulage nach §§ 5, 7, 9 und 10 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte (Länder) vom 17. Mai 1982 in der am 31. März 2004 geltenden Fassung in Verbindung mit Anlage 1 Teil B Nr. 6 zum TVÜ-H

in der bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Fassung zugestanden hat, erhalten für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, vgl. § 29a Satz 1 TVÜ-H.

Sofern Beschäftigte von ihrem Antragsrecht nach § 38b TV-H Gebrauch machen, entfällt der Anspruch auf die Besitzstandszulage rückwirkend zum 1. Januar 2020.

Ein Anspruch auf die Besitzstandszulage entfällt gleichfalls für Beschäftigte, die nach der Entgeltordnung eingruppiert sind, d. h. sich nicht nur „unter dem Dach“ der Entgeltordnung befinden, und nach den Vormerkungen des Teils II

- Abschnitt 3,
- Abschnitt 7,
- Abschnitt 9 Unterabschnitt 1,
- Abschnitt 15,
- Abschnitt 19 Unterabschnitt 5,
- Abschnitt 20,
- Abschnitt 22 oder
- Abschnitt 23 Unterabschnitt 2 und 3

eine Zulage in Höhe der mit Ablauf des 31. Dezember 2019 in Wegfall geratenen Techniker und Meisterzulage oder die Außendienstzulage in der Steuerverwaltung erhalten.

Die Besitzstandszulage nach § 29a Satz 1 TVÜ-H, die betragsmäßig der alten Techniker- oder Programmiererzulage entspricht, steht neben einer Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den Sicherheitsdiensten der Länder vom 9. Februar 1978, der nach Nr. 7 der Anlage 1 Teil C zum TVÜ-H fortgilt, nicht zu. Die Tarifvertragsparteien

haben sich auf die nachfolgenden Beispiele in der Niederschriftserklärung Nr. 8c zum TVÜ-H verständigt:

Beispiel 1:

Die technische Beschäftigte im Forstdienst, eingestellt am 01.08.2017, eingergruppiert in die Entgeltgruppe 11 des Teils II Abschnitt 7 der Entgeltordnung, erhält im Dezember 2019 nach § 17 Abs. 6 TVÜ-H eine Technikerzulage i. H. v. 23,01 Euro. Die Beschäftigte erhält ab 01.01.2020 nach der Vorbemerkung zu Teil II Abschnitt 7 der Entgeltordnung eine Zulage in Höhe der mit Ablauf des 31.12.2019 in Wegfall geratenen Technikerzulage von ebenfalls 23,01 Euro. Eine Besitzstandszulage nach § 29a Satz 1 TVÜ-H steht ihr nach § 29a Satz 3 TVÜ-H darüber hinaus nicht zu.

Beispiel 2:

Der technische Beschäftigte im Forstdienst, eingestellt am 01.08.2009, eingergruppiert in die Vergütungsgruppe III BAT nach Aufstieg aus IVa BAT, nach Anlage 2 zum TVÜ-H der Entgeltgruppe 11 zugeordnet, erhält im Dezember 2019 nach der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-H eine Technikerzulage i. H. v. 23,01 Euro. Der Beschäftigte hatte von dem Antragsrecht nach § 29 Abs. 3 TVÜ-H keinen Gebrauch gemacht.

Der Beschäftigte erhält nach § 29a Satz 1 TVÜ-H eine Besitzstandszulage in Höhe der mit Ablauf des 31.12.2019 in Wegfall geratenen Technikerzulage i. H. v. ebenfalls 23,01 Euro. Die Besitzstandszulage wird für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit gezahlt. Eine Zulage nach der Vorbemerkung zu Teil II Abschnitt 7 der Entgeltordnung steht ihm mangels Anwendbarkeit der Regelungen des Teils II Abschnitt 7 der Entgeltordnung nicht zu.

VII. „Sonstige Beschäftigte“

Wie bisher können – soweit dies in dem jeweiligen Tätigkeitsmerkmal vorgesehen ist – „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“, in dieselbe Entgeltgruppe eingergruppiert werden wie ausgebildete Beschäftigte.

Dies setzt voraus, dass die Beschäftigten über vergleichbare Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, um Tätigkeiten ausüben zu können, wie sie üblicherweise entsprechend Ausgebildeten übertragen sind. Die Fähigkeiten und Erfahrungen dürfen sich nicht nur auf ein eng begrenztes Teilgebiet des Fachs beziehen. „Sonstige Beschäftigte“ müssen für den Arbeitgeber ebenso vielseitig einsetzbar sein, wie die Beschäftigten mit der geforderten Ausbildung.

Sofern in einem Tätigkeitsmerkmal des Teils I oder Teils II eine Vor- oder Ausbildung bestimmt ist, ohne dass „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ miterfasst sind, sind Beschäftigte, die die geforderte Ausbildung nicht besitzen, gemäß Nr. 1 Abs. 4 Satz 1 erster Spiegelstrich der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen in die nächst niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert.

Für den Fall, dass Beschäftigte die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Ausbildung nicht besitzen und das Tätigkeitsmerkmal die „sonstigen Beschäftigten“ zwar aufführt, Beschäftigte die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ aber nicht erfüllen, jedoch gleichwohl in der Lage sind, die geforderte Tätigkeit auszuüben, sind die Beschäftigten gemäß Nr. 1 Abs. 4 Satz 1 zweiter Spiegelstrich der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung in die nächst niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert (Abschnitt B. I. 3.1.2.5 letzter Absatz meines Rundschreibens vom 18. Februar 2015 – I 44 -P2105 A -001 (StAnz. 2015, S. 394) ist gegenstandslos).

VIII. Aufhebung des Abschnitts 1, Abschnitt 10 Unterabschnitt 1 und Abschnitts 11 Unterabschnitt 5 des Teils II der Entgeltordnung

Besondere Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten (Teil II Abschnitt 1 der Entgeltordnung) sowie für Beschäftigte in der Datenerfassung (Teil II Abschnitt 11 Unterabschnitt 5 der Entgeltordnung) werden mit Ablauf des 31. Dezember 2019 aufgehoben.

Die Eingruppierung der o.g. Beschäftigten richtet sich ab dem 1. Januar 2020 nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst in Teil I. Dementsprechend richtet sich die Eingruppierung danach, ob die auszuübenden Tätigkeiten z. B.

- einfach ist (EG 2),
- schwierig sind (EG 4),
- gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern (EG 9a) oder
- sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung herausheben (EG 11).

Der Abschnitt 10 Unterabschnitt 1 des Teils II der Entgeltordnung (Lehrkräfte in Gesundheitsberufen) wird ersatzlos aufgehoben.

**C. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik
(IKT), Ingenieurinnen und Ingenieure, Technikerinnen und
Techniker sowie Meisterinnen und Meister**

**I. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik
(IKT)**

Im Rahmen der Tarifrunde 2019 haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine Überarbeitung des Abschnitts 11 der Entgeltordnung verständigt. Die bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Unterabschnitte 1 bis 5 wurden aufgehoben und durch einen neuen Abschnitt 11 ohne Unterabschnitte ersetzt. Der Abschnitt 11 lautet „Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik“ (IKT). Für Beschäftigte, die nach Abschnitt 11 Unterabschnitt 5 eingruppiert waren (Beschäftigte in der Datenerfassung), gilt ab 1. Januar 2020 Teil I der Entgeltordnung (vgl. Abschnitt B. VIII.).

Unter Abkehr von Tätigkeitsmerkmalen mit IT-spezifischen Begrifflichkeiten, die kontinuierlich an die fortdauernde rasche technische Entwicklung angepasst werden müssen, haben die Tarifvertragsparteien Tätigkeitsmerkmale vereinbart, die unbestimmte Rechtsbegriffe wie „umfassende Fachkenntnisse“ enthalten. Diese haben für den Anwender den Vorteil, dass sie im Wege der Auslegung für den Einzelfall präzisiert werden können. Neben der Übernahme der Tätigkeitsmerkmale des Bundes mit Ausbildungsbezug (sog. erster Strang) sehen die Regelungen – wie bei der VKA – zusätzlich einen zweiten Strang mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen ohne Ausbildungsbezug von Entgeltgruppe 6 bis Entgeltgruppe 9b und von Entgeltgruppe 10 bis Entgeltgruppe 13 auf gleichem Niveau vor. Der zweite Strang ist für die Eingruppierung von Quereinstiegern ohne einschlägigen Ausbildungsabschluss maßgebend. Darüber hinaus wurden im hessischen IKT-Eingruppierungsrecht weitere Verbesserungen in Form von höher bewerteten Heraushebungsmerkmalen sowie Entgeltgruppenzulagen (EGZ) geschaffen.

Das Bundesverwaltungsamt in Köln hat zu den Regelungen in der Entgeltordnung des Bundes eine ausführliche Publikation mit Definitionen und Kommentierungen verfasst (Stand: Oktober 2018), auf die zurückgegriffen werden kann. Die Publikation kann im Internet unter dem Pfad https://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Behoerden/Beratung/Eingruppierung/Eingruppierung/2018_Definitionen_u_Kommentier_Teil_III.html

abgerufen werden. Ergänzend verweise ich auf den Aufsatz von Jürgen Dahl in der ZTR 9/2019 Seite 488 ff – Die Eingruppierung von Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik im Rahmen der Neuen Entgeltordnung der VKA ab 1.1.2017.

1. Übersicht über die neuen Eingruppierungsmerkmale in der IKT
Es ergibt sich ab dem 1. Januar 2020 folgende Zuordnung:

Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) Teil II Abschnitt 11	Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) Teil II Abschnitt 11 2. Strang	EG nach der Entgelt-ordnung ab 1. Januar 2020
	mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen (= Grundeingruppierung)	EG 6 Fg. 2 zzgl. EGZ Nr. 17
einschlägige Berufsausbildung mit entsprechender Tätigkeit (= Grundeingruppierung)	Grundeingruppierung + ohne Anleitung	EG 6 Fg. 1 zzgl. EGZ Nr. 17
	Grundeingruppierung + ohne Anleitung + Gestaltungsspielraum	EG 7 zzgl. EGZ Nr. 17
	Grundeingruppierung + ohne Anleitung + Gestaltungsspielraum	EG 8 zzgl. EGZ Nr. 17
	Grundeingruppierung + ohne Anleitung + Gestaltungsspielraum + zusätzliche Fachkenntnisse	EG 9a zzgl. EGZ Nr. 17
	Grundeingruppierung + ohne Anleitung + Gestaltungsspielraum + zusätzliche Fachkenntnisse	EG 9b zzgl. EGZ Nr. 17

Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) Teil II Abschnitt 11 1. Strang	Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) Teil II Abschnitt 11 2. Strang	Grundeingruppierung + ohne Anleitung + Gestaltungsspielraum + zusätzliche Fachkenntnisse + umfassende Fachkenntnisse + Gestaltungsspielraum größer EG 8 (= Grundeingruppierung ≥ EG 10)	EG 10 Fg. 2 zzgl. EGZ Nr. 14	EG nach der Entgeltordnung ab 1. Januar 2020
einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung mit entsprechender Tätigkeit (= Grundeingruppierung ≥ EG 10)			EG 10 Fg. 1 zzgl. EGZ Nr. 14	
Grundeingruppierung ≥ EG 10 + fachliche Weisungsbefugnis		Grundeingruppierung ≥ EG 10 + fachliche Weisungsbefugnis	EG 11 Fg. 2 zzgl. EGZ Nr. 14	
Grundeingruppierung ≥ EG 10 + 1/3 besondere Leistung		Grundeingruppierung ≥ EG 10 + 1/3 besondere Leistung	EG 11 Fg. 1 zzgl. EGZ Nr. 14	
Grundeingruppierung ≥ EG 10 + fachliche Weisungsbefugnis + Umfang und Schwierigkeit der Kodinierung mit anderen Stellen		Grundeingruppierung ≥ EG 10 + fachliche Weisungsbefugnis + Umfang und Schwierigkeit der Kodinierung mit anderen Stellen	EG 12 Fg. 4 zzgl. EGZ Nr. 14	
Grundeingruppierung ≥ EG 10 + langjährige praktische Erfahrung + Leiter IT-Gruppe		Grundeingruppierung ≥ EG 10 + langjährige praktische Erfahrung + Leiter IT-Gruppe	EG 12 Fg. 3 zzgl. EGZ Nr. 7	

Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) Teil II Abschnitt 11	Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) Teil II Abschnitt 11	EG nach der Entgeltordnung ab 1. Januar 2020
1. Strang	2. Strang	
Grundeingruppierung ≥ EG 10 + 1/2 besondere Leistung	Grundeingruppierung ≥ EG 10 + 1/2 besondere Leistung	EG 12 Fg. 2 zzgl. EGZ Nr. 14
Grundeingruppierung ≥ EG 10 + 1/2 besondere Leistung + langjährige praktische Erfahrung + 1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialaufgaben	Grundeingruppierung ≥ EG 10 + 1/2 besondere Leistung + langjährige praktische Erfahrung + 1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialaufgaben	EG 12 Fg. 1 zzgl. EGZ Nr. 14
Grundeingruppierung ≥ EG 10 + langjährige praktische Erfahrung + Leiter IT-Gruppe	Grundeingruppierung ≥ EG 10 + langjährige praktische Erfahrung + Leiter IT-Gruppe	EG 13 Fg. 3 zzgl. EGZ Nr. 7
Grundeingruppierung ≥ EG 10 + 1/2 besondere Leistung + langjährige praktische Erfahrung + 1/2 besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialaufgaben	Grundeingruppierung ≥ EG 10 + 1/2 besondere Leistung + langjährige praktische Erfahrung + 1/2 besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialaufgaben	EG 13 Fg. 2 zzgl. EGZ Nr. 14
Grundeingruppierung ≥ EG 10 + 1/2 besondere Leistung + langjährige praktische Erfahrung + 1/2 besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialaufgaben + 1/3 Maß der Verantwortung	Grundeingruppierung ≥ EG 10 + 1/2 besondere Leistung + langjährige praktische Erfahrung + 1/2 besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialaufgaben + 1/3 Maß der Verantwortung	EG 13 Fg. 1 zzgl. EGZ Nr. 16

2. Anwendungsbereich

Beschäftigte werden Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung zugeordnet, wenn sie in der Informations- und Kommunikationstechnik tätig sind. Der Anwendungsbereich der Tätigkeitsmerkmale ist in der **Vorbemerkung Nr. 2** wie folgt bestimmt:

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

⁶Nicht unter diesen Abschnitt fallen Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden, oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informations- und kommunikationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen.

Danach sind Beschäftigte nach den in Abschnitt 11 der Entgeltordnung vereinbarten Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. Satz 2 definiert den Begriff „Systeme der Informations- und Kommunikationstechnik“: dazu zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT- und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden.

Als Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems nennt Satz 3 Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion,

Betrieb, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. Vom Anwendungsbereich der neuen Tätigkeitsmerkmale sind zudem Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit erfasst (Satz 4); hierzu zählt z. B. das Erarbeiten von IT-Sicherheitskonzepten und das Ergreifen von technischen Maßnahmen zur Sicherstellung der IT-Sicherheit (Bewahrung der IT-Systeme vor Beeinträchtigungen). Der in Satz 5 verwendete Begriff der Produktionssteuerung wurde aus der Vergütungsordnung zum BAT übernommen, da weiterhin Arbeitsplätze in diesem Bereich vorhanden sind. Das IKT-Servicemanagement bezeichnet nach der gängigen Definition die Gesamtheit von Maßnahmen und Methoden, die nötig sind, um die bestmögliche Unterstützung von Geschäftsprozessen (GP) durch die IKT-Organisation zu erreichen. Insofern wird mit der Verwendung des Begriffs IKT-Servicemanagement dem Wandel der Informationstechnik zur Kunden- und Serviceorientierung Rechnung getragen.

Soweit Beschäftigte lediglich IKT-Systeme anwenden oder lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informations- und kommunikationstechnischen Spezifikationen von IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen, fallen sie nach Satz 6 nicht unter den Anwendungsbereich des Abschnitts 11 der Entgeltordnung; für diese Tätigkeiten greifen die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Entgeltordnung mit ihren Auffangfunktionen.

3. Entgeltgruppen 6 bis 9b

In den Entgeltgruppen 6 bis 9b sind für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik neue Tätigkeitsmerkmale mit neuen Anforderungen geregelt worden. Die monatliche Entgeltgruppenzulage beträgt für die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 6 bis 9b jeweils 25 Euro zum 1. Januar 2020 (vgl. EGZ Nr. 17 der Anlage E zum TV-H).

Die neuen Tätigkeitsmerkmale berücksichtigen **im ersten Eingruppierungsstrang** (ausgehend von der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1) die **Be rufsa abschlüsse** im IKT-Bereich („persönliche bzw. subjektive Voraussetzungen“). Die Voraussetzung in der Person „einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung“ ist in den Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung nicht gesondert definiert. „Einschlägig“ bedeutet nach dem allgemeinen Sprachgebrauch „bezüglich“, „zutreffend“ und „dazugehörig“. Ein einschlägiger anerkannter Ausbildungsberuf ist ein solcher, in dem Kenntnisse vermittelt werden, die den Beschäftigten befähigen, die jeweiligen Arbeiten, die in seinem Aufgabengebiet üblicherweise anfallen sachgerecht ausführen zu können. Eine vorgeschrriebene Mindestdauer der Berufsausbildung ist nicht festgelegt worden, da im IKT-Bereich teil-

weise bereits nach 2-jähriger Ausbildungsdauer bestimmte Abschlüsse erreicht werden können (z. B. Technischer Systeminformatiker, Assistent Informatik). Ergänzend ist im ersten Eingruppierungsstrang der „sonstige Beschäftigte“ vereinbart worden.

Im **zweiten Eingruppierungsstrang** ist ausgehend von der Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe 6 das Vorliegen von „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“, als allgemeines Tätigkeitsmerkmal **ohne Ausbildungsbezug**, erforderlich. Durch die Einführung dieser Zugangsvoraussetzungen wird die Eingruppierung von Beschäftigten ohne den formellen Abschluss einer einschlägigen IKT-Ausbildung erleichtert und Quereinstiegern mit den erforderlichen Fachkenntnissen eine Karriere ermöglicht.

a. Entgeltgruppe 6

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung sind in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Im Klammerzusatz der **Fallgruppe 1** werden beispielhaft für diesen Personenkreis Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker genannt.

Diesen gleichgestellt sind Beschäftigte, die über keine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, die aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Entgeltgruppe 6 **Fallgruppe 2** enthält mit dem Merkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ ein allgemeines Tätigkeitsmerkmal ohne Ausbildungsbezug. Die in der Protokollerklärung Nr. 3 verwandte Definition entspricht dem üblichen fachlichen Verständnis des Merkmals „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“, sodass auf die hierzu organisierte Rechtsprechung verwiesen werden kann.

b. Entgeltgruppe 7

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 erfordert eine Tätigkeit, die „ohne Anleitung“ auszuüben ist. Zu dem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 7 in der Entgeltordnung Bund hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in seinem Urteil vom 16. Februar 2017, 5 Sa 236/16 (Rn. 81 -juris) Folgendes ausgeführt:

Im allgemeinen Sprachgebrauch werden für „Anleitung“ die Synonyme „Anweisung“ oder „Unterweisung“ gebraucht (vgl. Duden). Weiterführend werden auch die Begriffe „Arbeitsanweisung“, „Ge-

brauchsanleitung“, „Bedienungsanleitung“ im allgemeinen Sprachgebrauch verwandt. Im tariflichen Sinne bedeutet „Anleitung“, dass zur Ausführung und Gestaltung jedes einzelnen Arbeitsvorganges Hinweise und Anweisungen des Fachvorgesetzten unter laufender Überwachung gegeben werden. Die Verantwortung für die fachgerechte Erledigung und für das Ergebnis der Arbeit liegt danach allein beim Fachvorgesetzten (Brockpähler/Teichert, Lexikon der Eingruppierung im öffentlichen Dienst, Stand: Juni 2014).

Im Umkehrschluss ist danach die Anforderung „ohne Anleitung“ in Entgeltgruppe 7 als erfüllt anzusehen, wenn die Aufgabenerledigung ohne Hinweise und Anweisungen von Vorgesetzten erfolgt oder wenn die Tätigkeit ohne direkte Aufsicht und ohne laufende Überwachungen eines Vorgesetzten verrichtet wird.

c. Entgeltgruppe 8

In die Entgeltgruppe 8 sind Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 eingruppiert, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert. Von den „Standardfällen“ werden Tätigkeiten erfasst, die Kenntnisse erfordern, die durch die im Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 geforderte einschlägige Berufsausbildung vermittelt werden oder die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 erfordern.

Gemessen an den nach den Entgeltgruppen 6 und 7 geschuldeten Tätigkeiten setzt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 voraus, dass die übertragenen Tätigkeiten nicht nur zum „normalen“ Berufsbild des IKT-Beschäftigten zählen und „ohne Anleitung“ wahrzunehmen sind, sondern dass sie dem IKT-Beschäftigten darüber hinausgehend auch einen Gestaltungsspielraum eröffnen. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat in seinem Urteil vom 16. Februar 2017, 5 Sa 236/16 (Rn. 83 -juris) zu dem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 8 in der Entgeltordnung Bund Folgendes festgestellt:

In Abgrenzung zu dem Tätigkeitsmerkmal der „selbstständigen Leistungen“ bedeutet „Gestaltungsspielraum“ im Sinne der EG 8 EntgO, 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 Beja-

hung 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 können.

Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass an das Arbeiten mit „Gestaltungsspielraum“ andere und geringere Maßstäbe gestellt werden als bei der Anforderung „selbstständige Leistungen“ im Sinne des Teils I der Entgeltordnung, denn zur Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der selbstständigen Leistungen genügt nicht allein das Bestehen eines Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraums als solches, sondern es muss vielmehr bei der Ausfüllung des Spielraums das Abwägen unterschiedlicher Informationen erforderlich sein.

d. Entgeltgruppen 9a und 9b

Für eine Eingruppierung in die **Entgeltgruppe 9a** kommen nach dem Wortlaut dieses Tätigkeitsmerkmals nur Beschäftigte in Betracht, die neben den Voraussetzungen der Entgeltgruppe 8 eine Tätigkeit ausüben, die „zusätzliche“, also weitere Fachkenntnisse erfordert. Das Wort „zusätzliche“ stellt nach der Wortbedeutung einen inhaltlichen Bezug auf etwas „Vorheriges“ her, über das es hinausgeht. Als Bezugspunkt ergibt sich einerseits das Erfordernis einer „einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung“ (**Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1**), da diese in den aufeinander aufbauenden Entgeltgruppen 6 bis 8 das durchgehend enthaltene Tatbestandsmerkmal darstellt. Gemeint sind somit Fachkenntnisse, die über die in einer „einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung“ erworbenen Fachkenntnisse hinausgehen und für die erfolgreiche Erledigung der übertragenen Aufgaben erforderlich sind. Andererseits ist Bezugspunkt aber auch das Erfordernis „gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse“ der **Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2**.

Die im Tätigkeitsmerkmal der **Entgeltgruppe 9b** enthaltene Anforderung der „umfassenden Fachkenntnisse“ ist in der Protokollerklärung Nr. 2 ähnlich wie für das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 2 in Teil I der Entgeltordnung definiert. Danach bedeuten umfassende Fachkenntnisse gegenüber **den in der Entgeltgruppe 9a** geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Insoweit wird auf die bekannte Rechtsprechung zu der Definition „umfassende Fachkenntnisse“ in den allgemeinen Merkmalen verwiesen.

4. Entgeltgruppen 10 bis 13

Für Beschäftigte mit „einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung“ bildet die Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 nun die Grundeingruppierung im ersten Eingruppierungsstrang. Die Vorbemerkung Nr. 11 zu allen Teilen der Entgeltordnung enthält 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. Gefordert ist eine „einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung“ z. B. in der Fachrichtung Informatik und eine entsprechende Tätigkeit.

Höchste Eingruppierung ist die Entgeltgruppe 13. Die monatliche EGZ zum 1. Januar 2020 beträgt für die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 10 bis 13 rd. 52 Euro (vgl. EGZ Nr. 14 der Anlage E zum TV-H), für Beschäftigte mit Leitungsfunktion beträgt sie ca. 110 Euro (vgl. EGZ Nr. 7 der Anlage E zum TV-H) und für Beschäftigte mit einem hohen Maß an Verantwortung sogar 250 Euro (vgl. EGZ Nr. 16 der Anlage E zum TV-H).

Ergänzend ist das Merkmal des „sonstigen Beschäftigten“ vereinbart worden, über das eine Eingruppierung von Beschäftigten ohne abgeschlossene Hochschulbildung in die Entgeltgruppen 10 bis 13 ermöglicht wird.

Der zweite Eingruppierungsstrang der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 2 setzt – ausgehend von der Fallgruppe 2 der Entgeltgruppe 6 („gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“) – auf die Entgeltgruppe 9b mit „umfassenden Fachkenntnissen“ auf.

Die neue Struktur der Entgeltgruppen 10 bis 13 bildet sowohl eine Fach- als auch eine Führungskarriere ab. In der alten Entgeltstruktur endete die „Fachkarriere“ zumeist in der Entgeltgruppe 11. Durch die Einführung neuer Tätigkeitsmerkmale ist mit der Übernahme fachlicher Verantwortung die Eingruppierung bis zur Entgeltgruppe 13 geöffnet worden. Daneben besteht ebenfalls die Möglichkeit einer „Führungskarriere“.

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 können auf Stellen vergleichbar der Laufbahn des gehobenen Dienstes geführt werden (vgl. Rundschreiben des HMdF vom 17. Dezember 2019 -H 1200 A -2020 III 1c – betr. vorläufige Regelungen zur Haushalts- und Wirtschaftsführung im Haushaltsjahr 2020).

a. Entgeltgruppe 10

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

Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 eingruppiert. Diesen gleichgestellt sind sonstige Beschäftigte, die über keine „einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung verfügen“, die aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Der für die Eingruppierung in der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 2 notwendige Gestaltungsspielraum ist in Abgrenzung zu dem in der Entgeltgruppe 8 geforderten Gestaltungsspielraum zu sehen. Für die insoweit erforderliche Wertung, ob sich die Tätigkeit entsprechend dem Qualifizierungsmerkmal aus der niedrigeren Entgeltgruppe heraushebt, bedarf es eines Vergleichs mit der Tätigkeit der Entgeltgruppe 8. An das Arbeiten mit „Gestaltungsspielraum“ im Sinne der Entgeltgruppe 8 werden – wie oben ausgeführt – andere und geringere Maßstäbe gestellt als bei der Anforderung „selbstständige Leistungen“ im Sinne des Teils I der Entgeltordnung. Dementsprechend müssen für das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 2, das auf den Entgeltgruppen 8, 9a und 9b aufbaut und einen weitergehenden Gestaltungsspielraum erfordert, andere und höhere Maßstäbe gelten. Ein wie auch immer gearteter Gestaltungsspielraum dürfte somit nicht ausreichen. Die Tätigkeit muss vielmehr einen großen Ermessens-, Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum erfordern, der auch in der Entscheidungskompetenz zum Ausdruck kommt.

b. Entgeltgruppen 11 und 12 Fallgruppe 2

Die **Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 sowie die Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2** enthalten als Anforderung die „besondere Leistungen“ (EG 11 Fg. 1 mindestens zu einem Drittel, EG 12 Fg. 2 mindestens zur Hälfte). Die Protokollerklärung Nr. 1 definiert diese als Tätigkeiten, „deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse oder besondere praktische Erfahrung voraussetzt“. Damit erfordern diese Tätigkeiten eine erhöhte Qualität der Arbeit, die z. B. im Einsatz von gegenüber dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 10 erhöhtem Wissen und Können liegen kann.

Beispiele besonderer Leistungen sind u. a.

- die sichere Anwendung besonderer Fachkenntnisse mit Eigeninitiative und Verantwortlichkeit sowie das Lösen komplexer Probleme,
- die forensische Sicherung, Auswertung und Rekonstruktion von digitalen Beweismitteln in Fällen, die eine besondere informationstechnische Komplexität aufweisen sowie die Vertretung der Auswertungsergebnisse vor Gericht oder
- die semantische Analyse von Softwarequellen bzw. komplexer Softwaresysteme unter verfahrensrelevanten Aspekten oder die Analyse

kryptografischer oder steganografischer Verfahren vor dem Hintergrund der Ermittlungsunterstützung.

Die fachliche Weisung in der **Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2** erfordert kein Unterstellungsverhältnis im Sinne der Vorbemerkung Nr. 6 zu allen Teilen der Entgeltordnung; vielmehr handelt es sich um fachliche Anordnungen im Einzelfall. Weisungsbefugt ist jemand, wenn er gegenüber anderen Beschäftigten die Arbeitsleistung anweisen kann. Das Erfordernis der ausdrücklichen Übertragung ist zu beachten.

c. Entgeltgruppen 12 und 13

Die Eingruppierung in die **Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 4** ist gegenüber der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 abhängig von der herausgehobenen Anforderung „Umfang und Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen“.

„Andere Stellen“, mit denen die zu erledigenden Aufgaben koordiniert werden müssen, können z. B. sein:

- Der Auftraggeber (z. B. die übergeordnete Behörde, die Dienststelle), für den das IKT-System bzw. das IKT-Verfahren entwickelt, gepflegt oder übernommen wird,
- andere interne und externe Stellen (Fachbereiche), die in die technische und/oder rechtliche Gestaltung von IKT-Projekten/ -Verfahren eingebunden sind oder für die Umsetzung von IKT-Projekten zuständig sind.

Der Umfang der Koordinierung richtet sich nach der Zahl der anderen Stellen. Mangels Angabe einer konkreten Zahl kommt es hier auf die Gesamtwürdigung an. Dies kann z. B. die Federführung eines länder- oder ressortübergreifenden Projektes oder Verfahrens sein.

Die „Schwierigkeit der Koordinierung“ bezieht sich auf deren Inhalt, z. B. auf

- die Interpretation der Ziele der umzusetzenden IKT-Lösung,
- die Durchsetzung von Lösungen hinsichtlich des Systems bzw. des IKT-Verfahrens,
- die Komplexität der durchzuführenden Arbeitsschritte zur Erreichung eines ergebnisorientierten Ziels oder
- die Koordinierung der unterschiedlichen fachlichen und technischen Voraussetzungen.

Die Anforderung „mit langjähriger praktischer Erfahrung“ (mind. drei Jahre) in der **Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 und 3** sowie in allen **Fallgruppen der Entgeltgruppe 13** ist bereits bei Vorliegen langjähriger Er-

fahrung in Entgeltgruppe 10 erfüllt; außerhalb des Geltungsbereichs der Entgeltordnung erworbene einschlägige praktische Erfahrung kann berücksichtigt werden.

In der **Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 3** und in der **Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 3** sind Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit langjähriger praktischer Erfahrung eingruppiert, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind; die tatsächliche Eingruppierung richtet sich nach der Zahl und Eingruppierung der unterstellten Beschäftigten.

Unter Leitung ist die Verbindung von Aufgaben der Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle zu verstehen. Es handelt sich um eine organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragenen Aufgaben. Im Übrigen ist die Vorbemerkung Nr. 6 (Unterstellungsverhältnisse) zu allen Teilen der Entgeltordnung zu beachten: Bei der Zahl der unterstellten Beschäftigten rechnen auch Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen mit; andere Beschäftigte wie z. B. Externe rechnen nicht hierzu.

Die Anforderung „durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt“ ist erfüllt, wenn eine Aufsichts- und Weisungsbefugnis gegeben ist; lediglich Fachaufsicht ist nicht ausreichend.

Durch „ausdrückliche Anordnung“ sind Beschäftigte anderen Beschäftigten dann ständig unterstellt, wenn der Arbeitgeber dies in einer ausdrücklichen schriftlichen oder mündlichen Erklärung anordnet. Nach der Rechtsprechung des BAG reicht es zwar aus, wenn sich dies aus Dienstanweisungen, Verwaltungsverfügungen oder einem Geschäfts- bzw. Organisationsplan ergibt. Für die arbeitsvertragliche Wirkung ist es jedoch erforderlich, dass die Erklärung der ausdrücklichen Anordnung den Beschäftigten nach § 130 BGB auch zugeht. Ein bloßes konkludentes Verhalten oder die faktische Herstellung entsprechender Organisationsformen reicht ebenso wenig aus wie eine Benachrichtigung von den Unterstellungsverhältnissen lediglich gegenüber den unterstellten Beschäftigten (BAG, Urteil vom 12. März 2008, 4 AZR 67/07, Rn. 44 -juris).

Unter der „ständigen“ Unterstellung wird eine dauerhafte Vorgesetztenfunktion erfasst, d. h. nicht nur eine vorübergehende Unterstellung.

Sofern die bisherige Tätigkeit an Unterstellungsverhältnisse geknüpft war, stellt sich die Frage, wie damit umzugehen ist, wenn bei Neuzuordnung/Höhergruppierung auf Antrag die Unterstellungsverhältnisse nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen nicht erfüllt sind, da die bisher unterstellten Beschäftigten, die nach neuem Recht auf Antrag ebenfalls einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen wären, keinen Höhergruppie-

rungsantrag stellen. Die Eingruppierung von Leiterinnen oder Leitern einer IT-Gruppe wäre dann – was nicht gewollt ist – von der Antragstellung der unterstellten Beschäftigten abhängig.

Für die Eingruppierung als Leiterinnen oder Leiter einer IT-Gruppe in der Entgeltgruppe 10 nach Abschnitt 11 Unterabschnitt 1 war Voraussetzung, dass dieser/diesem

- mindestens drei Beschäftigte in der IT-Organisation (Unterabschnitt 2) mindestens der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 oder
- mindestens drei Beschäftigte in der IT-Programmierung (Unterabschnitt 3) mindestens der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Die neuen Tätigkeitsmerkmale knüpfen in der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 3 an die Unterstellung von

- mindestens drei Beschäftigte des Abschnitts 11 mindestens der Entgeltgruppe 10 oder
- mindestens zwei Beschäftigten des Abschnitts 11 mindestens der Entgeltgruppe 11

an. Beschäftigte, die nach Abschnitt 11 Unterabschnitt 1 in der Entgeltgruppe 10 eingruppiert waren, könnten folglich nur dann in die Entgeltgruppe 12 des neuen Abschnitts 11 höhergruppiert werden, wenn auch die unterstellten Beschäftigten, die nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert werden könnten, einen solchen Antrag stellen, da nur dann die Unterstellungsverhältnisse vorlägen. Verbleiben diese für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer Besitzstandsgeschützten Entgeltgruppe, lägen die Voraussetzungen für die Höhergruppierung der Leiterin bzw. des Leiters nicht vor.

Die Höhergruppierung von Beschäftigten kann jedoch nicht von der Antragstellung eines Dritten abhängig gemacht werden. Es bestehen daher keine Bedenken, einem Antrag auf Höhergruppierung auch dann stattzugeben, wenn die Voraussetzungen zwar grundsätzlich gegeben wären, aber mangels Antrags nach § 38b TV-H im konkreten Fall nicht vorliegen.

Gleiches gilt für Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 sowie der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 und 2 des ehemaligen Abschnitts 11 Unterabschnitt 4.

Beispiel:

Ein Beschäftigter war nach Abschnitt 11 Unterabschnitt 4 in der EG 12 eingruppiert. Ihm waren als Leiter einer IT-Gruppe drei Beschäftigte der EG 10 Fg. 1 unterstellt.

Der Beschäftigte stellt einen Antrag auf Höhergruppierung in die EG 13.

Die ihm unterstellten Beschäftigten der EG 10 Fg. 1 könnten ebenfalls einen Antrag auf Höhergruppierung nach § 38b Abs. 3 TV-H stellen und in die EG 11 Fg. 1 höhergruppiert werden. Zwei der drei unterstellten Beschäftigten stellen einen solchen Antrag, dem auch stattgegeben wird.

Damit würden dem Leiter nun zwei Beschäftigte der EG 11 und ein Beschäftigter der EG 10 unterstellt sein. Die Voraussetzung der EG 12 Fg. 3 wären erfüllt, nicht aber die der EG 13 Fg. 3. Tarifrechtlich wäre aber auch der dritte Beschäftigte, der keinen Antrag nach § 38b Abs. 3 TV-H gestellt hat, der EG 11 zuzuordnen. Hätte dieser Beschäftigte ebenfalls einen Antrag gestellt, wären die Voraussetzungen der EG 13 Fg. 3 erfüllt.

Die Höhergruppierung des Leiters der IT-Gruppe kann jedoch nicht von der Antragstellung eines Dritten abhängig sein, sodass hier auf die formalen Voraussetzungen abgestellt werden muss. Demnach wären dem Leiter formal drei Beschäftigte der EG 11 unterstellt, sodass dieser in die EG 13 höhergruppiert werden kann.

Die neuen abstrakten Tätigkeitsmerkmale „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ oder „Spezialaufgaben“ in der **Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 und Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 2** entsprechen weitestgehend denen für die Ingenieurinnen und Ingenieure in Abschnitt 21 Unterabschnitt 1 der Entgeltordnung. Die zu den Tätigkeitsmerkmalen für Ingenieurinnen und Ingenieure ergangene bisherige Rechtsprechung kann deshalb für die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der IKT als Orientierung herangezogen werden.

Die Anforderung „besondere Schwierigkeit“ betrifft das fachliche Können und die fachliche Erfahrung der Beschäftigten. Die Schwierigkeit muss sich dabei unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben. Eine „Bedeutung“ hat eine Tätigkeit dann, wenn sie von Belang oder großer Tragweite ist oder diese gewichtige Nachwirkungen hat, z. B. aufgrund der Größe des Aufgabengebietes, finanzieller Auswirkungen, Funktion oder Folgewirkungen für den Dienstherrn. Die Tätigkeitsmerkmale müssen kumulativ vorliegen. Das alternative Eingruppierungsmerkmal der „Spezialaufgabe“ liegt vor, wenn eine Tätigkeit ausgeübt wird, die ein außerhalb der üblichen Aufgaben eines einschlägig ausgebildeten Hochschulabsolventen liegendes, außergewöhnliches Spezialgebiet betrifft mit außergewöhnlichem Charakter.

Das Tätigkeitsmerkmal „Maß der Verantwortung“ in der **Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1** setzt nochmals eine Steigerung in der Verantwortung zu mindestens einem Drittel gegenüber den Anforderungen der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 2 voraus. Dafür ist eine besonders weitreichende,

hohe Verantwortung zu fordern. Sie liegt u. a. vor, wenn Beschäftigte dafür einstehen müssen, dass in dem ihnen übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort auch von anderen Beschäftigten zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden.

5. Entgeltgruppen 13 bis 15 für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung

Beschäftigte in der IKT mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, sind unverändert nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I der Entgeltordnung eingruppiert.

II. Ingenieurinnen und Ingenieure

Die Tätigkeitsmerkmale für die Ingenieurinnen und Ingenieure in Teil II Abschnitt 21 Unterabschnitt 1 der Entgeltordnung haben ebenfalls Änderung erfahren. Tätigkeiten mit einem zeitlichen Heraushebungsmerkmal von mindestens „ein Halb“ werden ab dem 1. Januar 2020 jeweils eine Entgeltgruppe höher zugeordnet. Die Protokollerklärungen wurden überarbeitet und ergänzt. Ferner wurden Entgeltgruppenzulagen eingeführt.

1. Eingruppierungsmerkmale für Ingenieurinnen und Ingenieure

Ingenieurinnen und Ingenieure werden weiterhin nach Teil II Abschnitt 21 Unterabschnitt 1 der Entgeltordnung eingruppiert.

Die **Vorbemerkung Nr. 2** des Unterabschnitts 1 beschreibt den Ausbildungsabschluss, der zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigt. Dieser wurde an die sich aus dem Bologna-Prozess ergebenden Änderungen angepasst. Dazu wird auf die Vorbemerkung Nr. 11 zu allen Teilen der Entgeltordnung verwiesen.

Die Unterscheidung zwischen Tätigkeitsmerkmalen für „allgemeine“ Ingenieurinnen und Ingenieure und Tätigkeitsmerkmalen für „vermessungstechnische und landkartentechnische Beschäftigte mit technischer Ausbildung“ besteht weiterhin.

Die „allgemeinen“ Ingenieurinnen und Ingenieure sind in den Entgeltgruppen 10 und 11 in der Fallgruppe 1 sowie in den Entgeltgruppen 12 und 13 in den Fallgruppen 1 und 2 geregelt, die „vermessungstechnischen und landkartentechnischen Beschäftigten mit technischer Ausbil-

dung“ sind in den Entgeltgruppen 10 und 11 in der Fallgruppe 2 sowie in den Entgeltgruppen 12 und 13 in den Fallgruppen 3 und 4 geregelt.

Die **Grundeingruppierung** ist für alle Ingenieurinnen und Ingenieure unverändert die **Entgeltgruppe 10**, die höchste Eingruppierung die Entgeltgruppe 13. Die monatliche EGZ zum 1. Januar 2020 beträgt für die Beschäftigten grds. rd. 52 Euro (vgl. EGZ Nr. 14 der Anlage E zum TV-H) und für die Beschäftigten mit einem erheblichen Maß an Verantwortung 250 Euro (vgl. EGZ Nr. 16 der Anlage E zum TV-H).

Die bisherigen Tätigkeitsmerkmale sind inhaltlich beibehalten worden, sodass die hierzu ergangene Rechtsprechung weiterhin herangezogen werden kann.

Als maßgebliche Änderung erfolgt eine Anhebung der Tätigkeitsmerkmale mit Hälftigkeitskriterium. Diese werden im Vergleich zur bisherigen Zuordnung jeweils eine Entgeltgruppe höher zugeordnet. Konkret sind davon die Heraushebungsmerkmale „besondere Leistung“ sowie „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ oder „Spezialaufgaben“ betroffen. Darüber hinaus ist im Rahmen des Merkmals der besonderen Leistung auf ein kumulierte Vorliegen besonderer Fachkenntnisse und besonderer praktischer Bedeutung verzichtet worden (vgl. dazu unter 2. „Protokollerklärungen“).

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 können auf Stellen vergleichbar der Laufbahn des gehobenen Dienstes geführt werden (vgl. Rundschreiben des HMdF vom 17. Dezember 2019 – H 1200 A -2020 III 1c – betr. vorläufige Regelungen zur Haushalts- und Wirtschaftsführung im Haushaltsjahr 2020).

Die neuen Tätigkeitsmerkmale sind den Entgeltgruppen wie folgt zugeordnet:

Ingenieurinnen und Ingenieur Teil II Abschnitt 21 Unterabschnitt 1	EG nach der Entgeltordnung bis 31. Dezember 2019	EG nach der Entgeltordnung ab 1. Januar 2020
mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit (= Grundeingruppierung)	EG 10 Fg. 1, 2	EG 10 Fg. 1, 2 zzgl. EGZ Nr. 14
Grundeingruppierung + 1/3 besondere Leistung	EG 11 Fg. 2, 4	EG 11 Fg. 1, 2 zzgl. EGZ Nr. 14

Ingenieurinnen und Ingenieur Teil II Abschnitt 21 Unterabschnitt 1	EG nach der Entgeltordnung bis 31. Dezember 2019	EG nach der Entgeltordnung ab 1. Januar 2020
Grundeingruppierung + 1/2 besondere Leistung	EG 11 Fg. 1, 3	EG 12 Fg. 2, 4 zzgl. EGZ Nr. 14
Grundeingruppierung + 1/2 besondere Leistung + langjährige praktische Erfahrung + 1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder künstlerische oder Spezialaufgaben	EG 12 Fg. 2, 4	EG 12 Fg. 1, 3 zzgl. EGZ Nr. 14
Grundeingruppierung + 1/2 besondere Leistung + langjährige praktische Erfahrung + 1/2 besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder schöpferische oder künstlerische oder Spezialaufgaben	EG 12 Fg. 1, 3	EG 13 Fg. 2, 4 zzgl. EGZ Nr. 14
Grundeingruppierung + 1/2 besondere Leistung + langjährige praktische Erfahrung + 1/2 besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder schöpferische oder künstlerische oder Spezialaufgaben + 1/3 Maß der Verantwortung	EG 13 Fg. 1, 2	EG 13 Fg. 1, 3 zzgl. EGZ Nr. 16

2. Protokollerklärungen

Die Protokollerklärungen sind überarbeitet worden. Sie wurden an aktuelle Begriffe angepasst und um Beispiele ergänzt.

Die (ehemalige) Protokollerklärung Nr. 1 wurde aufgehoben.

Die (ehemalige) Protokollerklärung Nr. 2 mit einer beispielhaften Aufzählung besonders schwieriger Tätigkeiten und bedeutender Aufgaben ist nun die Protokollerklärung Nr. 1. Die nachfolgenden Protokollerklärungen sind in der Nummerierung angepasst worden. Die neue **Protokollerklärung Nr. 1** hat folgende Änderungen und Ergänzungen erfahren:

– Buchstabe a:

Der Halbsatz „mit gleichem Schwierigkeitsgrad (z. B. in Grubensenkungsgebieten)“ wurde gestrichen und durch „z. B. bei erhöhten Anforderungen wegen unterschiedlicher Qualität der Ausgangskoordinaten“ ersetzt.

– Buchstabe c:

Der Begriff „Lagefestpunktvermessungen“ wurde durch „Vermessung von Netzpunkten und Liegenschaftsobjektpunkten“ ersetzt, der zweite Klammerzusatz ist entfallen;

– Buchstabe d:

Die Präzisionsvermessungen in übergeordneten Netzen wurde „Schwerepunktfelder“ ergänzt;

– Buchstabe e:

Neben der redaktionellen Bereinigung von „typo-“ in „topografische Arbeiten“, wurde das Beispiel am Ende des Buchstabens um die „Neubestimmung von Netzpunkten“ ergänzt;

– Buchstabe g:

Der Buchstabe g wurde neu gefasst und lautet „Verantwortliche Ausführung der Arbeiten der Bodenordnung in Flurbereinigungsverfahren mit überdurchschnittlicher/m Komplexität, Schwierigkeitsgrad und Verantwortung, mit hohem Planungsaufwand, erheblichen Landnutzungskonflikten, große Verfahrensgebiete, große Teilnehmerzahl u.ä.“;

– Buchstaben i bis m:

Diese sind neu eingeführt worden.

In der **Protokollerklärung Nr. 2** wurde für das Merkmal der „besondere Leistungen“ auf ein kumulierte Vorliegen von besonderen Fachkenntnissen und besonderer praktischer Erfahrung verzichtet. Das Vorliegen eines dieser Merkmale ist ausreichend, sodass die Möglichkeit eröffnet wird,

Berufsanfänger allein aufgrund ihrer besonderen Fachkenntnisse in die Entgeltgruppe 11 einzugruppieren.

III. Technikerinnen und Techniker, Meisterinnen und Meister

Die Grundeingruppierung für

- Technikerinnen und Techniker nach Teil II Abschnitt 21 Unterabschnitt 2,
- Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister, Industriemeisterinnen und Industriemeister und Meisterinnen und Meister mit Sonderausbildung nach Teil II Abschnitt 15 Unterabschnitt 2 sowie
- Gärtnermeisterinnen und Gärtnermeister nach Abschnitt 15 Unterabschnitt 4 der Entgeltordnung wird angehoben. Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 7 bzw. der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1 wird jeweils der Entgeltgruppe 8 zugeordnet.

D. Fachkräftezulage nach § 18 TV-H

Die Fachkräftezulage nach § 18 TV-H bleibt erhalten. § 18 TV-H wurde redaktionell überarbeitet und findet weiterhin zur Gewinnung und Bindung von

- Ärztinnen und Ärzten sowie Zahnärztinnen und Zahnärzten nach Teil I oder Abschnitt 2 Unterabschnitt 2 des Teils II,
- Beschäftigten nach Abschnitt 11 (IKT) und
- Beschäftigten nach Abschnitt 21 Unterabschnitt 1 (Ingenieurinnen und Ingenieure)

des Teils II der Entgeltordnung Anwendung. Die Zulage ist weiterhin befristet und tritt mit Inkrafttreten einer Neuregelung der Tätigkeitsmerkmale für Ärztinnen und Ärzten sowie Zahnärztinnen und Zahnärzten nach Teil I oder Abschnitt 2 Unterabschnitt 2 des Teils II der Entgeltordnung insgesamt ohne Nachwirkung außer Kraft. Mein Rundschreiben vom 6. Oktober 2017, Az. I 44 – P 2500 A – 100.004 gilt fort.

E. Schlussbestimmungen

Ich bitte um Beachtung und Unterrichtung des nachgeordneten Bereichs. Dieses Rundschreiben wird nicht im Staatsanzeiger für das Land Hessen veröffentlicht.

**Änderungstarifvertrag Nr. 16 zum Tarifvertrag für den
öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) vom
29. März 2019**

**Durchführungshinweise zur Überleitung der Beschäftigten im
Sozial- und Erziehungsdienst zum 1. Februar 2020
(§ 38c TV-H)**

Rundschreiben des HMdIU vom 11.2.2020 –
I 44 – P 2515 A – 02 – 18/007 (n. v.)

A.

In der Tarifeinigung vom 29. März 2019 haben sich die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ab 1. Februar 2020 auf neue Eingruppierungsregelungen in Teil II Abschnitt 19 der Entgeltordnung sowie auf eine neu strukturierte Entgelttabelle in der Anlage F zum TV-H (S-Tabelle) verständigt. Weiterhin wurden neue Sonderregelungen in § 52 TV-H vereinbart. Die Überleitung der am 31. Januar 2020 bereits vorhandenen Beschäftigten wurde in § 38c TV-H geregelt.

B.

1. Systematik

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, sowohl die Eingruppierungsregelungen und die Entgelttabelle als auch die Überleitung an die im kommunalen Bereich geltenden Regelungen anzulehnen. Aufgrund der durchgängig vorgesehenen Verbesserungen für die Beschäftigten erfolgt die Zuordnung zu den neuen Tätigkeitsmerkmalen (einschließlich der Stufenzuordnung) – anders als zum Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV-H zum 1. Juli 2014 nach § 29 TVÜ-H – nicht auf Antrag, sondern automatisch. Entgeltverluste im Einzelfall sind durch eine Günstigerprüfung (Vergleichsentgelt, § 38c Absatz 3 TV-H) ausgeschlossen; hierzu werden die Entgelte zugrunde gelegt, die am 1. Februar 2020 nach bisherigem Recht gegolten hätten. Damit ist auch sichergestellt, dass alle Beschäftigten die für 2020 vereinbarte Tariferhöhung (einschließlich Mindestbetrag) erhalten.

**2. Persönlicher Geltungsbereich von Teil II Abschnitt 19 der
Entgeltordnung**

Der persönliche Geltungsbereich von Teil II Abschnitt 19 für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst bleibt grundsätzlich unverändert. Vereinbart wurden aber folgende Änderungen:

- Psychologische Psychotherapeutinnen und psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten jeweils mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit Approbation und entsprechender Tätigkeit sind nunmehr von Teil II Abschnitt 2 Unterabschnitt 4 (Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten) erfasst (seit 1. Januar 2020); die Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 2 in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 4 erfasst lediglich noch solche Beschäftigte, die keine Approbation besitzen.
- Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger sowie Heilerzieherinnen und Heilerzieher sind nunmehr ausdrücklich in den bisher nur für Erzieherinnen und Erzieher geltenden Tätigkeitsmerkmalen in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 aufgeführt und für Beschäftigte mit einem Bachelorabschluss „Kindheitspädagogik“ bzw. „Elementarpädagogik“ gelten aufgrund der Protokollerklärung Nr. 2 Buchstabe c) zu Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 die Tätigkeitsmerkmale für Erzieherinnen und Erzieher.

3. Automatische Eingruppierung in die neuen S-Entgeltgruppen

Aufgrund der Tarifautomatik des § 12 TV-H sind die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ab 1. Februar 2020 ohne Weiteres nach den (neuen) Tätigkeitsmerkmalen des Teils II Abschnitt 19 eingruppiert, die auf die S-Entgeltgruppen der S-Tabelle Bezug nehmen.

Die Überleitung der bisherigen (allgemeinen) Entgeltgruppen in die neuen S-Entgeltgruppen ist in § 38c Absatz 1 TV-H geregelt. Als Arbeitshilfe kann – soweit die Voraussetzungen in den einzelnen Tätigkeitsmerkmalen unverändert geblieben sind – die Zuordnungstabelle im **Anhang 1** verwendet werden.

Die Überleitung unterliegt nicht der Mitbestimmung der Personalvertretung, da keinerlei Ermessen auszuüben ist. Es handelt sich um unmittelbar wirkendes Tarifrecht.

Beispiel 1 (Regelzuordnung):

Eine Erzieherin ist am 31. Januar 2020 nach Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung in die EG 9a Fg. 2 eingruppiert.

Das entsprechende Tätigkeitsmerkmal befindet sich ab 1. Februar 2020 in der EG S 8b des Teils II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6, so dass die Beschäftigte nach § 12 Absatz 1 Satz 3 und 4 TV-H automatisch in die EG S 8b eingruppiert ist.

Soweit Tätigkeitsmerkmale gegenüber dem bisherigen Recht keine Entsprechung haben, sind für die Eingruppierung auch die Voraussetzungen

der Tätigkeitsmerkmale zu prüfen. Die Zuordnungstabelle in Anhang 1 weist insoweit keine eindeutige Zuordnung aus.

Beispiel 2 (Zuordnung nach Prüfung):

Eine Erzieherin ist am 31. Januar 2020 nach Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung in EG 9a Fg. 1 eingruppiert, da sie die Voraussetzungen des Tätigkeitsmerkmals „mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Fallgruppe 2“ erfüllt. Sie hat tatsächlich 13 Beschäftigte mindestens der EG 9a Fg. 2 zu koordinieren.

Zwar befindet sich das entsprechende Tätigkeitsmerkmal ab 1. Februar 2020 weiterhin in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung. Aufgrund der zusätzlich vereinbarten weiteren Tätigkeitsmerkmale für „Beschäftigte mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens zwölf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a“ erfüllt die Beschäftigte nunmehr das Tätigkeitsmerkmal der EG S 15, so dass sie nach § 12 Absatz 1 Satz 3 und 4 TV-H automatisch in die EG S 15 eingruppiert ist.

4. Stufenzuordnung im Rahmen der Überleitung in die S-Entgeltgruppen

4.1 Regelfall (§ 38c Absatz 2 Satz 1 TV-H)

Die Laufzeiten in den Stufen der S-Tabelle weichen von den Laufzeiten in den Stufen der allgemeinen Tabelle (Anlage B zum TV-H) ab (vgl. § 16 Absatz 3 sowie § 52 Nr. 3 zu § 16 Ziffer 3 TV-H). Im Unterschied zur allgemeinen Tabelle beträgt die Laufzeit in der S-Tabelle in den Entgeltgruppen S 3 bis S 18 in der Stufe 2 drei Jahre und in der Stufe 3 vier Jahre. Damit werden die Stufen 4 bis 6 jeweils zwei Jahre später erreicht als in der allgemeinen Tabelle. Zu den Sonderfällen siehe nachfolgende Ziffern 4.2 bis 4.5.

Während die Überleitung zu den Entgeltgruppen der S-Tabelle sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils II Abschnitt 19 der Entgeltordnung zum TV-H in der ab 1. Februar 2020 geltenden Fassung richtet (vgl. Ziffer 3), ergibt sich die Zuordnung zu den Stufen aus der Tabelle in § 38c Absatz 2 Satz 1 TV-H (vgl. **Anhang 2** Ziffer 1). Dabei wird (unabhängig von den tatsächlichen Verhältnissen) die am 31. Januar 2020 in der allgemeinen Tabelle erreichte Stufe einschließlich der in der Stufe verbrachten Zeit zugrunde gelegt. Mit dieser Zeitspanne werden die Beschäftigten der entsprechenden Stufe der S-Entgeltgruppe zugeordnet.

Verbleibende Restzeiten werden auf die Laufzeit in dieser Stufe angerechnet.

Beispiel 3 (Regelfall):

Ein Bewährungshelfer ist am 31. Januar 2020 nach Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 4 der Entgeltordnung in die EG 10 Fg. 2 eingruppiert. In der Stufe 4 der EG 10 hat er zwei Jahre und vier Monate zurückgelegt und befindet sich somit im dritten Jahr der Stufe 4.

Das entsprechende Tätigkeitsmerkmal befindet sich ab 1. Februar 2020 in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 4 der Entgeltordnung in der EG S 15 Fg. 2, so dass der Beschäftigte nach § 12 Absatz 1 Satz 3 und 4 TV-H automatisch in die EG S 15 Fg. 2 eingruppiert ist.

Die Stufenzuordnung richtet sich nach § 38c Absatz 2 Satz 1 TV-H. Aus der Zeile „4 / 3 / R“ ergibt sich eine Zuordnung zur Stufe 4 im ersten Jahr unter Mitnahme von vier Monaten (Restzeit acht Monate) (4 / 1 / R). Die vierjährige Stufenlaufzeit in der Stufe 4 der EG S 15 Fg. 2 wird er unter Anrechnung von vier Monaten nach drei Jahren und acht Monaten am 30. September 2023 absolviert haben und zum 1. Oktober 2023 die Stufe 5 erreichen.

Beschäftigte, die im Februar 2020 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Januar 2020 erfolgt (siehe § 38c Absatz 2 Satz 7 TV-H).

4.2 Sonderfall: Stufe 4 als Endstufe (§ 38c Absatz 2 Satz 2 und 4 TV-H)

Abweichend von der vorstehenden Zuordnung ist für

- Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen oder Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen oder Heilerziehungspflegern sowie Heilerzieherinnen oder Heilerziehern der Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 2 des Teils II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung sowie für
- Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen und Sozialarbeitern/Sozialpädagogen der Entgeltgruppe S 8b des Teils II Abschnitt 19 Unterabschnitt 4 der Entgeltordnung

die Stufe 4 die Endstufe.

Daher sind alle Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 sowie der Entgeltgruppe 8 in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 4 die bereits das zweite Jahr in der Stufe 4 vollendet haben, in der Entgeltgruppe S 4 bzw. S 8b der (End-)Stufe 4 zugeordnet.

4.3 Sonderfall: Eigene Stufenzuordnungstabelle (§ 38c Absatz 2 Satz 3 TV-H)

Abweichend von der vorstehenden Zuordnung in Ziffer 4.1 werden Beschäftigte

- im handwerklichen Erziehungsdienst der Entgeltgruppe S 8b des Teils II Abschnitt 19 Unterabschnitt 5 sowie
- mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 8b des Teils II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6

der Entgeltordnung nach gesonderten Regelungen den Stufen der Entgeltgruppe S 8b zugeordnet.

Hintergrund sind die in der Entgeltordnung vereinbarten besonderen Stufenregelungen; abweichend von den regulären Stufenlaufzeiten in der S-Tabelle (siehe Ziffer 4.1) beträgt die Laufzeit in der Stufe 4 sechs Jahre und in der Stufe 5 acht Jahre (siehe die Klammerzusätze zu den Tätigkeitsmerkmalen).

Die Zuordnung ergibt sich aus der Tabelle in § 38c Absatz 2 Satz 3 TV-H (vgl. Anhang 2 Ziffer 2). Sie unterstellt (unabhängig von den tatsächlichen Verhältnissen), dass die am 31. Januar 2020 in der allgemeinen Tabelle (Anlage B zum TV-H) erreichte Stufe einschließlich der in der Stufe verbrachten Zeit tatsächlich im Arbeitsverhältnis zurückgelegt worden ist.

Beispiel 4 (besondere Stufenlaufzeiten in EG S 8b):

Eine Erzieherin ist am 31. Januar 2020 nach Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung in die EG 9a Fg. 2 eingruppiert. In der Stufe 4 der EG 9a hat sie drei Jahre und acht Monate zurückgelegt und befindet sich somit im vierten Jahr der Stufe 4.

Das entsprechende Tätigkeitsmerkmal befindet sich ab 1. Februar 2020 in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung in der EG S 8b, so dass die Beschäftigte nach § 12 Absatz 1 Satz 3 und 4 TV-H automatisch in die EG S 8b eingruppiert ist.

Die Stufenzuordnung richtet sich nach § 38c Absatz 2 Satz 3 TV-H. Aus der Zeile „4 / 4 / R“ ergibt sich eine Zuordnung zur Stufe 4 im zweiten Jahr unter Mitnahme von acht Monaten (Restzeit vier Monate) (4 / 2 / R). Die sechsjährige Stufenlaufzeit in der Stufe 4 wird sie unter Anrechnung von acht Monaten nach vier Jahren und vier Monaten am 31. Mai 2024 absolviert haben und zum 1. Juni 2024 die Stufe 5 erreichen.

4.4 Sonderfall: Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe 9a Stufe 6

Beschäftigte, die am 1. August 2019 in die Stufe 6 der Entgeltgruppe 9a übergeleitet worden sind, hatten bis zum 31. Juli 2019 mehr als fünf Jahre in der Stufe 4 der Entgeltgruppe 9 zurückgelegt; diese Zeiten wurden formal nicht als Restzeit in der Stufe 6 fortgeführt. Um zu vermeiden, dass dieser über fünf Jahre hinausgehende Zeitraum bei der Stufenzuordnung in der S-Tabelle am 1. Februar 2020 unberücksichtigt bleibt, sind die über fünf Jahre hinausgehenden Zeiten in der Stufe 4 der bis zum 31. Juli 2019 geltenden „kleinen“ Entgeltgruppe 9 bei der Zuordnung zu den Stufen der Entgeltgruppe S 8b (bzw. S 9, S 11a, S 15 oder S 17) zu berücksichtigen. Damit wird sichergestellt, dass sich aus der zwischenzeitlichen Überleitung aus der „kleinen“ Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppe 9a zum 1. August 2019 keine Nachteile ergeben.

Beispiel 5 (Überleitung aus EG 9a Stufe 6):

Eine am 1. Januar 2010 aus dem BAT in die „kleine“ EG 9 Stufe 4+ übergeleitete Erzieherin war am 31. Juli 2019 nach Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung in der „kleinen“ EG 9 Fg. 2 eingruppiert. Sie erhielt seit 1. Januar 2018 den Erhöhungsbetrag nach fünf Jahren in Stufe 4 (siehe Fußzeile der bis 31. Juli 2019 geltenden allgemeinen Entgelttabelle).

Am 1. August 2019 wurde die Beschäftigte nach § 38a Absatz 2 Satz 2 TV-H nach der Zeile „4 / 6 und weitere“ in die Stufe 6 der EG 9a übergeleitet. Zu diesem Zeitpunkt befand sie sich seit 9 Jahren und 7 Monaten (1. Januar 2010 bis 31. Juli 2019) in der bisherigen „kleinen“ Entgeltgruppe 9, d. h. im zehnten Jahr. Sie wäre bei genauerer Betrachtung eigentlich entsprechend einer fiktiven Tabelle von der Stufe „4 / 10 / R“ in die Stufe „6 / 5 / R“ der EG 9a übergeleitet worden (Zuordnung zur Stufe 6 sowie weitere 4 Jahre und 7 Monate).

Das entsprechende Tätigkeitsmerkmal befindet sich ab 1. Februar 2020 in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung in der EG S 8b, so dass die Beschäftigte nach § 12 Absatz 1 Satz 3 und 4 TV-H automatisch in die EG S 8b eingruppiert ist.

Zum 1. Februar 2020 hätte sich die Beschäftigte sodann fiktiv seit fünf Jahren und einem Monat (1. Januar 2015 bis 31. Januar 2020) in der Stufe 6 befunden, d. h. im sechsten Jahr („6 / 6 / R“). Auch wenn sie formal nur 6 Monate in der Stufe 6 der EG 9a zurückgelegt hat (1. August 2019 bis 31. Januar 2020), ergibt sich nach § 38c Absatz 2 Satz 3 TV-H aus der Zeile „6 / 6 / R“ eine Zuordnung zur Stufe 5 im siebten Jahr unter

Mitnahme von einem Monat (Restzeit elf Monate) (5 / 7 / R). Die Stufe 6 wird sie zum 1. Januar 2022 erreichen.

4.5 Stufengleiche Überleitung unter Mitnahme der Restzeit (§ 38c Absatz 2 Satz 5 TV-H)

Abweichend von der vorstehenden Zuordnung in Ziffer 4.1 werden Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen oder Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung, deren Eingruppierung sich nach Entgeltgruppe S 2 richtet, stufengleich unter Mitnahme der Restzeit übergeleitet.

Hintergrund ist, dass die (ausschließlich) in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 belegte Entgeltgruppe S 2 (Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung) mit den Stufenbeträgen und Stufenlaufzeiten der (allgemeinen) Entgeltgruppe 3 (Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3) vereinbart wurde.

5. Vergleichsentgelt

Um im Einzelfall aufgrund der Stufenzuordnung Entgeltverluste auszuschließen, wird nach § 38c Absatz 3 und 4 TV-H im Anschluss an die Stufenzuordnung geprüft, ob das bisherige, fiktiv zum 1. Februar 2020 erhöhte Entgelt (Vergleichsentgelt) für die Beschäftigten günstiger ist.

Das Vergleichsentgelt setzt sich zusammen aus:

- dem Tabellenentgelt (die Beträge ergeben sich aus der Anlage B zum TV-H – Stand 1. Februar 2020) bzw. dem Entgelt aus einer individuellen Endstufe (erhöht nach § 6 Absatz 4 Satz 5 TVÜ-H),
- ggf. dem nach der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 17 Abs. 4 TV-H zustehenden Garantiebetrag,
- ggf. einer (fiktiv zum 1. Februar 2020 um 3,12 v. H. dynamisierten) Entgeltgruppenzulage nach Abschnitt I der Anlage E zum TV-H oder einer Besitzstandszulage für eine frühere Vergütungsgruppenzulage nach §§ 9, 17 Absatz 5 Satz 2 TVÜ-H.

Für die in Betracht kommenden Entgeltgruppenzulagen in Abschnitt I der Anlage E zum TV-H sind zum 1. Februar 2020 folgende fiktive Beträge zugrunde zu legen:

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat
3	144,76
5	132,36
6	129,08

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat
7	117,05
10	88,51
12	108,76
13	87,01
14	54,39

Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt in der zugewiesenen Stufe nicht, wird das Tabellenentgelt der Stufe gezahlt.

Beispiel 6 (Tabellenentgelt zzgl. Entgeltgruppenzulage):

Eine Sozialarbeiterin mit schwierigen Tätigkeiten ist am 31. Januar 2020 nach Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 4 der Entgeltordnung in die EG 9b Fg. 1 Stufe 4 eingruppiert; sie hat Anspruch auf die Entgeltgruppenzulage nach Abschnitt I Nr. 5 der Anlage E zum TV-H. In der Stufe 4 der EG 9b hat sie zwei Jahre und vier Monate zurückgelegt; sie befindet sich somit im dritten Jahr der Stufe 4.

Das entsprechende Tätigkeitsmerkmal befindet sich ab 1. Februar 2020 in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 4 der Entgeltordnung in der EG S 12, so dass die Beschäftigte nach § 12 Absatz 1 Satz 3 und 4 TV-H automatisch in die EG S 12 eingruppiert ist.

Die Stufenzuordnung richtet sich nach § 38c Absatz 2 Satz 1 TV-H. Aus der Zeile „4 / 3 / R“ ergibt sich eine Zuordnung zur Stufe 4 im ersten Jahr unter Mitnahme von vier Monaten (Restzeit acht Monate) (4 / 1 / R) in Höhe von 4.141,84 €.

Das Vergleichsentgelt nach § 38c Absatz 3 TV-H beträgt 3.920,54 € (Tabellenentgelt in EG 9b Stufe 4 von 3.788,18 € + fiktiv dynamisierte Entgeltgruppenzulage nach Abschnitt I Nr. 5 der Anlage E zum TV-H von 132,36 €).

Das Vergleichsentgelt übersteigt somit das Tabellenentgelt nicht, so dass ihr Tabellenentgelt aus der EG S 12 Stufe 4 zusteht (§ 38c Absatz 4 Satz 1 TV-H).

Beispiel 7a (Tabellenentgelt zzgl. zwei Entgeltgruppenzulagen):

Eine Leiterin einer Kindertagesstätte ist am 31. Januar 2020 nach Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 2 der Entgeltordnung in die EG 8 Fg. 1 Stufe 5 eingruppiert; sie hat Anspruch auf die Entgeltgruppenzulage nach Abschnitt I Nr. 6 und Nr. 13 der Anlage E zum TV-H. In der Stufe 5 der EG 8 hat sie drei Jahre und sechs Monate zurückgelegt; sie befindet sich somit im vierten Jahr der Stufe 5.

Das entsprechende Tätigkeitsmerkmal befindet sich ab 1. Februar 2020 in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 2 der Entgeltordnung in der EG S 9 Fg. 1, so dass die Beschäftigte nach § 12 Absatz 1 Satz 3 und 4 TV-H automatisch in die EG S 9 Fg. 1 eingruppiert ist.

Die Stufenzuordnung richtet sich nach § 38c Absatz 2 Satz 1 TV-H. Aus der Zeile „5 / 4 / R“ ergibt sich eine Zuordnung zur Stufe 5 im zweiten Jahr unter Mitnahme von sechs Monaten (Restzeit sechs Monate) (5 / 2 / R) in Höhe von 4.132,14 €.

Das Vergleichsentgelt nach § 38c Absatz 3 TV-H beträgt 3.620,90 € (Tabellenentgelt in EG 8 Stufe 5 von 3.404,81 € + fiktiv dynamisierte Entgeltgruppenzulagen nach Abschnitt I Nr. 6 und Nr. 13 der Anlage E zum TV-H von 129,08 € und 87,01 €).

Das Vergleichsentgelt übersteigt somit das Tabellenentgelt nicht, so dass das Tabellenentgelt aus EG S 9 Stufe 5 zusteht (§ 38c Absatz 4 Satz 1 TV-H).

Beispiel 7b (Tabellenentgelt zzgl. Vergütungsgruppenzulage nach § 9 TVÜ-H):

Eine Sozialarbeiterin „mit schwierigen Tätigkeiten“ war ursprünglich der VergGr. IVb Fg. 16 des Teils II Abschnitt G der Anlage 1a zum BAT zugeordnet. Nach vierjähriger Bewährung hatte sie Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage. Am 1. Januar 2010 wurde die Beschäftigte in den TV-H übergeleitet und der „regulären“ EG 9 zugeordnet. Die bisherige Vergütungsgruppenzulage wurde als Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-H weitergewährt.

Bei Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV-H am 1. Juli 2014 wurde die Beschäftigte nach § 29 Absatz 2 TVÜ-H in die Entgeltordnung unter Beibehaltung ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet, ohne dass eine Zuordnung zu einer bestimmten Fallgruppe der Entgeltordnung zum TV-H erfolgte.

Die Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-H wurde weitergewährt. Mit Einführung der Stufe 6 am 1. Januar 2018 wurde sie in der EG 9 der Stufe 6 zugeordnet, da sie in der Stufe 5 bereits fünf Jahre absolviert hat. Am 1. August 2019 wurde sie in die EG 9b Stufe 6 übergeleitet.

Das entsprechende Tätigkeitsmerkmal befindet sich ab 1. Februar 2020 in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 4 der Entgeltordnung in der EG S 12, so dass die Beschäftigte nach § 12 Absatz 1 Satz 3 und 4 TV-H automatisch in die EG S 12 eingruppiert ist.

Die Stufenzuordnung richtet sich nach § 38c Absatz 2 Satz 1 TV-H. Die Beschäftigte befindet sich zum 1. Februar 2020 seit zwei Jahren und einem

Monat in der Stufe 6, somit im dritten Jahr. Aus der Zeile „6 / 3 / R“ ergibt sich eine Zuordnung zur Stufe 6 in Höhe von 4.629,57 €.

Das Vergleichsentgelt nach § 38c Absatz 3 TV-H beträgt 4.416,27 € (Tabellenentgelt in EG 9b Stufe 6 von 4.250,12 € + Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-H von 166,15 €).

Das Vergleichsentgelt übersteigt somit das Tabellenentgelt nicht, so dass das Tabellenentgelt aus EG S 12 Stufe 6 zusteht (§ 38c Absatz 4 Satz 1 TV-H).

Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt in der zugewiesenen Stufe, wird das Vergleichsentgelt gezahlt.

Beispiel 8 (Tabellenentgelt zzgl. Entgeltgruppenzulage):

Eine Erzieherin ist am 31. Januar 2020 nach Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung in die EG 9a Fg. 2 Stufe 4 eingruppiert; sie hat Anspruch auf die Entgeltgruppenzulage nach Abschnitt I Nr. 13. In der Stufe 4 hat sie ein Jahr und neun Monate zurückgelegt; sie befindet sich somit im zweiten Jahr der Stufe 4.

Das entsprechende Tätigkeitsmerkmal findet sich ab 1. Februar 2020 in Teil II Abschnitt 19 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung in der EG S 8b, so dass die Beschäftigte nach § 12 Absatz 1 Satz 3 und 4 TV-H automatisch in die EG S 8b eingruppiert ist.

Die Stufenzuordnung richtet sich nach § 38c Absatz 2 Satz 3 TVÜ-H. Aus der Zeile „4 / 2 / R“ ergibt sich eine Zuordnung zur Stufe 3 im vierten Jahr unter Mitnahme von neun Monaten (Restzeit drei Monate) (3 / 4 / R) in Höhe von 3.420,49 €.

Das Vergleichsentgelt nach § 38c Absatz 3 TV-H beträgt 3.460,99 € (Tabellenentgelt in EG 9a Stufe 4 von 3.373,98 € + fiktiv dynamisierte Entgeltgruppenzulage nach Abschnitt I Nr. 13 der Anlage E zum TV-H von 87,01 €).

Das Vergleichsentgelt übersteigt somit das Tabellenentgelt um 40,50 €, so dass der Beschäftigten das Vergleichsentgelt zusteht (§ 38c Absatz 4 Satz 2 TV-H). Die Beschäftigte wird einer individuellen Stufe 3+ zugeordnet und erreicht am 1. Mai 2020 die Stufe 4 der EG S 8b in Höhe von 3.787,80 €.

6. Strukturausgleich

Der Höhergruppierungsgewinn ist nach § 12 Absatz 5 TVÜ-H auf einen ggf. noch zustehenden Strukturausgleich anzurechnen.

**7. Höher- und Herabgruppierungen während das Vergleichsentgelt
nach § 38c Absatz 4 Satz 2 TV-H zusteht**

Steht Beschäftigten das Vergleichsentgelt nach § 38c Absatz 4 Satz 2 TV-H zu, ist

- bei Höhergruppierungen (§ 17 Absatz 4 Satz 1 bis 5 TV-H) die Stufenzuordnung ausgehend von der zugeordneten Stufe vorzunehmen. Übersteigt trotz stufengleicher Höhergruppierung das neue Tabellenentgelt nicht das bisherige Vergleichsentgelt, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das jeweils zustehende Tabellenentgelt das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt;
- bei Herabgruppierungen (§ 17 Absatz 4 Satz 6 TV-H) die Stufenzuordnung ausgehend von der zugeordneten Stufe vorzunehmen; auf das gezahlte (Vergleichs-)Entgelt kommt es nicht an.

C.

Ich bitte um Beachtung und Unterrichtung des nachgeordneten Bereichs. Dieses Rundschreiben wird nicht im Staatsanzeiger für das Land Hessen veröffentlicht.

Anhang 1**Zuordnung der Tätigkeitsmerkmale im Sozial- und Erziehungsdienst
nach dem Inkrafttreten der S-Tabelle**

Unterabschnitt	TV-H 31.01.2020		TV-H 01.02.2020	
	Anlage A Teil II Abschnitt 19 TV-H			
	Entgelt- gruppe	Fallgruppe	Entgelt- gruppe (S)	Fallgruppe
19.1 Leiterinnen und Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung	12		18	
	11	1		
	11	2	17	
	10	1	16	1
	10	2	16	2
	9b		15	
19.2 Leiterinnen und Leiter von Kindertagesstätten	11		18	
	10	1	17	1
	10	2	17	2
	10	3	16	1
	10	4	16	2
	9b	1	15	1
	9b	2	15	2
	9b	3	13	1
	9b	4	13	2
	8	1	9	1
	8	2	9	2
19.3 Leiterinnen und Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung	11		18	
	10	1	17	1
	10	2	17	2
	10	3	16	1
	10	4	16	2
	9b	1	15	1
	9b	2	15	2
	9a		11a	

Unterabschnitt	TV-H 31.01.2020		TV-H 01.02.2020	
	Anlage A Teil II Abschnitt 19 TV-H			
	Entgelt- gruppe	Fallgruppe	Entgelt- gruppe (S)	Fallgruppe
19.4 Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, u. a.	12		18	
	11	1	17	2
	11	2	17	1
	10	1	15	1
	10	2	15	2
	9b	1	12	
	9b	2	11 b	
	9a		9	1
			9	2
	8		8b	
19.5 Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst	9b	1		
	9b	2	8b	
	9a	1		
	9a	2	gestrichen	
	8	1	7	
	8	2	gestrichen	
	6		4	
	3		gestrichen	
	2		gestrichen	
19.6 Erzieherinnen und Erzieher, Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger	9a		17	
			15	
			9	1
	9a	1	9	2
	9a	2	8b	
	8	1	8a	PE Nr. 1
	8	2	8a	
	6		4	1
	5	1	4	2
	5	2	3	
	3		2	

Anhang 2**1. Tabelle aus § 38c Absatz 2 Satz 1 TV-H (zu 4.1)**

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
3 / 1 / R	2 / 3 / R
3 / 2 / R	3 / 1 / R
3 / 3 / R	3 / 2 / R
4 / 1 / R	3 / 3 / R
4 / 2 / R	3 / 4 / R
4 / 3 / R	4 / 1 / R
4 / 4 / R	4 / 2 / R
5 / 1 / R	4 / 3 / R
5 / 2 / R	4 / 4 / R
5 / 3 / R	5 / 1 / R
5 / 4 / R	5 / 2 / R
5 / 5 / R	5 / 3 / R
6 / 1 / R	5 / 4 / R
6 / 2 / R	5 / 5 / R
6 / 3 / R	6

2. Tabelle aus § 38c Absatz 2 Satz 3 TV-H (zu 4.3)

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
3 / 1 / R	2 / 3 / R
3 / 2 / R	3 / 1 / R
3 / 3 / R	3 / 2 / R

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
4 / 1 / R	3 / 3 / R
4 / 2 / R	3 / 4 / R
4 / 3 / R	4 / 1 / R
4 / 4 / R	4 / 2 / R
5 / 1 / R	4 / 3 / R
5 / 2 / R	4 / 4 / R
5 / 3 / R	4 / 5 / R
5 / 4 / R	4 / 6 / R
5 / 5 / R	5 / 1 / R
6 / 1 / R	5 / 2 / R
6 / 2 / R	5 / 3 / R
6 / 3 / R	5 / 4 / R
6 / 4 / R	5 / 5 / R
6 / 5 / R	5 / 6 / R
6 / 6 / R	5 / 7 / R
6 / 7 / R	5 / 8 / R
6 / 8 / R	6

