



Bundesverwaltungsamt



Sonstige Beschäftigte

Definitionen und Vorgehensweise

KÖLN, im Juli 2019

Impressum

Herausgeber:

Bundesverwaltungsamt

Verfasser:

Simone Laufer

Referat VM II 6

50728 Köln

Telefon: +49 (0) 22899 358-3900

Telefax: +49 (0) 22899 358-2802

E-Mail: beratung@bva.bund.de

Internet: 12TUwww.eingruppierung.bund.deU12T

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

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

Nachdruck und Vervielfältigungen jeglicher Art sind im Übrigen nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Bundesverwaltungsamtes- Stab IKV- gestattet. [kommunikation@bva.bund.de]

Zuwiderhandlungen werden straf- und zivilrechtlich verfolgt.

© Bundesverwaltungsamt, Public-Doc-Nr-Az-BVA VM II 6-40-Sonstige Beschäftigte 07/2019- Köln 2019. Achte Auflage, Erstveröffentlichung: 19.08.2005, Verfasser: Laufer, Simone - Alle Rechte vorbehalten.

Erklärung

Das Bundesverwaltungsamt bekennt sich zum Thema Gender-Mainstreaming und unterstützt die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in vollem Umfang. Aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Lesbarkeit wird - soweit es sich nicht um Formulierung aus Tarifvertragstexten o.ä. handelt, aber auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

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

Inhalt

1	Einleitung.....	5
2	Anwendung des Tarifmerkmals des „Sonstigen Beschäftigten“ bei der Eingruppierung von Beschäftigten in Dienststellen der Bundesverwaltung.....	7
2.1	Sonstige Beschäftigte – Definition.....	7
2.2	Entsprechende Tätigkeit.....	8
2.3	Gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen	10
2.3.1	Fähigkeiten	10
2.3.2	Erfahrungen.....	11
3	Verfahrensweise bei der tarifrechtlichen Prüfung.....	12
3.1	Grundlagen und Erfüllung.....	12
3.2	Übersicht einer möglichen individuellen Prüfung.....	13
3.3	Bei Nichterfüllung	14
4	Sicht des Bundesrechnungshofes (BRH).....	15
5	Aus den Durchführungshinweisen des BMI.....	16
5.1	„Sonstige Beschäftigte“	16
5.2	Entsprechende Tätigkeit.....	19
6	Beispiele fehlerhafter Eingruppierung.....	20
	Weiterführende Informationen / Links	22

1 Einleitung

Der Begriff des „Sonstigen Beschäftigten“¹ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff und generiert sich aus dem Begriff des „Sonstigen Angestellten“, der in der Vergütungsordnung zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) bereits von den damaligen Tarifvertragsparteien eingeführt wurde. Der Begriff umfasst diejenigen Beschäftigten, die die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Vor- oder Ausbildung nicht erfüllen, denen aber dennoch aufgrund der auszuübenden Tätigkeit die Möglichkeit durch die Tarifvertragsparteien eröffnet werden soll, eine gleichwertige Eingruppierung wie Beschäftigte mit entsprechender Vor- oder Ausbildung zu erreichen.

In der Anlage 1 „Entgeltordnung“ des Tarifvertrages über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) vom 5. September 2013 fordern die Tätigkeitsmerkmale² in bestimmten Entgeltgruppen bzw. Fallgruppen eine für die auszuübende Tätigkeit notwendige abgeschlossene Ausbildung oder (wissenschaftliche) Hochschulbildung und entsprechende Tätigkeit, bei der auch „Sonstige Beschäftigte“, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, von den Tarifvertragsparteien zugelassen sind. Das bedeutet, dass zum einen in einem Tätigkeitsmerkmal alternativ der „Sonstige Beschäftigte“ geregelt sein muss und zum anderen die oder der Beschäftigte die unveränderten Voraussetzungen des „Sonstigen Beschäftigten“ zu erfüllen hat.

In den Durchführungshinweisen des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 in der Fassung der siebten Ergänzung vom 9. Juli 2019 werden die bisherigen Rundschreiben (RdSchr.) zum Eingruppierungsrecht – und damit auch das Rundschreiben des BMI zum „Sonstigen Angestellten – mit Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsvorschriften am 1. Januar 2014 aufgehoben.

¹ zur Vereinfachung der Lesbarkeit wird die maskuline Form gewählt.

² Anforderungen, die zur Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe führen, sind für jede tariflich geregelte Tätigkeit in jeweils einem Tätigkeitsmerkmal zusammengefasst. Tätigkeitsmerkmale sind somit in jeder Entgeltgruppe abgebildet; zudem gibt es Entgeltgruppen mit unterschiedlichen Fallgruppen, welche dann den Standort der Tätigkeitsmerkmale bilden. Zu den Anforderungen zählen neben abstrakten Anforderungen wie beispielsweise gründliche Fachkenntnisse auch persönliche Voraussetzungen, wie beispielsweise Ausbildung.

Die Auslegung und Prüfung des „Sonstigen Beschäftigten“ hat gegenüber dem damaligen „Sonstigen Angestellten“³ allerdings keine materielle Änderung erfahren. Daher kann nach wie vor inhaltlich das damalige Rundschreiben des BMI⁴ zugrunde gelegt werden, welches eine Fortsetzung der Anwendung durch das Einführungs Rundschreiben (Durchführungshinweise) des BMI⁵ erfährt.

³ BAT und Vergütungsordnung

⁴ RdSchr. des BMI vom 24.09.1996 - D II 4 - 220 230/7 (aufgehoben) - neues Aktenzeichen: D II 2 - 220 230/7

⁵ Vgl. Durchführungshinweise des BMI zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 in der Fassung der sechsten Ergänzung vom 27. Januar 2017

2 Anwendung des Tarifmerkmals des „Sonstigen Beschäftigten“ bei der Eingruppierung von Beschäftigten in Dienststellen der Bundesverwaltung

2.1 Sonstige Beschäftigte – Definition⁶

In der Entgeltordnung des Bundes sind die „Sonstigen Beschäftigten“ als Tätigkeitsmerkmal in Entgeltgruppen bzw. Fallgruppen wie folgt definiert:

„Sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“.

Damit sind „Sonstige Beschäftigte“, Beschäftigte,

- die **nicht** über die in dem jeweiligen Tätigkeitsmerkmal **geforderte Vorbildung oder Ausbildung** verfügen, welche aber objektiv für die auszuübende Tätigkeit gefordert wird,
- welche jedoch alle übrigen **in den Tätigkeitsmerkmalen genannten Anforderungen** erfüllen müssen, d.h. sie müssen **kumulativ** über die **„Fähigkeiten und Erfahrungen“** verfügen, die denen der in den Tätigkeitsmerkmalen genannten ausgebildeten Beschäftigten entsprechen.

Außerdem muss die **auszuübende Tätigkeit, also die „entsprechende Tätigkeit“, derartige Fähigkeiten und Erfahrungen erfordern** und damit den Zuschnitt der Tätigkeit der in den Tätigkeitsmerkmalen genannten ausgebildeten Beschäftigten haben.

Objektiv wird somit eine „entsprechende Tätigkeit“, **subjektiv** werden „gleichwertige Fähigkeiten und eigene Erfahrungen“ gefordert.

Das Tätigkeitsmerkmal des „Sonstigen Beschäftigten“ bildet i.d.R. die **zweite Alternative** einer Entgeltgruppe oder Fallgruppe, wie an folgendem Beispiel ersichtlich:

*Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit **[Alternative 1]** sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben **[Alternative 2]**.*

⁶ Die Definition erfolgt auf der inhaltlichen Grundlage des früheren Rundschreibens des BMI zum „Sonstigen Angestellten“ in Auszügen.

2.2 Entsprechende Tätigkeit

Eine Tätigkeit gilt als „entsprechende Tätigkeit“, wenn ein tariflich geforderter Abschluss (Ausbildung, abgeschlossenes Studium) zur Ausübung der Tätigkeit notwendig ist. Dieser muss sich auf die konkrete Fachrichtung der jeweiligen tariflich geforderten Ausbildung beziehen. Auf einem Arbeitsplatz, für den eine bestimmte Berufsausbildung notwendig ist, hat auch ein Beschäftigter eine Tätigkeit auszuüben, die zum Berufsbild des entsprechenden Berufs gehört.⁷ Sollte noch eine Zusatzausbildung gefordert sein, muss die Tätigkeit auch dieser entsprechen.⁸ Dies bedeutet, dass sich **die auszuübende Tätigkeit auf die konkrete Fachrichtung** der jeweiligen Ausbildung beziehen muss und, dass sie gerade die durch die Ausbildung erworbenen Fähigkeiten erfordert⁹.

Bei einem Arbeitsplatz, der eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (ab Entgeltgruppe 13) erfordert, muss sich die entsprechende Tätigkeit auf die konkrete Hochschulausbildung beziehen.¹⁰ Eine entsprechende Tätigkeit liegt nur dann vor, wenn sie objektiv ein Wissen und Können erfordert, das sich im Vergleich zu einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung als ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechenden umfangreichen Wissensgebietes darstellt.¹¹ Dies gilt gleichermaßen für die Fallgestaltungen, bei denen das Tätigkeitsmerkmal einer abgeschlossenen Hochschulbildung zu subsumieren ist.

Die auszuübende Tätigkeit muss die Fähigkeit erfordern, als einschlägig ausgebildete/r Akademiker/-in auf dem entsprechenden Fachgebiet Zusammenhänge zu überschauen und selbstständig Ergebnisse zu entwickeln, d.h. einen akademischen Zuschnitt haben.¹² Dabei ist es nicht ausreichend, wenn die Kenntnisse oder Abschlüsse der/des Beschäftigten für die Aufgabe nützlich oder wünschenswert sind, vielmehr müssen sie für die auszuübende Tätigkeit **zwingend** erforderlich sein.¹³ In Ausnahmefällen kann es genügen, wenn die Aufgabe keine fachspezifische, sondern eine allgemeine akademische Qualifikation erfordert (siehe nachfolgenden Hinweis).

Eine entsprechende Tätigkeit bei „Sonstigen Beschäftigten“ ist demnach nur dann gegeben, wenn sie objektiv ein Wissen und Können erfordert, das sich im Vergleich zu der in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten Ausbildung als ähnlich gründliche Beherrschung eines Wissensgebietes darstellt¹⁴, d.h. insbesondere die Befähigung,

⁷ BAG, Urteil vom 28.06.1989 – 4 AZR 115/89

⁸ BAG, Urteil vom 03.09.1986 – 4 AZR 335/85

⁹ BAG, Urteile vom 23..05.1979 - 4 AZR 576/77 = AP Nr. 24 und vom 23.02.1994 - 4 AZR 217/93 = AP Nr. 176, jeweils zu § 22, § 23 BAT 1975

¹⁰ BAG, Urteil vom 23.05.1979 – 4 AZR 576/77

¹¹ BAG, Urteil vom 25.10.1972 – 4 AZR 511/71

¹² BAG, Urteil vom 21.10.1998 – 4 AZR 629/97

¹³ BAG, Urteil vom 28.01.1998 – 4 AZR 164/96

¹⁴ BAG, Urteil vom 25.10.1972 - 4 AZR 511/71 = AP Nr. 60 zu § 22, § 23 BAT

wie ein einschlägig ausgebildeter Beschäftigter Zusammenhänge zu überschauen und Ergebnisse zu entwickeln.¹⁵

Hinweis:

Demgegenüber kann bei einem „Sonstigen Beschäftigten“ eine allgemeine, nicht fachspezifische akademische Qualifikation ausreichen. Dies ist der Fall, wenn die Tätigkeit ohne Bezug zu einer konkreten akademischen Fachdisziplin ein Urteilsvermögen, einen Bildungsstand und ein Allgemeinwissen eines ausgebildeten Akademikers fordert¹⁶. Dazu hier die Ausführungen des BAG:

„Da bei der zweiten Alternative [also sonstige Beschäftigte] der Merkmale der VergGr. II a BAT Fallgruppe 1 seitens der Tarifvertragsparteien jedoch von dem tariflichen Erfordernis einer konkreten akademischen Ausbildung abgesehen wird, kann hier eine "entsprechende Tätigkeit" ausnahmsweise auch dann vorliegen, wenn die betreffende Aufgabe des Angestellten ohne unmittelbaren Bezug zu einer konkreten akademischen Fachdisziplin gleichwohl ein Urteilsvermögen, einen Bildungsstand und ein Allgemeinwissen eines gleich in welchem oder welchen Fachgebieten ausgebildeten Akademikers, also eine nicht fachspezifische, sondern allgemeine akademische Qualifikation fordert (vgl. dazu das Urteil des Senats BAG AP Nr. 26 zu §§ 22, 23 BAT). Anhaltspunkt dafür kann sein, daß – wie auch bei einzelnen Aufgaben des Klägers – zugleich Fachkenntnisse und Erfahrungen auf mehreren akademischen Fachgebieten nebeneinander gefordert werden. Dem müssen dann freilich auch wegen der geforderten rechtlichen Gleichwertigkeit von subjektiven und objektiven Tätigkeitsmerkmalen die persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen des jeweiligen Angestellten entsprechen.

Nach den Feststellungen und insoweit zutreffenden rechtlichen Folgerungen des Landesarbeitsgerichts liegen diese außergewöhnlichen rechtlichen Voraussetzungen beim Kläger insoweit vor, als ihm die Vorbereitung, Leitung und Abwicklung der "Internationalen Ferienkurse" obliegt. Diese Tätigkeit kann nach den auch von der Revision nicht gerügten Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nämlich von einem Bediensteten ohne akademische Vorbildung in der Regel nicht erledigt werden. Andererseits erfordert sie aber keine akademische Hochschulbildung in einer konkreten wissenschaftlichen Fachsparte. Gleichwohl handelt es sich jedoch bei den Ferienkursen um eine akademische Hochschulveranstaltung, die im wesentlichen wissenschaftlichen Charakter trägt und ein enges fachliches Zusammenwirken mit den verschiedensten Fachdisziplinen der Universität erforderlich macht. Dasselbe gilt auch für die jeweilige Programmgestaltung und die Auswahl der zu behandelnden Themen.

¹⁵ BAG, Urteile vom 02.04.1980 - 4 AZR 306/78 = AP Nr. 35, vom 29.01.1986 - 4 AZR 465/84 = AP Nr. 115 und vom 28.09.1994 - 4 AZR 830/93 = AP Nr. 192, jeweils zu § 22, § 23 BAT 1975

¹⁶ BAG, Urteil vom 23.05.1979 - 4 AZR 576/77

Dem kann das beklagte Land nicht erfolgreich mit der Einwendung der Revision begegnen, die Ferienkurse seien eine sich wiederholende Angelegenheit. Dieser Umstand ändert nämlich nichts an ihrem akademischen Charakter.“

2.3 Gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen

2.3.1 Fähigkeiten

Die zweite Alternative fordert zu der entsprechenden Tätigkeit auch gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen.

Fähigkeiten sind in der Person der/des Beschäftigten liegende Anforderungen, die darauf abstellen, welche persönliche Qualifikation der Beschäftigte vorweist. Die in dem jeweiligen Tätigkeitsmerkmal genannten Fähigkeiten müssen durch die auszuübende Tätigkeit gefordert werden.

Die **subjektive** erste Teil-Anforderung der "gleichwertigen Fähigkeiten" setzt voraus, dass der „Sonstige Beschäftigte“ also über Fähigkeiten verfügt, die denen, die in der jeweiligen Ausbildung vermittelt werden, gleichwertig sind¹⁷. Dabei wird nicht das gleiche Wissen und Können, aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes vorausgesetzt¹⁸, d.h. es werden entsprechende Fortbildungen und/oder „Verwendungsbreite“ in dem einschlägigen Fachgebiet gefordert¹⁹.

Die Gleichwertigkeit von Fähigkeiten ist eine persönliche Anforderung, die der „Sonstige Beschäftigte“ u.a. vorzuweisen hat, wenn er von den Tätigkeitsmerkmalen erfasst werden soll, die grundsätzlich für Beschäftigte mit z.B. wissenschaftlicher Hochschulbildung vereinbart worden sind. Die Fähigkeiten müssen denen durch die jeweilige Ausbildung vermittelten Fähigkeiten gleichwertig sein.²⁰ Es wird aber hierbei nicht das gleiche Wissen und Können, sondern eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes vorausgesetzt.²¹ Gleichwertige Fähigkeiten sind zwar nicht dieselben, wie sie die jeweilige Ausbildung vermittelt, wohl aber ähnliche und deshalb auch keine geringeren Fähigkeiten.²² Es wird nicht

¹⁷ BAG, Urteil vom 26.07.1967 - 4 AZR 433/66 = AP Nr. 10 zu §§ 22, §§ 23 BAT

¹⁸ BAG, Urteil vom 31.07.1963 - 4 AZR 425/62 = AP Nr. 101 zu § 3 TO.A

¹⁹ BAG, Urteile vom 10. Oktober 1979 - 4 AZR 1029/77 = AP Nr. 29, vom 26. November 1980 - 4 AZR 809/78 = AP Nr. 37, vom 29. Oktober 1980 - 4 AZR 750/78 = AP Nr. 41, vom 29. September 1982 - 4 AZR 1161/79 = AP Nr. 66 und vom 24. Oktober 1984 - 4 AZR 386/82 = AP Nr. 96, jeweils zu § 22, § 23 BAT 1975

²⁰ BAG, Urteil vom 26.07.1967 – 4 AZR 433/66

²¹ BAG, Urteil vom 31.07.1963 – 4 AZR 425/62

²² BAG, Urteil vom 15.02.1971 – 4 AZR 147/70

vorausgesetzt, dass der Beschäftigte bei der ihr/ ihm übertragenen Tätigkeit jederzeit alle von ihr/ihm geforderten Fähigkeiten einzusetzen hat.²³

2.3.2 Erfahrungen

Die weiter geforderte „Erfahrung“ (zweite Teil-Anforderung) muss ebenfalls in der Person des „Sonstigen Beschäftigten“ vorliegen. Die Erfahrung kann zwangsläufig nur nach einer längeren Zeit²⁴ der Ausübung einer einschlägigen Tätigkeit – ggf. auch außerhalb des öffentlichen Dienstes – erworben werden. Deshalb ist ausgeschlossen, dass ein Berufsanfänger als „Sonstiger Beschäftigter“ eingruppiert ist.

Bei der geforderten „Erfahrung“ ist zunächst von dem Begriff als solchem auszugehen: Erfahrung bezeichnet umgangssprachlich eine durch den fortgesetzten Umgang mit einer bestimmten Tätigkeit erworbene Übung und Fähigkeit der Beherrschung der Tätigkeit; es besteht ein enger Zusammenhang zwischen Erfahrung und Können bei der Ausführung einer Handlung. Erfahrung ist tariflich nicht definiert und eine bestimmte Dauer der gemachten Erfahrungen tariflich nicht normiert. Da es keinen definierten Richtwert gibt, ist die Erfahrung der/des Beschäftigten individuell festzustellen. Hier können zum einen der Begriff „mehrjährig“, der von der Rechtsprechung des BAG mit ca. zwei Jahren angesetzt wird und zum anderen ein Vergleich der tariflich geforderten Ausbildung mit den bisherigen Qualifizierungen die Grundlage bilden (also zwei Jahre als Basisanforderung plus x-Jahre Ausübung der Tätigkeit als Erfahrungswert verbunden mit Qualifizierungen als Fähigkeitswert, siehe auch nachfolgende Übersicht unter 3.2). Erfahrung ist hier im Zusammenhang mit der sog. Verwendungsbreite im einschlägigen Fachgebiet zu sehen.²⁵

²³ BAG, Urteil vom 26.07.1967 – 4 AZR 433/66

²⁴ Mehrjährig gem. BAG 2 Jahre: Die Erfüllung des tariflichen Tätigkeitsmerkmals einer mehrjährigen Tätigkeit erfordert nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass der Stelleninhaber mindestens zwei Jahre in der entsprechenden Funktion tätig gewesen sein muss (BAG, Urteil vom 10.05.1965 – 5 AZR 295/64 - BAG AP Nr. 70 zu § 3 TO.A Ziff. 2b). Eine sog. „Standzeit“, z.B. doppelte Regelstudienzeit, ist von der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht abgedeckt, ebenso wenig durch Rundschreiben des BMI oder durch Prüfungsmitteilungen des BRH.

²⁵ BAG, Urteile vom 10.10.1979 - 4 AZR 1029/77 = AP Nr. 29, vom 26.11.1980 - 4 AZR 809/78 = AP Nr. 37, vom 29.10.1980 - 4 AZR 750/78 = AP Nr. 41, vom 29.09.1982 - 4 AZR 1161/79 = AP Nr. 66 und vom 24.10.1984 - 4 AZR 386/82 = AP Nr. 96, jeweils zu § 22, § 23 BAT 1975

3 Verfahrensweise bei der tarifrechtlichen Prüfung

3.1 Grundlagen und Erfüllung

Im Nachfolgenden werden die beiden Grundlagen für die Verfahrensweise bei der tariflichen Prüfung der/des „Sonstigen Beschäftigten“ aufgeführt und erläutert:

1. **Erste Grundlage** der zu treffenden Feststellungen ist in jedem Fall die - ggf. zu aktualisierende- **Tätigkeitsbeschreibung und -bewertung**²⁶ gemäß den Durchführungshinweisen des BMI zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 in der Fassung der siebten Ergänzung vom 9. Juli 2019, hier die **Anlage 2 der Durchführungshinweise**²⁷. Aus dieser ergibt sich die auszuübende Tätigkeit, also die entsprechende Tätigkeit.
2. **Zweite Grundlage** ist ein **ausführlicher Aktenvermerk**, der die Zuerkennung der Eigenschaften des „Sonstigen Beschäftigten“ darlegt und die gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen aufzeigt; dieser ist zum Vorgang zu nehmen.

Alle tariflichen Voraussetzungen für die Eingruppierung als „Sonstiger Beschäftigter“ müssen **kumulativ** vorliegen (vgl. Nr. 1 und 2). Der Beschäftigte muss über **gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen** wie ein Beschäftigter mit der geforderten Vorbildung oder Ausbildung **und** er muss eine **entsprechende Tätigkeit ausüben**.

Ein tariflicher Entgeltanspruch als „Sonstiger Beschäftigter“ besteht z.B. dann nicht, wenn der Beschäftigte zwar möglicherweise über Fähigkeiten und Erfahrungen wie ein Akademiker oder Diplom-Ingenieuren (FH) verfügt, der auszuübenden Tätigkeit als solcher aber ein **akademischer** bzw. **ingenieurmäßiger** Zuschnitt fehlt.²⁸

Bei „Sonstigen Beschäftigten“ sind daher sowohl die objektiven (auszuübende Tätigkeit) als auch die subjektiven Anforderungen zu prüfen:

²⁶ Die Tätigkeitsbeschreibung und -bewertung ist eine haushaltsbegründende Unterlage, siehe Haushaltstechnische Richtlinien des Bundes (HRB) Nr. 9.9.7.

²⁷ unter Beachtung der Hinweise zum Vordruck „Teil I: Tätigkeitsdarstellung“

²⁸ BAG, Urteile vom 17.05.1972 - 4 AZR 280/71 = AP Nr. 51, vom 18.05.1977 - 4 AZR 18/76 = AP Nr. 97 und vom 10.02.1982 - 4 AZR 393/79 = AP Nr. 57, jeweils zu § 22, § 23 BAT 1975

3.2 Übersicht einer möglichen individuellen Prüfung

Entsprechende Tätigkeit	Notwendiger Abschluss für den Arbeitsplatz (Arbeitsvorgang)	Abschluss/Abschlüsse der/des derzeitigen API ²⁹	„gleichwertigen Fähigkeiten“	Beurteilung der „Erfahrung“
↳ <i>auszuübende Tätigkeit, auf die konkrete Fachrichtung der jeweiligen tariflich geforderten Ausbildung bezogen</i>	↳ <i>Objektive Anforderung</i>	↳ <i>Subjektive Anforderung</i>	↳ <i>entsprechende Fortbildungen</i>	↳ <i>vergleichende Betrachtung des geforderten Ausbildungs-erfordernisses einerseits und der tatsächlich gemachten Erfahrung andererseits</i>

Relevant ist hier, dass also die Ausbildungsinhalte des objektiv zu fordernden Studien- oder Ausbildungsabschlusses für den Arbeitsplatz mit den vorliegenden Abschlüssen, Fortbildungen und Erfahrungen des Arbeitsplatzinhabers beispielsweise in Form einer Gegenüberstellung (wie oben) zu vergleichen sind.

Im Bereich der Entgeltgruppe 13 kann mitunter eine allgemeine, nicht fachspezifische akademische Qualifikation zur Feststellung des „Sonstigen Beschäftigten“ ausreichend sein, wenn die Tätigkeit ohne Bezug zu einer konkreten akademischen Fachdisziplin ein Urteilsvermögen, einen Bildungsstand und ein Allgemeinwissen eines ausgebildeten Akademikers fordert (siehe auch unter 2.2)³⁰.

Es ist rechtlich möglich, aus der auszuübenden entsprechenden Tätigkeit Rückschlüsse auf die Fähigkeiten und Erfahrungen eines „Sonstigen Beschäftigten“ zu ziehen; ist ein solcher Beschäftigter z.B. wie ein ausgebildeter Diplom-Ingenieur (FH/Bachelor) vielfältig einsetzbar, so kann das dafür sprechen, dass er über entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt; fehlt es an einer derartigen

²⁹ Arbeitsplatzinhaber/-in

³⁰ BAG, Urteil vom 23.05.1979 - 4 AZR 576/77

breiten Verwendungsfähigkeit, so kann das gegen gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen sprechen.³¹

Daraus kann aber weder der Rechtssatz noch der allgemeine Erfahrungssatz hergeleitet werden, dass immer dann, wenn ein Beschäftigter eine solche entsprechende Tätigkeit ausübt, dieser auch notwendigerweise über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen müsse; viele Beschäftigte mit solchen entsprechenden Tätigkeiten sind gleichwohl – anders als z.B. ein ausgebildeter Diplom-Ingenieur (FH) – an anderen Stellen deshalb nicht einsetzbar, weil ihnen dafür notwendige Kenntnisse und Erfahrungen fehlen.³²

Werden diese Voraussetzungen als „Sonstiger Beschäftigter“ erfüllt, führt dies tarifrechtlich zu einem entsprechenden Entgeltanspruch. **Die Dienststelle, die das Vorliegen dieser Anforderungen bestätigt, muss alle dafür ausschlaggebenden Gründe - auch und gerade hinsichtlich der personenbezogenen Anforderungen - vollständig und nachvollziehbar festhalten und zu den Akten nehmen.**

Die Feststellung der Gleichwertigkeit obliegt den Arbeitgebern!

Da der Arbeitgeber die Gleichwertigkeit feststellt, kann diese also auch früher oder später erreicht werden. Zu beachten ist, dass es sich bei der Prüfung des „Sonstigen Beschäftigten“ um eine **individuelle Prüfung** handelt.

Wechsel des Arbeitgebers: Wurde der „Sonstige Beschäftigte“ bereits bei einem Arbeitgeber durch einen ausführlichen Aktenvermerk festgestellt und somit nachweislich dokumentiert und ist die Tätigkeit bei dem neuen Arbeitgeber der alten Tätigkeit sehr ähnlich (z.B. im IT-Bereich), so muss nicht zwingend erneut der „Sonstige Beschäftigte“ festgestellt werden.

3.3 Bei Nichterfüllung

Erfüllt der Beschäftigte, obwohl er entsprechende Tätigkeiten ausübt, die subjektiven Voraussetzungen als sonstiger Beschäftigter **nicht**, hat er **keinen** tarifrechtlichen Entgeltanspruch wie ein – im Übrigen vergleichbarer – Beschäftigter mit der geforderten Vorbildung oder Ausbildung.

Soweit das Tätigkeitmerkmal die Prüfung des persönlichen Merkmals des "Sonstigen Beschäftigten" vorsieht und die Dienststelle dieses Merkmal nicht attestieren kann, ist § 12 Abs. 2 und 3 TV EntgO Bund zu beachten. Der Mitarbeiter ist, ausgehend vom objektiv festgestellten Wert der Stelle, **eine Entgeltgruppe niedriger** eingruppiert.

³¹ BAG, Urteil vom 13.12.1978 - 4 AZR 322/77 = AP Nr. 12 zu § 22, § 23 BAT 1975

³² BAG, Urteil vom 26.11.1980 - 4 AZR 809/78 = AP Nr. 37 zu § 22, § 23 BAT 1975

4 Sicht des Bundesrechnungshofes (BRH)

Der BRH hat in seinen bisherigen Gutachten, Berichten und Mitteilungen keine allgemeingültige Empfehlung zur Vorgehensweise bei der Prüfung des „Sonstigen Beschäftigten“ gegeben und weist auf die Durchführungshinweise des BMI hin.

Als Grundlage kann in Verbindung mit den Durchführungshinweisen des BMI auf das – mit Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsvorschriften des Bundes am 1. Januar 2014 – aufgehobene BMI-Rundschreiben vom 24. September 1996 (GMBI 1996 S. 694) zurückgegriffen werden. In diesem Rundschreiben hat das BMI – unter Bezugnahme auf Prüfungsfeststellungen des BRH – zusammenfassende Durchführungshinweise zur tarifgerechten Anwendung des Merkmals des „Sonstigen Angestellten“ bekannt gegeben.³³ Hierin heißt es:

„Werden alle Voraussetzungen als sonstiger Angestellter erfüllt, führt dies tarifrechtlich zu einem entsprechenden Vergütungsanspruch. Die Dienststelle, die das Vorliegen dieser Anforderungen bestätigt, muß alle dafür ausschlaggebenden Gründe - auch und gerade hinsichtlich der personenbezogenen Anforderungen - vollständig und nachvollziehbar festhalten und zu den Akten nehmen.“

Somit ist festzuhalten, dass eine aussagekräftige Begründung des „Sonstigen Beschäftigten“, die zu den Akten genommen wird, vollkommen ausreicht (Zuerkennung in einem ausführlich begründeten Aktenvermerk/Dokumentation), um den entsprechenden Nachweis zu führen.

³³ siehe auch weiter oben im Text

5 Aus den Durchführungshinweisen des BMI

5.1 „Sonstige Beschäftigte“

Die Regelungen zu den „Sonstigen Beschäftigten“ in den einzelnen Tätigkeitsmerkmalen bleiben unverändert. Insbesondere wurden die Voraussetzungen für den „Sonstigen Beschäftigten“ nicht abgesenkt. Ebenfalls unverändert gilt, dass Beschäftigte eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert sind, wenn in einem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltordnung eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt ist, ohne dass der „sonstige Beschäftigte“ ausgebracht ist, und die Beschäftigten zwar die übrigen Anforderungen, nicht aber die Anforderungen in der Person erfüllen. Das Gleiche gilt in Fällen, in denen ein Tätigkeitsmerkmal zwar neben der Anforderung einer Vor- oder Ausbildung alternativ die Anforderung des „Sonstigen Beschäftigten“ enthält, die oder der Beschäftigte aber auch nicht die Anforderung des „Sonstigen Beschäftigten“ erfüllt (dies war bisher übertariflich geregelt). Siehe hierzu § 12 TV EntgO Bund sowie Teil C Ziffer 3.8 und Teil D Ziffer 1.4 in den Durchführungshinweisen des BMI.

Im Übrigen sind mit der einheitlichen Formulierung des „Sonstigen Beschäftigten“ in der Entgeltordnung keine materiellen Änderungen beabsichtigt (siehe Niederschriftserklärung Nr. 4 Buchstabe a zur Anlage 1 zum TV EntgO Bund).

Zudem wird in den Durchführungshinweisen des BMI unter Hinweise zum Vordruck „Teil II: Arbeitsplatzbewertung“ unter 3.4 „Erfüllung personenbezogener Anforderungen gem. § 12 Abs. 2 Satz 6 TVöD“ (Schritt 5 des Rundschreibens vom 24.03.2014 - D 5 - 31003/2#4, Teil B Ziffer 1.3.5) Folgendes ausgeführt:

„Sofern in einem Tätigkeitsmerkmal zusätzlich eine Anforderung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt ist (z.B. eine bestimmte Vor- oder Ausbildung), sollte hier eine Würdigung erfolgen, ob die betroffene Arbeitsplatzinhaberin/der betroffene Arbeitsplatzinhaber diese subjektive Anforderung erfüllt. Wird die subjektive Anforderung nicht erfüllt und sieht das Tätigkeitsmerkmal auch eine Eingruppierung für „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ vor, sollte auch die Erfüllung bzw. Nichterfüllung dieser Anforderung hier kurz dargelegt werden. Eine eingehende Prüfung sollte allerdings in einem separaten, ausführlichen Aktenvermerk erfolgen. Wenn keines der erfüllten Tätigkeitsmerkmale eine Anforderung in der Person beinhaltet, kann dieses Feld frei bleiben. Je nach organisatorischer Aufgabenverteilung bei der Bewertung von Arbeitsplätzen bzw. der Eingruppierung von Beschäftigten, kann die Eintragung zu diesem Punkt möglicherweise nur durch die personalaktenführende Stelle vorgenommen werden.“

In diesem Fall bietet sich ebenfalls an, diesen Punkt in einem gesonderten Vermerk zu würdigen.“

In seinen Durchführungshinweisen zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 in der Fassung der siebten Ergänzung vom 9. Juli 2019 hat das BMI die bisherigen Ausführungen zum „Sonstigen Beschäftigten“ **weiter konkretisiert** und führt unter Punkt 3.11 aus:

„Als „sonstige Beschäftigte“ werden Beschäftigte bezeichnet, die zwar nicht über die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Vor-/ oder Ausbildung verfügen (1. Alternative), die aber innerhalb des Tätigkeitsmerkmals durch eine zweite Alternative „sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ ausdrücklich in seine Anwendung einbezogen werden.

Die Regelungen zu den „sonstigen Beschäftigten“ in den einzelnen Tätigkeitsmerkmalen sind gegenüber der Definition der „sonstigen Angestellten“ in der Anlage 1a zum BAT unverändert geblieben. Insbesondere sind die Voraussetzungen für den sog. „sonstigen Beschäftigten“ nicht abgesenkt worden. Damit sind Beschäftigte, die die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Vor- oder Ausbildung nicht erfüllen, unter den gleichen Voraussetzungen wie nach der Anlage 1a zum BAT wie Beschäftigte eingruppiert, die über die geforderte Vorbildung oder Ausbildung verfügen. Zum einen muss in dem Tätigkeitsmerkmal alternativ der „sonstige Beschäftigte“ geregelt sein, zum anderen muss die oder der Beschäftigte die unveränderten Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen, d. h. die Beschäftigten müssen „aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ (können).

Zur Vorgehensweise bei der Prüfung des „sonstigen Beschäftigten“ ist Folgendes zu beachten: Werden alle Voraussetzungen als „sonstiger Beschäftigter“ erfüllt, führt dies tarifrechtlich zu einer entsprechenden Eingruppierung und einem damit verbundenen Entgeltanspruch. Das Vorliegen der Voraussetzungen ist notwendig bezogen auf den Einzelfall festzustellen.

Die Prüfung der gleichwertigen Fähigkeiten kann dabei z. B. anhand der jeweiligen Ausbildungsinhalte (z. B. Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, Studienpläne) vorgenommen werden. Es genügt, wenn sich die Fähigkeiten und der Inhalt der für die Tätigkeit geforderten Ausbildung zu einem großen Teil überschneiden. Nicht notwendig ist hingegen, dass die/der Tarifbeschäftigte das gesamte durch die entsprechende Ausbildung oder das geforderte Hochschulstudium vermittelte Wissen

vollumfänglich vorweisen kann. Es geht um die ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes. Es kommt nicht darauf an, auf welche Weise die gleichwertigen Fähigkeiten erworben wurden.

Die Erfahrung muss zum Zeitpunkt der Anerkennung als „sonstige/-r Beschäftigte/-r“ vorliegen. Der Erfahrungserwerb ist auch außerhalb des öffentlichen Dienstes möglich. Verallgemeinerungsfähige Vorgaben zu Mindesterfahrungszeiten gibt es nicht. Vielmehr kommt es im Einzelfall sowohl auf Umfang und Komplexität der erforderlichen gleichwertigen Fähigkeiten als auch auf die konkreten Erfahrungen des Beschäftigten an, weil je nach konkreter Tätigkeit die relevanten Erfahrungen in unterschiedlichen Zeiträumen erworben worden sein können. Gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen führen dazu, dass die Einsatzbreite auf verschiedenen Arbeitsplätzen ebenso möglich ist wie bei einem Beschäftigten, der über den geforderten Abschluss verfügt.

Notwendig ist stets eine individuelle Feststellung bezogen auf den Einzelfall. Verallgemeinerungsfähige Vorgaben zum Verfahren (z. B. „Standzeiten“ oder „Einrichtung einer Prüfungskommission“) gibt es nicht. Die Feststellung ist mit einer aussagekräftigen und nachvollziehbaren Begründung zu den Akten zu nehmen.“³⁴

Hier wird nochmals durch das BMI verdeutlicht, dass es einer individuellen Prüfung und fundierter Begründung, z. B. auch mittels der „Übersicht einer möglichen individuellen Prüfung“ unter Punkt 3.2 dieser Unterlage bedarf.

³⁴ BMI Durchführungshinweise zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 in der Fassung der siebten Ergänzung vom 9. Juli 2019

5.2 Entsprechende Tätigkeit

Die **Bedeutung der „entsprechenden Tätigkeit“** in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung wird deutlicher hervorgehoben. So lautet z.B. das frühere Tätigkeitsmerkmal „Arzt“ nunmehr „Arzt mit entsprechender Tätigkeit“. Für die Erfüllung eines Tätigkeitsmerkmals kommt es regelmäßig nicht nur auf die Voraussetzung in der Person an, sondern auch darauf, dass eine „entsprechende Tätigkeit“ auszuüben ist. Allein das Vorliegen einer Voraussetzung in der Person (z.B. geprüfter Meister, Arzt, abgeschlossene Hochschulbildung, abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung) **ohne** entsprechende Tätigkeit erfüllt das Tätigkeitsmerkmal nicht.

„Beispiel“

Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 des Teils I der Entgeltordnung „Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit“ wird nur erfüllt, wenn eine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt und eine der Berufsausbildung entsprechende Tätigkeit auszuüben ist, d.h. dass die Berufsausbildung für diese Tätigkeit notwendig sein muss. Verfügt der Beschäftigte zwar über eine abgeschlossene Berufsausbildung, hat aber keine dieser entsprechende Tätigkeit auszuüben (sondern z.B. nur Hilfstätigkeiten), kommt eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 nicht in Betracht.“³⁵

³⁵ siehe Durchführungshinweisen des BMI Teil D Ziffer 1.6

6 Beispiele fehlerhafter Eingruppierung

Der BRH hat im Rahmen seiner Prüfungen festgestellt, dass des Öfteren nicht tarifgerechte Eingruppierungen vorgenommen wurden. Dies lag u.a. daran, dass die entsprechenden Stellen im Haushaltsplan zur Verfügung standen. Nachfolgend einige Beispiele nicht tarifkonformer Eingruppierung, die durch den BRH festgestellt wurden:

- In der Ausschreibung für einen Personalreferenten war ein „*wissenschaftlicher Hochschulabschluss oder vergleichbare Qualifikation*“ gefordert. Der Bewerber legte eine Urkunde als Diplom-Wirtschaftsjurist (FH) des gerade abgeschlossenen Studiums vor. In einem Aktenvermerk war bezüglich der Qualifikation ausgeführt, dass der Bewerber „*keinen wissenschaftlichen Hochschulabschluss [habe,] ... aber vergleichbare Qualifikationen*“ aufweise. So habe er den Abschluss Diplom-Wirtschaftsjurist (FH) erlangt und bringe sehr gute Kenntnisse der erforderlichen Rechtsgebiete mit.
- Ein Beschäftigter mit der Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Datenverarbeitungskaufmann wurde als Sachbearbeiter in der Informationstechnik in Entgeltgruppe 12 Teil III Abschnitt 24 EntgO Bund eingruppiert. Zu der erforderlichen einschlägigen abgeschlossenen Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) hatte die Personalstelle keinen Vermerk gefertigt.

Aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte³⁶ kommt ein weiteres Beispiel. Hierbei klagte eine Beschäftigte auf Feststellung der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe II BAT/VKA (entspricht Entgeltgruppe 13). Dieser Klage wurde durch das Arbeitsgericht stattgegeben. Dagegen legte der beklagte Arbeitgeber Berufung ein und das Landesarbeitsgericht gab dieser mit folgender, teilweise zitierter Begründung statt:

„...Die Eingruppierung der Klägerin ist aber nicht in Vergütungsgruppe II vorzunehmen. Denn die Stelle erfordert nicht eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung, wie es für Vergütungsgruppe II der Fall sein muss. Voraussetzung ist einerseits, dass für die Ausübung der Tätigkeit eine Hochschulausbildung erforderlich ist (objektives Tatbestandsmerkmal) und dass gleichwertige Kenntnisse und Erfahrungen vorhanden sind, wie sie durch ein entsprechendes Studium an der Hochschule erlangt werden (subjektives Tatbestandsmerkmal)³⁷.

Das objektive Tatbestandsmerkmal ist hier nicht erfüllt. Es ist nicht ersichtlich, dass für die Ausübung der Tätigkeit der Klägerin ein Hochschulstudium erforderlich ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin selbst nicht darlegen kann, welche einschlägige wissenschaftliche Hochschulausbildung ein Beschäftigter auf dieser Stelle vorweisen muss. Dementsprechend kann die Klägerin sich auch nicht darauf berufen, sie sei "sonstige Angestellte". Voraussetzung dafür ist nämlich, dass der

³⁶ LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 06.11.2001 – 3 Sa 318/01

³⁷ BAG, Urteil vom 28.09.1994 - 4 AZR 830/93 - AP Nr. 192 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG, Urteil vom 29.09.1982 - 4 AZR 1161/79 - AP Nr. 66 zu §§ 22, 23 BAT 1975

Mitarbeiter, der eine "entsprechende Tätigkeit" ausüben meint, darlegen kann, dass die Tätigkeit die Befähigung erfordert, wie ein einschlägig an der Hochschule Ausgebildeter die Zusammenhänge zu überschauen und Ergebnisse zu entwickeln. Das bedeutet, es ist zunächst zu ermitteln, welche Fachrichtung einer Hochschulbildung der auszuübenden Tätigkeit entspricht. Erst danach kann ein Vergleich der Fähigkeiten des Beschäftigten gegenüber den einschlägig geforderten Kenntnissen und Erfahrungen angestellt werden...“.

Die Prüfung des „Sonstigen Beschäftigten“ ist somit kein „Buch mit sieben Siegeln“, sondern kann anhand der oben beschriebenen möglichen Vorgehensweise individuell geprüft und dokumentiert werden.

Weiterführende Informationen / Links

- [1] Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), URL:
<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/oeffentlicher-dienst/tarifvertraege/tvoed.pdf>
- [2] Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund), URL:
<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/oeffentlicher-dienst/tarifvertraege/entgo.pdf>
- [3] Durchführungshinweise zu den neuen Eingruppierungsvorschriften vom 24. März 2014 in der Fassung der siebten Ergänzung vom 9. Juli 2019, URL:
https://www.bmi.bund.de/RundschreibenDB/DE/2019/RdSchr_20190709.html

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

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