

LEITFADEN

für Eingruppierungen in der Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit nach den Grundsätzen
der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes



Kommunikation verantworten.
Bundesverband
deutscher Pressesprecher

Vorwort

Insgesamt sorgen bundesweit mehr als 20.000 Kommunikatorinnen und Kommunikatoren dafür, dass Behörden, Dienststellen, Ministerien und sonstige staatliche Einrichtungen von Bund, Ländern und Kommunen in Deutschland der Öffentlichkeit Rede und Antwort stehen. Und die Anforderungen an eine professionelle und zeitgemäße Kommunikation des Staates wachsen. Für Demokratie und Rechtsstaat ist es elementar, dass der öffentliche Sektor diese Anforderungen dauerhaft erfüllt.

Das geht nur mit Hilfe hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber die Personalgewinnung bereitet zunehmend Probleme. Für Kommunikationsverantwortliche im öffentlichen Dienst wird es immer schwieriger, fachlich versierte Kolleginnen und Kollegen für die Palette an Aufgaben zu finden, die es zu erfüllen gilt: von der klassischen Pressearbeit über die Digitalkommunikation bis hin zum Social-Media-Management.

Der BdP hat sich auf Anregung von Mitgliedern mit der Thematik befasst. Im Rahmen einer ersten Analyse stellte sich rasch heraus, dass die besonderen Bezahlstrukturen im öffentlichen Dienst ein wesentliches Hindernis für die Personalrekrutierung im Kommunikationsbereich darstellen: Die tarifrechtliche Eingruppierungspraxis bildet die benötigten Qualifikationen oft nicht oder in für die Beschäftigten nachteiliger Weise ab. Die Rekrutierung sowie auch das Halten und Entwickeln von Kommunikations-Experten im öffentlichen Dienst scheitert allzu oft an unattraktiven Gehältern.

Wer hier Abhilfe schaffen will, muss die gegenwärtige und obendrein regelmäßig uneinheitliche

Eingruppierungspraxis überprüfen. Mit dem vorliegenden Leitfaden gibt der BdP Führungskräften in der Kommunikation des öffentlichen Dienstes erstmals eine systematische Hilfestellung an die Hand. Einer Einführung in die allgemeine Systematik folgen Erläuterungen zu den einzelnen Entgeltgruppen, jeweils unterlegt mit konkreten Beispielen aus der Praxis, die eine Einordnung der jeweiligen Gegebenheiten vor Ort ermöglichen. Ziel ist es, Führungskräfte mit den notwendigen Informationen, auch über Tätigkeitsprofile, auszustatten, um so eine qualifikations- und leistungsgerechte Eingruppierung von Kommunikations-Fachkräften im öffentlichen Dienst zu erleichtern.

In diesen Leitfaden sind das Wissen und die Anregungen vieler BdP-Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst eingeflossen. Wir danken sehr herzlich insbesondere den Kollegen Hans-Joachim Blissenbach, Britta Ibal, Katrin Träger, Kirsten Wasmuth und Henning Zanetti für ihr Engagement. Ein wichtiges Zeichen für unser Anliegen ist zudem, dass wir mit Ulrich Silberbach, Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion, einen starken Fürsprecher und mit der fachlichen Expertise des dbb wichtige Unterstützung gewinnen konnten.

Regine Kreitz
Präsidentin des BdP



Die Botschafter des Staats

Der Staat und die Menschen, die in ihm leben, stehen in einem permanenten Dialog miteinander. Und doch müssen wir zur Kenntnis nehmen, dass die Menschen zunehmend mit Unverständnis auf den Staat und seine Repräsentantinnen und Repräsentanten reagieren. Sie verlieren den Glauben daran, dass der Staat seinen Aufgaben gerecht werden kann. Vertrauen geht verloren. Die Politik hat verstanden und steuert endlich um. Allerdings ist es damit nicht getan. Deswegen muss der Staat auf allen Ebenen die Initiative ergreifen. Er muss um Vertrauen werben, neues Vertrauen schaffen. Dabei kommt den Kommunikatorinnen und Kommunikatoren im öffentlichen Dienst bei Behörden, Verwaltungen und Einrichtungen eine ganz entscheidende Rolle zu: Sie sind die Botschafter des Staats. Sie sprechen in der Öffentlichkeit für ihn und seine Absichten, sie gestalten seine Außendarstellung, sie vermitteln sein Handeln, sie hören zu und geben Antworten. Auch auf diesen Positionen brauchen wir im öffentlichen Dienst Profis. Die besten, wenn möglich. Deswegen gilt unser aufrichtiger Dank dem Bundesverband deutscher Pressesprecher (BdP), der das Wort für diese besondere Beschäftigtengruppe ergreift und mit seinem Eingruppierungsleitfaden für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nach den Grundsätzen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes einen Meilenstein setzt. Zum einen ist das Werk ein verständlicher Wegweiser durch das für viele Nicht-öD-Natives doch recht eigenwillige Bezahlungssystem der öffentlichen Hand. Zum anderen aber, und das ist viel entscheidender, macht der BdP deutlich,

dass auch die Arbeit der Kommunikatorinnen und Kommunikatoren des öffentlichen Dienstes aufgaben- und leistungsgerecht bezahlt werden muss. Wer die Besten will, muss Bestes bieten. Gerade an den entscheidenden Kontaktstellen des öffentlichen Dienstes zur Öffentlichkeit und zu den Medien, dort, wo staatliches Handeln vermittelt wird, fällt meist die Entscheidung über Ablehnung oder Zustimmung. Wird hier nicht professionell kommuniziert, sind Verständnis und Akzeptanz für den Staat schnell dahin. Das gilt im Übrigen auch für die interne Kommunikation in den staatlichen Institutionen: Auch hier ist längst die Transparenz eingezogen, auch die Beschäftigten reden mit und wollen nicht den „Muff“ des Amtes, sondern die Entfaltung im Job. Fühlen sie sich zugehörig, akzeptiert und geschätzt, werden sie sich motiviert, ideenreich und voller Tatendrang an die Arbeit machen, sich in den Dienst der Allgemeinheit stellen. Gute interne Kommunikation kann genau das bewirken, und selbstverständlich gehört auch sie in die Hände von Profis. Ich wünsche mir daher, dass der Leitfaden des BdP große Beachtung bei allen Arbeitgebern und Dienstherrn des öffentlichen Dienstes findet und uns allen dabei hilft, den Dialog zwischen dem Staat und den Menschen weiter zu verbessern.

Ulrich Silberbach

*Bundesvorsitzender
dbb beamtenbund und
tarifunion*



Inhalt

Teil I – Grundlagen

1.	Grundsätze für die Bewertung von Tätigkeiten nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes	6
2.	Arbeitsvorgang als Bewertungsgrundlage	6
3.	Bewertung	7
4.	Die Entgeltordnungen	8
5.	System der Darstellung/Beispiele	9
6.	Qualifikationsanforderungen	9
7.	Volontariat	9

Teil II – Eingruppierung

1.	Gründliche Fachkenntnisse	10
2.	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	11
3.	Selbstständige Leistungen	12
4.	Gründliche umfassende Fachkenntnisse	13
5.	Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit.....	15
6.	Besondere Schwierigkeit und Bedeutung	17
7.	Maß der Verantwortung	18
8.	Wissenschaftlichem Hochschulabschluss entsprechende Tätigkeit	19
9.	Besondere Schwierigkeit und Bedeutung auf akademischem Niveau	21
10.	Hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben	22
11.	Maß der Verantwortung auf akademischem Niveau	23

Schema der Eingruppierung

TVöD-Bund, TVöD-VKA, TV-L	23
---------------------------------	----

Einleitung

Nahezu alle Behörden, Organisationen, Forschungseinrichtungen etc., die das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anwenden, verfügen über Arbeitsplätze im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Die Aufgaben der Kommunikatorinnen und Kommunikatoren reichen dabei von der administrativen Vorbereitung von Veranstaltungen über die redaktionelle Pflege von Onlineauftritten bis zur Leitung von hauseigenen Presse- und Kommunikationsstellen. Diese heterogene Struktur führt unweigerlich auch zu einer sehr unterschiedlichen Zuordnung im jeweiligen Entgeltsystem. Vielfach verbindet sich diese Unterschiedlichkeit mit der Fragestellung, ob die eigene Bezahlung eigentlich tarifgerecht erfolgt, wo doch eine Kollegin oder ein Kollege in einer anderen Einrichtung für die vermeintlich gleiche Arbeit ein viel höheres Entgelt erhält.

Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes wird zurecht in der Gesamtschau der tarifrechtlichen Regelungen als Königsdisziplin bezeichnet. Eine vollständige Auflösung aller Facetten des Eingruppierungsrechts ermöglichen die nachfolgenden Seiten nicht. Dieser Leitfaden soll vielmehr einen Überblick über die wesentlichen Faktoren der Eingruppierung bieten. Zwar sehen die Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes keine abstrakte Eingruppierungsentscheidung vor, da jede Tätigkeit individuell zu beurteilen ist, jedoch ist beabsichtigt, dass die folgenden Inhalte ein Gefühl für die rechtlichen Anforderungen an eine Eingruppierung vermitteln und ggf. eine Argumentationshilfe liefern, um die eigene Tätigkeit in Bezug auf das tarifliche Niveau besser einschätzen zu können.

Teil I – Grundlagen

1. Grundsätze für die Bewertung von Tätigkeiten nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes

Für die privatrechtlich Beschäftigten im öffentlichen Dienst finden je nach Status des Arbeitgebers der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der Fassung des Bundes bzw. der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) oder der Tarifvertrag für das Land Hessen (TV-H) Anwendung. In allen genannten Tarifverträgen wird durch die Eingruppierung der Wert einer Tätigkeit zum Ausdruck gebracht. Die Eingruppierung ist damit eine wesentliche Komponente zur Entgeltbemessung, jedoch nicht die ausschließliche, da das Arbeitsentgelt auch durch die Stufenzuordnung maßgeblich beeinflusst wird. Beschäftigte, die unter einen der vorgenannten Tarifverträge fallen, haben einen Rechtsanspruch auf eine korrekte Eingruppierung im Rahmen der so genannten "Tarifautomatik". Die Eingruppierung erfolgt nach den so genannten Tätigkeitsmerkmalen, denen die gesamte, nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Eine Tätigkeit ist grundsätzlich als nicht nur vorübergehend zu bezeichnen, sofern sie auf Dauer angelegt ist bzw. sich bei Übertragung der Tätigkeit der Zeitraum der Ausübung nicht konkret bestimmen lässt. Dabei richtet es sich nach dem ausdrücklich oder stillschweigend zum Ausdruck gebrachten Willen des Arbeitgebers, ob einer bzw. einem Beschäftigten eine Tätigkeit vorübergehend übertragen wird. Mit einer klaren Zeit- und Zweckabgrenzung bringt der Arbeitgeber hingegen eindeutig zum Ausdruck, dass die höherwertige Tätigkeit nach Ablauf der Zeit- bzw. Zwecksetzung enden soll. In diesem Fall ist die Tätigkeit für die Eingruppierung unbeachtlich, jedoch kann sich ggf. durch die temporäre Wahrnehmung einer höherwertigen Aufgabe eine persönliche Zulage nach § 14 TVöD/

TV-L/TV-H ableiten. Indizien für eine zeitliche begrenzte Aufgabe sind Aufgaben, die den Aufbau eines Leistungsangebots vorsehen oder eine Projektstätigkeit, sofern das einzelne Projekt nicht ausschließlicher Inhalt der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung (z. B. befristeter Arbeitsvertrag für das Projekt) ist.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte – oder in dem in der entsprechenden Entgeltordnung für die jeweilige Entgeltgruppe ausgewiesenen abweichenden zeitlichen Maß – Arbeitsvorgänge anfallen. Somit sind für die Bewertung so genannte Arbeitsvorgänge zu bilden.

2. Arbeitsvorgang als Bewertungsgrundlage

Der Arbeitsvorgang ist gemäß § 12 TVöD/TV-L/TV-H die für die Tätigkeitsbewertung allein maßgebliche Bewertungseinheit. Die Tarifvertragsparteien haben den Arbeitsvorgang als Arbeitsleistung einschließlich Zusammenhangsarbeiten definiert, die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führt.

Das Bundesarbeitsgerichts (BAG) versteht nach seiner ständigen Rechtsprechung unter einem Arbeitsvorgang eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit, die zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führt¹. Es kommt daher bei der Prüfung, welche Arbeitsvorgänge in einer Tätigkeit anfallen, entscheidend auf das jeweilige Arbeitsergebnis an. „Arbeitsvorgang“ ist nicht der jeweils kleinstmög-

¹ BAG AP BAT 1975 § 22, 23 Nr. 222; AP BAT 1975 § 22, 23 Nr. 301

liche tatsächlich abgrenzbare Teil der Tätigkeit. Bei der Bestimmung dieses Rechtsbegriffes ist vielmehr auch auf die Zusammenhangstätigkeiten, eine vernünftige Verwaltungsübung, das jeweilige Arbeitsergebnis sowie die Möglichkeit der selbständigen tarifrechtlichen Bewertung abzustellen.²

Während die Rechtsprechung Ende der 1970er Jahre in Urteilen zum Teil von mehr als zehn Arbeitsvorgängen ausging, kommt es heute nur noch in seltenen Fällen zu einer Unterteilung einer Tätigkeit in mehr als drei Arbeitsvorgänge. Vielfach wird eine Tätigkeit auch als ein einziger Arbeitsvorgang betrachtet. Nach der Rechtsprechung des BAG kommt es bei der Bildung eines Arbeitsvorgangs nicht darauf an, ob es verwaltungstechnisch möglich wäre, die Einzelaufgaben verschiedenen Beschäftigten zuzuweisen. Dafür reicht die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter übertragen zu können, solange sie nach der tatsächlichen Arbeitsorganisation des Arbeitgebers als einheitliche Arbeitsaufgabe einer Person real übertragen sind. So hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg³ den gesamten Bereich Öffentlichkeitsarbeit als einen Arbeitsvorgang angesehen.

Eindeutig gestaltet sich die Betrachtung einer Leitungstätigkeit als einheitlicher Arbeitsvorgang. Leitung ist dabei die Verbindung von Aufgaben der Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle, d.h. die organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragene Aufgabe.⁴ Untrennbar verbunden mit der Leitung ist die fachliche Weisungsbefugnis gegenüber Personal.

3. Bewertung

Für die Bewertung eines Arbeitsvorgangs ist es ausreichend, wenn innerhalb dessen in rechtserheblichem Ausmaß Tätigkeiten auszuüben sind, die die tariflichen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals erfüllen.⁵ Dadurch kann eine herausgehobene Einzeltätigkeit die gesamte Wertigkeit eines Arbeitsplatzes maßgeblich prägen.

Beispiel

- Ein Arbeitsvorgang beinhaltet neben der Erstellung von Pressemitteilungen, der Organisation von Pressegesprächen, dem Einstellen von Informationen auf der Homepage auch die Strategiefestlegung für die Bereiche Presse- und Marketing. Die Strategiefestlegung als am höchsten zu bewertende Tätigkeit „infiziert“ die gesamten anderen Tätigkeiten des Arbeitsvorgangs mit ihrer Wertigkeit.

² BAG AP BAT 1975 § 22, 23 Nr. 5

³ LAG Baden-Württemberg, 22.05.2013 - 13 Sa 5/13

⁴ Bauer/Bockholt Eingruppierung/Sonntag Rn. 259

⁵ BAG AP BAT 1975 § 22, 23 Nr. 329

4. Die Entgeltordnungen

Jedes Tarifwerk im öffentlichen Dienst verfügt über eine eigenständige Entgeltordnung. Im Fall des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Kommunen (TVöD-VKA), des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) sind die Entgeltordnungen als Anlagen zum jeweiligen § 12 ausgebracht. Im Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD-Bund) sind die Tätigkeitsmerkmale hingegen in einem eigenständigen Tarifvertrag (TV EntgO-Bund) geregelt.

Jede Entgeltordnung enthält zu jeder Entgeltgruppe allgemeine Tätigkeitsmerkmale, in der abstrakt die allgemeinen Anforderungen ausgewiesen sind. Darüber hinaus sind eine Vielzahl von speziellen Tätigkeitsmerkmalen für bestimmte Berufsgruppen (IT, Techniker, Meister, Justizbeschäftigte etc.) sowie für bestimmte Tätigkeitsbereiche (z. Bundeswehrverwaltung, Polizei, Lehr- und Forschungsanstalten, Leitstellen) ausgewiesen.

Inhalt und Aufbau der Entgeltordnungen unterscheiden sich zwar in diversen Bereichen, jedoch fußen die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale, die auch für den Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit maßgeblich sind, allesamt auf den identischen unbestimmten Rechtsbegriffen. Allerdings differieren durchaus die mit der Tätigkeitszuordnung verbundenen Entgeltgruppen ebenso wie die Entgelttabellenwerte. Unweigerlich führt bereits diese systembedingte Abweichung zu unterschiedlichen Einkommen.

Es entspricht jedoch dem Wesen aller Entgeltordnungen zu den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes, dass bei den Entgeltgruppen mit Heraushebungsmerkmalen die höhere Entgeltgruppe auf den Tätigkeitsmerkmalen der niedrigeren Entgeltgruppe aufbaut, d.h., dass die Merkmale der niedrigeren Entgeltgruppe grundsätzlich durch die der höheren Entgeltgruppe miterfasst und eingeschlossen werden. Für die Bewertung bedeutet dies, dass – bevor die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe und damit die Erfüllung zusätzlicher Anforderungen geprüft wird – zunächst ermittelt werden muss, ob alle Anforderungen der nächst niedrigeren Entgeltgruppe

erfüllt sind. Ist dies nicht der Fall, so ist die Erfüllung einzelner zusätzlicher Merkmale der höheren Entgeltgruppe ohne Bedeutung.

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind wie folgt strukturiert:

1. Qualifikationsebene (Entgeltgruppen 1–4)

- einfachste Tätigkeiten
- einfache Tätigkeiten
- eingehende fachliche Einarbeitung
- schwierige Tätigkeit

2. Qualifikationsebene (Entgeltgruppen 5–9a/9 Fallgruppe 3)

- gründliche Fachkenntnisse
- gründliche und vielseitige Fachkenntnisse
- selbständige Leistungen

3. Qualifikationsebene (Entgeltgruppen 9b/9 Fallgruppen 2–12)

- gründliche umfassende Fachkenntnisse
- besonders verantwortungsvolle Tätigkeit
- besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit
- Maß der Verantwortung

4. Qualifikationsebene (Entgeltgruppen 13–15)

- entsprechende Tätigkeit einer wissenschaftlichen Hochschulbildung
- besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit
- hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben
- Maß der Verantwortung

5. System der Darstellung/Beispiele

Zum Verständnis in Bezug auf die ausgebrachten Anforderungen in den Tätigkeitsmerkmalen der jeweiligen Entgeltgruppen ist nachfolgend zu jeder Entgeltgruppe eine Einleitung mit den grundsätzlichen rechtlichen Erfordernissen vorangestellt. Ergänzt wird der allgemeine Text bis zur Beschreibung der Entgeltgruppe 13 mit Beispielen, dort wo sinnvoll aufgeschlüsselt auf die Bereiche Pressearbeit und weitere relevante Tätigkeitsfelder (Corporate Publishing, Online/Social Media, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsmanagement, Interne Kommunikation). Die Beispiele bieten jedoch lediglich eine Orientierung. Pauschale Vergleiche bei der Eingruppierung sind nahezu unmöglich. Die Bewertung hat anhand des konkreten Arbeitsergebnisses zu erfolgen. Damit wird vermieden, dass ggf. bei gleicher Bezeichnung von Arbeitsvorgängen der konkrete Schwierigkeitsgrad keine Berücksichtigung findet. Eine abstrakte Bewertung ist somit ausgeschlossen.⁶ Dieser Grundsatz führt in der Praxis ebenso zu Akzeptanzproblemen wie die differierenden Inhalte der Entgeltordnungen und die abweichenden Tabellenwerte der Entgelttabellen. Beispielhaft soll dieser Unterschied verdeutlicht werden. Trotz gleicher Bezeichnung ist der Arbeitsvorgang "Erstellen von Pressemitteilungen" unterschiedlich zu bewerten. Erfolgt die Tätigkeit bei einem kleinen kommunalen Arbeitgeber und beinhaltet lediglich die Veröffentlichung von Mitteilungen im lokalen Anzeigenblatt, so ist diese Tätigkeit anders zu bewerten als die gleich bezeichnete Tätigkeit bei einer Forschungseinrichtung mit europäischer Ausrichtung, die Pressemitteilungen für überregionale Medien etwa wie die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“, die „Süddeutsche Zeitung“ oder den öffentlich-rechtlichen Rundfunk erstellt. Die aufgeführten Beispiele zu den einzelnen Tätigkeitsmerkmalen können daher keinesfalls unreflektiert für eine Werteentscheidung herangezogen werden. In Einzelfällen sind die aufgeführten Beispiele in Bezug auf die unterschiedlichen Auslegungsoptionen ergänzt.

6. Qualifikationsanforderungen

Überwiegend sind die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ausschließlich tätigkeitsbezogen, das heißt, dass allein die auszuübende Tätigkeit das Ergebnis der Bewertung beeinflusst. Selbstverständlich steht es aber Arbeitgebern frei, im Rahmen einer Stellenausschreibung Anforderungen hinsichtlich der Qualifikation auszubringen, auch wenn diese für die Eingruppierung keine Voraussetzung bilden. Erst ab Entgeltgruppe 13 fordern die Tarifregelungen eine persönliche Qualifikation in Form einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung – also eines Masterabschlusses bzw. eines früheren Universitätsdiploms.

Keine Auswirkungen auf die Eingruppierung hat ein über den Anforderungen des Arbeitsplatzes hinausgehendes, in der Person vorhandenes, Ausbildungsniveau. Besteht aufgrund der auszuübenden Tätigkeiten eine Bewertung nach Entgeltgruppe 11, so führt auch der individuell vorliegende Masterabschluss oder gar eine erfolgreiche Promotion zu keiner höheren Eingruppierung als in Entgeltgruppe 11.

7. Volontariat

Volontärinnen bzw. Volontäre sind vom Geltungsbereich der Tarifverträge ausgeschlossen, so dass die Entgeltordnungen für diese Personengruppe keine Wirkung entfaltet. Es handelt sich bei Volontariaten um Rechtsverhältnisse im Sinne des § 26 BBiG, die auf eine praktische Ausbildung abzielen, die mit einer Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes vergleichbar ist.⁷ Als erstrebenswert wird erachtet, die Zeiten eines Volontariats ähnlich wie das Anerkennungsjahr im sozialen Bereich oder beim Referendariat für Lehrkräfte als einschlägige Berufserfahrung nach § 16 TVöD/TV-L explizit auszuweisen.

⁶ BAG AP BAT 1975 § 22, 23 Nr. 15

⁷ BT-Drs. 18/2010

Teil II – Eingruppierung

1. Gründliche Fachkenntnisse

Voraussetzung für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 TVöD-Bund Entgeltgruppe 5 TV-L Entgeltgruppe 5 TVöD-VKA

Bei gründlichen Fachkenntnissen handelt es sich nach der ständigen Rechtsprechung um nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss durch die gründlichen Fachkenntnisse in der Lage sein, als typische Verwaltungsaufgabe Rechtsnormen in ihrem bzw. seinem Aufgabenbereich anzuwenden. Gründliche Fachkenntnisse können sich statt auf Rechtsnormen auch auf ähnliche Wissensgebiete erstrecken. Zu den Fachkenntnissen sind alle diejenigen Kenntnisse einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters zu rechnen, die unerlässlich sind, um die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Das BAG⁸ hat zudem die Auffassung vertreten, dass sich die tarifliche Erläuterung nicht ausschließlich auf die Kenntnis von Normen oder sonstigen Bestimmungen bezieht, sondern auch Erfahrungswissen dazu zählen kann. Das Erfahrungswissen ist allerdings abzugrenzen vom reinen Allgemeinwissen, der allgemeinen Lebenserfahrung ohne fachlichen Bezug. Diese können keine gründlichen Fachkenntnisse begründen. Maßstab ist somit, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihre bzw. seine Aufgaben ordnungsgemäß erledigt, wenn sie bzw. er den Normalfall in seinen verschiedenen Abwandlungen sachlich richtig bearbeiten kann.⁹ Die Bearbeitung hat dabei eigenständig (nicht gleichbedeutend mit selbständigen Leistungen, die hier nicht gefordert werden) ohne Anleitung zu erfolgen.

Allgemeine Fähigkeiten, wie z. Organisations- und Verhandlungsgeschick, Geschäftsgewandtheit, besondere Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit sind keine Fachkenntnisse im tariflichen Sinn. Ebenso zählt die Beherrschung der deutschen Rechtschreibung und der Grundrechenarten nicht zu den Fachkenntnissen, sondern wird dem Bereich der Allgemeinbildung zugeordnet. Auch das Nachschlagen in Karteien, Verzeichnissen oder Listen ist keine Wissensanwendung.¹⁰

Hauptsächlich kommt dieses Tätigkeitsmerkmal für Beschäftigte in Assistenzfunktionen in Frage, die Personen ab der dritten Qualifikationsebene (Entgeltgruppe 9/9b) unterstellt sind und diesen Personen weisungsgebunden zuarbeiten.

Gründliche Fachkenntnisse im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung für Tätigkeiten im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit können sich z. den nachfolgend aufgeführten notwendigen Kenntnissen zur Aufgabenwahrnehmung ergeben:

Beispiele Pressearbeit

- Kenntnisse der relevanten Landespresse-/Mediengesetze und Datenschutzvorschriften zur Beurteilung von Informationsrechten, zur Kennzeichnungspflicht von Beiträgen etc.
- Kenntnisse über Organisationsprozesse und Organisationsabläufe innerhalb der Behörde
- Organisation von Sitzungen (Einladungen erstellen, Buchen von externen Räumen, Buchen von Catering, Sicherstellen der Bezahlung)

8 BAG, 22.10.1986 - 4 AZR 568/85

9 LAG Schleswig-Holstein 29.11.2007 - 4 Sa 355/07

10 Definitionskatalog des Bundesverwaltungsamtes – Juli 2014

Beispiele Online/Social Media

- Feststellung der rechnerischen Richtigkeit für in Anspruch genommene Leistungen (z. Abrechnung von Facebook, Google Ads)
- Durchführung von statistischen Auswertungen unter Nutzung von IT

Beispiele Öffentlichkeitsarbeit

- Grundkenntnisse der Kosten-Leitungsrechnung zur Beurteilung der Wirtschaftlichkeit von geplanten Leistungen
- Kenntnisse zum BGB-Vertragsrecht (§§ 433 ff.) zur rechtlichen Prüfung von allgemeinen Vertragsinhalten (z. Rücktrittsrechte, Stornokosten)
- Kenntnisse der allgemeinen Geschäftsbedingungen gastronomischer Anbieter zur Beurteilung eventuell entstehender Risiken und Haftungsfragen
- Kenntnisse der Versammlungsstättenverordnung zur Prüfung rechtlicher Vorgaben bei der Organisation hinsichtlich der Ausstattung von Veranstaltungsräumen
- Kenntnisse der Unterschwellenvergabeordnung zur rechtskonformen Vergabe von Aufträgen

2. Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse

Voraussetzung für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 6 TVöD-Bund Entgeltgruppe 6 TVöD-VKA Entgeltgruppe 6 TV-L

Maßstab für das Erfordernis der „vielseitigen Fachkenntnisse“ ist eine gewisse Breite des Tätigkeitsbereichs. Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern gegenüber den gründlichen Fachkenntnissen eine Erweiterung des Fachwissens seinem Umfang nach. Das kann sich beispielsweise aufgrund der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen ergeben.¹¹ Die Breite bezieht sich nicht auf das Gebiet des Betriebes, sondern vielmehr auf dasjenige abgegrenzte Teilgebiet, in dem die Arbeitsplatzinhaberin/ der Arbeitsplatzinhaber arbeitet.¹² Dabei ist nicht auf die reine Zahl insgesamt anzuwendender Gesetze und Paragraphen abzustellen, sondern vielmehr auf den inhaltlichen Umfang der Fachkenntnisse. Ein eng abgegrenztes Teilgebiet mit etwa nur routinemäßiger Bearbeitung genügt allerdings nicht. Der Unterschied zwischen den gründlichen und den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen ist somit ausschließlich quantitativ.

Dieses Merkmal entfaltet ebenfalls hauptsächlich Wirkung für den Bereich der Assistenzkräfte. Auf die Ausführungen zu den gründlichen Fachkenntnissen wird daher verwiesen.

Beispiele

- Mit Kenntnissen verschiedener Rechtsvorschriften, die das Merkmal der gründlichen Fachkenntnisse erfüllen (Bundesdatenschutzgesetz, Grundkenntnisse der Kosten- und Leistungsrechnung, Kenntnisse des BGB-Vertragsrechts), ist die Mannigfaltigkeit der Fachkenntnisse und damit die tarifliche Vielseitigkeit gegeben.
- Denkbar ist jedoch, dass sich der Wissensbereich nur auf ein einzelnes, abgegrenztes Teil-

¹¹ BAG, 23.9.2009 – 4 AZR 308/08

¹² BAG 9.11.1957 – 4 AZR 592/55, AP Nr. 29 zu § 3 TO.A; 18.7.1962 – 4 AZR 396/61, AP Nr. 86 zu § 3 TO.A

gebiet beschränkt, z. muss zur Tätigkeitswahrnehmung der Abschnitt 2 der Unterschwellenvergabeordnung (§§ 8 – 48) vollständig beherrscht werden. Dieser Umfang könnte als vielseitig im tariflichen Sinn gewertet werden.

3. Selbstständige Leistungen

Voraussetzung für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 7 – 12 TVöD-Bund Entgeltgruppe 7 – 12 TVöD-VKA Entgeltgruppe 8 – 12 TV-L

Die selbstständigen Leistungen bedingen für sich genommen keine Zuordnung zu einer Entgeltgruppe. Als Basis sind entweder gründliche und vielseitige Fachkenntnisse der zweiten Qualifikationsebene oder gründliche, umfassende Fachkenntnisse der dritten Qualifikationsebene erforderlich.

Durch das Merkmal der selbstständigen Leistungen werden die in den unteren Entgeltgruppen vorausgesetzten Fachkenntnisse auf eine intellektuelle Ebene gebracht, die durch die schwierige geistige Arbeit gekennzeichnet ist.¹³ Das Merkmal „selbstständige Leistungen“ darf nicht mit dem Begriff „selbstständig arbeiten“ verwechselt werden, worunter eine Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung zu verstehen ist. Eine selbstständige Leistung im Tarifsinn ist dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit erbracht wird, die im Rahmen der vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung erfordert. Sie setzt ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative voraus. Eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Kennzeichnend für selbstständige Leistungen im tariflichen Sinne ist – ohne Bindung an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe – ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Es werden Abwägungsprozes-

se verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt werden. Dabei müssen für eine Entscheidung unterschiedliche Informationen verknüpft und untereinander abgewogen werden. Für das Vorliegen von selbstständigen Leistungen spricht es grundsätzlich, sofern beim Normenvollzug unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen sind und somit Ermessensspielräume eröffnen.¹⁴ Eine andere Beurteilung ergibt sich, wenn es für den Vollzug detaillierte Handlungsanweisungen, wie z. Durchführungshinweise oder Ausführungsbestimmungen die Beurteilungs- und Ermessensspielräume maßgebend einschränken.

Selbstständige Leistungen im tariflichen Sinn sind bei Beschäftigten in der Pressearbeit in der zweiten Qualifikationsebene (bis Entgeltgruppe 9a) vorstellbar, die in kleinen Behörden bzw. Organisationen eigenständig Texte (Behördenmitteilungen, Ankündigungen etc.) für die Behördenhomepage oder die lokalen Medien erstellen.

¹³ LAG RhPf, 14.05.81 – 5 Sa 45/81

¹⁴ BAG, 22.02.2017 – 4 AZR 514/16

Liegen gründliche, umfassende Fachkenntnisse vor, kann sich eine selbstständige Leistung z. aus einem bestehenden Entscheidungsspielraum über die Art der Kommunikationsabwicklung ergeben. Dabei besteht in der Regel ein erheblicher Ermessens- und Entscheidungsspielraum, gerade in Bezug auf die Art und den Weg der Platzierung von Informationen in der Öffentlichkeit.

Beispiele

- eigenständiges Erstellen von Pressemitteilungen für Online- und Printmedien
- eigenständige Aktualisierung von Online-Medien (Facebook, Twitter, Instagram, Youtube, Wikipedia)
- eigenständige Verwaltung eines Budgets verbunden mit der Entscheidung über den jeweiligen Mitteleinsatz
- eigenständige Auswertung von Internet- und Medienbeiträgen
- verantwortliche Entscheidung über Messeauftritte verbunden mit der Themenplanung des Standes, des Mitarbeitereinsatzes sowie der anschließenden Evaluation des Auftritts
- verantwortliches Erstellen von Komplettangeboten für Dritte unter Berücksichtigung der individuell notwendigen Dienste von Dienstleistern und Subunternehmern
- verantwortliche Planungen von Programmangeboten nach allgemeiner Rahmenvorgabe durch die Leitungsebene
- verantwortliche Entscheidung über die Einstellung von Online-Beiträgen
- verantwortliche Vergabe von Aufträgen zum Erstellen von Werbemitteln und Merchandisingartikeln nach erfolgter Marktrecherche
- Festlegung von Ausschreibungsanforderungen

für Leitungen in Bezug Veranstaltungsorte, Unterbringung, Messebau, Catering, Technik, Foto, Film nach erfolgter Marktrecherche

4. Gründliche umfassende Fachkenntnisse

Voraussetzung für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 9b TVÖD-Bund Entgeltgruppe 9b, Fallgruppe 2 TV-L Entgeltgruppe 9b TVÖD-VKA

Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Umfassende Fachkenntnisse sind dann anzunehmen, wenn ein breites, dem quantitativen Umfang der Kenntnisse nach bedeutsames Wissen auf den für den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten in Betracht kommenden Gebieten der Verwaltung gefordert wird.¹⁵ Die gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse müssen nicht je für sich, sondern insgesamt gegenüber den Merkmalen „gründlich“ und „vielseitig“ eine qualitative und quantitative Steigerung, also eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach, aufweisen, das heißt auch hinsichtlich der Gründlichkeit. Die Begriffe „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ sind also den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen zusammenfassend gegenüberzustellen und wiederum einheitlich zu bewerten. Die Anforderungen an die Gründlichkeit sind nicht mehr dieselben wie in den entsprechenden Fallgruppen der niedrigeren Entgeltgruppen.¹⁶ Das LAG Rheinland-Pfalz¹⁷ hat festgestellt, dass von einem in die Tiefe gehenden Wissen nur dann gesprochen werden kann, wenn über die nähere Kenntnis der erforderlichen Bestimmungen hinaus rechtliche oder vergleichbare andere fachliche Zusammenhänge erkannt oder wichtige gerichtliche Entscheidungen oder Nebenaspekte nicht nur übernommen, sondern in eigener Gedankenarbeit verwertet werden müssen. Ein Fachwissen, das sich lediglich auf Grundtatbestände und deren Zusammenhänge beschränkt, reicht für stärker analysierende,

¹⁵ BAG, AP Nr. 12 zu § 23a BAT

¹⁶ BAG, AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT, AP Nr. 72 zu §§ 22, 23 BAT sowie AP Nr. 85 zu §§ 22, 23 BAT

¹⁷ LAG RhPf, 14.7.1992 - 3 Sa 159/90

zur Entscheidung von Zweifelsfällen notwendige Denkvorgänge, wie sie in dieser Entgeltgruppe erforderlich sind, nicht aus.¹⁸ Zusammenfassend ergibt sich also aus einem Bewertungsvergleich, dass die Fachkenntnisse dem Niveau eines Bachelorstudiums entsprechen müssen.¹⁹

Dies bedingt im Bereich Journalismus und Kommunikation den Erwerb und die Anwendung von Kernkompetenzen zur vernetzten multimedialen Produktion und crossmedialen Distribution unterschiedlicher Medienformate (Text, Audio, Video, Foto etc.) sowohl auf klassischen als auch auf neuen Plattformen (Print, TV, Radio, Online, mobile Responsive). Gründliche umfassende Fachkenntnisse versetzen in die Lage, Funktionen, Prozesse und Wirkungsweisen von Journalismus und strategischer Kommunikation auf den Einzelfall anzuwenden sowie dabei deren normative Schranken durch Medienrecht und Medienethik zu berücksichtigen.

Bei der Pressearbeit ebenso wie beim Corporate Publishing, Online/Social Media, Öffentlichkeitsarbeit sowie der Internen Kommunikation beziehen sich die umfassenden Kenntnisse darüber hinaus auf die Gebiete der allgemeinen Grundlagen von Medienökonomie sowie der Betriebswirtschaft. Die dort vermittelten branchenspezifischen Theorien und Techniken ermöglichen die Wahrnehmung von verantwortungsvollen Aufgaben in der Veranstaltungsplanung und Organisation.

Das Beherrschen von Schlüsselqualifikationen wie der mündlichen und schriftlichen Ausdrucksweise, dem Projektmanagement, Methoden und Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens, der Literatur- und Quellenrecherche auf Bachelor-Niveau sowie der Selbstorganisation und Informationskompetenz bildet neben dem inhaltsbezogenen Wissen u.a. die Breite der erforderlichen Kenntnisse ab.

Beispiele Pressearbeit

- Kompetenzen in Recherche und Formulierung von Texten für einen externen Empfängerkreis
- eigenständiges Verfassen von Pressemitteilungen (z. Änderung von Zuständigkeiten, Bekanntmachung von Baumaßnahmen)
- vorbereitende Erstellung von Antworten auf Medienanfragen für die Leitung der Behörde/Organisation
- Lektorat von Pressetexten
- Auswertung von Medien zur Erstellung eines Pressespiegels (auch Online) unter Bewertung relevanter Themen für einen heterogenen Empfängerkreis

Beispiele Corporate Publishing

- eigenständiges Schalten von Anzeigen entsprechend eines von der Leitung freigegebenen Motiv- und Zeitplans nach Marktbeobachtung
- verantwortliche Vergabe von Aufträgen zum Erstellen von Werbemitteln/Merchandisingartikeln nach erfolgter Marktrecherche und Freigabe durch die Leitung
- eigenständige Überwachung der Logo-Verwendung in Drittmedien
- Entwicklung und Pflege von thematischen Konzepten zur Entwicklung von Werbematerial verbunden mit der Recherche und der Zielgruppenanalyse
- inhaltliche Prüfung und rechtsverbindlicher Abschluss von Verträgen mit externen Leistungserbringern
- Verfassen von zielgruppenspezifischen Texten zur Werbung (z. in Form eines Newsletters)

¹⁸ LAG Frankfurt 31.1.1985 – 9 Sa 458/84

¹⁹ Claus/Brockpähler/Teichert, Lexikon der Eingruppierung

- Evaluation sowie statistische Aufbereitung von durchgeführten Maßnahmen anhand von Realdaten
- Promotion von unterschiedlichen Veranstaltungen über verschiedene Kanäle (Online, Print, Audio)
- Profiling von Konzepten zur Promotion von Veranstaltungen

Beispiele Interne Kommunikation

- Verantwortliche Planung und Umsetzung von internen Veranstaltungen (z. Gesundheitstage, Personalversammlungen, Fachmeetings)
- eigenständiges Recherchieren, Formulieren und Erstellen von Beiträgen für das Intranet bzw. Hausmitteilungen

5. Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit

Voraussetzung für eine Eingruppierung in

Entgeltgruppe 9c TVöD-Bund

Entgeltgruppe 9c TVöD-VKA

Entgeltgruppe 9b, Fallgruppe 1 TV-L

Die Tarifvertragsparteien verstehen unter „Verantwortung“ die Verpflichtung der Beschäftigten, dafür einzustehen zu müssen, dass in den ihnen übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereichen die dort – auch von anderen Bediensteten – zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Die Prüfung der Anforderung der besonderen Verantwortung setzt einen wertenden Vergleich mit der bereits in Entgeltgruppe 9b TVöD bzw. Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 2 TV-L geforderten Verantwortung voraus. Das Heraushebungsmerkmal ist dann erfüllt, sofern sich die Tätigkeit der Arbeitsplatzinhaberin/ des Arbeitsplatzinhabers gemessen an und ausgehend von den Anforderungen der Entgeltgruppe 9b TVöD bzw. Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 2 TV-L durch das Maß der geforderten Verantwortung in gewichtiger, beträchtlicher Weise heraushebt.²⁰ Die Entgeltgruppe 9b TVöD bzw. Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 2 TV-L setzt bereits ein bestimmtes, der darin beschriebenen Tätigkeit adäquates Maß an Verantwortung voraus, dass auch die Vergleichsgröße für die Entgeltgruppe 9c TVöD bzw. Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 1 TV-L bildet.

Die besondere Verantwortung ergibt sich im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der Regel aus der Tatsache, dass die Arbeit auf die externe Wahrnehmung der jeweiligen Organisation maßgeblich ideell ausstrahlt, sofern z. Veröffentlichungen verantwortlich vorgenommen wird. Einmal Publiziertes und Veröffentlichtes kann nicht nachträglich (z. im Internet) gelöscht werden. Schon die Tatsache, dass Informationen in nicht korrekter bzw. nicht korrekt aufbereiteter Form an die Öffentlichkeit gelangen könnten, kann zu schwerwiegenden Nachteilen für den Arbeitgeber führen. Ebenso ist eine vorteilhafte Presseberichterstattung mit erheblichen positiven Wirkungen und Folgen für den Arbeitgeber verbunden.

²⁰ BAG 19.03.1986 – 4 AZR 642/84

Eine vereinfachte Beurteilung ergibt sich bei Beschäftigten in Leitungsfunktionen. Das BAG²¹ entschied, dass, soweit einer bzw. einem Beschäftigten keine Leitungsfunktion gegenüber anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zukommt, sich das Heraushebungsmerkmal der „besonderen Verantwortung“ auch aus den Auswirkungen gegenüber Dritten ergeben kann, für die die Entscheidungen des Beschäftigten von besonderer Tragweite sein müssen. Daraus ist zu folgern, dass im Umkehrschluss eine Leitungsfunktion verbunden mit der fachlichen Weisungsbefugnis im Grundsatz die Voraussetzungen der „besonderen Verantwortung“ erfüllt. Hier gilt es darauf hinzuweisen, dass, sofern die Personalunterstellung für die Begründung des Heraushebungsmerkmals der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit verwendet wird, nicht mehr für eine weitere Heraushebung herangezogen werden kann.

Beispiele Pressearbeit

- verantwortliche Beantwortung individueller Anfragen von Medien zu allgemeinen, die Einrichtung betreffender Themen
- verantwortliche Planung und Durchführung von Pressekonferenzen mit regionalem Charakter
- verantwortliche Organisation und Durchführung von Hintergrundgesprächen mit politischen Vertreterinnen und Vertretern, Medien, Multiplikatoren etc. mit regionalem Charakter
- Strategiefestlegung für die Bereiche Presse- und Marketing in kleinen Einheiten
- Themen aus Beschlüssen/Beschlussvorlagen in Gremien verantwortlich in Pressemitteilungen umsetzen

Die Wertigkeit einer derartigen Tätigkeit differiert je nach Ausstrahlung des Gremiums. Während die Aufbereitung dieser Mitteilungen in der Verwaltung einer kleinen Kommune keine weitere Heraushebung enthält, kann es sich bei der Berichterstattung aus Landtags- oder Bundestagsausschüssen bereits um eine wis-

senschaftliche Tätigkeit nach Entgeltgruppe 13 handeln.

Beispiele Corporate Publishing

- Erstellung und Verantwortung von veröffentlichten Beiträgen und Bildern für einen unbestimmten Empfängerkreis im Sinne des Presserechts

Beispiele Online/Social Media

- verantwortliche technische Betreuung des Content-Management-Systems
- verantwortliches Lektorat des Internet- bzw. der Social-Media-Auftritte

Beispiele Öffentlichkeitsarbeit

- Erarbeitung, Organisation und Nachbereitung von Ausstellungskonzepten
- Akquise von Sponsoringleistungen (Sach- und Geldsponsoring)

Hier kommt es bei der Wertigkeit ebenfalls auf den Einzelfall an. In einer kleinen Organisationseinheit mit geringen Gesamtbudget können schon Akquisen von mehreren tausend Euro das Erfordernis erfüllen während bei großen Organisationen selbst die Akquise von fünfstelligen Beträgen für sich genommen nicht ausreicht die besonders verantwortungsvolle Tätigkeit zu rechtfertigen.

Beispiele Interne Kommunikation

- maßgebliche Entwicklung einrichtungsinterner Kommunikationsschulungskonzepte
- verantwortliche Erstellung von Unterlagen für die Interne Kommunikation

²¹ BAG, 21.02.2001 – 4 AZR 40/00

6. Besondere Schwierigkeit und Bedeutung

Voraussetzung für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 10/11 TVöD-Bund Entgeltgruppe 10/11 TVöD-VKA Entgeltgruppe 10/11 TV-L

Das Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ enthält zwei unterschiedliche Anforderungen, welche kumulativ erfüllt sein müssen. Weder die Schwierigkeit der Tätigkeit noch die Bedeutung der Tätigkeit tragen jeweils für sich genommen die Feststellung einer entsprechenden Eingruppierung.

Die im Tätigkeitsmerkmal vorgesehene Heraushebung durch die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit verlangt, was die Schwierigkeit angeht, eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung bei den fachlichen Anforderungen und den einzusetzenden Fachkenntnissen gegenüber der Entgeltgruppe 9b TVöD bzw. Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 1 TV-L.²² Es sind danach hohe qualitative Anforderungen zu stellen. Eine besondere Schwierigkeit ist insbesondere zu bejahen, wenn die Rechtsmaterie komplex ist. Sie kann sich z. aus der großen Zahl der anzuwendenden Vorschriften und ihrem häufigen Wechsel, im Einzelfall auch aus der Breite des erforderlichen fachlichen Wissens und Könnens, aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa besonderen Spezialkenntnissen oder auch aus der Kompliziertheit der Materie ergeben.

In der Pressearbeit kann die besondere Schwierigkeit darin bestehen, dass für die Konzeption mit den in diesem Zusammenhang stehenden Entscheidungen spezielle, umfassende und breite aufgabenfachliche Kenntnisse des Arbeitgebers erforderlich sind. Derartig spezielle Kenntnisse können nicht bereits mit Abschluss eines einschlägigen Hochschulstudiums im journalistischen/medienwissenschaftlichen Bereich erlangt werden. Ebenfalls denkbar ist ein Vorliegen von besonders breit gefächerten und besonders fundierten Fachkenntnissen der Journalistik um eine Ebenen be-

zogenen Kommunikation für einen heterogenen Empfängerkreis sicherzustellen.

Kumulativ muss die Bedeutung der Tätigkeit gegeben sein. Bei der gesteigerten Bedeutung der Tätigkeit genügt eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung. Sie muss sich auf die Auswirkungen der Tätigkeit beziehen und kann sich aus der Bedeutung oder der Größe des Aufgabenkreises sowie der Tragweite für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben.²³

Ist der Arbeitsplatz in einer organisatorisch kleinen Einheit im Rahmen einer Hierarchie eingebunden und weisungsgebunden einer fachlichen Leitung unterstellt, lässt sich aufgrund der bestehenden Hierarchie und der dadurch begrenzten Handlungsfreiheit keine Bedeutung im tariflichen Sinn ableiten. Es muss sich somit um eine Tätigkeit handeln, die in Bezug auf deren Auswirkung weitreichende Kompetenzen und Handlungsspielräume aufweist.

Beispiele Pressearbeit

- Verfassen von Mitteilungen in unterschiedlichen und somit divergierenden Themenfeldern (z. Wirtschaft, Politik, Bildung, Gesundheit, Umwelt, Medizin)
- maßgebliche Verhandlungen mit Medienpartnern über Medienpartnerschaften verbunden mit dem vorbereitenden Abschluss entsprechender Vereinbarungen
- Pflege und laufende Anpassung von Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeitsstrategien verbunden mit der Prägung des Erscheinungsbildes (Corporate Identity) einer mittelgroßen Einrichtung (Einrichtung hat verschiedene fachliche Aufgabenfelder)
- Planung und Durchführung von Projekten in der Medienarbeit (z. Informationskampagne für ein bestimmtes Thema oder ein bestimmtes Produkt)

22 BAG, 18.11.1975 - 4 AZR 493/74

23 BAG, 29.01.1986 - 4 AZR 465/84 - AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG, 29.09.1993 - 4 AZR 690/92 - AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT Sozialarbeiter

- Medientraining für Funktionsträger einer Einrichtung
- Autorisierung von Interviews von Funktionsträgern einer Einrichtung

Beispiele Corporate Publishing

- Medien einer dezentralen organisierten bzw. einer mittelgroßen Einrichtung konzeptionell unter Festlegung von Zielgruppen und Kommunikationskanälen weiterentwickeln

Beispiele Online/Social Media

- verantwortliche Pflege und Weiterentwicklung der strategischen Ausrichtung des Internet-/ Social-Media-Auftritts einer dezentralen organisierten bzw. einer mittelgroßen Einrichtung
- verantwortliche Steuerung und Moderation von Social-Media-Foren der Einrichtung

Beispiele Öffentlichkeitsarbeit

- verantwortlicher Ansprechpartner für (Event) Agenturen zur Klärung grundsätzlicher Fragestellungen hinsichtlich Durchführung von Veranstaltungen
- maßgebliche Steuerung von Film- oder Audioaufnahmen für Medienprodukte
- verantwortliche Auswahl und Akquise von Künstlerinnen/Künstlern für Veranstaltungen nach Benennungsherstellung mit der Leitungsebene in größeren Einrichtungen
- verantwortlich Durchführung von Ausschreibungen für Preisverleihungen und Erstellung der Ausschreibungsunterlagen für eine Bewerbung
- verantwortliche Akquise von Tagungsreferenten nach fachlichen Vorgaben

Hier kommt es bei der Wertigkeit ebenfalls auf den Einzelfall an. In einer überregional oder international tätigen Einrichtungen können der-

artige Tätigkeiten ggf. der Entgeltgruppe 13 zugeordnet werden.

Beispiele Interne Kommunikation

- Erstellung und Pflege von Konzepten und Strategien zur internen Kommunikation

7. Maß der Verantwortung

Voraussetzung für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 12 TVöD-Bund Entgeltgruppe 12 TVöD-VKA Entgeltgruppe 12 TV-L

Bei diesem Tätigkeitsmerkmal ist eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung und damit eine besonders weitreichende hohe Verantwortung gefordert.²⁴ Dieses angesprochene Maß der Verantwortung kann nur in einer Spitzenposition der dritten Qualifikationsebene erreicht werden. Das Tätigkeitsmerkmal erfüllen beispielsweise Beschäftigte, die entweder große Arbeitsbereiche bei Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen mit qualifizierten Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern leiten oder besonders schwierige Grundsatzfragen bei der Lösung von Fragen mit richtungsweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder für die Allgemeinheit bearbeiten.²⁵

Inhaltlich muss es sich im Bereich Kommunikation/ Presse- und Öffentlichkeitsarbeit entweder um einen Arbeitsplatz mit grundsätzlichen Aufgabenstellungen handeln oder um die Leitungsfunktion eines großen Arbeitsbereichs. Soweit in der Rechtsprechung von einem "großen Arbeitsbereich" die Rede ist, waren das Sachverhalte mit 30 oder mehr untergebenen Mitarbeitern.²⁶ Grundsätzliche Aufgaben im Sinne des Tätigkeitsmerkmals sind vorstellbar bei Funktionen in Behörden, die als Zentrale grundsätzliche Aufgaben für einen nachgeordneten Bereich wahrnehmen. Vorstellbar wäre, dass einer Stelleninhaberin bzw. einem Stelleninhaber innerhalb einer Bundesbehörde oder einer bundesweit tätigen Einrichtung mit diversen nachgeordneten Einheiten die Verantwortung für einen redaktionellen Teilbereich obliegt, den sie

²⁴ BAG, 28.10.1981 - 4 AZR 244/79 - AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG, 29.01.1986 - 4 AZR 465/84 - AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975

²⁵ BAG, 21.01.1970 - 4 AZR 106/69 - AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT

²⁶ LAG Mecklenburg-Vorpommern, 31.01.2017 - 2 Sa 76/16

durch verbindliche Vorgaben (z. Themenschwerpunkte) steuert. Auch die verantwortliche Planung und Durchführung von überregionalen Großveranstaltungen (z. Medienpreise, Wissenschaftspreise) verbunden mit der inhaltlichen Vorbereitung der Preisverleihung (Zusammenarbeit mit Kuratorien, Beiräten etc.) kann ggf. dieses Heraushebungsmerkmal erfüllen.

Beispiel

- Leitungsfunktion im Bereich Presse/Kommunikation ohne akademisches Niveau verbunden mit der fachlichen Weisungsbefugnis gegenüber Beschäftigten mindestens der dritten Qualifikationsebene (ab Entgeltgruppe 9b/9 Fg.2)

8. Wissenschaftlichem Hochschulabschluss entsprechende Tätigkeit

Voraussetzung für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 TVöD-Bund Entgeltgruppe 13 TVöD-VKA Entgeltgruppe 13 TV-L

Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 13 bestimmt für eine Eingruppierung zwei Voraussetzungen. Neben dem subjektiven Tatbestandsmerkmal der abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung muss zusätzlich eine einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit als objektives Tatbestandsmerkmal auszuüben sein.

Bei der abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung handelt es sich nach der Definition der Tarifvertragsparteien um die erste Staatsprüfung bzw. die Diplom- oder Masterprüfung. Die entsprechende Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 13 ist gegeben, wenn sie objektiv ein Wissen und Können auf einem Wissenschaftsgebiet erfordert.²⁷ Eine Tätigkeit einer Beschäftigten/eines Beschäftigten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung muss einen akademischen Zuschnitt aufweisen.²⁸ Setzt die auszuübende Tätig-

keit ein umfangreiches, systematisch geordnetes und souverän beherrschtes Wissen und Können im gesamten Bereich wenigstens, wie vorgenannt, eines einzigen allgemeinen "akademischen" Wissensgebietes zwingend voraus und wird sie von wissenschaftlichen Anwendungsmethoden getragen, liegt ein akademischer Zuschnitt vor. Wissenschaftliche Anwendungsmethoden beinhalten die Befähigung, Grundlagen, Zusammenhänge, Abhängigkeiten usw. zu erkennen und zu übersehen, um sich ein Urteil zu bilden und daraus eigenständige Folgerungen/Ergebnisse, wie z. Analysen, Prognosen, Konzepte, Modelle, neue Methoden oder Lösungswege abzuleiten oder zu entwickeln.²⁹ Grundsätzlich vermittelt ein akademischer Abschluss zudem die Fähigkeit, sich neue Fachmaterie und weitere Spezialkenntnisse auf dem Niveau des abgeschlossenen Hochschulabschlusses anzueignen und diese auf die Praxis anzuwenden.³⁰ Im Gegensatz zum Bachelorstudiengang (grundständiger Studiengang), der Kenntnisse zur Wissensanwendung vermittelt, werden im Masterstudiengang die Fähigkeiten erlernt, übergeordnet zu planen und auszuführen.

Wie bereits in der Einleitung dargestellt ist es für die Eingruppierung unerheblich, sofern Beschäftigte über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen, aber die auszuübende Tätigkeit nicht dieser Wertigkeit entspricht.

27 BAG, 25.10.1972 – 4 AZR 511/71 - AP Nr. 60 zu §§ 22,23 BAT

28 Sonntag-Bauer-Bockholt - Eingruppierung im öffentlichen Dienst, Rz. 278

29 BAG, 25.10.1972 AP Nr. 60 zu §§ 22,23 BAT

30 BAG, 15.02.1971, 4 AZR 147/70 - AP Nr. 38 zu §§ 22,23 BAT

Beispiele Pressearbeit

- Konzeptionelle Analyse des medialen und kommunikativen Umfelds für die Medienarbeit einer großen Organisation und deren zielgruppengerechte Weiterentwicklung
- Verantwortliche Vornahme von Situationsanalysen, Stärke- und Schwächeprofile der öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten einer großen Einrichtung
- Entwicklung und Umsetzung zielgruppenspezifischer Kommunikationskonzepte auf der Grundlage einer systematischen Beobachtung aktueller Themen bezogener Diskussion in Medien und Politik
- Sicherstellen der internen und externen Kommunikation in einer großen Einrichtung
- Beratung von Fachpersonal und Fachabteilungen bei der Platzierung von öffentlichkeitsbezogenen Themen
- laufende Beobachtung der Berichterstattung und Nachrichtenentwicklung in verschiedenen Medien zur Identifikation von Themen mit Bezug zur Behörde (große überregional tätige Behörde)
- Beobachten von verschiedenartigen Veröffentlichungen (Nachrichten, Studien, Bücher, Berichte über Aktivitäten anderer Organisationen, etc.) verbunden mit der Identifikation und der Aufbereitung von relevanten Themen für die internen Organisationseinheiten (Beurteilung in Bezug zu den Fachaufgaben der Behörde)
- Stellungnahme zu identifizierten relevanten Themen verantwortlich für die Leitung einer großen Organisationseinheit vorbereiten (initiativ ohne Auftrag)
- Sicherstellen der Kooperation mit externen Partnern aus Wirtschaft, Politik, öffentlichen Dienst
- verantwortliche Erstellung von Redeskripten für die Leitungsebene in größeren Organisationseinheiten

- verantwortliche Planung und Durchführung von Pressekonferenzen mit überregionalem bzw. internationalem Charakter
- verantwortliche Organisation und Durchführung von Hintergrundgesprächen mit politischen Vertreterinnen und Vertretern, Medien, Multiplikatoren etc. mit überregionalem bzw. internationalem Charakter
- verantwortliche Planung und Umsetzung strategischer Kommunikationen in Einrichtungen mit erhöhter Außenwirkung
- verantwortliche Planung und Bestimmung von Themen, Gestaltung und Erarbeitung des zu veröffentlichenden Materials, Auswahl und fachliche Beratung anderer Autorinnen oder Autoren sowie Überarbeitung des von diesen gelieferten Materials in großen Einrichtungen

Beispiele Corporate Publishing

- Sammeln, Sichten, Ordnen sowie Aufbereitung von Informationsmaterial unter Beachtung wissenschaftlicher Kriterien zum Zweck der Unterrichtung der Leitungsebene

Beispiele Online/Social Media

- Bearbeitung grundsätzlicher Fragestellung zum Einsatz neuer Medien (analysieren und vergleichen medienrelevanter Modelle zur Multimedialität, Partizipation, und Ökonomisierung) in der Einrichtung

Beispiele Öffentlichkeitsarbeit

- verantwortliche Eventplanung öffentlichkeitswirksamer Großveranstaltungen, verbunden mit der Konzeption, der Festlegung von Programmabläufen, der Präsentation (z. durch Trailer) sowie Budgetverantwortung
- Aktionen, Kampagnen, Veranstaltungen oder Vorträge verantwortlich planen und durchführen, Öffentlichkeit über Ereignisse, Arbeitsinhalte (Produkte) und Veranstaltungen informieren (z. Eventorganisation in einer großen Organisationseinheit)

Beispiele Interne Kommunikation

- verantwortliche Koordination und Überwachung externer Dienstleitungen der Internen Kommunikation (technische Unterstützung, Text- und Fotoagenturen, externe Redaktion etc.)
- Leitung des Bereichs „Interne Kommunikation“ in einer großen Einrichtung mit übergeordneten Planungsaufgaben und fachlich unterstellten Beschäftigten der dritten Qualifikationsstufe (ab Entgeltgruppe 9b, 9 Fallgruppe 2)

9. Besondere Schwierigkeit und Bedeutung auf akademischem Niveau

Voraussetzung für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 14 TVöD-Bund Entgeltgruppe 14 TVöD-VKA Entgeltgruppe 14 TV-L

Mit der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabenkreises sind in erster Linie die fachlich herausragenden Anforderungen angesprochen. Die im Tätigkeitsmerkmal vorgesehene Heraushebung durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit verlangt, was die Schwierigkeit angeht, eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung bei den fachlichen Anforderungen gegenüber der Entgeltgruppe 13. Die Bedeutung des Aufgabenkreises zielt auf dessen Wirkungsgrad ab, der sich erstrecken kann auf die Besonderheiten der Menschenführung und des Personaleinsatzes, auf die Größe des Aufgabengebietes, auf die finanzielle Verantwortung oder ggf. auch auf die Auswirkungen der Tätigkeit (über das Normalmaß hinausgehende Folgewirkungen).³¹

Das Erfordernis der besonderen Schwierigkeit kann sich im Bereich Presse/Öffentlichkeitsarbeit z. aus notwendigen naturwissenschaftlich oder technischen Fachkenntnisse ergeben. Diese zusätzlichen fachlichen Kenntnisse zur Deutung naturwissenschaftlicher bzw. technischer Inhalte müssen dabei zwingend notwendig sein, um die Öffentlichkeitsarbeit bzw. die Unternehmenskommunikation inhaltlich leisten zu können. Fachbe-

zogene Kenntnisse sind nicht Gegenstand einschlägiger akademischer Qualifikationen für das Aufgabenfeld Öffentlichkeitsarbeit.

Unabhängig vom Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 4 der Entgeltgruppe 14, das eine Unterstellung von drei Beschäftigten der Entgeltgruppe 13 vorsieht, wird ab der Entgeltgruppe 14 eine Personalverantwortung als tätigkeitsimmanent vorausgesetzt. Dies beinhaltet die Feststellung und laufende Überprüfung des Personalbedarfs, die Festlegung der Aufgabenverteilung im Allgemeinen über die zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die laufende Steuerung des Personaleinsatzes (Urlaubsplanung, Schichtpläne etc.), die fachliche Koordination und Begleitung der inhaltlichen Tätigkeit, die Erteilung der erforderlichen Anordnungen und fachlichen Weisungen, das Ausbringen von Zielvorgaben sowie die Klärung von Grundsatzfragen.

Die kumulativ erforderliche Bedeutung ergibt sich in der Regel durch die ausgeprägte Leitungsaufgabe und die damit verbundene Integration der Organisationseinheit in die Aufbauorganisation der Einrichtung. Auch kann sich die Bedeutung durch die Höhe des zur Verfügung stehenden Finanzbudgets ergeben, sofern sich das Budget deutlich vom Umfang vergleichbarer Organisationseinheiten abhebt.

31 BAG 3.6.1981 – 4 AZR 1105/78

Beispiele

- Leitung von Einrichtungen im Bereich Presse, Kommunikation und Veranstaltungsmanagement verbunden mit der fachlichen Weisungsbefugnis gegenüber mehreren fachlich qualifizierten Beschäftigten der dritten oder der vierten Qualifikationsebene
- Leitung von Organisationseinheiten der übergreifenden Medienarbeit in großen Einrichtungen (z. in Stadtverwaltungen von Großstädten mit mehr als 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern)
- Projektrecherche zur Verbesserung der finanziellen Ausstattung, verbunden mit der Projektplanung ggf. in Zusammenarbeit mit weiteren externen Beteiligten, dem verantwortlichen Abfassen von Förderanträgen sowie der verantwortlichen Begleitung des Vergabeverfahrens
- Interviews der Leitung einer großen wissenschaftlich ausgerichteten Organisationseinheit inhaltlich/redaktionell vor- und aufbereiten und ggf. nachbereiten

10. Hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

Voraussetzung für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 14 TVöD-Bund Entgeltgruppe 14 TVöD-VKA Entgeltgruppe 14 TV-L

Auch hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben können als Voraussetzung für eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 14 in Frage kommen. Hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordern ein kumulatives Vorliegen der beiden Heraushebungsmerkmale. Dabei sind hochwertige Leistungen tariflich auf den schwierigen Aufgaben aufgebaut. Schwierige Aufgaben setzen wie das Tarifmerkmal der besonderen Schwierigkeit voraus, dass sich die Aufgaben beträchtlich bzw. gewichtig aus denen der Entgeltgruppe 13 herausheben und wesentlich höhere fachliche Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten stellen.

Denkbare Heraushebungen wären etwa der Umgang mit Partnern aus anderen Kulturen, der Einsatz verschiedener Verhandlungs- und Konfliktlösungsstrategien sowie der Einsatz verschiedener Präsentations-, Gesprächs- und Feedbacktechniken.

Beispiele

- verantwortliche Abstimmung und Umsetzung von Kommunikationsmaßnahmen mit anderen großen Einrichtungen
- medienrelevante Veröffentlichungen einer großen, wissenschaftlich ausgerichteten Einrichtung redaktionell vorbereiten, veröffentlichen und nachbereiten (Wirkungsanalyse)

11. Maß der Verantwortung auf akademischem Niveau

Voraussetzung für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 15 TVöD-Bund Entgeltgruppe 15 TVöD-VKA Entgeltgruppe 15 TV-L

Bei diesem Tätigkeitsmerkmal ist eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung und damit eine besonders weitreichende hohe Verantwortung gefordert.³² Dieses angesprochene Maß der Verantwortung kann nur in einer Spitzenposition der vierten Qualifikationsebene erreicht werden.

Ebenso wie bei der Entgeltgruppe 14 wird eine Personalverantwortung für fachliches unterstelltes Personal vorausgesetzt. Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen beispielsweise Beschäftigte, die entweder große Arbeitsbereiche bei Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen mit qualifizierten Gruppenleitern leiten oder besonders schwierige Grundsatzfragen bei der Lösung von Fragen mit richtungsweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit bearbeiten.³³

Das Maß der Verantwortung kann sich aus der Steuerung eines Teams ergeben. Dabei ist nicht nur die arbeitsrechtliche Steuerung maßgebend. Aus der Leitungsfunktion ergibt sich dieses Maß der Verantwortung aus einer fachlich-inhaltliche Steuerung eines heterogenen Teams (Journalisten, Kommunikationswissenschaftler, Verwaltungsbeschäftigte, Veranstaltungskaufleute etc.) bezüglich der Öffentlichkeitsarbeit statt.

Beispiele

- organisatorische, personelle und fachliche Leitung von großen Einheiten großer Einrichtungen im Bereich Kommunikation/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, verbunden mit der fachlichen Weisungsbefugnis gegenüber mehreren fachlich qualifizierten Beschäftigten der dritten sowie der vierten Qualifikationsebene in sämtlichen Feldern der Kommunikation.
- Ein weiterer Anhaltspunkt für das ausgeprägte Maß der Verantwortung kann eine abschließend verantwortliche Tätigkeit mit großer „Sendungswirkung“ der Einrichtung sein, z. B. Bundeskanzleramt, Staatskanzleien etc.

³² BAG, 28.10.1981 - 4 AZR 244/79 - AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG, 29.01.1986 - 4 AZR 465/84 - AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975

³³ BAG, 21.01.1970 - 4 AZR 106/69 - AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT

Schema der Eingruppierung TVöD-Bund, TVöD-VKA und TV-L

Entgeltgruppe TVöD-Bund	Objektive Anforderungen an den Arbeitsplatz (Heraushebungsmerkmale)
E 1	Einfachste Tätigkeiten
E 2	Einfache Tätigkeiten
E 3	Eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung
E 4, FG 1	Eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung + 1/4 gründliche Fachkenntnisse
E 4, Fg. 2	Schwierige Tätigkeiten
E 5, Fg. 2	Gründliche Fachkenntnisse
E 6	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse
E 7	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, 1/5 selbstständige Leistungen
E 8	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, 1/3 selbstständige Leistungen
E 9a	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen
E 9b	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen
E 9c	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen, besonders verantwortungsvolle Tätigkeit
E 10	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen, besonders verantwortungsvolle Tätigkeit, 1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 11	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen besonders verantwortungsvolle Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 12	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen besonders verantwortungsvolle Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung, Maß der Verantwortung
E 13	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit
E 14, Fg. 1	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit, 1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 14, Fg. 2	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 14, Fg.3	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit, 1/3 hochwertige Leistungen bei besonders Schwierigen Aufgaben
E 14, Fg. 4	Unterstellung von 3 Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 13
E 15, Fg. 1	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung, Maß der Verantwortung
E 15, Fg. 2	Unterstellung von 5 Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe TVöD-VKA	Objektive Anforderungen an den Arbeitsplatz (Heraushebungsmerkmale)
E 1	Einfachste Tätigkeiten
E 2	Einfache Tätigkeiten
E 3	Eingehende Einarbeitung
E 4, Fg. 1	Eingehende Einarbeitung + 1/4 gründliche Fachkenntnisse
E 4, Fg. 2	Schwierige Tätigkeiten
E 5, Fg. 2	Gründliche Fachkenntnisse
E 6	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse
E 7	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, 1/5 selbstständige Leistungen
E 8	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, 1/3 selbstständige Leistungen
E 9a	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen
E 9b	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen
E 9c	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen, besonders verantwortungsvolle Tätigkeit
E 10	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen, besonders verantwortungsvolle Tätigkeit, 1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 11	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen besonders verantwortungsvolle Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 12	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen besonders verantwortungsvolle Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung, Maß der Verantwortung
E 13	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit
E 14, Fg. 1	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben
E 14, Fg. 3	Unterstellung von 3 Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 13
E 15, Fg. 1	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 15, Fg. 2	Unterstellung von 5 Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 13
E 15, Fg. 1	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung, Maß der Verantwortung
E 15, Fg. 2	Unterstellung von 5 Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe TV-L	Objektive Anforderungen an den Arbeitsplatz (Heraushebungsmerkmale)
E 1	Einfachste Tätigkeiten
E 2	Einfache Tätigkeiten
E 3	Eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung
E 4, Fg. 1	Eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung + 1/4 gründliche Fachkenntnisse
E 4, Fg. 2	Schwierige Tätigkeiten
E 5, Fg. 2	Gründliche Fachkenntnisse
E 6	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse
E 8	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, 1/3 selbstständige Leistungen
E 9a	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen
E 9b	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen
E 10	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen, besonders verantwortungsvolle Tätigkeit, 1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 11	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen besonders verantwortungsvolle Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 12	Gründliche umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen besonders verantwortungsvolle Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung, Maß der Verantwortung
E 13	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit
E 14, Fg. 1	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit, 1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 14, Fg. 2	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung
E 14, Fg.3	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit, 1/3 hochwer- tige Leistungen bei besonders Schwierigen Aufgaben
E 14, Fg. 4	Unterstellung von 3 Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 13
E 15, Fg. 1	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung, Maß der Verantwortung
E 15, Fg. 2	Unterstellung von 5 Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 13
E 15, Fg. 1	Wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit, besondere Schwierigkeit und Bedeutung, Maß der Verantwortung
E 15, Fg. 2	Unterstellung von 5 Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 13

Impressum

Bundesverband deutscher Pressesprecher e. V.
Oberwallstraße 24
10117 Berlin
Tel. +49(0)30/84 85 94 00
info@pressesprecherverband.de

Fachliche Beratung

Dieser Leitfaden wurde unter Mitwirkung von Carsten Müller, Göttingen, sowie Marc-Oliver Steuernagel, Hannover, erstellt. Beide Berater sind Kommentatoren der Kommentare Bepler/Böhle/Pieper/Russ des Verlages C.H. Beck zur Entgeltordnung des TVöD bzw. des TV-L.