

# **Eingruppierung von Angestellten - Sachbearbeiter in der Sozialhilfeverwaltung eines Landkreises -**

Verfasser: Willi Müller

<b>Inhaltsübersicht</b>	<b>Seite</b>
<b>Vorbemerkung</b>	32
<b>1. Rechtskräftige Urteile zur Eingruppierung von Sozialhilfesachbearbeitern seit der Neufassung der Fallgruppen 1 im Jahr 1975</b>	34
<b>2. Frühere Stellungnahme zur Eingruppierung von Sachbearbeitern in der Sozialhilfeverwaltung</b>	35
<b>3. Tarifauslegung/Tarifanwendung bei Berücksichtigung von Tarifaufbau und Vergütungssystematik; Bestimmung und Abgrenzung der „Arbeitsvorgänge“</b>	36
3.1 Tarifliche Anforderungen	36
3.2 Arbeitsvorgänge als Elemente der tariflichen Bewertung	39
<b>4. Tarifliche Bewertung</b>	44

## Vorbemerkung

Nachstehend geben wir unsere Stellungnahme zu einer Anfrage wieder, die u.E. für die Bewertungspraxis von allgemeinem Interesse ist. Die Anfrage betraf zwei Stellen in der Sozialhilfeverwaltung. Die beiden Stelleninhaber sind je zur Hälfte mit

- Hilfe zum Lebensunterhalt (HLU) und Hilfe in besonderen Lebenslagen (HbL) sowie mit
- Hilfe zur Arbeit (HzA)

befaßt. Zentrale Fragen waren die Problematik der Bildung von „Arbeitsvorgängen“ und die Auswirkungen auf die tarifliche Bewertung. Die Personalvertretung vertrat die Auffassung, daß das Aufgabengebiet „Offene Sozialhilfe“ bzw. „Hilfe zur Arbeit“ als ein einheitlich zu bewertender - großer - Arbeitsvorgang anzusehen sei, und hielt eine Bewertung der beiden Stellen nach VergGr. IV b für gerechtfertigt. Sie stützte ihre Rechtsauffassung zum „**Arbeitsvorgang**“ insbesondere auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - von 1997, das zum Aufgabengebiet eines mit Baumaßnahmen befaßten technischen Angestellten ergangen ist, und ihre Meinung zur **Höhe der Eingruppierung** auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg von 1979, das bei seiner Entscheidung der Auffassung des Arbeitsgerichts Würzburg gefolgt war.

Der „Arbeitsvorgang“ ist bekanntlich die **kleinste** Bewertungseinheit, auf die bei der tariflichen Bewertung einer Angestelltentätigkeit maßgeblich abzustellen ist. In der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 22 Abs. 2 BAT ist der Arbeitsvorgang allgemein definiert; obwohl sie auch einige Beispiele enthält, sind immer wieder Anwendungsschwierigkeiten und ein Trend zur Bildung von (zu) großen Arbeitsvorgängen zu beobachten, der schon vor Jahren von namhaften Tarifexperten kritisiert wurde (s. hierzu insbesondere Neumann, Clemens und Jesse in der „Zeitschrift für Tarifrecht“ - ZTR - 1987, S. 41 ff., 74 ff. bzw. 193 ff.). Die Einführung des Arbeitsvorgangs als „neuer Meßeinheit“ durch die Tarifvertragsparteien mit Wirkung vom 01.01.1975 sollte eine klarere Grundlage für die Eingruppierung bieten als die bis dahin geltenden Bewertungselemente („einheitlich zu bewertende - überwiegende - Gesamttätigkeit“ bzw. „selbständig zu bewertende Teiltätigkeiten“, die zur ausschlaggebenden überwiegenden Tätigkeit zusammenzurechnen waren). Es gibt mehrere Gründe, die die Tendenz zur unzulässigen Annahme zu großer „Arbeitsvorgänge“ begünstigten.

- Der Aufwand für die Bestimmung und Abgrenzung der einzelnen Arbeitsvorgänge ist nicht gering.
- Im Streitfall hat der Angestellte als Kläger die Darlegungs- und Beweislast, was in der Praxis dazu führt, daß sich der Arbeitgeber als Beklagter vielfach zu sehr zurückhält, wenn es um die arbeitgeberseitige Auffassung über den zutreffenden Zugschnitt der „Arbeitsvorgänge“ geht.
- Fallzahlen, die von vornherein auf die „Arbeitsvorgänge“ im Sinne der tariflichen Vorgaben ausgerichtet sind, liegen regelmäßig nicht vor, so daß es auch insoweit an den systematischen und analytischen Vorbereitungsarbeiten für eine tarifentsprechende Bewertung fehlt.

- Den Arbeitsgerichten ist es, obwohl die Bestimmung und Abgrenzung der „Arbeitsvorgänge“ als Rechtsfrage der gerichtlichen Nachprüfung unterliegt, mangels detaillierter Kenntnisse der betreffenden Arbeitsgebiete nur schwer möglich, die Arbeitsvorgänge exakt nach der oben genannten Protokollerklärung und - wie vorgeschrieben - am jeweiligen **Arbeitsergebnis** orientiert abzugrenzen.

Wird aber die Bildung zu großer Arbeitsvorgänge hingenommen, sind wegen des Aufspaltungsverbots eines einmal festgelegten „Arbeitsvorgangs“ - jedenfalls in der Tendenz - höhere und für den Arbeitgeber kostenträchtigere Eingruppierungen die Folge.

Bei den beiden angesprochenen Bewertungsfällen geht es neben der zutreffenden Anwendung des tariflichen Begriffs des Arbeitsvorgangs um die Frage, welche Tarifmerkmale die als „Arbeitsvorgang“ erkannten Tätigkeiten erfüllen und in welchem zeitlichen Umfang. Aufgrund der Rechtsprechung des BAG ist hierbei der Tarifaufbau zu berücksichtigen, der sich in dem hier in Betracht kommenden Bereich wie folgt darstellt:

<b>VergGr.</b>	<b>Fallgr.</b>	<b>Anforderung bzw. Heraushebung</b>
(mittlerer Angestelltenbereich)		
VII	1 a	gründliche (= nähere) Fachkenntnisse
VI b	1 a	gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen nicht leichter geistiger Art - zu mindestens 1/5
V c	1 a	- zu mindestens 1/3
V c	1 b	- zu mindestens 1/2
V b	1 c	nach 3jähriger Bewährung in V c 1 b
(gehobener Angestelltenbereich)		
V b	1 a	umfassende Fachkenntnisse im Sinne einer Steigerung nach Breite und Tiefe - zu mindestens 1/2
V b	1 b	- zu mindestens 1/2, zuzüglich besonders verantwortungsvolle Tätigkeit zu mindestens 1/3
IV b	1 b	nach 3jähriger Bewährung in V b 1 b
IV b	1 a	wie V b 1 b, jedoch besonders verantwortungsvolle Tätigkeit zu mindestens 1/2

Vorbehaltlich des für eine abschließende Bewertungsaussage notwendigen Zahlenmaterials (Fallzahlen und sich ergebende durchschnittliche Zeitanteile) kommen wir zu dem Ergebnis, daß unter den gegebenen organisatorischen Verhältnissen bei den beiden in Frage stehenden Stellen die Anforderungsmerkmale für eine Bewertung im „gehobenen Angestelltenbereich“ noch nicht im tariflich ausreichenden Maß erfüllt sind.

## Unsere Stellungnahme im einzelnen:

Die Angelegenheit wirft Fragen auf, deren schlüssige Beantwortung nicht einfach ist. Das liegt zum einen in den Schwierigkeiten begründet, die die Bestimmung und Abgrenzung der „**Arbeitsvorgänge**“ - als Elemente der tariflichen Bewertung - sowohl den Verwaltungen und den betreffenden Angestellten (denen im Streitfall die Darlegungs- und Beweislast obliegt) als auch den Arbeitsgerichten bereiten. Zum anderen ergeben sich Probleme aus der **uneinheitlichen Auslegung** der tariflichen Begriffe im Grenzbereich zwischen den Vergütungsgruppen des „mittleren“ und des „gehobenen Angestelltendienstes“; aus den vorliegenden Urteilen zur Eingruppierung von Sozialhilfesachbearbeitern wird dies augenscheinlich.

### 1. Rechtskräftige Urteile zur Eingruppierung von Sozialhilfesachbearbeitern seit der Neufassung der Fallgruppen 1 im Jahr 1975

1.1 **ArbG Würzburg** vom 19.04.1978 Nr. 5 Ca 912/77 A und **LAG Nürnberg** vom 24.01.1979 Az. 3 Sa 58/78:

VergGr. V b 1 b/IV b 1 b bejaht, d.h.

- „**gründliche, umfassende Fachkenntnisse**“ (der Breite und Tiefe nach) und
- mindestens zu einem Drittel „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“

für einen „Einheitssachbearbeiter“ in der sogenannten Offenen Sozialhilfe.

1.2 **LAG München** vom 15.01.1981 Nr. 3 Sa 692/77:

**VergGr. V b 1 a** bejaht („gründliche, umfassende Fachkenntnisse“),

dagegen

**VergGr. IV b** („besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“) verneint

bei Bearbeitung von Sozialhilfefällen.

1.3 **LAG Hamm** vom 16.12.1982 Nr. 4 Sa 998/82:

**VergGr. V b 1 a und IV b** verneint

bei Sozialhilfesachbearbeiter, zuständig für Buchstabenreihe.

**1.4 ArbG Saarbrücken** vom 12.05.1989 Nr. 1 Ca 147/88:

**VergGr. V c 1 b/V b 1 c** bejaht („gehobenes Niveau des mittleren Angestelltendienstes“),  
dagegen

**VergGr. V b 1 a und IV b** verneint

bei Sachbearbeiter für HLU und HbL außerhalb von Einrichtungen sowie in Einrichtungen.

**1.5 LAG Hamm** vom 20.11.1992 Nr. 18 Sa 424/92:

**V b 1 a** bejaht („gründliche, umfassende Fachkenntnisse“), im Gegensatz zu Ziff. 1.3,

bei anderer Aufgabenverteilung als „reiner Buchstabenaufteilung“ (z.B. Sachbearbeiter/Mitarbeiter) oder wenn „Buchstabensachbearbeiter“ auch für gerichtliche Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen zuständig ist.

**1.6 LAG Hamm** vom 20.05.1994 Nr. 18 Sa 985/93:

**VergGr. IV b** („besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“) verneint

bei einem Sachbearbeiter - von insgesamt vier - im Sachgebiet HLU, unter Leitung eines Sachgebietsleiters, der wiederum dem Amtsleiter unterstellt ist.

**1.7 LAG Niedersachsen** vom 08.07.1994 Nr. 15 Sa 1557/93 E und vom 08.03.1995 Nr. 4 Sa 2370/94 E:

**VergGr. V b 1 a** verneint (wegen fehlender Steigerung der „Tiefe“ nach, während die Steigerung der Breite nach unterstellt wurde) und zugleich

**VergGr. IV b** („besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“) verneint

bei Sachbearbeitern im Sachgebiet „Allgemeine Sozialhilfe“ in einem „Buchstabendezer-nat“.

## **2. Frühere Stellungnahme zur Eingruppierung von Sachbearbeitern in der Sozialhilfeverwaltung**

In unserem **Geschäftsbericht 1983** S. 63 ff. haben wir uns zu diesem Thema geäußert, nachdem wir die bei einem Landkreis erstellten Arbeitsaufzeichnungen eines Sachbearbeiters für Hilfen außerhalb von Einrichtungen (als „Einheitssachbearbeiter“ bezeichnet) im Beisein des betroffenen Angestellten, seines unmittelbaren Vorgesetzten und des Personalratsvorsitzenden mit folgendem Ergebnis ausgewertet hatten:

- a) „Vielseitige Fachkenntnisse“ und „selbständige Leistungen“ (im Sinne eigenständiger, nicht leichter geistiger Arbeit) zu mehr als der Hälfte der Arbeitszeit unstrittig.
- b) „Umfassende Fachkenntnisse“ in der tariflich verlangten Steigerung
  - der Breite nach bejaht, jedoch
  - der Tiefe nach verneint (bei mindestens der Hälfte der Arbeitsvorgänge, zeitlich gesehen; § 22 Abs. 2 UAbs. 2 Satz 1 BAT).

Dem Sachbearbeiter waren die Schreibearbeiten und bestimmte Nebenarbeiten abgenommen, nicht jedoch auch leichte sachbearbeitende Tätigkeiten/Fälle.

Das Ergebnis der damaligen Auswertung der Arbeitsaufzeichnungen ließ den Schluß zu, daß die eine gesteigerte **Vertiefung** - im Sinne der VergGr. V b 1 a - voraussetzenden Arbeitsvorgänge das zeitliche Hälftemaß jedenfalls dann übersteigen, wenn die „Einheitssachbearbeiter“ (bei entsprechend höherer Fallzahl) durch Zuarbeiter von Arbeitsvorgängen bzw. Bearbeitungsfällen mit geringeren Anforderungen entlastet werden; bei einer solchen internen Arbeitsverteilung sahen wir die tariflichen Anforderungen der VergGr. V b 1 a als erfüllt an. Daneben stellte sich noch die Frage, ob bzw. in welchem zeitlichen Maß eine „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“ vorliegt.

### 3. Tarifauslegung/Tarifanwendung bei Berücksichtigung von Tarifaufbau und Vergütungssystematik; Bestimmung und Abgrenzung der „Arbeitsvorgänge“

#### 3.1 Tarifliche Anforderungen

Wie sich für uns der Inhalt der einschlägigen **tariflichen Begriffe** (sog. unbestimmte Rechtsbegriffe) und der **tarifliche Aufbau** darstellen, haben wir in unserem Geschäftsbericht 1995 S. 58 ff. aufgezeigt.

**3.1.1** Bei der **VergGr. V b Fallgr. 1 a** als der Basisgruppe des „gehobenen Angestelltenbereichs“ ist danach - unter Berücksichtigung der im kommunalen Bereich geltenden Ausbildungs- und Prüfungspflicht (Angestellten-Fachprüfung II) - nicht nur von einer beträchtlichen quantitativen Steigerung der einzusetzenden Fachkenntnisse, also der **Breite** nach (lt. BAG „ein nach dem Umfang der Kenntnisse breites, bedeutendes Wissen“), sondern auch von einer erheblichen qualitativen Steigerung, d.h. von einer erheblichen Steigerung hinsichtlich der **Tiefe** des benötigten Wissens auszugehen (vgl. BAG, Urteil vom 08.11.1967, AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT). Verlangt ist eine größere Vertiefung dahingehend, daß etwa im Einzelfall Urteile etc. hinzugezogen werden müssen oder daß die Kenntnisse im Zusammenhang mit der Rechtsnormanwendung bzw. mit Auslegungsfragen oder mit Ermessensausübung in einer eingehenden, vertieften Weise benötigt werden (LAG Niedersachsen, Urteil vom 16.03.1971 - 6 (5) Sa 332/70). Als vertiefte Kenntnisse werden vom BAG beispielsweise solche betrachtet, die etwa durch Überlegungen im Rahmen einer kontroversen Literatur und Rechtsprechung gekennzeichnet sind (Urteil vom 24.08.1983, AP Nr. 79 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Das LAG Frankfurt a.M. hat vertiefte Fachkenntnisse darin gesehen, daß über die nähere Kenntnis der anzuwendenden Bestimmungen hinaus rechtliche Zusammenhänge erkannt oder wichtige gerichtliche Entscheidungen nicht nur übernommen, sondern in eigener Gedankenarbeit

analysiert und verarbeitet werden müssen; ein Fachwissen, das sich auf die Grundtatbestände und deren Zusammenhänge beschränkt, reiche für stärker analysierende, zur Entscheidung von Zweifelsfällen bzw. -fragen notwendige Denkvorgänge, wie sie für die VergGr. V b (Fallgr. 1 a) typisch sind, nicht aus (Urteil vom 31.01.1985 - 9 Sa 458/84).

Da im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände für die Eingruppierung in die VergGr. V b Fallgr. 1 a die Ausbildung für den „gehobenen Angestellten-dienst“ (Fachprüfung II) gefordert ist und sich aus dem Bewertungsvergleich der Vergütungsgruppen V b (1 a/1 b) und höher ergibt, daß deren Tätigkeitsmerkmale dem Niveau der Fachhochschulausbildung entsprechen, ist bei der „Grund- bzw. Normaltätigkeit“ des „gehobenen Angestelltenbereichs“ von einer entsprechend gewichtigen Schwierigkeit auszugehen, die mit der „nicht leichten“ geistigen Arbeit in den darunterliegenden Vergütungsgruppen nicht mehr identisch ist. Insoweit sind höhere Anforderungen an die Erfüllung des Begriffs der „gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse“ zu stellen, als dies vielfach in der Praxis gesehen wird. Vor allem ist es nicht mit dem Hinweis getan, daß „selbständige Leistungen“ erbracht werden, wenn dabei lediglich eine Qualität zugrunde liegt, die schon in VergGr. V c 1 b bei den - mindestens die Hälfte der Arbeitszeit ausfüllenden - Arbeitsvorgängen gefordert wird. Vorausgesetzt ist in VergGr. V b 1 a - auch im Umkehrschluß zur „besonders schwierigen“ Tätigkeit der VergGr. IV a - eine „**schwierige**“ Tätigkeit, die in den zu bearbeitenden „Arbeitsvorgängen“ enthalten sein muß.

In dem oben unter Ziff. 1.1 angegebenen Urteil des **LAG Nürnberg** ist u.a. ausgeführt, daß das **Arbeitsgericht Würzburg** zutreffend - im Anschluß an das Urteil des BAG vom 05.09.1973, AP Nr. 72 zu §§ 22, 23 BAT - aus Umfang bzw. Breite des für die Tätigkeit des Angestellten geforderten Fachwissens auch auf seine Vertiefung geschlossen habe, weil regelmäßig nur die Breite der notwendigen Fachkenntnisse eine sach- und tarifgerechte Prüfung ihrer Tiefe ermögliche. Crisolli hat in seiner Anmerkung zu dem genannten BAG-Urteil, auch unter Hinweis auf Spiertz (in Anmerkung 1 a zu AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT), einem solchen Rückschluß widersprochen. Es leuchte nicht ein, wieso jemand, der Fachkenntnisse auf mehr Gebieten besitze als ein anderer, allein schon deshalb auf diesen Gebieten auch bessere (vertiefte) Fachkenntnisse habe als dieser; vielfach sei gerade das Gegenteil der Fall.

Die Ausführungen des **Arbeitsgerichts Würzburg**, denen sich das **LAG** damals angeschlossen hat, lassen auf S. 34 des Urteils ein offensichtliches Mißverständnis erkennen. Zwar verändert sich durch die Entlastung eines Sachbearbeiters von „Routinearbeiten“ der „reine Auffindungs- und Entscheidungsvorgang“ **qualitativ** sicherlich nicht, wohl aber ändert sich der Zeitanteil (Umfang) für schwierige, vertieftes Wissen voraussetzende Arbeitsvorgänge an der Gesamtarbeitszeit, wenn der Entlastung von unterwertiger Arbeit eine entsprechende Zuweisung anspruchsvollerer Tätigkeit (Fälle) gegenübersteht. Entgegen der Auffassung des Gerichts kann von einem „Auseinanderreißen“ einheitlicher Arbeitsvorgänge (hier die Bearbeitung eines Sozialhilfefalles) in den Teil „Entscheidungsfindung“ und den Teil „Zusammenhangsarbeiten“ und deren getrennte bewertungsmäßige Beurteilung keine Rede sein.

**3.1.2** Zum Heraushebungsmerkmal „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“ in **VergGr. V b 1 b/IV b 1 b** (mindestens zu einem Drittel) und **VergGr. IV b 1 a** (mindestens zur Hälfte) ist generell auf folgendes hinzuweisen:

Bereits bei der Eingruppierung in VergGr. V b Fallgr. 1 a ist in der Regel Verantwortung zu tragen. Nicht jede Dienstkraft, die Verantwortung trägt, übt indes schon eine „**besonders**“ verantwortungsvolle Tätigkeit aus. Dieses Merkmal ist vielmehr erst dann erfüllt,

wenn sich die Tätigkeit von der Summe der Erfordernisse der VergGr. V b Fallgr. 1 a durch das Maß der geforderten Verantwortung in gewichtiger, beträchtlicher Weise abhebt (**BAG**, Urteil vom 19.03.1986, AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975, und Urteil vom 18.05.1994 - 4 AZR 412/93).

Nach dem vorgenannten Urteil des BAG vom 19.03.1986 (mit Hinweis auf das Urteil vom 29.01.1986, AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975) ist unter „**Verantwortung**“ die Verpflichtung zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, daß in dem übertragenen Bereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Dabei kann sich je nach Lage des Einzelfalles die Verantwortung insbesondere auf andere Mitarbeiter oder dritte Personen (und deren Lebensverhältnisse), Sachen, Arbeitsabläufe, zu gewinnende fachliche Ergebnisse oder auf den Einsatz technischer Hilfsmittel beziehen.

Für das Vorliegen der tariflich geforderten besonderen Verantwortung kann der Umstand sprechen, daß die Tätigkeit der betreffenden Dienstkraft keiner weiteren oder nur einer lockeren Kontrolle oder Überprüfung unterliegt. Die Unterschriftsbefugnis kann insoweit Indizwirkung haben, muß für sich allein aber noch nicht entscheidend sein. Eine entsprechend große Mitverantwortung bzw. innerbehördliche Verantwortung kann gegebenenfalls ausreichen (BAG, Urteil vom 14.12.1977, AP Nr. 99 zu §§ 22, 23 BAT).

Das **Maß** der Verantwortung (Grad der Verantwortung bzw. deren Gewicht) zeigt sich insbesondere in den materiellen und/oder ideellen Folgen möglicher Fehler bzw. eines etwaigen Fehlverhaltens bei der Aufgabenwahrnehmung.

Eine besondere Verantwortung kann sich nicht nur aus den Folgen des Versagens, für die der Angestellte selbst einzustehen hat, sondern auch aus positiven Auswirkungen der Tätigkeit ergeben (**LAG Hamm**, Urteil vom 25.05.1990 - 18 (4) Sa 798/89).

Aus der für die Tätigkeit vorausgesetzten Breite und Tiefe des Fachwissens können für sich allein noch keine Schlüsse auf das Maß der Verantwortung gezogen werden (BAG, Urteil vom 09.12.1970, AP Nr. 35 zu §§ 22, 23 BAT); es handelt sich bei dem Begriff der Verantwortung um eine aufgabenbezogene Anforderung, die auf die Auswirkungen (und den Umfang) der Tätigkeit gerichtet ist und weniger auf die Art des Handelns (**BAG**, Urteil vom 25.10.1995 - 4 AZR 531/94).

Die finanzielle Tragweite bzw. Auswirkung der einzelnen Arbeitsvorgänge kann bei entsprechender Größenordnung für eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit sprechen. Sind insoweit die einzelnen Arbeitsvorgänge nicht von besonderer Verantwortlichkeit geprägt, kann auch deren Addition bzw. Summierung die gesteigerte Verantwortlichkeit regelmäßig nicht begründen.

Eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit wird nach Auffassung des **LAG Rheinland-Pfalz** in der Tätigkeit der Leiter von Arbeitsgruppen liegen, die tarifgerecht mit Sachbearbeitern der VergGr. V b besetzt sind, ferner bei Sachbearbeitern, die - fachlich schwierige - Entscheidungen von großer finanzieller Tragweite zu treffen oder entsprechende Vorlagen auszuarbeiten haben (Urteil vom 17.06.1993 - 7 Sa 222/93).

Im gleichen Sinne hat sich das **LAG Niedersachsen** im Urteil vom 08.03.1995 (s. Ziff. 1.7) geäußert und dabei die „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“ im Sozialamt verneint, „wenn es sich schlicht um Sachbearbeitung in einem Buchstabendezernat“ handelt.

### 3.2 Arbeitsvorgänge als Elemente der tariflichen Bewertung

Zum Begriff, zur Abgrenzung und zur Erfassung des „**Arbeitsvorgangs**“ verweisen wir vorab auf die Ausführungen in unserem Geschäftsbericht 1981 S. 69 ff.

**3.2.1** Nach der verbindlichen tarifvertraglichen Definition in Protokollerklärung Nr. 1 zu § 22 Abs. 2 BAT und der Rechtsprechung des BAG ist unter „Arbeitsvorgang“ eine **Arbeitseinheit** zu verstehen, die die Zusammenhangersarbeiten einschließt und

- bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbar ist,
- zu einem bestimmten **Arbeitsergebnis** führt sowie
- rechtlich selbständig zu bewerten ist.

Dabei ist es zwar rechtlich möglich, daß die Aufgabenstellung eines Angestellten nur **einen** Arbeitsvorgang bildet (Fälle der sogenannten Funktionsbewertung, d.h. wenn in speziellen Fallgruppen - wie z.B. für Kassenleiter - von den Tarifpartnern eine Funktion insgesamt bewertet wurde, oder bei ihrer Natur nach großen Arbeitsvorgängen, wie z.B. Planung und Überwachung einer Baumaßnahme), wenn die betreffende Aufgabe nicht weiter aufteilbar ist (ohne sie in einzelne Teilphasen bzw. Arbeitsschritte zu zerlegen) und nur eine einheitliche rechtliche Bewertung in Betracht kommt. **Tatsächlich trennbare** Tätigkeiten mit **unterschiedlicher Wertigkeit** können jedoch - weil eigenständige Arbeitseinheiten - nicht zu **einem** Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden (ständige Rechtsprechung des BAG).

In den in der genannten Protokollerklärung Nr. 1 aufgeführten Beispielen für (eigenständige) Arbeitsvorgänge sind u.a. die „Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld“ (Mietzuschuß, Lastenzuschuß) und die „Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz“ genannt. Da das **Arbeitsergebnis** maßgebliches Abgrenzungskriterium ist, ist eine Antragsbearbeitung auf Sozialhilfe, mit der gleichzeitig mehrere - verschiedene - Leistungen gewährt werden, lediglich ein einheitlich zu sehender Leistungsfall im Sinne des letztgenannten Tarifbeispiels. Erfüllt eine Antragsbearbeitung im Vergleich zu einer anderen Antragsbearbeitung nicht die gleiche, sondern eine höhere oder niedrigere tarifliche Anforderung, so spricht dies nach der Rechtsprechung des BAG jeweils für einen eigenen Arbeitsvorgang. Danach darf ein Arbeitsvorgang (hier Antragsbearbeitung) mit einer bestimmten Wertigkeit mit anderen Arbeitsvorgängen (Antragsbearbeitungen) **gleicher** Wertigkeit „in einen Topf“ geworfen, d.h. wie ein einziger (großer) Arbeitsvorgang behandelt bzw. bewertet werden; nicht jedoch dürfen Antragsfälle mit **unterschiedlicher** Wertigkeit zu einem (großen) Arbeitsvorgang vereinigt werden. Letzteres liefe darauf hinaus, daß ein eigenständiger Fall (Antragsbearbeitung mit Bescheiderteilung) einfacherer Art in einem eigenständigen Fall der schwierigen Art aufginge und somit nicht anders behandelt würde wie unterwertige Zusammenhangersarbeiten oder wie unterwertige Arbeitsschritte eines „schwierigen Arbeitsvorgangs“.

**Zusammenhangersarbeiten** sind nach der Arbeitsrechtsprechung Tätigkeiten, die bei der tariflichen Bewertung aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten höherwertigen Aufgaben von diesen nicht abgetrennt werden dürfen, sondern mit der gleichen Wertigkeit zu berücksichtigen sind. Sofern solche Zusammenhangersarbeiten zu einem

Arbeitsvorgang gehören (z.B. Antrag auf Vollständigkeit prüfen, fehlende Unterlagen anfordern, Akte/Karteikarte anlegen), können sie nicht als eigene Arbeitsvorgänge behandelt werden und deshalb auch die Wertigkeit des betreffenden Arbeitsvorgangs nicht negativ beeinflussen.

Jeder als (eigenständiger) Arbeitsvorgang erkannte Bewertungsfall ist für sich - gegebenenfalls zusammen mit gleichen Fällen - auf das Vorliegen der tariflichen Anforderungen (Basis- oder Heraushebungsmerkmale) hin zu überprüfen. Die für Arbeitsvorgänge, die derselben Vergütungsgruppe zuzuordnen sind, aufzuwendenden Zeiten sind zusammenzurechnen. Die sich ergebenden Zeiteile bestimmen schließlich das Bewertungsergebnis.

**3.2.2** In der unter Ziff. 1.6 genannten Entscheidung hat das **LAG Hamm** „die Bearbeitung des einzelnen Sozialhilfsvorgangs“ als selbständigen Arbeitsvorgang angesehen. Jede Antragsbearbeitung führe zu einem bestimmten, nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbaren Arbeitsergebnis. Dementsprechend hat das Gericht die Zusammenfassung zu zwei Arbeitsvorgängen („Entgegennahme, Prüfung und unterschriftsreife Bearbeitung von **Anträgen** auf laufende Hilfe zum Lebensunterhalt“ einerseits und „Entgegennahme, Prüfung, Bearbeitung und Unterzeichnung von **Änderungen** laufender Hilfe zum Lebensunterhalt und Hilfe in besonderen Lebenslagen“ andererseits) durch den Kläger nicht beanstandet. Das Gericht hat nicht dahingehend unterschieden, bei welchen Arbeitsvorgängen

- „selbständige Leistungen“ (eigene, nicht leichte geistige Arbeit im Sinne von V c 1 b/V b 1 c) zu erbringen sind

und bei welchen Arbeitsvorgängen

- „vertiefte“ Kenntnisse (im Sinne von V b 1 a) benötigt werden,

da der Rechtsstreit nur um die Frage geführt wurde, ob eine „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“ der VergGr. IV b vorliegt. Da das LAG eine über die VergGr. V b hinausgehende Verantwortung generell in Abrede stellte, kam es auch hinsichtlich der „besonders verantwortungsvollen Tätigkeit“ nicht mehr zu einer getrennten Einzelfallprüfung.

Das **LAG Niedersachsen** hat in seinem Urteil vom 08.03.1995 (s. oben Ziff. 1.7) allgemein als Arbeitsvorgänge die „Bearbeitung von Sozialhilfeanträgen“ angesprochen. „Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ und „selbständige Leistungen“ wurden - ohne Einschränkung - bejaht, auch die Steigerung der Breite nach, nicht jedoch die Steigerung der Tiefe nach, weil nicht durch konkrete Tatsachen schlüssig vorgetragen, was anhand der einzelnen bzw. von einzelnen Fällen hätte geschehen müssen. Schließlich habe die Klägerin auch nicht hinreichend schlüssig dargelegt, daß ihre Entscheidungen in der allgemeinen Leistungsbearbeitung den Heraushebungstatbestand der „besonders verantwortungsvollen Tätigkeit“ erfüllen. Der Hinweis, daß diese nur einer lockeren Kontrolle unterlägen, reiche nicht dafür aus, eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung aus den Anforderungen der VergGr. V b 1 a zu begründen; er sei lediglich ein Indiz, bedürfe also z.B. einer erläuternden Darstellung, bei welchen Fällen (Arbeitsvorgängen) eine Kontrolle überhaupt stattfinde.

Detaillierter hat das **Arbeitsgericht Saarbrücken** (s. oben Ziff. 1.4) die Frage der „Arbeitsvorgänge“ - und zum Teil auch deren Bewertung - angesprochen. Nach Auffassung dieses Gerichts, das die Klage auf Vergütung nach VergGr. IV b abgewiesen hat, muß im Rahmen der „horizontalen“ Aufgliederung unterschieden werden zwischen Erlaß von

Erstbewilligungsbescheiden, Erlaß von Folgebewilligungsbescheiden, Widerspruchsbearbeitung, Bearbeitung von Überleitungen usw. Sodann müsse noch „vertikal“ aufgegliedert werden; erst dadurch entstünden die der tariflichen Bewertung zugrundeliegenden Bewertungseinheiten. Das Gericht sah bei der großen Masse der Arbeitsvorgänge das „Niveau gehobener Sachbearbeitung des mittleren Dienstes“, das „im Erfordernis gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse und darauf basierender selbständiger Leistungen seine Umschreibung findet“, nicht als überschritten und das „Anforderungsprofil gründlicher, umfassender Fachkenntnisse“ (Steigerung der Breite **und** Tiefe nach), das vom Qualifikationszuschnitt eines Diplom-Verwaltungswirts geprägt werde, nicht als erfüllt an.

**3.2.3** Die Personalvertretung hat zu der Frage, ob bei der Bewertung nur von einem (großen) Arbeitsvorgang oder von mehreren Arbeitsvorgängen auszugehen ist, u.a. auf das Urteil des BAG vom 09.07.1997 - 4 AZR 177/96 - hingewiesen, wonach die Tätigkeiten eines technischen Angestellten im Bauamt einer Stadt wegen des engen inneren Zusammenhangs der Einzelaufgaben, unabhängig von der Wertigkeit, einen Arbeitsvorgang im Tarifsinne bilden. Diese Auffassung steht mit dem Tarifbeispiel in der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 22 Abs. 2 BAT („Bau einer Brücke“ als ein Arbeitsvorgang) durchaus in Einklang. Die einzelnen Teilleistungen, die der betreffende Angestellte nach dem Leistungsbild der HOAI im Bereich Planung und Baudurchführung - von der Grundlagenermittlung bis hin zur Abrechnung und Dokumentation der Baumaßnahme - selbst nacheinander erbringt, können nicht in einzelne Arbeitsvorgänge aufgeteilt und getrennt bewertet werden. Insoweit liegt in der Tat nur ein (großer) Arbeitsvorgang vor, dessen höchste Anforderungen für die Bewertung der gesamten Zeit des Arbeitsvorgangs „Bau einer Brücke“ maßgebend sind. Daran anschließende Brückenbaumaßnahmen, die vom Angestellten in gleicher Weise abgewickelt werden, sind ebenso jeweils insgesamt, ohne Zerlegung in die einzelnen Teilleistungen, zu bewerten, wobei jedoch Maßnahmen (d.h. einzelne Brückenbauwerke), die niedrigere oder höhere Anforderungen stellen, in Anwendung der Tätigkeitsmerkmale auch niedriger oder höher zu bewerten sind. Daraus folgt, daß es zwar den Arbeitsvorgang „Bau einer Brücke“, nicht jedoch einen Arbeitsvorgang „Bau von Brücken“ geben kann, wenn die einzelnen Brückenbauwerke - im Vergleich - aufgrund ihrer Art und der technischen Anforderungen so unterschiedlich sind, daß sie nicht jeweils unter die Tätigkeitsmerkmale der gleichen Vergütungsgruppe fallen.

**3.2.4** Die „unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs“ oder die „Bearbeitung eines Antrags (auf eine bestimmte Sozial- oder sonstige Leistung)“ durch ein und dieselbe Person darf ebenfalls nicht in die einzelnen „Teilleistungen“ (wie Entgegennahme und Überprüfung des Antrags auf Vollständigkeit, Prüfung der örtlichen und sachlichen Zuständigkeit, Ermittlung des Bedarfs/Mehrbedarfs/Sonderbedarfs, Prüfung des Nachrangs usw.) aufgespalten und entsprechend den unterschiedlichen Anforderungen der einzelnen Arbeitsschritte und Zusammenhangsarbeiten innerhalb des Arbeitsvorgangs getrennt bewertet werden. Andererseits kann eine Antragsbearbeitung einer bestimmten Wertigkeit nicht etwa zusammen mit einer Antragsbearbeitung anderer - höherer oder niedrigerer - Wertigkeit einen „großen“ Arbeitsvorgang bilden. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG können tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit unterschiedlicher Wertigkeit eben nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden. Tatsächlich trennbar ist die jeweilige Antragsbearbeitung, die unabhängig vom nächsten Antrag abgewickelt wird. Antragsbearbeitung ist in diesem Fall gleichzusetzen mit Bearbeitungsfall oder mit Maßnahme, wobei es im Prinzip auf Größe und Bearbeitungsdauer des Arbeitsvorgangs (vom Beginn bis zum Ende, einschließlich Zusammenhangsarbeiten) nicht entscheidend ankommt.

**3.2.5** Daß die Feststellung der Zeitanteile für Arbeitsvorgänge (bzw. für Gruppen von Arbeitsvorgängen vergleichbarer Wertigkeit) in der Praxis nicht einfach ist (auch wenn dies methodisch, wie bei Organisationsuntersuchungen, oder durch qualifizierte Schätzung geschieht), insbesondere wenn für Arbeitsvorgänge keine statistischen Zahlen zur Verfügung stehen, und daß der Arbeitsaufwand beträchtlich sein kann, ist eine gesonderte Frage und verringert die Darlegungs- und Beweislast des Angestellten im Eingruppierungsprozeß nicht (vgl. BAG, Urteil vom 18.05.1994, AP Nr. 5 zu §§ 22, 23 BAT Datenverarbeitung).

**3.2.6** Vom Arbeitsvorgang „Antragsbearbeitung“ darf aufgrund des Aufspaltungsverbots das „Beratungsgespräch“, das in diesem Antragsfall geführt wird, zeitlich und bewertungsmäßig nicht abgetrennt werden. Andererseits kann ein Beratungsgespräch, das nicht zu einem Bescheid geführt hat, einem (anderen) Arbeitsvorgang „Antragsbearbeitung“ nicht zugerechnet werden; insoweit liegt ein eigener Arbeitsvorgang (bei unterschiedlicher Wertigkeit kann es - wie unter Ziff. 3.2.1 ausgeführt - mehr als einer sein) vor. Dieser Standpunkt wird z.B. durch das rechtskräftige Urteil des LAG Hamm vom 20.11.1992 - 18 Sa 424/92 - gestützt; in den Entscheidungsgründen hat das Gericht bei einem hauptsächlich für die Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen eingesetzten Angestellten im Sozialamt das Führen von allgemeinen Beratungsgesprächen als eigenen „Arbeitsvorgang“ gewertet.

**3.2.7** In der Verwaltungspraxis und in der Arbeitsrechtsprechung ist immer wieder eine Neigung zur einer weitgehend pauschalen Betrachtung erkennbar, die nicht in Einklang mit den tariflichen Vorgaben in § 22 BAT n.F. und der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 22 Abs. 2 steht (Arbeitsvorgänge - und nicht Aufgabenbereiche oder Aufgabenteilebereiche - als Elemente der tariflichen Bewertung) und tendenziell zu Lasten des Arbeitgebers geht. Eine zu pauschale, mehr am Arbeitsziel als an den Arbeitsergebnissen orientierte Verfahrensweise entspricht einer tarifgerechten Bewertung jedenfalls dann nicht, wenn vom Stelleninhaber Tätigkeiten unterschiedlicher Schwierigkeits- und Verantwortungsgrade zu erledigen sind, die wegen der unzulässigen Bildung (zu) großer Arbeitsvorgänge den tariflichen Differenzierungen (z.B. Drittel- oder Hälftemaß) nicht mehr zugänglich sind.

Nach unserer Auffassung müssen bei den beiden in Frage stehenden Sachbearbeiterstellen in der allgemeinen - sog. Offenen - Sozialhilfe folgende Tätigkeiten bzw. Bearbeitungsfälle - weil voneinander abgrenzbar und bewertbar - unterschieden werden:

- 1) Beratung ohne nachfolgende Hilfestellung
- 2) Bearbeitungsfall Sozialhilfe HLU und/oder HbL mit
  - Antrag entgegennehmen und auf Vollständigkeit prüfen
  - Gespräch führen, wenn Hilfebedürftiger vorstellig wird
  - vorrangige Ansprüche klären
  - Rechtslage einschließlich sachlicher/örtlicher Zuständigkeit prüfen
  - Kosten der Unterkunft ermitteln
  - Grunddaten im automatisierten Verfahren eingeben
  - Sozialleistung berechnen (ggf. einschließlich einmaliger Beihilfe)
  - ggf. pauschaliertes Wohngeld festsetzen
  - Leistungskartei anlegen (soweit manuelle Fallbearbeitung)
  - Bewilligungsbescheid/Ablehnungsbescheid fertigen

- Bescheid unterzeichnen (soweit manuelle Fallbearbeitung)
  - Auszahlungsanordnung erstellen
  - statistische Daten festhalten
- (Bearbeitungsfall damit abgeschlossen = Arbeitsergebnis)
- 3) Bearbeitungsfall wie 2), jedoch einschließlich
    - Kostenerstattung gegenüber einem anderen Sozialhilfeträger
    - Erstattungsanspruch gegenüber einem vorrangigen Leistungsträger
    - Überleitungsanspruch

prüfen/geltend machen
  - 4) befristet gewährte Hilfe weiterbewilligen ohne zusätzliche Prüfung/Geltendmachung von Erstattungs- oder Ersatzansprüchen
  - 5) befristet gewährte Hilfe weiterbewilligen einschließlich Prüfung/Geltendmachung von Erstattungs- oder Ersatzansprüchen
  - 6) einmalige Beihilfe (wenn nicht im Rahmen laufender HLU) bewilligen/ablehnen
  - 7) Widerspruchsverfahren (soweit Sachbearbeiter damit befaßt)
  - 8) Klageverfahren (soweit Sachbearbeiter damit befaßt)
  - 9) laufende Leistung neu festsetzen bei Änderung
    - des Einkommens und/oder
    - der Bedarfsgemeinschaft bei HLU,
    - des Mehrbedarfs,
    - der Unterkunftskosten,
    - der Einkommensgrenze bei HbL,
    - der Regelsätze
  - 10) Rückforderung geltend machen
  - 11) Kostenerstattungsanspruch eines anderen Sozialhilfeträgers bearbeiten
  - 12) Kostenersatz prüfen/geltend machen
  - 13) Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung laufender Hilfe periodisch überprüfen
  - 14) Amtshilfeersuchen bearbeiten
  - 15) Bearbeitungsfall Hilfe zur Arbeit bei laufenden HLU-Fällen (Mehraufwandsentschädigung gewähren)
  - 16) Bearbeitungsfall Hilfe zur Arbeit mit Arbeitsvertrag (unter Wegfall der bisherigen Leistung oder ab Einsetzen der Sozialhilfe)

17) Organisation von Hilfe zur Arbeit

18) Anfragen über Entwicklung der Hilfe zur Arbeit beantworten/Berichte erstellen

Die Tätigkeiten bzw. Bearbeitungsfälle Nr. 1) bis 18) einschließlich der jeweiligen Zusammenhangsarbeiten können nur insoweit zeitlich gemeinsam wie ein (großer) Arbeitsvorgang betrachtet und behandelt werden, als sie bei Anwendung der tariflichen Anforderungsmerkmale in die **gleiche Wertigkeitsebene** fallen. Nach dem Grad der **Schwierigkeit** sind jedoch zu unterscheiden Arbeitsvorgänge im Sinne

- **leichter** geistiger Arbeit (mehr schematische, gleichförmige Abwicklung),
- selbständiger **nicht leichter** geistiger Arbeit (sogenannte „selbständige Leistungen“),
- **schwieriger** Tätigkeit (= der Tiefe nach gesteigerter Einsatz der Fachkenntnisse),
- **besonders schwieriger** Tätigkeit

(vgl. S. 59 ff. unseres Geschäftsberichts 1995 und obige Ziff. 3.1.1).

Fällt nach diesen tariflichen Kriterien eine Tätigkeit bzw. ein Bearbeitungsfall nach Nr. 1) bis 18) für sich gesehen in unterschiedlicher Wertigkeit an, liegt insoweit mehr als nur ein „Arbeitsvorgang“ vor. So kann z.B. der Bearbeitungsfall 16) - aufgrund personenbedingter oder arbeitsmarktpolitischer Umstände - in sehr unterschiedlicher Qualität anfallen; ist dies der Fall, verbietet sich eine Zusammenfassung, die zur Folge hätte, daß die anspruchsvolleren Fälle die Wertigkeit der für die gesamten Fälle aufzuwendenden Zeit bestimmen würden (s. Ziff. 3.2.1).

#### 4. Tarifliche Bewertung

Unter Berücksichtigung der gestellten Anforderungen in bezug auf

- die „selbständigen Leistungen“ in VergGr. V c 1 b bzw. V b 1 c nach dreijähriger Bewährung (s. S. 59/60 unseres Geschäftsberichts 1995),
- die erhebliche Steigerung in der „Tiefe“ der einzusetzenden Kenntnisse in VergGr. V b 1 a, jeweils bei mindestens der Hälfte der Gesamtarbeitszeit (s. Ziff. 3.1.1), sowie
- das Heraushebungsmerkmal „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“
  - in VergGr. V b 1 b (bzw. IV b 1 b nach vierjähriger Bewährung), bei mindestens einem Drittel der Arbeitszeit,
  - in VergGr. IV b 1 a, bei mindestens der Hälfte der Arbeitszeit,

müssen die sich aus Ziff. 3.2.7 ergebenden Arbeitsvorgänge zeitlich gewichtet werden. Eine definitive Aussage über die zutreffende tarifliche Eingruppierung ist erst möglich, wenn die Arbeitsvorgänge bzw. Gruppen von Arbeitsvorgängen unter Berücksichtigung

der aufgezeigten Wertigkeitsabstufung - anhand von Fallzahlen und von Arbeitsaufzeichnungen, die ein für die auf Dauer auszuübende Tätigkeit repräsentatives Bild ergeben, oder unter Umständen auch im Wege sorgfältiger, qualifizierter Schätzung (s. Ziff. 3.2.5) - nach Anzahl und Zeitaufwand bekannt sind.

Wie sich aus den Ziffern 1.1 bis 1.7 ergibt, ist auch dann, wenn die Arbeitsvorgänge im Sinne der tariflichen Vorgaben (s. Ziff. 3.2.1) arbeitsergebnis- und bewertungsorientiert abgegrenzt und zeitlich gewichtet sind, eine abschließende Bewertung dadurch erschwert, daß es derzeit eine gefestigte Rechtsprechung nicht gibt; eine höchstrichterliche Entscheidung, aus der auch allgemeine Folgerungen gezogen werden könnten, liegt - soweit ersichtlich - noch nicht vor.

Die beiden in Frage stehenden Sachbearbeiter haben in ihrem Zuständigkeitsbereich (Buchstabenreihe) grundsätzlich auch die geringerwertigen Tätigkeiten mitzuerledigen (keine Entlastung insoweit durch „Zuarbeiter“). Von der Festsetzung von Unterhaltsansprüchen sind die Sachbearbeiter aufgrund der Konzentration auf einen „Spezialsachbearbeiter“ entlastet. Bei „besonders schwierigen“ Arbeitsvorgängen wird arbeitgeberseitig die Einschaltung des unmittelbaren Vorgesetzten vorausgesetzt. Bei den „schwierigen“ Fällen (mit vertieftem Einsatz der Fachkenntnisse) werden die Sachbearbeiter nach den erhaltenen Auskünften vom unmittelbaren Vorgesetzten allenfalls gelegentlich unterstützt.

Unter Berücksichtigung all dessen sind bei der Sachbearbeitung der HLU und HbL, die von beiden Angestellten jeweils zur Hälfte ihrer Arbeitszeit zu erledigen ist, „umfassende Fachkenntnisse“ im Sinne der in VergGr. V b Fallgr. 1 a vorausgesetzten Steigerung zwar der Breite nach, nicht jedoch - in dem tariflich vorausgesetzten Mindestmaß - auch der Tiefe nach (= schwierige Tätigkeit) einzusetzen. Insoweit wird insbesondere auf die Urteile des LAG Niedersachsen und des Arbeitsgerichts Saarbrücken (in Ziff. 3.2.2) hingewiesen, die bezüglich der Bestimmung/Abgrenzung der „Arbeitsvorgänge“ sowie auch der bewertungsmäßigen Einschätzung unserer Auffassung am nächsten kommen.

Die Hilfe zur Arbeit (Nrn. 15 bis 18 in Ziff. 3.2.7) führt beim Sozialhilfesachbearbeiter noch zu einer gewissen Erweiterung seines bereits insgesamt breiten, bedeutenden Wissens (siehe hierzu Ziff. 2), weil noch einige Vorschriften hinzukommen. Abgesehen davon benötigt er für eine effiziente Aufgabenwahrnehmung insbesondere Verhandlungsgeschick mit Arbeitgebern, Engagement bei der Schaffung von Arbeitsstellen/-plätzen und psychologisches Einfühlungsvermögen bei der Gesprächsführung mit Hilfesuchenden. Die hier vorausgesetzten Fähigkeiten betreffen in erster Linie nicht den rechtlichen Schwierigkeitsgrad der Aufgabenerledigung, sondern persönliche und sonstige Problemstellungen und damit eine andere Art von „Schwierigkeit“. Je nach persönlicher Befähigung und Arbeitseinsatz - gegebenenfalls auch nach der örtlich erwarteten Intensität der Aufgabenwahrnehmung - kann insoweit eine mehr oder weniger hohe Anforderung bzw. qualitative Leistung vorliegen. Auf jeden Fall wird es sich dabei um eine „selbständige Leistung“ im Sinne der Spitzengruppe des mittleren Angestelltenbereichs (= nicht leichte geistige Arbeit - s. S. 59/60 unseres Geschäftsberichts 1995) handeln. Ob schon eine Steigerung der Breite **und** der Tiefe nach im Sinne der VergGr. V b Fallgr. 1 a vorliegt, erscheint eher fraglich. Eine Rolle kann bei den Aktivitäten im Bereich der Hilfe zur Arbeit zwar auch die Art des Personaleinsatzes spielen; uns ist bekannt, daß Sozialhilfeträger zum Teil auch Sozialpädagogen einsetzen. Daß sich dadurch bezüglich der persönlichen Hilfeleistung meist eine andere Gewichtung ergibt, liegt auf der Hand. Sofern jedoch eine mehr verwaltungsmäßig orientierte Sachbearbeitung vorherrscht, wird dem

Aspekt persönlicher sozialpädagogischer Betreuung in der Praxis erfahrungsgemäß eine merklich geringere Bedeutung beigemessen, was sich auch auf die örtliche Einschätzung der qualitativen Anforderungen bei der Hilfe zur Arbeit auswirkt.

Ist - wie vorliegend - auf die Erledigung der Hilfe zur Arbeit durch Verwaltungskräfte abzustellen, wird die in VergGr. V b 1 a (Basisgruppe des „gehobenen Angestelltenbereichs“) vorausgesetzte „schwierige Tätigkeit“ allenfalls bei einem Teil der Bearbeitungsfälle (Arbeitsvorgänge) angenommen werden können, selbst wenn hier eine Einschaltung des unmittelbaren Vorgesetzten weitgehend unterbleibt. Daß damit insgesamt, d.h. auf die Gesamttätigkeit bezogen, das in VergGr. V b 1 a vorgesezte zeitliche Mindestmaß (Hälfte) an Arbeitsvorgängen entsprechender Qualität abgedeckt ist, wird durch die Ausführungen in der vorgelegten Stellenbeschreibung nicht belegt.

Sind somit bei den beiden Stellen der jeweils zur Hälfte mit HLU/HbL und HzA befaßten Sachbearbeiter die tariflichen Voraussetzungen für eine Bewertung mit VergGr. V b Fallgr. 1 a nicht im erforderlichen Maß nachgewiesen, kann die Frage, ob bzw. inwieweit „besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten“ anzunehmen sind (Ziff. 3.1.2), dahingestellt bleiben.

Eine definitive Bewertungsaussage, die allen tarifrechtlichen Belangen bezüglich der Bestimmung und Abgrenzung der „Arbeitsvorgänge“ und der zeitlichen Gewichtung nach unterschiedlichen Anforderungen Rechnung trägt, ist letztlich aber nur nach Bereitstellung des benötigten Zahlenmaterials anhand von mittleren Bearbeitungszeiten bzw. Erfahrungswerten möglich.