

Unser Leistungsangebot im öffentlichen Sektor

Vergütungssysteme mit fachlicher Tiefe und rechtlicher Sicherheit

Erfahrung im öffentlichen Sektor, tarif- und
beamtenrechtliche Expertise sowie ein strukturierter Ansatz
sichern transparente und nachvollziehbare Bewertungen

Kienbaum



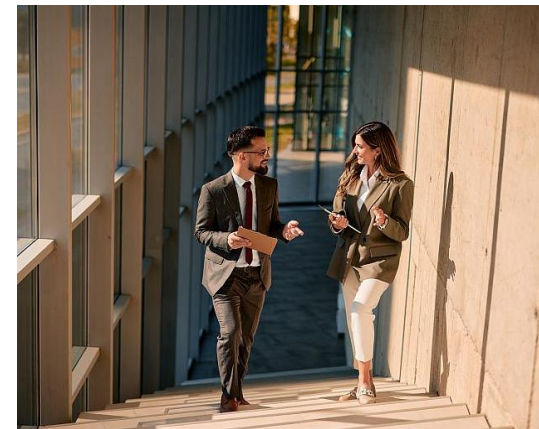
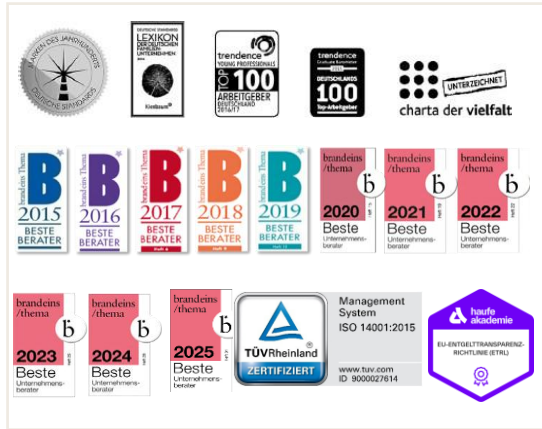
1

Unsere Expertise in der Vergütung des öffentlichen Sektors



Kienbaum verbindet sektorale Erfahrung, fachliche Expertise und strukturierte Umsetzung in der Vergütung des öffentlichen Sektors

Unsere Versprechen an Sie



Referenzen und Erfahrung

- Langjährige Erfahrung im öffentlichen Sektor
- Praxis in Stellenbewertungen und Eingruppierungsfragen
- Verständnis für Verwaltungsstrukturen und Entscheidungswege

Fachliche Kompetenz

- Fundierte Kenntnisse im Tarif- und Beamtenrecht
- KGSt-Zertifizierung als Fachberater
- Expertise Entgelttransparenzgesetz
- Bewertung entlang revisionssicherer Kriterien
- Enge Zusammenarbeit mit spezialisierten Kanzleien

Methodischer Ansatz

- Kombination bewährter Bewertungsmethoden mit modernen Tools
- Systematische und nachvollziehbare Analyse von Vergütungssystemen
- Klare Projektstruktur und transparente Entscheidungsgrundlagen

Kooperative Umsetzung

- Verständnis von Vergütung als sensibler und transparenter Prozess
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit HR und Personalvertretung
- Begleitung auch in kommunikativen Fragestellungen und bei anhaltenden Konflikten

2

Modulares Leistungsportfolio im Bereich Stellenbewertungen



Aufgrund umfassender Expertise in der Vergütung des öffentlichen Sektors können wir Ihnen auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene Leistungsbausteine anbieten

Projektvorgehen in der Praxis

Leistungen*

Vorgehensweise und Zielsetzung

(1) Projektauftritt / Virtueller Kick-Off-Termin



- Klärung der Ansprechpersonen, Prioritäten bei den Stellenbewertungen und Projektverlauf, Einrichtung eines Jour Fixe, datenschutzkonformer SharePoint
- Ziel: gemeinsames Verständnis zum Projektablauf

(2) Prüfung und Plausibilisierung der Stellenbeschreibungen



- Prüfung der Stellenbeschreibungen, ggf. Rückfragen durch Kienbaum
- Finalisierung nach Rücksprache mit Auftraggeber
- Ggf. Erstellung von Stellenbeschreibungen im iterativen Austausch mit Auftraggeber
- Ziel: bewertungsfähige Stellenbeschreibungen

(3) Durchführung von Stelleninterviews



- Klärung formaler Qualifikationen, korrekt gebildete Arbeitsvorgänge, Fachkenntnisse
- Ziel: Schließen von Interpretationslücken

(4) Dokumentation der Bewertungen (für Tarifbeschäftigte, Beamte, DO-Angestellte)



- Prüfung und Bildung rechtskonformer Arbeitsvorgänge sowie tarifliche Bewertung unter Einbezug einschlägiger Kommentare, Rundschreiben und Fachquellen
- Revisionssichere Dokumentation mit Begründung und systematischem Ausschluss höherer Bewertungsmerkmale
- Dienstpostenbewertungen bis B 3 inkl. Prüfung der Bewertungsmerkmale
- Oberhalb B 3: zusätzlich wertender Vergleich gemäß Anlage zur Besoldungsordnung
- **Optional:** Kurzgutachten mit Bewertungsbogen oder Validierung vorhandener Bewertungen

Aufgrund umfassender Expertise in der Vergütung des öffentlichen Sektors können wir Ihnen auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene Leistungsbausteine anbieten

Projektvorgehen in der Praxis

Leistungen*

Vorgehensweise und Zielsetzung

(5) Eingruppierung und Prüfung sonstiger Beschäftigter



- Feststellung der personenbezogenen Eingruppierung, Dokumentation des Ergebnisses, ggf. Prüfung auf Anerkennung sonstiger Beschäftigter anhand ständiger BAG-Rechtsprechung und Einbeziehung umfassender Unterlagen (Modulkataloge, Zeugnisse, Zertifikate usw.)

(6) Prüfung der Erfahrungsstufen



- Festlegung der Erfahrungsstufe anhand vorhandener Berufserfahrungen (einschlägige und förderliche Zeiten) bei Einstellung oder im Rahmen der Einhaltung des Besserstellungsverbot

(7) Analyse des Gender Pay Gaps



- Umfassende Ist-Analyse, Definition von Kriterien gleichwertiger Arbeit, Identifikation von Schwachstellen, Maßnahmenableitung, Erstellung von Berichten
- Ziel: Einhaltung des Entgelttransparenzgesetzes und Schließen von Entgeltlücken

(8) Begleitung der Kommunikation mit der Personalvertretung und Stellungnahmen



- Begleitung von Gesprächen der Stellenbewertungskommission, Erläuterung von getroffenen Entscheidungen, Stellungnahmen
- Ziel: Transparenz stärken, Konflikte entschärfen und Verständnis für Ergebnisse erzielen

3

Methodisches Vorgehen in der Praxis: Unsere Leistungsbausteine im Detail



Klare Projektstruktur und gemeinsames Bewertungsverständnis werden durch einen strukturierten Projektauftakt sichergestellt

Leistungsbaustein 1 – Projektauftakt / Virtueller Kick-Off-Termin

Zielsetzung



- Gemeinsame Klärung von Projektumfang und Bearbeitungslogik
- Abstimmung von Prioritäten und zeitlicher Reihenfolge
- Festlegung von Ansprechpersonen und Abstimmungswegen

Inhalt und Vorgehen



- Strukturierung der zu prüfenden Stellenbewertungen (Gesamt- oder Teilaufträge)
- Definition von Bearbeitungsreihenfolgen und ggf. Bündelungen
- Identifikation organisatorischer oder standortspezifischer Besonderheiten
- Abstimmung zum Umgang mit bestehenden Bewertungsgrundlagen (z. B. Organigramme, Vergleichsbewertungen)

Ergebnis



- Abgestimmtes Bewertungsverständnis
- Klar definierter Projektablauf
- Transparente Kommunikations- und Abstimmungsstruktur



Systematische Plausibilisierung als Grundlage für prüffähige und rechtssichere Stellenbeschreibungen

Leistungsbaustein 2 – Prüfung und Plausibilisierung der Stellenbeschreibungen

Zielsetzung



- Sicherstellung der Prüffähigkeit als Grundlage für eine belastbare Bewertung
- Herstellung von Vollständigkeit und fachlicher Plausibilität
- Vermeidung späterer Bewertungsunsicherheiten

Inhalt und Vorgehen



- Entgegennahme und Sichtung der bereitgestellten Stellen- bzw. Dienstpostenbeschreibungen
- Prüfung auf Vollständigkeit, Konsistenz und tarifliche Prüffähigkeit
- Schriftliche Klärung offener Punkte mit Vorgesetzten und Stelleninhaber:in
- Sicherstellung der Bewertungsfähigkeit der Unterlagen als Grundlage für die anschließende tarifliche bzw. beamtenrechtliche Bewertung

Ergebnis



- Bewertungsfähige und nachvollziehbar strukturierte Stellenbeschreibungen
- Klare Dokumentationsgrundlage für die anschließende tarifliche oder beamtenrechtliche Bewertung
- Transparenter und abgestimmter Bewertungsprozess



Gerne stellen wir Ihnen ein praxiserprobtes Muster einer prüffähigen Stellenbeschreibung zur Verfügung

Standardisiertes Template zur strukturierten Erfassung bewertungsrelevanter Tätigkeiten und Arbeitsvorgänge

Zweck

Strukturierte und bewertungsfähige Erfassung aller relevanten Tätigkeiten und Arbeitsvorgänge. Darstellung der Kriterien aus der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

Methodischer Ansatz

Systematische Gliederung der Aufgaben, Bildung abgrenzbarer Arbeitsvorgänge sowie transparente Zeitanteilsdarstellung als Grundlage tariflicher bzw. beamtenrechtlicher Bewertung.

Mehrwert

Belastbare und prüffähige Dokumentationsbasis für die anschließende rechtssichere Eingruppierung.



Kienbaum

Stellenbeschreibung für Tarifbeschäftigte
mit Datum vom XY

1. Anlass

Die Bewertung wird beantragt aufgrund:
☐ Neueinrichtung ☐ Neubesetzung ☐ Sonstiges: _____
☐ Aufgabenänderung ☐ Bewertungsüberprüfung

Die Bewertung wird beantragt für:
☐ Führungskräfte ☐ Beschäftigte

2. Allgemeines/Organisatorische Einordnung

Personalnummer:
entsprechend Stellenplan

Stellenbewertung derzeit:
Entgeltgruppe

Stellenbezeichnung:
(z. B. Bereinstellung, Sachbearbeitung)

Organisationseinheit:
(z. B. Abteilung „...“, Bereich „...“)

Name, Vorname:

Entgelt- inkl. Fallgruppe
Stelleninhaber/in derzeit:

Stelle wird wahrgenommen seit:

Beschäftigungsumfang:
☐ Vollzeit
☐ Teilzeit mit _____ %

Wem ist die/der Stelleninhaber/in unmittelbar unterstellt?

Der/dem Stelleninhaber/in sind ständig unterstellt:

Anzahl/ggf. Stellennummer:

Entgelt- inkl. Fallgruppe:

Stelleninhaber/in vertreten von:

Stelleninhaber/in vertritt:

Seite 1

Kienbaum

3. Aufgabenbeschreibung

3.1 Allgemeine Aufgabendarstellung

Eine ausführliche Beschreibung der Tätigkeiten nehmen Sie bitte bei Punkt 3.2 vor.

Nr.

Wesentliche Aufgaben (Arbeitsvorgänge)

1)

2)

3)

4)

ggf. weitere Zeilen bilden

3.2 detaillierte Beschreibung der Tätigkeiten/Arbeitsvorgänge

Beschreiben Sie die unter Punkt 3.1 genannten Tätigkeiten ausführlich, vollständig und verständlich. Nutzen Sie ein beschreibendes Verb bezogen auf eine Tätigkeit und ein Objekt/Produkt. Ermitteln/Schätzen Sie die Zeitanteile je abgrenzbarer Tätigkeit, bezogen auf die gesamte Arbeitszeit. Die Summe muss 100 % ergeben (auch bei Teilzeittellen).

Nr.

Beschreibung der Tätigkeiten/Arbeitsvorgänge*

Zeitanteil in %

zu 1)

zu 2)

zu 3)

zu 4)

ggf. weitere Zeilen bilden

* Arbeitsvorgänge sind „Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangstätigkeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschrittstreffende Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit)“. Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Hängen mehrere Tätigkeiten untereinander zusammen, so sind sie als ein einziger Arbeitsvorgang anzusehen. Sogenannte Zusammenhangstätigkeiten, wie z. B. telefonische Rücksprachen oder Beschaffung von Unterlagen sind sachlich und zeitlich dem jeweiligen Arbeitsvorgang zuzuordnen.

Seite 2

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7 — 8

Kienbaum

10

Gezielte Stelleninterviews zur Präzisierung bewertungsrelevanter Sachverhalte und Sicherung belastbarer Bewertungsergebnisse

Leistungsbaustein 3 – Durchführung von Stelleninterviews

Zielsetzung



- Klärung bewertungsrelevanter Sachverhalte bei unzureichender Dokumentationslage
- Präzisierung von Arbeitsvorgängen, Verantwortlichkeiten und Befugnissen
- Sicherstellung einer belastbaren und akzeptierten Bewertungsgrundlage

Inhalt und Vorgehen



- Entscheidung zur Interviewdurchführung bei festgestelltem Klärungsbedarf
- Abstimmung und Terminierung in enger Koordination mit der Projektleitung
- Durchführung telefonisch, virtuell oder vor Ort
- Analyse von organisatorischer Eingliederung, Aufgabeninhalten, Zeitanteilen, Verantwortlichkeiten und erforderlichen Qualifikationen
- Gemeinsame inhaltliche und formale Präzisierung der Stellenbeschreibung mit Stelleninhaber:in und Führungskraft
- Erstellung eines strukturierten Interviewplans bei größeren Projektumfängen

Ergebnis



- Prüffähige und inhaltlich präzisierte Stellenbeschreibung
- Rechtskonform gebildete und nachvollziehbar abgegrenzte Arbeitsvorgänge
- Hohe Akzeptanz der Bewertungsergebnisse durch aktive Einbindung der Beteiligten



Durch strukturierte Bewertungssystematik und Gutachtenform revisionssichere Stellenbewertungen dokumentieren

Leistungsbaustein 4 – Dokumentation der Bewertungen (Tarifbeschäftigte, Beamte, DO-Angestellte)

Zielsetzung



- Rechtssichere und nachvollziehbare Dokumentation der Bewertung
- Transparente Herleitung der Entgelt- bzw. Besoldungszuordnung
- Revisionsfähige und belastbare Entscheidungsgrundlage

Inhalt und Vorgehen



- Bildung bewertungsfähiger Arbeitsvorgänge auf Basis der festgestellten Tätigkeiten
- Bewertung nach einschlägigem Tarifrecht bzw. anerkannten Bewertungsmodellen
- Nutzung von Kommentaren, Entscheidungssammlungen und juristischen Fachquellen
- Schriftliche Begründung der Erfüllung von Tätigkeits- und Bewertungsmerkmalen
- Systematischer Ausschluss des nächsthöheren Bewertungsmerkmals
- Bei Beamten: Abgleich mit Bewertungsmodellen inkl. Quervergleichen innerhalb der Organisation

Ergebnis



- Vollständiges Bewertungsgutachten in elektronischer, unveränderlicher Form
- Klare Zuordnung zur Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe
- Transparente und prüffähige Bewertungsgrundlage



Revisionssichere Stellenbewertungen werden in strukturierter Gutachtenform transparent dokumentiert

Beispielhafter Auszug aus einem tarifrechtlichen Bewertungsgutachten



Zweck

Nachvollziehbare und revisionssichere Herleitung der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe.



Methodischer Ansatz

Strukturierte Anwendung einschlägiger Tätigkeitsmerkmale, systematische Prüfung der Erfüllung sowie schriftliche Begründung unter Einbezug maßgeblicher Rechtsprechung und Kommentierung.



Mehrwert

Transparente Entscheidungsgrundlage mit klarer Argumentationslinie, auch im Falle interner oder externer Überprüfung.

Kienbaum

Bewertungsgutachten

für die Stelle **Arbeitsgruppen-Nachwuchsgruppenleitung**, Sektion **derzeitige/r** Stelleninhaber:in **gegenwärtige Entgeltgruppe**

Vorbemerkungen

Das folgende Bewertungsgutachten basiert auf der Stellenbeschreibung mit dem **Wirkungsdatum vom 01.08.2023**.

Bei der Bewertung handelt es sich um eine tätigkeitsbezogene Anforderungsbewertung und nicht um eine persönliche Leistungsbeurteilung der Stelleninhaber:innen.

Anzuwendende Tätigkeitsmerkmale, § 3 TV EntgO Bund

Es sind die Tätigkeitsmerkmale des Teil I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst, Entgeltgruppen 13 bis 15) der Entgeltordnung TVoD (Bund) anzuwenden.

Bildung von Arbeitsvorgängen, § 12 TVoD

Das Aufgabengebiet stellt sich laut Stellenbeschreibung wie folgt dar:

Arbeitsvorgänge		
Nr.	Bezeichnung	Zeitanteil %
1	Leitung der Arbeitsgruppe derzeitige/r	100

Zunächst ist zu prüfen, ob die in der Stellenbeschreibung dargestellten Arbeitsvorgänge entsprechend § 12 TVoD (Bund) korrekt gebildet wurden. Unter dem Begriff „Arbeitsvorgang“ ist eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer vernünftigen, sinnvollen Verwaltungsgliederung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare inhaltlich selbstständig bewertbare Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Beschäftigten zu sehen, vgl. BAG, Urteil vom 19.01.1978, 4 AZR 72/76; BAG, Urteil vom 28.02.2018, 4 AZR 816/16. In einer Vielzahl von Urteilen hat der 4. Senat des BAG insbesondere bei Tätigkeiten mit Leitungsaufgaben die Auffassung vertreten, dass ganze Tätigkeitsbereiche von Angestellten – z. T. auch wegen eines bestehenden unlöslichen inneren Zusammenhangs – insgesamt einen Arbeitsvorgang darstellen (z.B. Urteile: BAG 4 AZR 14/84, BAG 4 AZR 1012/78, BAG 4 AZR 59/78, BAG 4 AZR 552/96). Unter „Leitung“ ist im Bereich der öffentlichen Verwaltung die Verbindung von Aufgaben der Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle zu verstehen (vgl. Eichhorn, Verwaltungswörterbuch, d. h. die organisatorische Gesamtzuständigkeit und Verantwortung für die übertragene Aufgabe, dies jedoch unter Berücksichtigung der organisatorischen Einbindung der Fachgebietsleitung Verwaltung. Alle in der Tätigkeitsdarstellung aufgeführten Einzelaufgaben der Leitungstätigkeit dienen einem einheitlichen Arbeitsergebnis und bilden daher einen einzigen „großen“ Arbeitsvorgang (BAG 4 AZR 183/94).

XX.XX.XXXX | Teil des Dokuments Lorem ipsum dolor est 1/6

Kienbaum

Die Stelleninhaber:in der Stelleninhaber nimmt im Rahmen ihrer/seiner Funktion die Leitung der Arbeitsgruppe **derzeitige/r** wahr. Die Bildung eines Arbeitsvorgangs mit 100 % ist sachgerecht.

Wissenschaftliche Hochschulbildung und entsprechende Tätigkeit (Höherer Dienst)

Die wahrzunehmenden Arbeitsvorgänge der Funktion „Arbeitsgruppenleitung der AG **derzeitige/r**“ erfordern ein abgeschlossenes Hochschulstudium/Masterabschluss in der Fachrichtung Physik, Geowissenschaften oder vergleichbare naturwissenschaftliche Studienabschlüsse, d. h. es ist davon auszugehen, dass die Tätigkeiten einen akademischen Zuschnitt haben.

Akademiker müssen z.B. auf der Grundlage ihrer wissenschaftlichen Qualifikation eigenständig neue Erkenntnisse erarbeiten oder bzw. Gutachten erstellen, die eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den zu lösenden Problemen erfordern. Es ist dabei nachzuweisen, welche wissenschaftlichen Kenntnisse für welche Schritte in den Gutachten notwendig sind (BAG 4 AZR 629/97 vom 21.10.1998) oder bzw. und sich grundsätzlich jede neue Fachmaterie auf dem Niveau des abgeschlossenen Hochschulstudiums aneignen und auf die Praxis anwenden können oder auf fachwissenschaftlicher Grundlage, welche durch das entsprechende wissenschaftliche Studium vermittelt wurde, kritisch und analytisch denken (BAG 4 AZR 685/96 vom 08.09.1999, BAG Urteil 4 AZR 389/99 vom 21.06.2000, BAG 4 AZR 157/05 vom 15.03.2006).

Das für den höheren Dienst bzw. ab der Entgeltgruppe 13 vorgegebene Qualifikationsniveau kann dem Niveau sieben und dem Niveau acht (Master- bzw. Doktoratsebene) des Deutschen Qualitätsrahmens (DQR) zugeordnet werden. Dabei handelt es sich um Aufgaben, die die Bearbeitung neuer komplexer Aufgaben- und Problemstellungen, die Entwicklung innovativer Lösungen und Verfahren sowie eigenverantwortliche Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategischen beruflichen Tätigkeitsfeld zum Gegenstand haben und deren Anforderungsstruktur durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen sowie neuartige und unklare Problemlagen gekennzeichnet ist.

Den Aufgabengebieten des höheren Dienstes können Einzelaufgaben zugeordnet werden, die u.a. folgende Anforderungen an Fachkompetenz und personale Kompetenz stellen:

- Wissen und Verstehen, das auf der Bachelor-Ebene aufbaut und dieses wesentlich vertieft und erweitert. Die Fähigkeit, Besonderheiten, Grenzen, Terminologien und Expertenmeinungen der jeweiligen Fachgebiete zu definieren und zu interpretieren. Breites, detailliertes und kritisches Verständnis auf dem neuesten Stand des Wissens in einem oder mehreren Spezialbereichen. Fähigkeit, auf dieser Grundlage eigenständige Ideen im Fachgebiet praxisorientiert oder forschungsorientiert anzuwenden oder zu entwickeln.
- Mit spezialisierten fachlichen und konzeptionellen Fertigkeiten zur Lösung strategischer Probleme im jeweiligen Fachgebiet kommen oder beitragen. Identifizierung und Lösung neuartiger Problemstellungen in den jeweiligen Fachgebieten. Innovative Prozesse auch tätigkeitsübergreifend konzipieren, durchführen, steuern, reflektieren und beurteilen.
- Selbstgesteuert und autonom eigenständige Projekte durchführen bzw. Projekte mit wissenschaftlicher Integrität selbstständig konzipieren und durchführen.
- Neue Ideen oder Verfahren entwickeln, anwenden und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Beurteilungsmaßstäbe bewerten.
- Auf dem aktuellen Stand der Forschung bzw. Rechtsentwicklung und Praxis Fachvertreter:innen bzw. Fachvertreter und Laien fachliche Schlussfolgerungen und die diesen zugrunde liegenden Informationen und Beweggründe klar und eindeutig vermitteln.

XX.XX.XXXX | Teil des Dokuments Lorem ipsum dolor est 2/6

Rechtssichere Feststellung der personenbezogenen Eingruppierung einschließlich besonderer Fallkonstellationen

Leistungsbaustein 5 – Eingruppierung und Prüfung sonstiger Beschäftigter

Zielsetzung



- Rechtssichere Feststellung der personenbezogenen Eingruppierung
- Prüfung besonderer Fallkonstellationen außerhalb formaler Ausbildungsabschlüsse
- Transparente und nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage

Inhalt und Vorgehen



- Sichtung und Auswertung eingereichter Unterlagen (z. B. Zeugnisse, Zertifikate, Tätigkeitsnachweise)
- Vergleich vorhandener Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen mit tariflichen Anforderungen
- Prüfung der Anerkennung als „sonstige:r Beschäftigte:r“ auf Grundlage einschlägiger Rechtsprechung
- Gutachterliche Aufbereitung und strukturierte Dokumentation der Bewertung

Ergebnis



- Fundierte und begründete Eingruppierungsentscheidung
- Dokumentierte Herleitung unter Einbezug relevanter Rechtsprechung
- Transparente Entscheidungsgrundlage für Personal- und Organisationsverantwortliche



Strukturierte Einzelfallprüfung zur Anerkennung als „sonstige Beschäftigte“ auf Grundlage einschlägiger Rechtsprechung

Beispielhafte Dokumentation der Gleichwertigkeitsprüfung von Qualifikation, Fähigkeiten und Erfahrung

Zweck

Rechtssichere Prüfung der Gleichwertigkeit individueller Qualifikation bei fehlendem formalem Abschluss.

Methodischer Ansatz

Strukturierter Vergleich tariflich geforderter Anforderungen mit nachgewiesenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Berufserfahrung unter Berücksichtigung einschlägiger Rechtsprechung.

Mehrwert

Fundierte und dokumentierte Einzelfallentscheidung mit klarer Begründung der Anerkennung.

Anerkennung als „Sonstiger Beschäftigter“ für [REDACTED]

Ausgangslage:
Grundlage der Prüfung ist die Tätigkeitsdarstellung für die Stelle „Technikerin“ mit Wirkung zum NN. Die Stelle ist mit einer EG – Teil III, Zf. 25 der EntfGO bewertet. Die Voraussetzung der entsprechenden Tätigkeit eines Ingenieurs ist damit erfüllt.

Subjektiv, also personenbezogen, wird ab der Eingangsentgeltgruppe EG 10 die Qualifikation eines technischen (Ingenieur-)Studiengangs gefordert, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Es geht somit um die Anerkennung als „Sonstiger Beschäftigter“ im Bereich der Tätigkeitsmerkmale für Ingenieure des TVöD Bund.

Allgemeine Anforderungen an „sonstige Beschäftigte“:
Der/Die Beschäftigte muss über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen wie eine Beschäftigter mit der geforderten Vorbildung oder Ausbildung und er/sie muss eine entsprechende Tätigkeit ausüben.

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

Die subjektive erste Teil-Anforderung der „gleichwertigen Fähigkeiten“ setzt voraus, dass der/die „Sonstige Beschäftigte“ vorliegen. Die Erfahrung kann zwangsläufig nur nach einer längeren Zeit der Ausübung einer einschlägigen Tätigkeit – ggf. auch außerhalb des öffentlichen Dienstes – erworben werden. Deshalb ist ausgeschlossen, dass eine Berufsanfängerin als „Sonstiger Beschäftigter“ eingruppiert ist.

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

Bei der geforderten „Erfahrung“ ist zunächst von dem Begriff als solchem auszugehen: Erfahrung bezeichnet umgangssprachlich eine durch den fortgesetzten Umgang mit einer bestimmten Tätigkeit erworbene Übung und Fähigkeit der Beherrschung der Tätigkeit; es besteht ein enger Zusammenhang zwischen Erfahrung und Können bei der Ausübung einer Handlung. Erfahrung ist tariflich nicht definiert und eine bestimmte Dauer der gemachten Erfahrungen tariflich nicht normiert. Da es keinen definierten Richtwert gibt, ist die Erfahrung der/des Beschäftigten individuell festzustellen. Hier können zum einen der Begriff „mehrjährig“, der von der Rechtsprechung des BAG mit ca. zwei Jahren angesetzt wird und zum anderen ein Vergleich der tariflich geforderten Ausbildung mit den bisherigen Qualifizierungen die Grundlage bilden (also zwei Jahre als Basisanforderung plus x-Jahre Ausübung der Tätigkeit als Erfahrungswert verbunden mit Qualifizierungen als Fähigkeitswert, siehe auch nachfolgende Übersicht). Erfahrung ist hier im Zusammenhang mit der sog. Verwendungsbreite im einschlägigen Fachgebiet zu sehen (ständige Rechtsprechung, vgl. BVA – Sonstige Beschäftigte – Definition und Vorgehensweise – Köln 2019).

Die Erfüllung des tariflichen Tätigkeitsmerkmals einer mehrjährigen Tätigkeit erfordert nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass der/die Stelleninhaber/in mindestens zwei Jahre in der entsprechenden Funktion tätig gewesen sein muss (BAG, Urteil vom 10.05.1965 – 5 AZR 295/64 – BAG AP Nr. 70 zu § 5 TO A Ziff. 2a). Eine sog. „Standzeit“, z.B. doppelte Regelstudienzeit, ist von der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht abgedeckt, ebenso wenig durch Rundschreiben des BMI oder durch Prüfungsmittelungen des BRH.*1

3. Individuelle Prüfung – Checkliste:
Tariflich geforderter Abschluss: Bachelorabschluss im Umweltingenieurwesen
Tatsächlich vorhandener Abschluss: [REDACTED]

„Gleichwertige Fähigkeiten“	„Erfahrungen“
Technische Ausbildung als [REDACTED] 1996-1999 (Beispielhafte Beschreibung der Ausbildung zum r staatlich geprüften Techniker in Fachrichtung Umweltschutztechnik („Bachelor Professional in Umweltschutztechnik“) an den Bernd-Blindow-Schulen?) Aufbau der Ausbildung Die Weiterbildung findet in Vollzeit statt und dauert zwei Jahre. Die berufsbegleitende Ausbildungsinhalte umfassen acht Module mit unterschiedlichen Handlungsfeldern: Modul 1: Projekte planen, realisieren und auswerten Modul 2: Technische Lösungen erweitern Modul 3: Technische Lösungen entwickeln Modul 4: Technische Lösungen oder Prozesse optimieren Modul 5: Produktionsprozesse planen und steuern Modul 6: Führungsaufgaben und Personal- verantwortung übernehmen Modul 7: Qualität prüfen und verbessern Modul 8: Ökonomisch und nachhaltig handeln Außerdem gehören die berufsübergreifenden Fächer Deutsch, Englisch, Mathematik, Naturwissenschaften, Politik etc. zum Stundenplan.	Blattinge Berufserfahrung des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin: 06/2004 – heute Technikerin bei der [REDACTED] Reduktion und Reinigung von hochangereicherten Isotopen; Entwicklung von Konzepten, um etablierte Prozesse für handelsübliche Mengen natürlicher Materialien auf die Umwandlung von Milligramm-Mengen angereicherter Isotope anzupassen. - Reduktion von teuren seltenen Isotopen zum Einsatz als Target und als Quellmaterial mit einer weltweit einzigartigen Ausbeute - Ermittlung geeigneter Prozessparameter - Prozessoptimierung bzgl. maximaler Reinheit und maximaler Ausbeute für kostengünstige Quellen- und Targetmaterialien. Signifikante Erhöhung der Wirtschaftlichkeit auch durch Prozesse zum Recycling von Restmaterialien nach Einsatz von Isotopen - Aufarbeitung von angereicherten Isotopen durch Temper- und Schmelzprozesse als Ausgangsmaterialien für Targets und für die Isotopen zur Produktion des Schwermetallstrahls gemäß den Anforderungen des Strahlenschutzgesetzes. Dadurch Angebot von Strahlmaterialien und Strahlenergieanlagen, die [REDACTED] weiterverarbeitet werden - Dokumentation der Prozessentwicklung Lappen und Folien - Entwicklung und Durchführung von Bearbeitungsprozessen zur Herstellung von ultradünnen Targets und Scintillatoren aus hochreinen Materialien und angereicherten Isotopen - Entwicklung und Durchführung von Bearbeitungsverfahren für sehr harte keramische Materialien hoher Reinheit - Dokumentation der Prozessentwicklung und Aufträge Herstellung von Targets und Backings durch Kalwalzen - Sandwichverfahren für Targets und Backings aus hochreinen Materialien und angereicherten Isotopen in Dickenbereich von 0,5 mm – 0,1 mm, der mit herkömmlichen Verfahren nicht erreicht werden kann - Reduktionsprozess, bei dem Parameter wie Walzdruck, Walzgeschwindigkeit und das Material für den Sandwich je nach physikalischen Eigenschaften und der Reinheit des u bearbeitenden Materials optimiert werden muss - Charakterisierung von Dicke und Qualität mit Mikrovage, optischer Mikroskopie und Rasterelektronenmikroskopie werden selbstständig und fallabhängig durchgeführt - Dokumentation der Prozessentwicklung und Aufträge Verfahrensentwicklung für Beschichtung mit PVC-Verfahren Entwicklung von Verfahren zur Beschichtung Detektoren auf Basis von Diamant oder hochreinem Silizium mit selbständigen Mehrfachsichten. - Selbstständige Auswahl des Beschichtungsverfahrens für Aufträge externer oder interner Experimente

Rechtssichere Festlegung der Erfahrungsstufe unter Einhaltung tariflicher Vorgaben

Leistungsbaustein 6 – Prüfung der Erfahrungsstufen

Zielsetzung



- Rechtssichere Festlegung der Erfahrungsstufe
- Sicherstellung der Einhaltung tariflicher Vorgaben und des Besserstellungsverbotes
- Transparente und nachvollziehbare Dokumentation der Entscheidungsgrundlage

Inhalt und Vorgehen



- Prüfung der Stufenzuordnung anhand tätigkeits-/personenbezogener Anforderungen
- Bewertung der Stufenzuordnung auf Basis einschlägiger Berufserfahrung und förderlicher Zeiten sowie Prüfung besonderer Fallkonstellationen
- Vergleich der festgestellten tariflichen Bewertung mit der tatsächlichen Vergütung im Hinblick auf das Besserstellungsverbot
- Dokumentation der Ergebnisse unter Angabe der maßgeblichen Rechtsgrundlagen
- Bereitstellung von Arbeitshilfen oder Mustervorlagen bei Bedarf

Ergebnis



- Begründete Festlegung der Erfahrungsstufe
- Transparente monetäre Vergleichsbewertung
- Ganzheitliche Prüfung zur Einhaltung des Besserstellungsverbotes
- Strukturierte und prüffähige Ergebnisdokumentation



Quick-Check zum Status Quo und Systematische Analyse des Gender Pay Gaps als Grundlage für Transparenz, Compliance und strukturelle Maßnahmen

Leistungsbaustein 7 – Quick-Check und Analyse des Gender Pay Gaps

Zielsetzung



- Transparente Analyse bestehender Entgeltstrukturen (Bestandsaufnahme)
- Identifikation geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede
- Definition Rechtfertigungsgründe
- Sicherstellung der Einhaltung entgelttransparenzrechtlicher Vorgaben

Inhalt und Vorgehen



- Aufbau bzw. Validierung einer belastbaren Datenbasis für Entgelt- und Personaldaten
- Definition von Kriterien gleichwertiger Arbeit über Organisationseinheiten hinweg (AT)
- Prüfung der Bewertungs- und Vergütungslogik auf Objektivität, Geschlechtsneutralität und Konsistenz
- Berechnung und Analyse bereinigter Gender Pay Gaps (Pay Equity Tool von Kienbaum)
- Identifikation struktureller Schwachstellen und relevanter Handlungsfelder
- Ableitung priorisierter Maßnahmen inkl. strukturierter Berichterstattung

Ergebnis



- Transparente und nachvollziehbare Darstellung bestehender Entgeltunterschiede
- Belastbare Entscheidungsgrundlage für strukturelle Anpassungen
- Revisionssichere Dokumentation zur Erfüllung gesetzlicher Berichtspflichten
- Konkrete Maßnahmenempfehlungen zur nachhaltigen Reduzierung von Entgeltlücken



Strukturierte Begleitung der Kommunikation mit der Personalvertretung zur Sicherung von Transparenz und Akzeptanz

Leistungsbaustein 8 – Begleitung der Kommunikation mit der Personalvertretung und Stellungnahmen

Zielsetzung



- Transparente Erläuterung von Bewertungsergebnissen
- Unterstützung in Gremien- und Abstimmungsprozessen
- Förderung von Akzeptanz und Konfliktprävention

Inhalt und Vorgehen



- Laufende Abstimmung mit Personalverwaltung und Projektverantwortlichen
- Teilnahme an Sitzungen von Bewertungskommissionen oder vergleichbaren Gremien
- Fachliche Vorstellung und Erläuterung der durchgeführten Bewertungen
- Unterstützung bei Rückfragen, Stellungnahmen und Klärungsbedarfen
- Sicherstellung einer kontinuierlichen Projektkommunikation

Ergebnis



- Nachvollziehbare Darstellung von Bewertungsentscheidungen
- Konstruktive Begleitung von Abstimmungsprozessen
- Stärkung von Transparenz und Verständnis gegenüber Personalvertretungen
- Stabiler und moderierter Kommunikationsrahmen im Projektverlauf



Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung

Gerne bieten wir Ihnen einen **unverbindlichen „Scoping-Workshop“** an, um Ihren individuellen Bedarf strukturiert zu ermitteln.



Jacqueline Beltz
Senior Manager

Mobil: +49 172 645 86 50
Jacqueline.Beltz@kienbaum.de



Frau Beltz und ihr Expertenteam begleiten seit vielen Jahren anspruchsvolle Vergütungsprojekte im öffentlichen Sektor.

Als **Juristin (LL.M.)** mit langjähriger Erfahrung in **tarif- und beamtenrechtlichen Fragestellungen** verantwortet sie die fachliche Qualitätssicherung unserer Bewertungen. Alle Arbeitsergebnisse werden im 4-Augenprinzip qualitätsgesichert.

Sie ist **KGSt-zertifizierte Fachberaterin für Stellenbewertung von Beamten** und verfügt über umfassende Projekterfahrung bei **Bund, Ländern, Kommunen, Forschungsinstituten, Hochschulen und öffentlichen Unternehmen**.

Gemeinsam mit ihrem spezialisierten Bewertungsteam gewährleistet sie eine **rechtssichere, revisionsfeste und belastbare Dokumentation**, auch in komplexen Einzelfallkonstellationen.