

FAQs zur neuen Entgeltordnung der Kommunen 2017

Die häufigsten an uns gerichteten Fragen zur neuen Entgeltordnung VKA finden Sie hier. Diese Liste wird laufend aktualisiert bzw. ergänzt und ist unterteilt in folgende Rubriken:

- *Allgemeine Fragen*
- *Fragen zum Zeitpunkt für die Stellung eines Höhergruppierungsantrags*
- *Fragen zu der „Stufe“ nach einer Höhergruppierung / Lohnt sich ein Antrag?*
- *Fragen zu Höhergruppierungsmöglichkeiten für einzelne Entgeltgruppen (sortiert nach der bisherigen Eingruppierung, z. T. beispielhaft)*
- *Zu den Begriffen in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung*

Stand: 14.06.2017

Allgemeine Fragen

Stand: 14.06.2017	
Frage	Antwort
Werde ich jetzt automatisch nach der neuen Entgeltordnung eingruppiert? Bzw.: wird meine Eingruppierung automatisch überprüft?	Nein. Gewerkschaften und Arbeitgeber haben vereinbart, dass nur aufgrund eines persönlichen Antrags der/s Beschäftigten geprüft wird. Das bedeutet: alle Beschäftigten verbleiben in der Entgeltgruppe und Stufe, die sie am 31.12.2016 hatten – es sei denn, sie werden selbst aktiv.
Haben Sie Muster von Stellenbeschreibungen?	Da Stellenbeschreibungen sehr individuell und unterschiedlich sind und häufig auch vollkommen unterschiedliche Formulare benutzt werden (müssen), verfügen wir über keine Muster. In die Stellenbeschreibung sollten die Fachkenntnisse („gründlich, vielseitig, umfassend, Schwierigkeit der Aufgaben usw.“) aufgenommen werden. Eine Übersicht, welche Fachkenntnisse und/oder Tätigkeitsmerkmale für welche Entgeltgruppe nach der neuen Entgeltordnung Voraussetzungen sind, finden Sie auf den Seiten 8-13 und 17-22 in unseren Folien zur neuen Entgeltordnung unter „Publikationen der Kommission“ (http://www.bib-info.de/fileadmin/media/Dokumente/Kommissionen/Kommission%20Eingruppierung%20und%20Besoldung/Publikationen_der_Kommission/Informationsveranstaltung_EGO_VKA_Stand_2017_02_20.pdf). Für die Auflistung der Arbeitsleistungen können Sie weiterhin die Publikation „Arbeitsvorgänge in Öffentlichen Bibliotheken (AVÖB)“ verwenden. Darin aufgelistete Arbeitsleistungen können zusammengefasst werden, beispielsweise wenn sie schwer zu trennen sind (z. B. Katalogisierung gleichzeitig mit der Bestellung; an der Verbuchungstheke erfolgen sowohl Ausleihe und Rückgabe als auch Buchen der Jahresgebühr, Klärung von Mahnfällen, Ausweiserstellung, Änderung der Adressdaten etc.). Grundsätzlich gelten immer die anspruchsvollsten Tätigkeitsmerkmale. Zur

Stand: 14.06.2017	
Frage	Antwort
	Bildung von Arbeitsvorgängen sollten Sie am besten immer vom Arbeitsergebnis ausgehen, an der Verbuchungstheke wäre das z. B. das erfolgreiche Entleihen oder Zurückgeben eines Mediums - welche Arbeitsschritte können da anfallen? In den AVÖB gibt es ein paar Beispiele für Stellenbeschreibungen.
Mein Arbeitgeber hat meine Stellenbeschreibung aktualisiert und erwartet, dass ich sie unterschreibe. Was soll ich jetzt machen?	Es liegt im Direktionsrecht des Arbeitgebers, die Stellenbeschreibung zu erstellen, als Grundlage für seine Stellenbewertung. Eine Unterschrift der/s Beschäftigten ist rechtlich nicht erforderlich und auch nicht bindend, sie dient lediglich der Kenntnisnahme. Somit wäre eine Unterschrift auch nicht schädlich. Im Übrigen gilt die sogenannte Tarifautomatik, d.h. die Beschäftigten sind entsprechend der ihnen übertragenen Tätigkeiten eingruppiert.
Ich bin bisher (z.B.) als FaMI in EG 6. Plötzlich soll meine Stelle aber nach EG 5 bewertet werden. Kriege ich jetzt weniger Geld?	Nein. Sie behalten Ihren derzeitigen Verdienst. Wenn Sie die Stelle verlassen, werden künftige Stelleninhaber/-innen aber voraussichtlich die niedrigere Entgeltgruppe erhalten.
Ich bin in (z.B.) EG 6 und erfülle meiner Meinung nach (z.B.) die EG 8. Was mache ich, wenn das Personalamt nach Prüfung meines Höhergruppierungsantrags EG 7 (EG 6/EG 5) feststellt?	Wenn Sie der Meinung sind, das Personalamt habe Sie falsch eingruppiert, können Sie nur versuchen, eine Prüfung/Wiederaufnahme des Verfahrens zu erlangen - am besten unter Einbeziehung des Personalrates. Wenn dies nicht erfolgreich ist, und Sie dennoch der Meinung sind, Ihre Tätigkeit entspricht den Anforderungen einer höheren Entgeltgruppe, können Sie letztlich nur den arbeitsrechtlichen Klageweg verfolgen, um eine zutreffendere Eingruppierung zu erreichen.

Fragen zum Zeitpunkt für die Stellung eines Höhergruppierungsantrags

Stand: 14.06.2017	
Wie lange habe ich Zeit, einen Antrag auf Höhergruppierung wegen des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung zu stellen?	Eine Antragstellung ist nur bis zum 31.12.2017 möglich. Die Frist verlängert sich für diejenigen, die am 1.1.2017 wegen z. B. Elternzeit, Mutterschutz nicht berufstätig sind. Dann beträgt die Frist zwölf Monate nach Wiederaufnahme der Arbeit. Dies gilt nicht, wenn Beurlaubung bzw. Mutterschutz erst nach dem 1.1.2017 angetreten wurde.
Wenn ich meinen Antrag auf Höhergruppierung wegen Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung erst später im Jahr 2017 stelle, bekomme ich dann auch erst ab diesem Zeitpunkt mehr Geld?	Nein. Die Anträge wirken generell rückwirkend zum 1.1.2017 und werden für diesen Zeitpunkt berechnet. (Vgl. auch nächste Frage.)

<p>Ich habe im Lauf des Jahres 2017 einen Stufenaufstieg in meiner jetzigen Entgeltgruppe. a) Lohnt es sich, mit einem Antrag auf Höhergruppierung bis dahin zu warten? b) Lohnt sich für mich denn in diesem Fall überhaupt ein Antrag?</p>	<p>a) Nein. Da alle Höhergruppierungsanträge wegen Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung zum „Stand 1.1.2017“ berechnet werden, werden im Lauf des Jahres 2017 erfolgte Stufensteigerungen auch „zurückgerechnet“. b) Aus demselben Grund beginnt die jeweilige Stufenlaufzeit in der neuen, höheren EG natürlich auch am 1.1.2017. Für die Frage „Lohnt sich ein Antrag“ müssen Sie dann zwei Rechnungen durchführen, Näheres s. u. unter „Wie kann ich selbst abschätzen ...“</p>
<p>Wie stelle ich den Höhergruppierungsantrag? Soll ich auf die gewünschte Entgeltgruppe hinweisen?</p>	<p>Den Antrag stellen Sie formlos an Ihre Personalstelle. Möglich wäre folgender Satz: „Hiermit stelle ich aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung des TVöD einen Antrag gem. §29b Abs. 1 TVÜ-VKA auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe XY, da ich die Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfülle.“ Sie lassen sich den Eingang des Schreibens bestätigen. Sie müssen keine Stellenbeschreibung beilegen (die Stellenbeschreibungen erstellen grundsätzlich die Vorgesetzten und diese werden i.d.R. nach ihrem Antrag vom Personalamt aufgefordert, eine solche zu erstellen bzw. zu aktualisieren).</p>

Fragen zu der „Stufe“ nach einer Höhergruppierung / Lohnt sich ein Antrag?

Stand: 14.06.2017	
<p>Nehme ich bei einem erfolgreichen Antrag die bisherige Laufzeit in meiner Erfahrungsstufe mit?</p>	<p>Nein. Sie kommen bei einer Höhergruppierung ja in eine Stufe dieser EG (s. nächste Frage) und in der neuen EG beginnt die Stufenlaufzeit in der jeweilig zugeordneten Stufe grundsätzlich „von vorn“. (Einzige Ausnahme: Wenn Sie zum 1.1.2017 in Stufe 1 waren, kommen Sie auch in der höheren EG in deren Stufe 1, dann wird auch die bereits verbrachte Laufzeit angerechnet.)</p>
<p>In welcher Stufe in der neuen Entgeltgruppe werde ich bei einem erfolgreichen Höhergruppierungsantrag denn eingestuft? Oder lande ich etwa immer in Stufe 1?</p>	<p>Bei einer Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung kommen Sie in der neuen Entgeltgruppe in diejenige Stufe, deren Betrag mindestens Ihrem bisherigen Entgelt entspricht. Das kann eine Stufe tiefer oder dieselbe Stufe sein. Ausnahmen: bei Stufe 1 (s. vorherige Frage) und bei Höhergruppierung aus EG 8 Stufe 6 sind es 2 Stufen niedriger (und in einigen Fällen aus EG 1 und EG 2 heraus ebenfalls mehr als 1 Stufe niedriger). Gegebenenfalls erhalten Sie einen Garantiebtrag.</p>
<p>Zum 1.3.2017 wurde doch die grundsätzlich „stufengleiche</p>	<p>Das war von den Tarifparteien so vereinbart: für alle Höhergruppierungsanträge, die mit den</p>

<p>Höhergruppierung“ eingeführt. Warum gilt diese Regelung nicht für meinen Antrag?</p>	<p>veränderten Bewertungen in der neuen Entgeltordnung begründet werden, gilt noch das bisherige Höhergruppierungsverfahren. (Das neue Verfahren gilt nur, wenn sich nach dem 1.3.2017 die übertragenen Tätigkeiten ändern.)</p>
<p>Kann man denn im Allgemeinen sagen, wann sich ein Höhergruppierungsantrag lohnt?</p>	<p>Nein. Für Bibliotheksbeschäftigte ergeben sich sehr viele Möglichkeiten der Höhergruppierung, weil die Bewertungen in der neuen Entgeltordnung in nahezu jeder Entgeltgruppe besser sind. Aber die Frage, ob sich eine Höhergruppierung auch individuell lohnt, hängt von der jeweiligen Arbeits- und Lebenssituation ab. Ein simples Beispiel: wenn Beschäftigte in ihrer EG in Stufe 5 sind und z. B. in 2017/18 noch in Stufe 6 kämen, aber in 2019 in Rente gehen (oder den Arbeitgeber verlassen), dann ist oft die bevorstehende Entgelterhöhung durch die Stufe 6 (in der bisherigen EG) höher als der Gewinn bei einer Höhergruppierung zum 1.1.17, bei der die Beschäftigten ja oft in einer niedrigeren Stufe landen, diese neu durchlaufen müssen und in der höheren EG die nächstfolgende Stufe gar nicht mehr erreichen werden.</p>
<p>Wie kann ich selbst abschätzen, ob sich für mich ein Höhergruppierungsantrag lohnt?</p>	<p>Jede/r sollte sich 2 Rechnungen gegenüberstellen: Was erhalte ich nach dem Erreichen der nächsten Stufe (in meiner jetzigen EG), wie viele Stufen und welche Laufzeiten habe ich dann dort noch vor mir (bis zum Beenden meines Arbeitsverhältnisses - sei es durch Rente, Arbeitgeberwechsel oder etwas anderes) – und was ergäbe die gleiche Rechnung bei einer Höhergruppierung zum 1.1.2017: wie hoch ist dabei der Gewinn, wann kommt dort die nächste Stufe? Dabei nicht vergessen: bei jeder Höhergruppierung beginnt die Laufzeit der in der höheren EG ermittelten Stufe wieder „von vorn zu laufen“.</p>
<p>Ich bin (z. B.) in EG 6, Stufe 6 und gehöre meiner Meinung nach (z. B.) in EG 9a! Wie kann ich ausrechnen, welches Entgelt ich bei einer Höhergruppierung über mehrere Entgeltgruppen erhalte?</p>	<p>Wenn Sie über mehrere EG hinweg rechnen wollen, ob sich ein Höhergruppierungsantrag lohnt, dann müssen Sie mehrere einzelne Berechnungen für jede „dazwischenliegende“ EG durchführen: in Ihrem Beispiel rechnen Sie zunächst die Höhergruppierung von EG 6, Stufe 6 in EG 7 und stellen fest, dass Sie dort in Stufe 5 kämen. Dann von EG 7, Stufe 5 ausgehend nach EG 8 (= Stufe 4), dann nach EG 9a (= Stufe 3). Erst zum Schluss prüfen Sie (für die Frage eines evtl. Garantiebetrags) die Differenz der Entgelte zwischen EG 9a, Stufe 3 und EG 6, Stufe 6. Bei einer Vollzeitstelle beträgt die Differenz 151,25, deshalb kein Garantiebetrag. Die Stufenlaufzeit beginnt in EG 9a, Stufe 3 wieder „von vorn zu</p>

	laufen“, d. h.: nach drei Jahren rutschen Sie in Stufe 4 mit einem Plus von knapp 400 Euro.
Ich bin (z. B.) in EG 10, Stufe 6 - und gehe (z. B.) in 5 Jahren in Rente. Lohnt sich ein Höhergruppierungsantrag?	Sie müssen rechnen. Wenn Sie mit dem Höhergruppierungsantrag nach EG 11 eingruppiert werden, kommen Sie in EG 11 in Stufe 5 – ein Plus von 205,65 Euro. Dadurch rentiert es sich bereits! Sie beginnen am 1.1.17 in EG 11 mit der Stufe 5 „von vorn“: Nach fünf Jahren kommen Sie dann in Stufe 6 mit einem Plus von 249,28 Euro. Hier ist also zusätzlich entscheidend, wann genau Sie in Rente gehen, damit Sie die Stufe 6 noch bekommen können.
Kann ich trotz erfolgreichem Antrag auf Höhergruppierung weniger Geld bekommen als im Januar 2017?	Das ist in wenigen Fällen tatsächlich möglich: wenn a) Sie u. U. alte aus BAT-Zeiten erworbene Zulagen bekommen, die nun wegfallen (Achtung: die „Kinderzulage“ ist hiervon allerdings nicht betroffen!), oder b) eine „Strukturausgleichszahlung“ erhalten. Sollten Sie auf Ihrer Entgeltabrechnung eine Zulage finden (außer der für Kinder), dann erkundigen Sie sich, ob diese wegfiel oder sich verringert. Schließlich sollte noch beachtet werden, ob die in höheren EG prozentual geringere Jahressonderzahlung ein „Minus“ verursachen könnte. Daher sollten Sie immer erst ihren individuellen Fall durchrechnen.
Ich wechselte letzten Herbst auf eine EG 11 (und wurde eine Stufe abgesenkt). Soll ich den Antrag trotzdem stellen?	Wenn Sie einen positiven Bescheid für Entgeltgruppe 12 erhalten, dann werden Sie in die Stufe der Entgeltgruppe 12 eingruppiert, in der das Entgelt mindestens dem ihrem derzeitigen Entgelt entspricht (ggf. zzgl. Garantiebetrags). Die Stufenlaufzeit beginnt dann ab 1.1.17 allerdings wieder neu.

Fragen zu Höhergruppierungsmöglichkeiten für einzelne Entgeltgruppen (sortiert nach der bisherigen Eingruppierung, z. T. beispielhaft)

Stand: 14.06.2017	
Ich bin FaMI (bzw. Fachwirt/in). Ergeben sich auch für mich neue Eingruppierungsmöglichkeiten?	Auf jeden Fall! Bisher waren FaMIs auf die EG 5 und 6 (ggf. noch außertariflich EG 8) beschränkt – jetzt gibt es bei dieser Ausbildung Eingruppierungen in EG 5, 6, 7, 8 und 9a. Und dadurch, dass in den EG 9b ff. durch neue Fallgruppen und Definitionen die zwingende Voraussetzung der diplom-bibliothekarischen Ausbildung weggefallen ist, sind auch diese theoretisch geöffnet.
Ich bin bisher als FaMI in EG 6. Bleibe ich da?	In Ihrer bisherigen Entgeltgruppe war als Tätigkeitsmerkmal – neben „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ – 25%

	<p>„selbstständige Leistungen“ gefordert. Sie wurden automatisch in EG 6 übergeleitet, aber die neue Definition für EG 6 sieht „nur noch“ gründliche und vielseitige Fachkenntnisse vor. Wenn Sie einen Höhergruppierungsantrag stellen, müssen Sie unserer Meinung nach in die EG 7 eingruppiert werden, da in dieser „nur“ 20 Prozent „selbstständige Leistungen“ gefordert sind. Möglicherweise können Sie sogar in EG 8 (Selbstständigkeit liegt bei einem Drittel) oder EG 9a (Selbstständigkeit von mindestens 50 Prozent) oder auch EG 9b eingruppiert werden.</p>
<p>Ich war bisher in EG 8. Bleibt mir diese erhalten?</p>	<p>Ja – aber Sie sollten auf alle Fälle einen Höhergruppierungsantrag stellen, da Sie mit ihrer bisherigen EG 8 die Merkmale der neuen EG 9a erfüllen. Stellen Sie den Antrag aber besser ohne Angabe der Entgeltgruppe, da je nach Bewertung auch eine Chance auf Eingruppierung nach EG 9b, Fallgruppe 2 oder höher besteht.</p>
<p>Ich bin bisher in EG 9 eingruppiert gewesen, jetzt bin ich auf einmal in EG 9a. Warum?</p>	<p>Wenn Sie vorher in der sogenannten „kleinen EG 9“ waren (diese bedeutete: keine Stufe 6, verlängerte Laufzeit von 9 Jahren in Stufe 4), wurden Sie vom Arbeitgeber zum 1.1.2017 automatisch in die neue EG 9a übergeleitet, unter Mitnahme der in Ihrer Stufe bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit. Das betrifft diejenigen, die ursprünglich nach Vb BAT eingruppiert waren. (Siehe unbedingt auch übernächste Frage.)</p>
<p>Ich bin bisher in EG 9 eingruppiert gewesen, jetzt bin ich auf einmal in EG 9b. Warum?</p>	<p>Sie waren dann vorher in der sogenannten „großen EG 9“ (diese bedeutete: mit Stufe 6, ohne verlängerte Stufenlaufzeit in Stufe 4). Diese Beschäftigten wurden vom Arbeitgeber zum 1.1.2017 automatisch in die neue EG 9b übergeleitet, unter Mitnahme der in ihrer Stufe bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit. Das betrifft diejenigen, die ursprünglich nach IVb BAT eingruppiert waren.</p>
<p>Ich habe einen Hochschulabschluss im Bibliotheksbereich und bin jetzt in EG 9a übergeleitet. Ist das korrekt? Kann ich einen Antrag auf Höhergruppierung stellen?</p>	<p>Sofern Sie vorher in der sogenannten „kleinen EG 9“ waren (s. vorletzte Frage), ist die Überleitung so zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften vereinbart und formal korrekt. Aber: Bei „abgeschlossener Hochschulbildung“ (Dipl.-Bibl., Bachelor) „und entsprechender Tätigkeit“ bzw. bei „gleichwertigen Fähigkeiten, Erfahrungen und entsprechender Tätigkeit“ sind die Tätigkeitsmerkmale der neuen EG 9b erfüllt!</p>

	<p>Ein entsprechender Höhergruppierungsantrag wegen Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung müsste unserer Meinung nach auf jeden Fall erfolgreich sein, muss aber individuell gestellt werden.</p>
<p>Ich habe keine diplom-bibliothekarische Ausbildung und war bisher dennoch in EG 9. Jetzt bin ich in EG 9a übergeleitet. Ist das korrekt? Kann ich einen Antrag auf Höhergruppierung stellen?</p>	<p>Wenn Sie in EG 9 waren, dann dürften Sie als sog. „sonstige Beschäftigte“ eingruppiert gewesen sein, denn auch bisher gab es diese Eingruppierungsmöglichkeit nach Vb BAT = „kleine EG 9“ für solche Beschäftigten, „die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ (wie Dipl.-Bibl.). Diese Variante ist unverändert in EG 9b, Fallgruppe 1 enthalten, sodass für Sie das Gleiche gilt wie für Dipl.-Bibl. (s. vorige Frage). Infrage kommen kann aber auch die ganz neue Fallgruppe 2 der EG 9b: „Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert. (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeutet gegenüber den in der Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach.)“ Diese öffnet die EG 9b noch weiteren Beschäftigtenkreisen.</p>
<p>Ich bin in EG 9a in der Endstufe, eigentlich habe ich Anspruch auf EG 9b. Ich habe aber gesehen, dass der Betrag bei Höhergruppierung der Gleiche ist. Soll ich trotzdem einen Antrag stellen?</p>	<p>Wenn Sie einen Antrag stellen und dieser positiv entschieden wird, kommen Sie von EG 9a, Stufe 6 in EG 9b, Stufe 5. Der Betrag ist derselbe, aber Sie erhalten zusätzlich den Garantiebtrag von 92,22 Euro. Nach 5 Jahren Laufzeit steigen Sie in Stufe 6 auf, die Sie in EG 9a nicht gehabt hätten, und erhalten hier ca. 250,- Euro mehr.</p>
<p>Ich bin bisher in EG 10. Kann ich jetzt einfacher höher kommen?</p>	<p>Da bislang für Bibliotheksbeschäftigte mit der EG 10 „Schluss“ war, es jetzt aber auch die EG 11 und 12 gibt, müssen diese EG ja auch für Bibliothekstätigkeiten „gefüllt“ werden. Sie können daher einen Höhergruppierungsantrag stellen, möglicherweise erfüllen Sie mit Ihren Tätigkeiten die neuen Tätigkeitsmerkmale der EG 11 oder 12.</p>
<p>Immer ist nur von EG 2-12 die Rede. Gibt es denn eigentlich für Bibliotheksbeschäftigte auch jenseits der EG 12 Eingruppierungsmöglichkeiten, auch wenn ich keine „abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung“ habe?</p>	<p>Die gab es schon immer und sind unverändert geblieben. Sie können nach EG 13, Fallgruppe 1 oder 2 eingruppiert werden, denn hier heißt es: „1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen</p>

	entsprechende Tätigkeiten ausüben. 2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.“ Weder für sog. „sonstige Beschäftigte“ nach Fallgruppe 1 (wie in EG 9b, s.o.) noch für die Beschäftigten nach Fallgruppe 2 wird ein Hochschulabschluss gefordert, wir halten den Versuch nach Fallgruppe 2 für erfolgsversprechender. – In EG 14 und 15 gibt es auf EG 13 aufbauende Tätigkeitsmerkmale.
--	--

Zu den Begriffen in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung

Stand: 14.06.2017	
Was sind „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ (EG 6-9a)?	„Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.“ (Text Entgeltordnung) – Beispiele des Bundesverwaltungsamtes (BVA): bibliografische Vorakzession, Führen der Fortsetzungskartei, Inventarisierung, Auskünfte zu Bestand und Nutzung.
Was sind „selbstständige Leistungen“ (EG 7-9b)?	„Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.“ (Text Entgeltordnung)
Was sind „besonders verantwortungsvolle“ Tätigkeiten (EG 9c)?	Aus der gängigen Kommentierung und Rechtsprechung ergibt sich, dass dies die Verantwortung umfasst, dass die im übertragenen Aufgabenbereich zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, vorschriftsmäßig und pünktlich ausgeführt werden. Daneben kann dies auch die Verantwortung für Mitarbeiter, Sachen, Arbeitsabläufe, zu erreichende Ergebnisse oder technische Zusammenhänge bedeuten.
Was bedeutet „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ (EG 10-11)?	Grundsätzlich gilt: beide Merkmale müssen nebeneinander erfüllt sein! – Es geht hier um Größe des Aufgabengebietes, die Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder die Auswirkungen der Tätigkeit. Tätigkeit muss für ‚nachfolgende Bearbeiter richtungsweisend‘ sein. Erhebliche Heraushebung aus den umfassenden Fachkenntnissen und selbstständigen Leistungen, deutlich höhere erforderliche fachliche Qualifikation, z.B. Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens, außergewöhnliche Erfahrungen, Spezialkenntnisse. Beispiele des Bundesverwaltungsamtes (BVA): Fachkenntnisse Akzession, Verhandlungsführung, Konzepterarbeitung (z.B. Datenmanagement, E-Medien).

Was bedeutet „Maß der Verantwortung“ (EG 12)?	Steigerung gegenüber der Anforderung „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“. Beispiele des Bundesverwaltungsamtes (BVA): Erwerbungsprofil/Konzepte/Handlungsempfehlungen erarbeiten, steuern, sichern.
---	--