


- 50  Soll ein abweichendes zeitliches Maß Geltung haben, kommt es in der Formulierung innerhalb der jeweiligen Entgeltstruktur zum Ausdruck. Sorgfältiges Lesen wird daher unbedingt angeraten!

## 4.1 Arbeitsvorgänge

- 51 Im Zusammenhang mit der gesamten Tätigkeit (Anlage 1 Abschnitt I Abs. b ► dazu bereits Rn. 45 ff.) ist die Rede von Arbeitsvorgängen, die das zeitliche Maß erfüllen müssen. Unter Arbeitsvorgang (vergleichbar einem Arbeitsgang) wird in der Arbeitsanalyse und Arbeitssynthese die Verrichtung oder das Aufeinanderfolgen der Abläufe umschrieben, die der jeweilige Aufgabenträger zur Aufgabenerfüllung an einem Arbeitsobjekt vollzieht.
- 52 Nach der **Protokollerklärung / Protokollnotiz zu § 12 Abs. 2 TVöD / TV-L** werden Arbeitsvorgänge wie folgt definiert:
- „Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der / des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife 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).“*
- 53 Bezugspunkt der tariflichen Bewertung ist danach der Arbeitsvorgang.<sup>1</sup> Das Bundesarbeitsgericht führt dazu in einer Entscheidung aus dem Jahr 2020<sup>2</sup> mit Verweis auf seine ständige Rechtsprechung ausführlich aus:
- „Maßgebend für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis** (BAG, 28. Februar 2018 – 4 AZR 816/16 – Rn. 24, BAGE 162, 81; 13. Mai 2015 – 4 AZR 355/13 – Rn. 16; 21. März 2012 – 4 AZR 266/10 – Rn. 24; 22. September

---

<sup>1</sup> BAG, 16.10.2019 – 4 AZR 284/18, Rn. 16; BAG, 10.12.2014 – 4 AZR 773/12, Rn. 19; BAG, 22.9.2010 – 4 AZR 149/09, Rn. 17; BAG, 25.8.2010 – 4 AZR 5/09, Rn. 22.

<sup>2</sup> BAG, 9.9.2020 – 4 AZR 161/20.

2010 - 4 AZR 149/09 - Rn. 17; 25. August 2010 - 4 AZR 5/09 - Rn. 22; 12. Mai 2004 - 4 AZR 371/03).

**Für die Beurteilung, ob eine oder mehrere Einzeltätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führen, sind eine natürliche Betrachtungsweise und die durch den Arbeitgeber vorgenommene Arbeitsorganisation ausschlaggebend. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen** (BAG 13. November 2013 - 4 AZR 53/12 - Rn. 17; 20. September 1995 - 4 AZR 685/94 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 81, 47; 31. März 1982 - 4 AZR 1099/79 - BAGE 38, 221).

**Einzeltätigkeiten können dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Möglichkeit, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte zu übertragen, nicht aus** (BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - aaO; 21. August 2013 - 4 AZR 933/11 - Rn. 18, BAGE 146, 22; 23. September 2009 - 4 AZR 308/08 - Rn. 24; 9. Juli 1997 - 4 AZR 177/96).

**Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden** (BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 16; 16. Oktober 2019 - 4 AZR 284/18 - Rn. 17; 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - aaO; 6. Dezember 1989 - 4 AZR 457/89).

**Dem Arbeitsvorgang hinzuzurechnen sind dabei auch Zusammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben eines Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind** (BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - aaO; 10. Dezember 2014 - 4 AZR 773/12 - Rn. 19; 6. Dezember 1989 - 4 AZR 457/89).

**Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem die Bestimmung des Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten** (BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 16; 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 25, aaO; 18. März 2015 - 4 AZR 59/13 - Rn. 17, BAGE 151, 150; 21. August 2013 - 4 AZR 933/11 - Rn. 19, aaO; 6. Juli 2011 - 4 AZR 568/09).

***Der Begriff des „Arbeitsvorgangs“ ist ein feststehender, abstrakter, von den Tarif(...)parteien vorgegebener Rechtsbegriff. Seine Anwendung durch die Tatsachengerichte ist revisionsgerichtlich in vollem Umfang nachprüfbar (ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt BAG, 16.10.2019 – 4 AZR 284/18).“***

- 54 Das bedeutet, diese Festlegung unterliegt nicht dem Ermessen des Arbeitgebers, sondern folgt aus der Betrachtung und Abgrenzung des / der Arbeitsergebnisse(s). So kann es sein, dass manche Tätigkeiten zu einem großen Arbeitsvorgang zu 100 Prozent der Gesamtarbeitszeit führen und andere Aufgaben mehrere kleine Arbeitsvorgänge umfassen. Tendenziell ist erkennbar, dass sich Arbeitsbereiche, die der Verwaltung zuzuordnen sind, eher aus mehreren einzelnen Arbeitsvorgängen zusammensetzen.

55 **Beispiel**

Bei der Arbeit in der Personalabteilung können mehrere Themen nebeneinander eigenständige und abgrenzbare Zielstellungen beinhalten, wie etwa die Bearbeitung der vertraglichen Angelegenheiten, die Vorbereitung und Durchführung der MAV-Beteiligung etc.

- 56 Bei anderen Themenbereichen fällt es hingegen schwer, **abgrenzbare Arbeitsergebnisse** auszumachen. So ist das Handeln einer beratenden Sozialpädagogin eher in einem einzigen großen Arbeitsvorgang zusammenzufassen, da alle Einzelschritte der Tätigkeit auf ein einziges Ziel gerichtet sind, nämlich die umfassende Beratung des Klienten.
- 57 Auch **in der Pflege** ist festzustellen, dass die Tätigkeiten alle auf das Patientenwohl gerichtet sind. Diese werden daher zu einem großen Arbeitsvorgang zusammengefasst. Denn es kann nicht unterschieden werden in das Herrichten der Medikamente und der Pflegehandlung am Patienten, sondern es muss auf das übergeordnete Ziel, die Pflege, geschaut werden. Ähnlich verhält es sich mit Tätigkeiten in den Bereichen Küche, Hauswirtschaft etc.

## 4.2 Leitungsaufgaben und Zusammenhangstätigkeiten

So sind auch Tätigkeiten, die Leitungsaufgaben zum Inhalt haben, nur in einem großen Arbeitsvorgang zu fassen.<sup>1</sup> Eine Splittung in die Aufgaben, die mitarbeiterbezogen anfallen und die aufgrund eigener (Sach-)Bearbeitung von Themen anfallen, ist eher unwahrscheinlich, stellt die Rechtsprechung immer wieder fest.<sup>2</sup> Denn Leitung ist „wie eine Jacke“, die der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin anzieht und im Tagesverlauf nicht einfach wieder ausziehen kann. Bei leitenden Tätigkeiten ist das **gesamte Handeln und Tun** auf die ordnungsgemäße Erfüllung der (Leitungs-)Aufgabe abgestellt. 58

Das Bundesarbeitsgericht hat von jeher festgelegt, dass **Leitungstätigkeiten** mit der Koordination der zu leistenden Tätigkeiten einhergehen.<sup>3</sup> Dazu gehören auch die Organisation und Strukturierung des (Sach-)Gebiets, dessen Vertretung nach innen und außen, die Mitarbeit in entsprechenden Gremien sowie die Ausübung der Personal- und Fachverantwortung. Die einzelnen Tätigkeiten sind dabei insgesamt darauf gerichtet, die zu bewältigenden Aufgaben durch den Einsatz der personellen und finanziellen Ressourcen bestmöglich zu organisieren und zu erledigen. Die Gesamtverantwortung für das Sachgebiet obliegt der Leitung<sup>4</sup>: 59

*„Wenn der Leiter einer Organisationseinheit selbst Aufgaben wahrnimmt, die innerhalb des von ihm betreuten Bereichs anfallen, gehören diese Tätigkeiten als Zusammenhangsarbeiten zu seiner Leitungstätigkeit.“*

Letztlich dienen alle Tätigkeiten dem Arbeitsergebnis der Leitung und der ordnungsgemäßen Erfüllung der dort zu erledigenden Aufgaben. Diese Leitungsaufgabe übt man ununterbrochen während der gesamten Arbeitszeit und selbst dann aus, wenn man sich gerade **mit anderen als originären Führungstätigkeiten** beschäftigt. Die Leitungskraft muss auch dann jederzeit und sofort in der Lage sein, aktiv durch Erteilung der erforderlichen fachlichen Anordnungen und / oder organisatorischen Vorgaben Leitungsaufgaben 60

---

<sup>1</sup> BAG, 12.12.2012 – 4 AZR 199/11.

<sup>2</sup> BAG, 12.12.2012 – 4 AZR 199/11; BAG, 16.5.2012 – 4 AZR 300/10; BAG, 15.12.2010 – 4 AZR 170/09.

<sup>3</sup> BAG, 29.4.1992 – 4 AZR 458/91.

<sup>4</sup> BAG, 29.4.1992 – 4 AZR 458/91.