

Zu diesem Heft

Aufsätze

Die Eingruppierung von Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik im Rahmen der Neuen Entgeltordnung VKA ab 01.01.2017

Dahl stellt in seinem Beitrag die Einzelheiten und Neuerungen der Eingruppierung von Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik im Rahmen der seit dem 01.01.2017 geltenden Neuen Entgeltordnung VKA dar. Hierbei zeigt er zunächst die neu vereinbarten Tätigkeitsmerkmale und den Anwendungsbereich der Entgeltordnung auf, um sich dann den Entgeltgruppen 6 bis 15 im Einzelnen zu widmen. In diesem Zusammenhang stellt der Autor dem Leser die Neuerungen des aktuell gültigen Eingruppierungsrechts vor, um sodann die einzelnen wesentlichen Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Entgeltgruppe näher zu definieren. Zudem gibt er dem Leser eine Fülle von Beispielen an die Hand, die es diesem in der Praxis ermöglichen, rechtssicher einzugruppieren. Insgesamt stellt der Autor in einem Resümee fest, dass die Tarifvertragsparteien für die Berufsgruppe der Beschäftigten der Informations- und Kommunikationstechnik in der Entgeltordnung verbesserte Eingruppierungen vereinbart haben. Abschließend weist Dahl darauf hin, dass die Programmiererzulage entfallen ist und die Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und zur Begründung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik weiter fort gilt.

Beteiligung, Mitwirkung ein Einspruch nach dem BGLiG – Teil 2

Der zweite Teil seines Beitrags widmet *v. Roetteken* dem Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten. Hierbei zeigt er die Einspruchsgründe auf, weist auf die Notwendigkeit der Schriftform der Einspruchserklärung und die zu beachtenden einwöchige Einspruchsfrist hin, um sodann darauf aufmerksam zu machen, dass der Einspruch nicht zwingend zu begründen ist. Es folgen Ausführungen zur aufschiebenden Wirkung des Einspruchs der Gleichstellungsbeauftragten. Der Beitrag schließt mit Einzelheiten zur Entscheidung der Dienststellenleitung über den eingelegten Einspruch.

Aus der Rechtsprechung (Auszug):

S. 75 Samstag als „Werktag“

TVöD und TV-L sehen die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit vor für gesetzliche Feiertage sowie für den 24. und 31. Dezember, „sofern sie auf einen Werktag fallen“, wenn der Beschäftigte dienstplanmäßig (feiertagsunabhängig) an diesen Tagen frei hat; bei durchlaufendem Schichtdienst in Krankenhäusern und Betreuungseinrichtungen vermindert sich die Wochenarbeitszeit um ein Fünftel je gearbeiteten oder dienstplanmäßig freien, auf einen Werktag fallenden Feiertag. Die Regelungen dienen, wie auch vom BAG bestätigt, der Gleichbehandlung von Schicht- und Normaldienstleistenden. Von diesem Zweck her wird in Literatur und Praxis teilweise vertreten, der Samstag sei kein „Werktag“ im Sinne dieser Vorschriften, denn bei Normaldienstleistenden wirke sich ein auf einen Samstag fallender Feiertag/Vorfeiertag auf ihre Sollarbeitszeit nicht aus. Dem erteilt das BAG jetzt (am Fall des TVöD-K) in eingehender Analyse des tariflichen Gesamtzusammenhangs der Regelungen eine Absage: es verbleibe auch hier beim

Grundsatz, dass Werktag jeder Tag sei, der kein Sonntag oder gesetzlicher Feiertag ist. Die Konsequenz einer punktuellen Besserstellung der Schichtdienstleistenden betreffe Ausnahmekonstellationen, die keiner besonderen Regelung bedürft hätten. Die Tarifvertragsparteien konnten angesichts der mit Schicht-/Wechselschichtarbeit verbundenen Belastungen eine geringfügige Besserstellung begründen.

S. 78 Eingruppierung: Streifengänge im städtischen Ordnungsdienst

Das BAG knüpft im jetzt entschiedenen Fall eines Streifenführers im Düsseldorfer Ordnungsdienst zunächst an die für derartige Außendiensttätigkeiten zugrundegelegte Abgrenzung des „Arbeitsvorgangs“ an: Arbeitsvorgang und damit Bewertungsobjekt sind die gesamten Streifengänge (BAG ZTR 2004, 639; ZTR 2012, 440). In der Sache ging es nunmehr nicht wie in diesen Entscheidungen um die Anforderung „selbstständige Leistungen“ (diese war erfüllt, der Kl. war von VergGr. Vc BAT in die EG 8 TVöD übergeleitet worden), machte der Kl. vielmehr das Erfordernis „umfassender Fachkenntnisse“ geltend (EG 9 TVöD/VKA F. 2016; jetzt wäre es die EG 9b Fgr. 2). Der Senat erinnert daran, dass auf der Ebene Vb BAT bereits auch die Anforderungen an die *Gründlichkeit* der Fachkenntnisse höher sind als bei den „gründlichen, vielseitigen“ Fachkenntnissen (entsprechende Steigerung nicht nur nach Breite, sondern auch nach der Tiefe); „gründlich“ und „umfassend“ sind nicht getrennt zu bewerten, sondern „gründliche, umfassende“ Fachkenntnisse sind als einheitliches Tätigkeitsmerkmal den „gründlichen und vielseitigen“ Fachkenntnissen gegenüberzustellen und einheitlich zu bewerten. Er bestätigt die Wertung des LAG, dass eine hinreichende Vertiefung der erforderlichen Fachkenntnisse nicht dargelegt sei.

S. 82 Heilpädagogin in integrativer Kindergartengruppe

Eine Erzieherin mit Zusatzausbildung als Heilpädagogin war in einer Gruppe von 20 Kindern tätig, wovon zwei behindert waren; diese wurden insbes. von ihr mit deutlich weniger als 50% ihrer Gesamttätigkeit betreut. Sie verlangt Entgelt statt nach EG S 6 (Erzieherinnen) nach EG S 8 Fgr. 2 (Heilpädagogen mit entsprechender Tätigkeit). Auch hier sieht das BAG die gesamte Tätigkeit als einheitlichen Arbeitsvorgang und lehnt – unter Heranziehung der integrativen Aufgabenstellung, behinderten und nichtbehinderten Kindern gemeinsame Erfahrungsfelder usw. zu bieten – eine Aufteilung in Arbeit mit Kindern ohne und Kindern mit Behinderung ab. Der Senat verwies zurück und gab dem LAG die Prüfung auf, ob die Anforderung „entsprechender Tätigkeit“ als Heilpädagogin erfüllt, d. h. die (Zusatz-)Ausbildung für die Tätigkeit tatsächlich erforderlich (und nicht nur nützlich bzw. erwünscht) ist.

S. 84 Eingruppierung von Gleichstellungsbeauftragten

Die derzeit nach EG 9b TVöD/Bund vergütete Klägerin ist seit 2006 Gleichstellungsbeauftragte bei einem Hauptzollamt und dafür zu 100% von der Arbeitsleistung freigestellt. Auf Grundlage einer von der Gleichstellungsbeauftragten der Bundesfinanzverwaltung für alle dortigen 74 Gleichstellungsbeauftragten erstellten standardisierten Darstellung und Bewertung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte verlangt sie Entgelt nach EG 11 TVöD/Bund bzw. eine entsprechende Differenzzulage ab 2013. Das LAG Niedersach-

Zu diesem Heft

sen hält demgegenüber auch unter Berücksichtigung des § 28 BGlG (F. 2015) daran fest, dass die Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten keine Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit i. S. des § 12 TVöD darstellt (BAG 21.2.2001 ZTR 2001, 463). Der Revisionsentscheidung darf man mit Interesse entgegensehen.

S. 86 Arbeitszeiterhöhung – Zuteilung von Stundendeputaten

Die Bewerbung einer teilzeitbeschäftigten Musikschullehrerin um zwei ausgeschriebene sechsstündige Deputate blieb nach dem Ergebnis eines Auswahlverfahrens erfolglos. Mit der Klage verlangt sie Zustimmung zu entsprechender Erhöhung ihrer Unterrichtsverpflichtung bzw. Neubescheidung; sie könne diese nach § 9 TzBfG beanspruchen; die Auswahlentscheidung verletze Art. 33 Abs. 2 GG und das LGG NRW. Das BAG stellt hierzu klar, dass die Erhöhung der Arbeitszeit ohne damit verbundene Übertragung höherwertiger Tätigkeit nicht den Zugang zu einem öffentlichen Amt betrifft, sondern nur die Bedingungen einer Beschäftigung ändere, für welche Eignung und Befähigung schon vorher festgelegt sind. Das freie Zeitdeputat wird außerhalb eines Auswahlverfahrens nach Art. 33 Abs. 2 GG vergeben. Zu § 9 TzBfG hält das BAG mit näherer Begründung daran fest, dass ein „freier Arbeitsplatz“ besteht, wenn der Arbeitgeber entscheidet, eine unbesetzte Stelle neu zu besetzen, oder wenn er eine neue Stelle schafft. Entscheidet der Arbeitgeber jedoch im Rahmen seines Organisationsermessens, über ein freies Arbeitszeitvolumen arbeitsplatzunabhängig durch Aufstockung der Arbeitszeit für bereits beschäftigte Teilzeitkräfte zu verfügen, ergibt sich daraus kein freier Arbeitsplatz i. S. des § 9 TzBfG, auch wenn eine Auswahl unter mehreren Interessenten getroffen wird.

S. 89 Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten

Nach der Rechtsprechung des BAG gehört die Zeit für das An- und Ablegen einer „besonders auffälligen“ vorgeschriebenen Dienstkleidung zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit (sofern sich der Arbeitnehmer nicht dafür entscheidet, diese nicht im Betrieb, sondern zu Hause an- und abzulegen). In einem Krankenhaus, das den TVöD/BT-K anwendet, hatte das Pflegepersonal aufgrund einer Dienstvereinbarung während des Dienstes zur Verfügung gestellte weiße Dienstkleidung (ohne weitere Kennzeichnungen) zu tragen. Das BAG stuft diese im Gegensatz zur Vorinstanz als „besonders auffällig“ ein. Das sei auch dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer dadurch in der Öffentlichkeit mit einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche in Verbindung gebracht werde. Hier lasse die weiße Kleidung typischerweise auf eine Zugehörigkeit des Trägers zu einem Heil- oder Heilhilfsberuf schließen. Das entspreche auch dem vom Arbeitgeber verfolgten Zweck, Patienten und Besucher die Mitarbeiter des Pflegepersonals erkennen zu lassen. Das für die Vergütungspflicht herangezogene Kriterium der „besonderen Auffälligkeit“ wird damit ausgeweitet.

S. 91 Urlaubsabgeltung – Ausschlussfrist – Mindestlohn

Einem Arbeitnehmer, nach dessen Arbeitsvertrag eine dreimonatige Ausschlussfrist für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis galt, war zum 31.10.2014 gekündigt worden. Im Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien vor dem LAG im November 2015 einen Vergleich, demzufolge das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung mit Ablauf des 31.10.2014 endete. Mit der im Dezember 2015 erhobenen Klage verlangte der Kläger Urlaubsabgeltung für 2014. Die arbeitsvertragliche Ausschlussfristregelung sei unwirksam, im übrigen sei der Abgeltungsanspruch erst mit dem Ver-

gleich 2015 fällig gewesen und mit der Kündigungsschutzklage geltend gemacht worden. Das BAG geht im Rahmen der AGB-rechtlichen Prüfung der Ausschlussklausel zunächst auf die Frage eines Verstoßes gegen § 3 Satz 1 MiLoG ein (bei unterstellter Auslegung, wonach die Klausel auch den Mindestlohnanspruch erfasst), auch unter dem Aspekt des Transparenzgebots. Hierzu brauchte (noch) nicht entschieden zu werden, weil das MiLoG 2014 noch nicht galt. Es wird jedoch deutlich, womit unter der Geltung des Gesetzes zu rechnen ist. In der Sache bekräftigt der Senat, dass Ansprüche i. S. von Ausschlussklauseln grundsätzlich – vorbehaltlich besonderer Umstände – mit ihrem Entstehen fällig werden, und begründet das für den Fall der Kündigung mit deren unmittelbar eintretenden Gestaltungswirkung. Der Abgeltungsanspruch war also mit Ablauf des 31.10.2014 fällig. Daran hat sich durch den Vergleich vom November 2015 nichts geändert. Der Senat bestätigt ferner mit näherer Begründung, dass mit der Kündigungsschutzklage keine Urlaubsabgeltungsansprüche geltend gemacht werden (der Arbeitnehmer müsste also einen darauf gerichteten echten Hilfsantrag stellen).

S. 100 Sozialplaninitiative des Personalrats

Zum sächsischen PersVG, nach dessen §§ 81 Abs. 2, 83 Abs. 1 der Personalrat bei der Aufstellung von Sozialplänen – ggf. auch initiativ – mitzubestimmen hat, klärt das BVerwG das Verhältnis zu den haushaltsrechtlichen Bindungen der öffentlichen Verwaltung: Der Personalrat hat die Bindungen des Haushaltsplans zu respektieren. Abgelehnt wird die im Schrifttum teilweise vertretene Ansicht, die Sozialplanleistungen seien in Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung zu erbringen (und unterlägen daher nicht der Haushaltsbindung, hier nach § 51 Sächs.HO). Der Sozialplan ist kein Gesetz. Die vom BAG zu Sozialplanabfindungen bei Betriebsänderungen nach dem BetrVG vertretene Sicht ist auf personalvertretungsrechtliche Sozialpläne nicht übertragbar. Jedoch steht einer Initiative des Personalrats nicht entgegen, dass der zu diesem Zeitpunkt (und ggf. auch der beim Abschluss des Beschlussverfahrens) geltende Haushaltsplan für die angestrebte Abfindungsregelung keine Mittel vorsieht – denn das kann sich, vielleicht gerade angesichts der Initiative, bis zum Abschluss der Dienstvereinbarung noch ändern. Die Parteien müssen ggf. kostenwirksame Regelungen unter Finanzierungsvorbehalt stellen.

S. 103 Mitbestimmung bei Abgeltung von Überstunden/ Freizeitanprüchen

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BetrVG erstreckt sich nicht auf eine vom Arbeitgeber getroffene (und in dem vom BAG unterschiedenen Fall vom Betriebsrat mit dem Ziel der Unterlassung angegriffene) Regelung zur finanziellen Abgeltung aufgelaufener Überzeitarbeit und Freizeitanprüche. Diese betrifft weder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit noch die Verteilung der Wochenarbeitszeit noch deren vorübergehende Verlängerung/Verkürzung.

S. 105 Wahlanfechtung

Einer Wahlanfechtung wegen der Aufnahme nicht wahlberechtigter Personen in die Wählerliste muss kein Einspruch gegen die Richtigkeit der Liste nach § 4 Abs. 1 WO BetrVG vorangegangen sein, befindet das BAG.

S. 109 Unionsrechtswidrige Zuvielarbeit kommunaler Feuerwehrbeamter

In weiteren Entscheidungen konkretisiert das BVerwG die Grundsätze der finanziellen Abgeltung. Grundlage ist im

Fall der damaligen brandenburgischen Arbeitszeitregelungen die Verletzung des Nachteilsverbots nach Art. 22 der RL 2003/88/EG, wonach keine Nachteile daraus entstehen dürfen, dass ein Beschäftigter nicht bereit ist, mehr als 48 Wochenstunden zu arbeiten.

S. 110 Polizeizulage (BBesG)

Die Stellenzulage „für Beamte ... mit vollzugspolizeilichen Aufgaben“ nach Vorbem. II 9 zu den BesO A und B BBesG setzte früher für Beamte der Zollverwaltung voraus, dass

sie tatsächlich mit vollzugspolizeilichen Aufgaben betraut waren. Nunmehr genügt es, dass sie in einem Bereich verwendet werden, in dem gemäß Bestimmung des BMF „typischerweise vollzugspolizeilich geprägte Tätigkeiten wahrgenommen werden“. Davon profitierte, wie vom BVerwG bestätigt, ein Beamter, der in der Finanzkontrolle Schwarzarbeit aus gesundheitlichen Gründen nur Innendienst verrichten kann. Das Nebeneinander von konkret – funktionaler und lediglich bereichsbezogen definierter Zulagenberechtigung sei gesetzlich vorgegeben.

Aufsätze

Jürgen Dahl*

Die Eingruppierung von Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik im Rahmen der Neuen Entgeltordnung VKA ab 1.1.2017

Übersicht

Einleitung

1. Allgemeines
2. Anwendungsbereich
3. Entgeltgruppen 6 bis 9b
 - 3.1 Entgeltgruppe 6
 - 3.2 Entgeltgruppe 7
 - 3.3 Entgeltgruppe 8
 - 3.4 Entgeltgruppe 9a
 - 3.5 Entgeltgruppe 9b
4. Entgeltgruppen 10 bis 13
 - 4.1 Entgeltgruppe 10
 - 4.2 Entgeltgruppe 11
 - 4.3 Entgeltgruppe 12
 - 4.4 Entgeltgruppe 13
5. Entgeltgruppen 13 bis 15
6. Höhergruppierung auf Antrag
7. Programmierzulage
8. Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik (IT-RL)
9. Fazit

Einleitung

Im Rahmen der Tarifeinigung zur Neuen Entgeltordnung (EGO) VKA wurden zum 1.1.2017 verschiedene spezielle Tätigkeitsmerkmale überarbeitet und aktualisiert. Dabei nehmen die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik eine besondere Rolle ein: Für diese Beschäftigtengruppe wurde ein von Grund auf neues Eingruppierungsrecht in Teil A Abschnitt II Ziffer 2 Entgeltordnung (VKA) geschaffen. Dies war aus Sicht der kommunalen Praxis auch dringend notwendig.

* Der Autor ist Referent beim Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW).

Denn für die Eingruppierung der Angestellten in der Datenverarbeitung gab es bis zum 31.12.2016 zwar bereits einen speziellen Tarifvertrag (Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a zum BAT – Angestellte in der Datenverarbeitung) vom 4.11.1983.

Tatsächliche Anwendung fand dieser Tarifvertrag in der Praxis tatsächlich aber nicht mehr, weil die in diesem Tarifvertrag enthaltenen Tätigkeitsmerkmale (zu Recht) als „veraltet und daher nicht mehr praktikabel“ angesehen worden sind. Da seinerzeit zwischen den Tarifvertragsparteien kein Einvernehmen über eine Änderung oder Aufhebung dieser Tätigkeitsmerkmale erzielt werden konnte, hatte die Mitgliederversammlung der VKA mit damaligem Beschluss vom 8.11.2002 den Mitgliedern der Mitgliedverbände der VKA freigestellt, die Eingruppierung der Angestellten in der Datenverarbeitung nach den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen vorzunehmen.

Im Rahmen der Verhandlungen zur Neuen Entgeltordnung haben sich die Tarifvertragsparteien (vernünftigerweise) auf eine völlige Neufassung der Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) verständigt.

Ursächlich dafür war vor allem, dass mittlerweile die meisten Geschäftsprozesse/Fachaufgaben im öffentlichen Bereich elektronisch übermittelt, verarbeitet und gespeichert werden. Heutzutage sind Verwaltungen bekanntlich vom einwandfreien Funktionieren der eingesetzten Informationstechnik abhängig, da nur so Behördenziele erreicht werden können.

Angesichts der hohen Bedeutung der Informationstechnik wurden die Tätigkeitsmerkmale in der IKT entsprechend modernisiert und auch in der eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit angepasst.

Die neuen Tätigkeitsmerkmale in Teil A Abschnitt II Ziffer 2 Entgeltordnung (VKA) ersetzen nun seit dem 1.1.2017 die in Teil II Abschnitt B der Anlage 1a zum BAT geregelten Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in der Datenverarbeitung.

1. Allgemeines

Unter Abkehr von Tätigkeitsmerkmalen mit IKT-spezifischen Begrifflichkeiten, welche ständig an die fortdauernde rasche technische Entwicklung hätten angepasst werden müssen, haben die Tarifvertragsparteien Tätigkeitsmerkmale vereinbart, die – teilweise – **neue** unbestimmte Rechtsbegriffe wie

- „zusätzliche Fachkenntnisse“
- „umfassende Fachkenntnisse“
- „ohne Anleitung“
- „Gestaltungsspielraum über Standardfälle hinaus“
- „besondere Leistungen“

enthalten. Diese haben für den Anwender den Vorteil, dass sie im Wege der Auslegung jeweils für den Einzelfall präzisiert werden können.

Für Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit ist eine Grundeingruppierung in die **Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1** vorgesehen. Darauf aufbauend sind Eingruppierungen in die Entgeltgruppen 7 bis 9b möglich. Für Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit kommt grundsätzlich eine Eingruppierung in die **Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1** in Betracht. Im Falle der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind Eingruppierungen in die Entgeltgruppen 11 bis 13 vorgesehen.

Die Neuregelung für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik sieht einen **ersten Strang** mit Ausbildungsbezug (EG 6 Fallgruppe 1 bzw. EG 10 Fallgruppe 1) sowie – **alternativ** – einen **zweiten Strang** mit allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen ohne Ausbildungsbezug (hierzu Näheres unter Nr. 3.) von EG 6 bis EG 9b und von EG 10 bis EG 13 auf gleichem Niveau vor.

Eine Eingruppierung nach EG 9c ist für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik nicht vorgesehen.

2. Anwendungsbereich

In Teil A Abschnitt II der Entgeltordnung (VKA) sind ganz allgemein Tätigkeiten für „besondere Beschäftigtengruppen“ (z. B. Ingenieure, Techniker usw.) aufgelistet. Lediglich dann, wenn betreffende Beschäftigte keiner dieser besonderen Beschäftigtengruppen zuzuordnen sind, stellt sich die Frage, ob die betreffenden Mitarbeiter nach den Entgeltgruppen des Teils A Abschnitt I Entgeltordnung (VKA) (= Allgemeine Tätigkeitsmerkmale) einzugruppieren sind. Es gilt der in der Vorbemerkung Nr. 1 der Anlage 1 Entgeltordnung VKA geregelte Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale (sog. Spezialisierungsgrundsatz).¹

Für die Zuordnung zu der Beschäftigtengruppe des Teils A Abschnitt II Ziffer 2 Entgeltordnung (VKA) ist entscheidend, ob der Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik tätig ist. Der Anwendungsbereich der Tätigkeitsmerkmale ist in der neuen **Vorbemerkung** wie folgt bestimmt:

¹Nach dem Abschnitt II Ziffer 2 sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung.

²Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden.

³Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung.

⁴Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale.

⁵Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Service-Management.

⁶Nicht unter den Abschnitt II Ziffer 2 fallen Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen.

Nach den in Abschnitt II Ziffer 2 Entgeltordnung (VKA) vereinbarten Tätigkeitsmerkmalen sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung.

Eine Definition des Begriffs „**Systeme der Informations- und Kommunikationstechnik**“ liefert Satz 2 der Vorbemerkung, wonach informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT- und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden, unter den Begriff zu subsumieren sind. Hierbei handelt es sich ersichtlich um einen sehr weit auszulegenden Begriff, der insbesondere alle bisher gebräuchlichen Begrifflichkeiten wie Datenverarbeitungssystem (DV-System), Kommunikationssystem oder Informationsverarbeitungssystem (IV-System) mit einschließt. Nach gebräuchlicher Definition sind Systeme dabei eine geordnete Gesamtheit von Elementen, zwischen denen eine Beziehung besteht oder hergestellt werden kann. Bezogen auf die Informations- und Kommunikationstechnik ist dabei ein System zu verstehen, welches aus verschiedenen Elementen (Hard-/Software), Beziehungen untereinander und unterschiedlichen Daten besteht, welches der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übertragung und Anzeige von Daten und Informationen dient. Ein IT-System umfasst somit jegliche Art elektronischer datenverarbeitender Systeme. Unter datenverarbeitenden Systemen versteht man z. B. Computer, Großrechner, Datenbanksysteme, Serversysteme etc.

Als Tätigkeiten im gesamten **Lebenszyklus eines IKT-Systems** nennt Satz 3 der Vorbemerkung Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung.

¹ BAG 28.1.2009 – 4 AZR 13/08, – ZTR 2009, 48, Rz. 25.

Eine Außerbetriebnahme/Stilllegung/Entsorgung von IKT-Systemen ist durch die Tarifvertragsparteien nicht den speziellen Tätigkeiten im IKT-Bereich zugeordnet worden, da lediglich Tätigkeiten im „Lebenszyklus“ dieser Systeme abschließend aufgezählt werden. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass das Ende eines IKT-System-Lebenszyklus, welches mit der Aussonderung erfolgt, und alle damit zusammenhängenden Tätigkeiten ebenfalls als typische (Zusammenhangs-)Tätigkeit in einem solchen Lebenszyklus zu verstehen ist. Typische Tätigkeiten sind z. B. das Erkennen eines softwaretechnisch zu lösenden Problems mit darauf folgender Problemanalyse und Planung einer neuen/geänderten Software. Der typische informationstechnische Ablauf ist dabei im Anschluss: Implementierung – Test – Einführung – Pflege/Wartung.

Vom Anwendungsbereich der neuen Tätigkeitsmerkmale sind zudem Tätigkeiten zur **Sicherstellung der Informationssicherheit** erfasst (Satz 4 der Vorbemerkung). Hierzu zählen das Erarbeiten von IT-Sicherheitskonzepten und das Ergreifen von technischen Maßnahmen zur Sicherstellung der IT-Sicherheit (Bewahrung der IT-Systeme vor Beeinträchtigungen). IT-Systeme dürfen weder bei datenverarbeitenden Prozessen oder auftragsbedingten Vor- und Nacharbeiten, noch in Funktionseinheiten zur Abwicklung auftragsbedingter Arbeiten, noch durch das Handeln von an auftragsbedingten Arbeiten beteiligten Personen beeinträchtigt werden.

Dabei müssen informationskritische Systeme ausfallsicher gestaltet, Sicherheitseinrichtungen zur Abwehr von Gefahren (Passwortschutz, Firewalls etc.) installiert und Vorsorgepläne zur schnellen Wiederinbetriebnahme bei gestörten IT-Systemen erstellt werden. Es geht hierbei also insgesamt um Computersicherheit, Datensicherheit und Datenschutz und Verhinderung von unzulässiger Verarbeitung oder Nutzung von Daten.

Der in Satz 5 der Vorbemerkung verwendete Begriff der **Produktionssteuerung** wurde aus der Vergütungsordnung zum BAT übernommen, da weiterhin Arbeitsplätze in diesem Bereich vorhanden sind. Das **IKT-Servicemanagement** bezeichnet nach der gängigen Definition die Gesamtheit von Maßnahmen und Methoden, die nötig sind, um die bestmögliche Unterstützung von Geschäftsprozessen (GP) durch die IKT-Organisation zu erreichen. Es geht um die Steuerung aller fachlichen Fähigkeiten der Organisation zur Bereitstellung eines Dienstes für den Kunden in Form von Services. Diese Fähigkeiten bestehen aus Funktionen und Prozessen, um Services während eines IKT-Lebenszyklus zu managen. Fähigkeiten und Ressourcen sollen in einen optimalen (Gestaltungs-)Service für den Kunden münden. Das IT-Servicemanagement überwacht und steuert die Qualität und Quantität des IT-Services zielgerichtet, geschäftsprozessorientiert, benutzerfreundlich und kostenoptimiert.

Im Rahmen einer reibungslosen Serviceerbringung haben viele Kommunalverwaltungen einen sog. „Service-Support“ (1st Level Support, 2nd Level Support etc.) eingerichtet. Dieser umfasst Störungsmanagement, Anwenderbetreuung, Problemmanagement, Änderungsmanagement, Versionsmanagement und Konfigurationsmanagement. Häufig wird es in der Praxis zu Vermischungen verschiedener Tätigkeiten, beispielsweise mit den Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines IT-Systems, kommen. Insgesamt betrachtet, wird mit der neuen Verwendung des Begriffs IKT-Servicemanagement ersichtlich dem Wandel der Informationstechnik zur Kunden- und Serviceorientierung Rechnung getragen.

Soweit Beschäftigte lediglich **IKT-Systeme anwenden** oder lediglich die **Rahmenbedingungen für die Informations-**

und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen, fallen sie gem. Satz 6 der Vorbemerkung **nicht** unter den Anwendungsbereich des Abschnitts II Ziffer 2 Entgeltordnung (VKA); für diese Tätigkeiten greifen entweder die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Entgeltordnung (VKA) mit ihren sog. Auffangfunktionen oder – falls eine handwerklich geprägte Tätigkeit vorliegt (z. B. Elektriker verlegt Leitungen für die IT), – das (z. B. im Bereich des KAV NRW geltende) Eingruppierungsverzeichnis des TVöD-NRW für die ehemaligen „Arbeiter“.

Beispiel:

Ein Beschäftigter im Organisationsamt ist – unter Beachtung des Vergaberechts – regelmäßig zuständig für die Beschaffung neuer Hard- und Software. Um eine effiziente und qualitativ hochwertige IT-Beschaffung sicherzustellen, lässt er sich vom IT-Servicemanagement die erforderlichen Informationen (Produkt- und Leistungsbeschreibung) zuarbeiten. Nach der Beschaffung ist das IT-Servicemanagement für die Installation zuständig. Der Beschäftigte ist daher nicht nach dem Spezial-Tarifvertrag IKT einzugruppieren, sondern nach den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen.

3. Entgeltgruppen 6 bis 9b

In den EG 6 bis EG 9b sind für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik neue Tätigkeitsmerkmale mit neuen Anforderungen geregelt worden, die sich von den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte im Verwaltungsdienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) bewusst unterscheiden.

Zudem ist festzustellen, dass die Grundeingruppierung mit der Entgeltgruppe 6 und die höchste Eingruppierung mit Entgeltgruppe 9b höher ausfallen als in Teil A Abschnitt I Ziffer 3 (dort: EG 5 bis EG 9a).

Entgeltgruppen 6 bis 9b im Textüberblick:

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z. B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(¹Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. ²Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ³Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

(Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Die neuen Tätigkeitsmerkmale berücksichtigen **im ersten Eingruppierungsstrang** – ausgehend von der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 – die **Berufsabschlüsse im IKT-Bereich** (sog. „**subjektive bzw. persönliche Voraussetzung**“).

Die Voraussetzung in der Person „einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung“ ist in der Entgeltordnung (VKA) nur für die Schulhausmeister in Teil B Abschnitt XXIII Entgeltordnung (VKA) besonders definiert. Danach liegt eine **einschlägige Berufsausbildung** dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern aufweisen. Bezogen auf den IKT-Bereich ist eine einschlägige Berufsausbildung eine solche, in der Kenntnisse vermittelt werden, die den Beschäftigten zur sachgerechten Arbeitsausführung befähigen. Die auszuübende Tätigkeit und die Ausbildungsinhalte müssen dabei – im Wesentlichen – übereinstimmen. Dies ist dann der Fall, wenn der Beschäftigte Teile der Ausbildungsinhalte zu einem überwiegenden Zeitanteil in der täglichen Arbeitsausführung anzuwenden hat.

Eine vorgeschriebene **Mindestausbildungsdauer** (wie in Teil A Abschnitt I Ziffer 3 Allgemeine Tätigkeitsmerkmale in der EG 5 Fallgruppe 1: Mindestausbildungsdauer 3 Jahre) haben die Tarifvertragsparteien hier bewusst **nicht** festgelegt, da teilweise im IKT-Bereich bestimmte Ausbildungsabschlüsse bereits nach einer zweijährigen Ausbildungsdauer erreicht werden können.

So handelt es sich z. B. bei dem Ausbildungsberuf „Technischer Systeminformatiker“ um eine schulische Ausbildung an Berufsfachschulen (jeweils landesrechtlich geregelt), deren Ausbildungsdauer nur 2 Jahre beträgt (vgl. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/14752.pdf>).

Ebenso wird der Ausbildungsabschluss „Assistent Informatik“ (mit den Fachrichtungen „Allgemeine Informatik“; „Medieninformatik“; „Softwaretechnik“; „Wirtschaftsinformatik“) grundsätzlich bereits nach einem zweijährigen Besuch einer Berufsfachschule erworben.

3.1 Entgeltgruppe 6**Entgeltgruppe 6**

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z. B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(¹Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. ²Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ³Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (und entsprechender Tätigkeit) sind in der **Entgeltgruppe 6** eingruppiert. Im Klammerzusatz der **Fallgruppe 1** werden **beispielhaft** für diesen Personenkreis

- Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung,
- Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtung Systemintegration,
- IT-System-Kaufleute oder
- IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker genannt.

Dabei muss es sich, wie bereits dargestellt, **nicht** um eine mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung handeln.

Da es sich um keine abschließende, sondern nur um eine beispielhafte Aufzählung von Ausbildungsabschlüssen im Bereich der IKT handelt, sind auch weitere niveaugleiche Ausbildungen als einschlägige Berufsausbildung anzuerkennen, z. B. „Informatikkaufmann“ (Hinweis: hierzu ist im jeweiligen Einzelfall ggf. eine Recherche im Internet – z. B. BERUFENET – notwendig, da gerade im IKT-Bereich in den letzten Jahren einige neue Ausbildungsberufe hinzugekommen sind).

So lassen sich zu den nachfolgenden Berufen weitergehende Informationen bezüglich der Ausbildungsinhalte feststellen:

a) Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungsentwicklung

- konzipieren und realisieren kundenspezifische Softwareanwendungen
- testen und dokumentieren Anwendungen
- verbessern bestehende Anwendungen
- setzen Methoden der Projektplanung, Projektdurchführung und Projektkontrolle ein
- wenden Software-Entwicklungswerkzeuge an
- entwickeln anwendungsgerechte und ergonomische Bedienoberflächen
- beheben Fehler durch den Einsatz von Experten- und Diagnosesystemen
- präsentieren Anwendungen
- beraten und schulen Benutzer.

b) Fachinformatiker der Fachrichtung Systemintegration

- konzipieren und realisieren komplexe Systeme der Informations- und Telekommunikationstechnik durch Integration von Softwarekomponenten
- installieren und konfigurieren vernetzte informations- und telekommunikationstechnische Systeme

- nehmen Systeme der Informations- und Telekommunikationstechnik in Betrieb
- setzen Methoden der Projektplanung, Projektdurchführung und Projektkontrolle ein
- beheben Störungen durch den Einsatz von Experten- und Diagnosesystemen
- administrieren informations- und telekommunikationstechnische Systeme
- präsentieren Systemlösungen
- beraten und schulen Benutzer.

c) IT-System-Kaufleute

- analysieren informations- und telekommunikationstechnische Kundenanforderungen
- konzipieren informations- und telekommunikationstechnische Systeme
- erstellen Angebote, informieren über Finanzierungsmöglichkeiten und schließen Verträge ab
- beschaffen Geräte, Hard- und Software sowie Dienstleistungen
- setzen Methoden der Projektplanung, Projektdurchführung und Projektkontrolle ein
- installieren informations- und telekommunikationstechnische Systeme
- nehmen informations- und telekommunikationstechnische Systeme in Betrieb und übergeben sie dem Kunden
- führen Serviceleistungen aus
- beraten und schulen Kunden und Benutzer
- rechnen Auftragsleistungen ab.

d) IT-System-Elektroniker

- informieren und beraten Kunden über Nutzungsmöglichkeiten von informations- und telekommunikationstechnischen Geräten und Systemen
- installieren und konfigurieren Geräte und Systeme der Informations- und Telekommunikationstechnik (Instandsetzung)
- installieren Stromversorgungen und prüfen elektrische Schutzmaßnahmen
- installieren Netzwerke und drahtlose Übertragungssysteme
- stellen Geräte der Informations- und Telekommunikationstechnik unter Beachtung ergonomischer Gesichtspunkte auf
- führen Wartungsarbeiten an Geräten und Systemen der Informations- und Telekommunikationstechnik durch (Wartung)
- setzen Experten- und Diagnosesysteme zur Fehlersuche und -beseitigung ein (Instandhaltung)
- weisen Benutzer in die Bedienung der Systeme ein
- rechnen Serviceleistungen ab.

Eingruppierungsrechtlich gleichgestellt sind Beschäftigte, die zwar über keine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, die aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (sog. „Sonstige“).² Der Beschäftigte muss nach der ständigen Rechtsprechung des BAG dabei („sub-

² BAG 22.3.2000 – 4 AZR 116/99 –, ZTR 2000, 465.

ektiv“) über Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, die denen der jeweils geforderten Ausbildung mit einer bestimmten Fachrichtung entsprechen. Dabei wird nicht ein Wissen und Können verlangt, wie es durch die entsprechende Ausbildung vermittelt wird, wohl aber eine ähnliche gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes. Fachkenntnisse auf einem nur eng begrenzten Teilgebiet der Ausbildung sind nicht ausreichend. Die gleichwertigen Fähigkeiten können insbesondere auch durch Berufserfahrung erworben worden sein. Sie werden aber nicht schon dadurch nachgewiesen, dass der sonstige Angestellte auf einem Einzelarbeitsgebiet (z. B. eines Fachhochschulingenieurs Bauwesen) Leistungen erbringt, die auf diesem begrenzten Gebiet (z. B. Bauabrechnung) denen eines Fachhochschulingenieurs gleichwertig sind. Für gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen spricht insbesondere eine breite Verwendungsmöglichkeit, die einen Beschäftigten als „Sonstigen“ ähnlich vielfältig einsatzfähig macht wie z. B. einen geprüften Fachhochschulingenieur seiner Fachsparte.

Beispiel:

Bezogen auf den IKT-Bereich muss der „sonstige Beschäftigte“ z. B. in der Tätigkeit des IT-Systemelektronikers (Pflege, Fehleranalyse, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung von IT-Hardware- und Softwaresystemen) ebenso wie dieser die Installation und Wartung von Netzwerken vornehmen und Geräte installieren und konfigurieren können; er muss zudem Stromversorgungen installieren und elektrische Schutzmaßnahmen prüfen können. Mit anderen Worten: Er muss ebenso breit einsetzbar sein wie der ausgebildete Beschäftigte in diesem Bereich („entsprechende Tätigkeit“) und bereits Erfahrungen in diesen Tätigkeiten gesammelt haben.

Die **Entgeltgruppe 6 enthält mit Fallgruppe 2** zudem einen **zweiten Eingruppierungsstrang** mit dem Merkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“. Dieses ist ein allgemeines Tätigkeitsmerkmal **ohne Ausbildungsbezug**, welches sich auch an anderen Stellen der Entgeltordnung (VKA) wiederfindet (z. B. Teil A Abschnitt I Ziffer 3: Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1).

Die im Klammerzusatz verwandte Definition entspricht dabei dem üblichen fachlichen Verständnis des Merkmals „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“.

Die Tarifvertragsparteien wollten ersichtlich die Zugangsvoraussetzungen zur Eingruppierung in der Informations- und Kommunikationstechnik dadurch erleichtern, dass Beschäftigte auch ohne den formellen Abschluss einer einschlägigen IKT-Ausbildung entsprechend nach EG 6 und höher eingruppiert werden können (Stichwort „erleichterte Durchlässigkeit“). Es sind demnach tarifvertraglich keinerlei subjektive Voraussetzungen für die Eingruppierung nach EG 6 Fallgruppe 2 geschaffen worden. Einzig die anzuwendenden Fachkenntnisse müssen gründlich und vielseitig sein. Der klassische „EDV-Experte“ in den Stadtverwaltungen ist vielfach ein „Quereinsteiger“ und verfügt in den seltensten Fällen über eine einschlägige Berufsausbildung (Technischer Systeminformatiker etc.). Solche bereits am 31.12.2016 vorhandenen Beschäftigten können nunmehr seit 1.1.2017 also ggf. in Abschnitt II Ziffer 2 Entgeltordnung eingruppiert werden, auch wenn sie nicht über eine einschlägige Ausbildung verfügen oder als „Sonstiger“ (mangels gleichwertiger Fähigkeiten eines Ausgebildeten und dessen gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes) anzuerkennen sind.

Voraussetzung ist dabei aber zumindest die Erfüllung der in der jeweiligen Entgeltgruppe vorgegebenen Tätigkeitsmerkmale („Gestaltungsspielraum“, „umfassende Fachkenntnisse“ etc.).

Beispiel:

In einem Rechenzentrum ist die Stelle eines Fachinformatikers Anwendungsentwicklung zu besetzen (EG 6). Ein Bewerber ohne entsprechende Ausbildung weist nach, dass er beim bisherigen privaten Arbeitgeber Softwareanwendungen konzipiert und umgesetzt hat und zuständig war für den Test und die Verbesserung der Anwendungen; zudem hat er gelegentlich die Benutzer geschult. Eine ähnliche Tätigkeit soll er nun im Rechenzentrum ausüben. Das Rechenzentrum stellt den Bewerber nach EG 6 Fallgruppe 2 ein, da die Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert und der Bewerber durch seine bisherige Vita nachweisen kann, dass er entsprechende Fachkenntnisse in diesem Teilbereich besitzt und somit die Tätigkeiten beim Rechenzentrum ausüben kann (Hinweis: eine Prüfung der Merkmale des „Sonstigen“ kann im konkreten Sachverhalt also entfallen).

3.2 Entgeltgruppe 7**Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

Die Eingruppierung in die **Entgeltgruppe 7** erfordert eine Tätigkeit, die „ohne Anleitung“ auszuüben ist. Es handelt sich hierbei um einen **neuen unbestimmten Rechtsbegriff**, den die Tarifvertragsparteien zur Abgrenzung der Beschäftigten der EG 6 verwenden. Insofern wird ein Beschäftigter ohne Anleitung tätig, wenn die Aufgabenerledigung zum einen auf Basis des einschlägigen Ausbildungsabschlusses erfolgt (bzw. alternativ auf Basis der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse im zweiten Strang) und zum anderen diese Ausbildungskennnisse ohne Detailanweisung bzw. Hinweise von Fachvorgesetzten und ohne laufende Überwachung umgesetzt werden.

Zu dem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 7 in der Entgeltordnung (Bund) hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Urteil vom 16.2.2017 – 5 Sa 236/16³ Folgendes ausgeführt:

„Im allgemeinen Sprachgebrauch werden für „Anleitung“ die Synonyme „Anweisung“ oder „Unterweisung“ gebraucht (vgl. Duden). Weiterführend werden auch die Begriffe „Arbeitsanweisung“, „Gebrauchsanleitung“, „Bedienungsanleitung“ im allgemeinen Sprachgebrauch verwandt. Im tariflichen Sinne bedeutet „Anleitung“, dass zur Ausführung und Gestaltung jedes einzelnen Arbeitsvorganges Hinweise und Anweisungen des Fachvorgesetzten unter laufender Überwachung gegeben werden. Die Verantwortung für die fachgerechte Erledigung und für das Ergebnis der Arbeit liegt danach allein beim Fachvorgesetzten.“

Beispiel:

Ein Beschäftigter mit abgeschlossener Ausbildung Fachinformatiker Systemintegration ist in einer Stadtverwaltung für die Betreuung der IT-Technik (sog. „Anwenderbetreuung“) zuständig. Hauptaufgaben sind dabei die IT-Einrichtung von Arbeitsplätzen (Aufspielen von Betriebssystemen und Software und deren Updates), Einweisungen und Schulungen an den Arbeitsplätzen sowie Bearbeitungen von Fehlermeldungen und Umsetzungsproblemen inkl. möglicher Reparatur- und Austauscharbeiten. Da er überwiegend in seinem Ausbildungsberuf eingesetzt ist und zudem ohne Fachvorgesetztenanweisung tätig wird, sind die Eingruppierungsmerkmale der EG 7 erfüllt.

3.3 Entgeltgruppe 8**Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

In die **Entgeltgruppe 8** sind Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 einzugruppieren, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

³ LAG Schleswig-Holstein 16.2.2017 – 5 Sa 236/16 –, juris = NZA-RR 2017, 497 (Leitsatz).

Von den in der Entgeltgruppe 8 genannten „Standardfällen“ werden Tätigkeiten erfasst, die Kenntnisse erfordern, die durch die im Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 geforderte einschlägige Berufsausbildung vermittelt werden. Gemessen an den nach den Entgeltgruppen 6 und 7 geschuldeten Tätigkeiten setzt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 voraus, dass die übertragenen Tätigkeiten nicht nur zum „normalen“ Berufsbild des IKT-Beschäftigten zählen und „ohne Anleitung“ wahrzunehmen sind, sondern dass sie dem IKT-Beschäftigten darüber hinausgehend auch einen Gestaltungsspielraum eröffnen.

Der Gestaltungsspielraum muss aber (zwingend) abgegrenzt werden zu dem Tarifmerkmal „selbstständige Leistungen“. Die Tarifvertragsparteien haben bewusst im IKT-Bereich auf die Verwendung des (bekanntesten) Eingruppierungsmerkmals „selbstständige Leistungen“ verzichtet. Hier geht es vielmehr darum, die Aufgabenerledigung im eigenen Ermessen zu planen/vorzunehmen und eine eigene Prioritätensetzung vornehmen zu können. Der IKT-Beschäftigte kann hier entscheiden, welche spezifischen Verfahren oder Vorgehensweisen anzuwenden sind. Dabei steht aber das zu erreichende Ziel (z. B. Behebung eines Fehlers) von vornherein fest, der Beschäftigte kann zur Arbeitsergebniserreichung lediglich den Weg und das Verfahren zur Zielerreichung frei wählen.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat in seinem Urteil vom 16.2.2017 – 5 Sa 236/16⁴ zu dem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 8 in der Entgeltordnung Bund Folgendes festgestellt:

„In Abgrenzung zu dem Tätigkeitsmerkmal der „selbstständigen Leistungen“ bedeutet „Gestaltungsspielraum“ im Sinne der EG 8, dass dem Beschäftigten zumindest Entscheidungsrechte und -wege über die Art und Weise der Aufgabenerledigung zustehen, d. h. die Möglichkeit, darüber zu entscheiden, ob Handlungsbedarf besteht, wann ein Tätigwerden erforderlich ist und in welcher Reihenfolge (Entscheidung über Prioritäten) welche Richtung einzuschlagen ist, welche IT-spezifischen Verfahren, Funktionen und Vorgehensweisen anzuwenden sind, sodass Abwägungs- und Handlungsmöglichkeiten bei der Klärung des Sachverhalts bestehen. Unschädlich für die Bejahung eines Gestaltungsspielraums ist die Abstimmung in Teilbereichen, z. B. mit der Leitungsebene. Ein Gestaltungsspielraum ist mithin gegeben, wenn Aufgaben und Arbeitsabläufe in eigenem Ermessen geplant, Ziele und Aufgaben priorisiert und ausgeführt bzw. erreicht werden können.“

Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass an das Arbeiten mit „Gestaltungsspielraum“ andere und geringere Maßstäbe gestellt werden als bei der Anforderung „selbstständige Leistungen“ im Sinne des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 der Entgeltordnung (VKA), denn zur Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der selbstständigen Leistungen genügt nicht allein das Bestehen eines Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraums als solches, sondern es muss vielmehr bei der Ausfüllung des Spielraums das Abwägen unterschiedlicher Informationen erforderlich sein.

Beispiel 1:

Eine große Stadtverwaltung hat ein sog. „Service-Desk“ zur Anwenderbetreuung („User-Help-Desk“) eingerichtet, in dem den Anrufern entweder direkt geholfen wird oder an eine weitere spezialisierte Bearbeitungsgruppe im Hause weitergeleitet wird. Hauptaufgabe ist die eingehenden Störungsmeldungen zu registrieren und nach Problemfeldern einzuordnen. Eindeutig identifizierbare, einfache

⁴ LAG Schleswig-Holstein 16.2.2017 – 5 Sa 236/16 –, juris = NZA-RR 2017, 497 (Leitsatz).

Störungen wie z. B. das Zurücksetzen eines Passwortzugangs werden unmittelbar umgesetzt. Bei der konkreten Tätigkeit ist ein Gestaltungsspielraum im tarifrechtlichen Sinn nicht erkennbar, da die Aufgaben nach vorgegebenen Standards und Lösungswegen bearbeitet werden; es liegt also keine über Standardfälle hinausgehende Tätigkeit vor. Eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 8 kommt daher nicht in Betracht.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, nur dass hier im Service-Desk keine Weiterleitung an eine speziellere Bearbeitungsgruppe vorgenommen wird. Die Anwenderbetreuung umfasst hier auch Überlegungen in unterschiedliche Richtungen ohne vorgegebene Standards. Hierbei werden vor allem Lösungsmöglichkeiten ausgeschlossen und kleinere Testumgebungen entwickelt, um das gewünschte Ergebnis zu erzielen. Da hier über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielräume durch das Abwägen unterschiedlicher Informationen eröffnet sind, kommt eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 8 in Frage.

Beispiel 3:

In einem kommunalen Rechenzentrum ist ein Fachinformatiker Anwendungsentwicklung zuständig für die Entwicklung von Software nach Kundenwünschen. Dabei programmiert er Datenbanken, entwickelt anwendungsgerechte Bedieneroberflächen und testet bestehende Anwendungen. Er nutzt Programmiersprachen und Entwicklertools; Fehlerbehebungen werden mithilfe von Experten- und Diagnosesystemen vorgenommen. Da hier üblicherweise mehrere Wege zur Zielerreichung gegeben sind, kann von einem Gestaltungsspielraum ausgegangen werden, der über die üblichen Standardfälle hinausgeht.

3.4 Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

Für eine Eingruppierung in die **Entgeltgruppe 9a** kommen nach dem Wortlaut dieses Tätigkeitsmerkmals nur Beschäftigte in Betracht, die neben den Voraussetzungen der Entgeltgruppe 8 eine Tätigkeit ausüben, die „zusätzliche“, also weitere – hinzukommende – Fachkenntnisse erfordert. Das Wort „zusätzliche“ stellt nach der Wortbedeutung einen inhaltlichen Bezug auf etwas „vorheriges“ her, über das es hinausgeht. Als Bezugspunkt ergibt sich das Erfordernis einer „einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung“, da diese in den aufeinander aufbauenden Entgeltgruppen 6 bis 8 das durchgehend enthaltene Tatbestandsmerkmal der 1. Fallgruppe darstellt. Gemeint sind somit Fachkenntnisse, die über die in einer „einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung“ erworbenen Fachkenntnisse hinausgehen und für die erfolgreiche Erledigung der übertragenen Aufgaben erforderlich sind.

Es handelt sich ersichtlich um eine weitere Steigerung der Quantität der anzuwendenden Fachkenntnisse, da die „umfassenden“ Fachkenntnisse (hier: EG 9b) nach der ständigen Rechtsprechung des BAG eine Steigerung der Qualität des notwendigen Fachwissens beinhalten.⁵ Die Menge der Fachkenntnisse muss bei den „zusätzlichen“ also deutlich über der Menge bei den „vielseitigen“ liegen, was auch durch die Eingruppierung bei gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen (EG 6) und – darauf aufbauend – zusätzlichen Fachkenntnissen (EG 9a) verdeutlicht wird. Die zusätzlichen Fachkenntnisse können sich z. B. auf ein weiteres IT-Gebiet beziehen, welches zusätzlich zur Ausbildung für die ausübende Tätigkeit erforderlich ist. Ein weiteres IT-Gebiet könnte z. B. bei einem Systemelektroniker die IT-Organisation oder die IT-Sicherheit sein. Nicht eingruppierungsrelevant hierbei sind hingegen „weiche“ Faktoren wie Verhandlungsgeschick oder Zuverlässigkeit. Auch die übliche Einarbeitung in ein Fachgebiet oder die Aktualisierung

⁵ BAG 10.12.1997 – 4 AZR 228/96 –, ZTR 1998, 274.

der beruflichen Kenntnisse unterfällt nicht dem Merkmal der zusätzlichen Fachkenntnisse.

Beispiel 1:

Ein Informatikkaufmann in einer Stadtverwaltung ist für das Vorbereiten und Durchführen von allgemeinen IT-Schulungen hausintern zuständig. Er plant dabei vor allem MS-Office-Schulungen und bereitet diese personengruppengerecht vor und führt diese selbst durch. Da er dort neben den fachspezifischen Ausführungen (z. B. zu Excel) auch zum Thema „Datenschutz/Datensicherheit“ schult und sich diese Kenntnisse durch eine qualifizierte Fortbildung angeeignet hat, sind hier „zusätzliche“ Fachkenntnisse festzustellen und es erfolgt eine Eingruppierung nach EG 9a.

Beispiel 2:

Ein Fachinformatiker Fachrichtung Anwendungsentwicklung wird in seiner Tätigkeit auch in der Administration von Hardware und Netzwerken eingesetzt. Zudem administriert er auch die von ihm mitentwickelte Software in der betrieblichen Umsetzung. Hierfür sind einschlägige (und somit zusätzliche) Fachkenntnisse der Fachrichtung Systemintegration nötig und auch vorhanden beim Beschäftigten. Die Eingruppierung erfolgt deshalb nach EG 9a.

3.5 Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

(Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Die im Tätigkeitsmerkmal der **Entgeltgruppe 9b** enthaltene Anforderung der „umfassenden Fachkenntnisse“ ist im Klammerzusatz ähnlich wie für das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9b in Teil A Abschnitt I Ziffer 3 der Entgeltordnung (VKA) definiert.

Danach bedeuten umfassende Fachkenntnisse gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten – zusätzlichen – Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach, also eine Steigerung der Qualität des notwendigen Fachwissens. Es geht dabei nicht allein darum, dass ein Beschäftigter über umfassende Fachkenntnisse verfügt. Vielmehr müssen diese umfassenden Fachkenntnisse auch zur Aufgabenerledigung erforderlich sein.

Das Erfordernis der umfassenden Fachkenntnisse ist nicht daran zu messen, welchen Einsatz an Fachkenntnissen die einzelne Aufgabe verlangt, sondern an den Anforderungen, die an den Beschäftigten in der zu bewertenden Tätigkeit insgesamt gestellt werden.

Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn das Volumen der anzuwendenden Fachkenntnisse gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten zusätzlichen Fachkenntnissen deutlich gesteigert ist. Gefordert ist ein vertieftes Wissen und eine umfassende Interpretation von schwierigen IT-Vorhaben. Dabei sind schwierigere, komplizierte Aufgaben- und Informationsinhalte auf dem Gebiet der IT zu einem eigenen Ergebnis zu verarbeiten.

Beispiel:

Ein Beschäftigter in der System- und Anwendungsbetreuung ist umfangreich im User-Helpdesk tätig. Er konfiguriert, installiert und betreut die Hard- und Software und spezielle Arbeitsplätze/Geräte-technik und konfiguriert Komponenten der Netzinfrastruktur (Kabel, Switches, Router, Gateways etc.). Er vergibt IP-Adressen/Zugangsberechtigungen/Nutzerprofile und ermittelt Softwareupdates und Service-Packs. Er betreut den Datensicherungsprozess und erstellt Sicherheitszertifikate. Er nimmt Problemmeldungen sowohl im First- als auch im Second-Level-Support entgegen und analysiert und erarbeitet Problemlösungen. Da hier eine deutliche Steigerung in der Tiefe und Breite gegenüber den in der EG 9a geforderten Fachkenntnissen erkennbar ist, kann eine Eingruppierung nach EG 9b erfolgen.

4. Entgeltgruppen 10 bis 13

Im Bereich des vergleichsweise gehobenen Dienstes bildet die Entgeltgruppe 10 die Grundeingruppierung. Höchste Eingruppierung ist die Entgeltgruppe 13.

Entgeltgruppen 10 bis 13 im Textüberblick

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.
(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.
(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
 - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11
 - oder
 - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10
 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

- a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12
 - oder
 - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11
- durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Ab **Entgeltgruppe 10** enthalten die Tätigkeitsmerkmale für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik die Anforderung einer „einschlägigen abgeschlossenen Hochschulbildung“. Die Entgeltordnung (VKA) enthält in der Vorbemerkung Nr. 4 eine zentrale Definition der Hochschulbildung, die die sich aus dem Bologna-Prozess ergebenden Änderungen berücksichtigt. Inhaltlich beschreibt die Hochschulbildung das Niveau des Bachelor-Abschlusses bzw. des bisherigen Fachhochschulabschlusses. Gefordert ist eine „einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung“ z. B. in der Fachrichtung Informatik („*Bachelor of science*“) und eine entsprechende Tätigkeit. Ergänzend ist das Merkmal des „sonstigen Beschäftigten“ vereinbart worden, über das eine Eingruppierung von Beschäftigten ohne abgeschlossene Hochschulbildung in die Entgeltgruppen 10 bis 13 ermöglicht wird.

4.1 Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sind (als Grundeingruppierung) in der **Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1** eingruppiert. Diesen gleichgestellt sind Beschäftigte, die über keine „einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung verfügen“, die aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben („*Sonstige*“ – zum Begriff vgl. auch die Ausführungen unter 3.).

Bei der einschlägigen Hochschulbildung handelt es sich um eine solche, in der Kenntnisse vermittelt worden sind, die den Beschäftigten dazu befähigen, die (in seinem Aufgabengebiet üblicherweise anfallenden) auszuübenden Tätigkeiten sachgerecht ausführen zu können. Die auszuübende Tätigkeit und der studierte Beruf müssen sich im Wesentlichen decken.

Als einschlägige Hochschulbildung haben die Tarifvertragsparteien den „Informatiker“ (Diplom/Bachelor) explizit als Beispiel aufgeführt. Dieses Beispiel hat die Funktion, Rechtssicherheit bei der Eingruppierung ab EG 10 im IKT-Bereich zu schaffen. Soweit ein Beschäftigter über eine abgeschlossene Hochschulbildung Fachrichtung Informatik verfügt, haben die Tarifvertragsparteien festgelegt, dass dieser Abschluss grundsätzlich als einschlägig zu qualifizieren ist. Sodann muss der Beschäftigte kumulativ – neben der einschlägigen Hochschulausbildung – eine entsprechende Tätigkeit ausüben haben, damit die entsprechende Eingruppierung ab Entgeltgruppe 10 gerechtfertigt ist. Liegt die auszuübende Tätigkeit (trotz vorhandenem Bachelorabschluss Informatik) nur im Bereich „Betriebsführung IT-Technik“

(s. Beispiel zu EG 7), kommt eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 10 nicht in Betracht (sondern wie im Beispiel nur nach EG 7), da die anzuwendenden Fachkenntnisse nicht Hochschulbildungsniveau haben.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte im Bereich „Betreuung IT-Technik und IT-Netzwerk“ ist für die Fachberatung des Anwenderbetreuers bei Hard- und Softwareproblemen im Rahmen des 2nd-Level-Supports zuständig. Sie entwickelt und erstellt sowohl Skripte für verschiedene Betriebssysteme als auch Backup-Konzepte für MAC-Arbeitsplätze und führt Fehleranalysen und Fehlerbeseitigungsmaßnahmen durch. Sie administriert und konfiguriert Group Policies (GPOs) und nimmt die Softwareverteilung mithilfe der GPOs vor. Dabei erstellt sie auch Microsoft-Installationspakete (MSI Pakete) zur Erleichterung der Softwareverteilung. Sie pflegt den Verzeichnisdienst ADS (Active Directory Service) über alle relevanten Daten von Nutzern/Rechnern etc. und richtet die Antivirensoftware auf allen PCs ein. Die Beschäftigte ist entsprechend nach EG 10 Fallgruppe 1 einzugruppieren, da überwiegend Tätigkeiten des Bachelor-Studiengangs „Informatik“ auszuüben sind und die Beschäftigte über die entsprechende abgeschlossene Hochschulbildung verfügt (Hinweis: auch ohne entsprechendem Hochschulabschluss könnte die Beschäftigte als „Sonstige“ ebenfalls nach EG 10 Fallgruppe 1 eingruppiert werden).

Beispiel 2:

Ein Systemadministrator im Bereich „Planen/Koordinieren/Überwachen des Systembetriebs“ erarbeitet und entwickelt Konzepte für die Integration von vernetzten IT-Systemen, von System- und Anwendungssoftware (z. B. E-Mail-System, Bereitstellung Cluster-Datenbank, Schließanlagen, Raumklimaanlage) sowie TK-Anlagen und analysiert dabei den Ist-Zustand und den Bedarf und erstellt Sollkonzepte und Machbarkeitsstudien. Er testet und integriert neue Systeme in die bestehende Infrastruktur und programmiert Skripte. Er organisiert den laufenden Betrieb der Hard- und Software (inkl. Updates und Backups) und prüft Änderungsbedarfe aus technischer Sicht; hierzu führt er Evaluationen und Variantenvergleiche durch. Er führt zudem das Performance-, Problem- und Incident-Management durch und entwickelt technische Konzepte zur Systemüberwachung. Er betreut externe Dienstleister und erledigt Teilarbeiten bei der Planung und Umsetzung von Teamprojekten (z. B. Erstellen von Pflichtenheften für IT-Projekte). Der Beschäftigte ist entsprechend nach EG 10 Fallgruppe 1 einzugruppieren, da überwiegend Tätigkeiten des Bachelor-Studiengangs „Informatik“ auszuüben sind und der Beschäftigte über die entsprechende abgeschlossene Hochschulbildung verfügt (Hinweis: auch ohne entsprechendem Hochschulabschluss könnte der Beschäftigte als „Sonstige“ ebenfalls nach EG 10 Fallgruppe 1 eingruppiert werden).

Der für die Eingruppierung in der **Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 2** notwendige „Gestaltungsspielraum“ ist in Abgrenzung zu dem in der Entgeltgruppe 8 geforderten Gestaltungsspielraum zu sehen. Für die insoweit erforderliche Wertung, ob sich die Tätigkeit entsprechend dem Qualifizierungsmerkmal aus der niedrigeren Entgeltgruppe heraushebt, bedarf es eines Vergleichs mit der Tätigkeit der Entgeltgruppe 8. An das Arbeiten mit „Gestaltungsspielraum“ im Sinne der Entgeltgruppe 8 werden – wie oben ausgeführt – andere und geringere Maßstäbe gestellt als bei der Anforderung „selbstständige Leistungen“ im Sinne des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Entgeltordnung (VKA).

Dementsprechend müssen für das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 2 (das auf den Entgeltgruppen 8, 9a und 9b aufbaut und einen weitergehenden Gestaltungsspielraum erfordert) andere und höhere Maßstäbe gelten. Ein wie auch immer gearteter bloßer Gestaltungsspielraum dürfte danach nicht für eine entsprechende Eingruppierung ausreichen. Die Tätigkeit muss vielmehr einen großen Ermessens-, Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum erfordern, der sich auch in der Entscheidungsbefugnis widerspiegeln muss.

Der Beschäftigte muss also neben der Erfüllung der umfassenden Fachkenntnisse zudem einen solchen gesteigerten Gestaltungsspielraum bei der Aufgabenerledigung haben.

Die Eingruppierung nach EG 10 Fallgruppe 2 steht demnach vor allem im Rahmen einer „Durchlässigkeit“ denjenigen Beschäftigten als Einstiegseingruppierung im vergleichbaren „gehobenen Dienst“ zur Verfügung, die nicht die Merkmale der Fallgruppe 1 der EG 10 (auch nicht als „Sonstige“) erfüllen, aber als „Ungelernte“ mit vergleichsweise niveaувollen Aufgaben betraut werden und diese aufgrund anderweitig erworbener IT-Kenntnisse auch sachgerecht erledigen können.

4.2 Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt. (Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt. (Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

Die in den Tätigkeitsmerkmalen der **Entgeltgruppe 11** (Fallgruppe 1: 33,33%; Fallgruppe 2: 50%) als Anforderung enthaltenen „**besonderen Leistungen**“ sind jeweils im Klammerzusatz als Tätigkeiten definiert, „deren Bearbeitung

a) **besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung** voraussetzt oder

b) **die eine fachliche Weisungsbefugnis** beinhalten“.

Damit erfordern diese Tätigkeiten unter a) grundsätzlich eine erhöhte Qualität der Arbeit, die z. B. im Einsatz von gegenüber dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 10 erhöhtem Wissen und Können liegen kann. Die Tätigkeiten unter b) erfordern hingegen nur eine fachliche Weisungsbefugnis.

Die aufgeführte **fachliche Weisungsbefugnis** erfordert kein Vorgesetztenverhältnis und kein Unterstellungsverhältnis im Sinne der Vorbemerkung Nr. 9 der Entgeltordnung (VKA); vielmehr handelt es sich (nur) um fachliche Anordnungen im Einzelfall. Weisungsbefugt ist ein Beschäftigter dann, wenn er gegenüber anderen Beschäftigten die Arbeitsleistung anweisen kann. Dabei werden von ihm Anweisungen erteilt, wie die Beschäftigten ihre Arbeit durchzuführen bzw. zu organisieren haben.

Eine solche fachliche Weisungsbefugnis kann auch bestehen, wenn der Beschäftigte externe Beschäftigte bei der Ausführung vertraglich vereinbarter Leistungen zu überwachen hat. Eine bestimmte Anzahl von derart „unterstellten“ Beschäftigten gibt der Tarifvertragstext nicht vor. Demnach müsste es bereits ausreichen, wenn die Weisungsbefugnis nur gegenüber einem anderen Beschäftigten besteht.

Das Tarifmerkmal der **besonderen Fachkenntnisse** enthält sowohl ein quantitatives als auch ein qualitatives Element. Fachkenntnisse sind von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art erforderlich. Grundsätzlich sind Fachkenntnisse solche Kenntnisse, die für die Aufgabenerledigung unerlässlich sind. Die vom Beschäftigten benötigten Fachkenntnisse sind dabei immer für den konkreten Arbeitsvorgang zu beurteilen. Allgemeine Fähigkeiten (Zuverlässigkeit, Organisationstalent, Verhandlungsgeschick etc.) sind dabei nicht als Fachkenntnisse im tariflichen Sinn zu verstehen. Die bloße Einarbeitung in die konkrete Tätigkeit oder Fortbildungen im Hinblick auf

veränderte technische Entwicklungen stellen weder zusätzliche noch besondere Fachkenntnisse dar. Ebenfalls keine Fachkenntnisse sind Kenntnisse der innerbehördlichen Arbeitsabläufe, Lebenserfahrung oder Allgemeinwissen, welches nicht zur Erfüllung der beruflichen Aufgaben benötigt wird.

Die besonderen Fachkenntnisse erfordern vielmehr vom Beschäftigten zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten über die Ausbildung und den Hochschulabschluss hinaus. Es ist dabei eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung durch erhöhte Qualität der Arbeit, erhöhtes Wissen und Kenntnisse im Vergleich zur Entgeltgruppe 10 notwendig. Die Anforderungen an die Tätigkeit gehen über die an einen Hochschulabsolventen normalerweise zu stellenden Anforderungen hinaus. Die Tätigkeit des Beschäftigten darf sich nicht auf Routinearbeiten für Beschäftigte in der Informationstechnik in der Qualifikationsebene des vergleichsweise gehobenen Dienstes beschränken. Der Beschäftigte muss vielmehr auch Methoden und Techniken anwenden, die aus unterschiedlichen Fachgebieten stammen und deren Kenntnisse nicht im Studium erworben wurden.

Beispiel:

Die besonderen Fachkenntnisse wären z. B. gegeben, wenn die Beherrschung von Kenntnissen eines weiteren IT-Gebiets (zusätzlich zur Ausbildung/Studium) für die ausübende Tätigkeit erforderlich ist. Dies könnten z. B. Kenntnisse auf dem Gebiet der IT-Sicherheit oder aus dem Bereich der IT-Organisation sein.

Neben den besonderen Fachkenntnissen muss auch das Merkmal der „**besonderen praktischen Erfahrung**“ erfüllt sein. Die geforderte Erfahrung kann dabei nur nach einer längeren Zeit der Ausübung einer Tätigkeit erworben worden sein. Die praktische Erfahrung muss in dem zu übertragenden Aufgabengebiet erworben worden sein, also in der übertragenen oder einer auf die Aufgaben bezogenen Tätigkeit. Hierbei ist weder eine „Berufserfahrung“ noch eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst erforderlich.

Hierzu hatte das LAG Hamm mit Urteil vom 11.10.2005 – 12 Sa 769/05⁶ – (zur Eingruppierung eines Ingenieurs) wie folgt entschieden:

„Für eine langjährige praktische Erfahrung ist es zwar nicht erforderlich, dass diese im öffentlichen Dienst erworben wurde; es kommt auch der Erwerb der geforderten Erfahrung im Privatdienst in Betracht. Jedoch muss die praktische Erfahrung als Ingenieur in dem zu übertragenden Aufgabengebiet erworben worden sein.“

Die geforderte praktische Erfahrung muss zudem noch „besonders“ sein. Das Wort „besonders“ bezeichnet etwas nicht Alltägliches, über das Übliche weit Hinausgehendes bzw. Hervorragendes. Die praktische Erfahrung wird also nochmals gesteigert durch den Wortlaut „besondere“. Dadurch dürfte eine Eingruppierung für Berufsanfänger nach Entgeltgruppe 11 schwierig darzustellen sein. In Einzelfällen könnten aber auch Berufsanfänger solche besonderen praktischen Erfahrungen (z. B. während des Studiums oder aufgrund freiberuflicher Tätigkeiten) erworben haben. Denn die Tarifvertragsparteien haben hier ersichtlich auf das Wort „einschlägig“ (wie in § 16 TVöD verwendet) verzichtet. Es steht dem jeweiligen Arbeitgeber also ein Beurteilungsspielraum zu, welche praktischen Erfahrungen er als „besondere“ anerkennen will.

Durch das Merkmal „und“ wird verdeutlicht, dass eine Leistung nur „besonders“ ist, wenn sowohl besondere Fachkenntnisse als auch besondere praktische Erfahrung Voraussetzung für die Aufgabenerledigung ist. Beide Merkmale

6 LAG Hamm 11.10.2005 – 12 Sa 769/05 –, juris.

müssen kumulativ erfüllt sein. Sind zwar besondere praktische Erfahrung bei der Aufgabenerledigung erforderlich, aber keine besonderen Fachkenntnisse, kommt eine Eingruppierung nach EG 11 nicht in Betracht.

Beispiel 1:

Ein Bachelor Informatik in einer Kreisverwaltung muss sich mit der Weiterentwicklung der vorhandenen IT-Struktur im Haus beschäftigen. Er muss hier Tätigkeiten ausüben, die über die reine Administration hinausgehen. Hierzu benötigt er gänzlich andere IT-Kenntnisse, als die im Studium erlernten Fachkenntnisse. Er muss Bedarfs- und Anforderungsentwicklungen analysieren und Kapazitätsplanungen durchführen, um belastbare Prognosen hinsichtlich der Auswirkungen von Veränderungen auf die IT-Systemlandschaft und Fachanwendungen abzugeben. Für die Eingruppierung nach EG 11 sind vertiefte fachliche Befassung und langjährige besondere praktische Erfahrung auf diesem Gebiet erforderlich.

Beispiel 2:

Ein Bachelor Informatik ist für die Weiterentwicklung des Webserver zuständig. Er erarbeitet Konzepte zur technischen Gestaltung des Web-Auftritts und setzt diese unter Entwicklung von inhaltlichen und technischen Strategien um. Neben der Analyse und Fehlerbehebung im laufenden Betrieb führt er Funktionstests/Betatests am fertigen Produkt durch. Er steht externen Dienstleistern als Ansprechpartner zur Verfügung und berät und schult die Nutzer. Er stellt zudem alle technischen Komponenten (Hard- und Software) für den Web-Auftritt bereit und betreut diese. Zudem führt er administrative Systemarbeiten durch, konfiguriert und erweitert die Server, pflegt das Content Management System (CMS) und veranlasst Wartungen und Reparaturen. Hier sind besondere Leistungen im Sinn der EG 11 anzuerkennen.

Beispiel 3:

Ein Beschäftigter ist für die Weiterentwicklung und Betreuung von Datenbanken inkl. Teamleitung zuständig. Neben den typischen Entwicklungs- und Betreuungsarbeiten plant er die gleichmäßige Arbeitsauslastung und Verteilung von Arbeitspaketen im Team. Den Stand der Aufgabenerledigung verantwortet er unmittelbar gegenüber der Referatsleitung. Er koordiniert die Fortbildungsmaßnahmen im Team und die organisatorischen Belange (Abwesenheitsplanung etc.). Er informiert das Team über Ergebnisse der Teamleiterbesprechungen und liefert Beiträge zu Beurteilungen und Arbeitszeugnissen. Da der Beschäftigte im Rahmen der fortlaufenden Arbeitseinteilung und Verantwortung für den Arbeitsbereich fachliche Weisungen an die Teammitglieder vornimmt, liegt hier eine fachliche Weisungsbefugnis im Sinne der EG 11 vor.

4.3 Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
 - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder
 - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Eine Eingruppierung nach **Entgeltgruppe 12** ist grundsätzlich vorgesehen, wenn zum einen eine **mindestens dreijährige praktische Erfahrung** sowie zum anderen zu **mindestens**

tens 33,33 % (Fallgruppe 1) bzw. 50 % (Fallgruppe 2) eine Heraushebung durch **besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben** aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 gegeben ist. In Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 3 können zudem **Leiter von IT-Gruppen** mit bestimmten Mindest-Unterstellungen eingruppiert werden. (*Hinweis: Bei den in Entgeltgruppe 12 aufgeführten neuen abstrakten Tätigkeitsmerkmalen „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ und „Spezialaufgaben“ sowie in Entgeltgruppe 13 „Maß der Verantwortung“ handelt es sich ersichtlich um eine Verwendung der für die Ingenieure vereinbarten Tätigkeitsmerkmale in Teil A Abschnitt II Ziffer 3 der Entgeltordnung (VKA). Die zu den Tätigkeitsmerkmalen für Ingenieure ergangene bisherige Rechtsprechung kann deshalb grundsätzlich für die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik als Orientierung dienen.*)

Die geforderte mindestens **dreijährige praktische Tätigkeit** ist nur erfüllt, wenn der Beschäftigte in diesen 3 Jahren unzweifelhaft (zumindest überwiegend) praktische Aufgaben entsprechend der abgeschlossenen einschlägigen Hochschulbildung (also hier: im IT-Bereich) erledigt hat.

Eine überwiegend wissenschaftliche oder theoretische Arbeit erfüllt das Merkmal der praktischen Tätigkeit nicht. Somit können nur Zeiten als praktische Tätigkeit gelten, die nach Abschluss der einschlägigen Hochschulbildung mit praktischen Tätigkeiten im IT-Sektor verbracht wurden. Allerdings müssen nicht Tätigkeiten ausgeübt worden sein, die dem Niveau der Entgeltgruppe 11 entsprechen.

Die Anforderung „mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung“ in Entgeltgruppe 12 (alle Fallgruppen) und in Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 2 ist bereits bei Vorliegen entsprechender Erfahrung in Entgeltgruppe 10 erfüllt; außerhalb des Geltungsbereichs der Entgeltordnung (VKA) erworbene einschlägige Erfahrung ist zu berücksichtigen. Die erworbene praktische Erfahrung ist auch nicht auf eine bestimmte EG begrenzt; sie kann in jeder beliebigen EG erworben worden sein. Dabei besteht auch die Additionsmöglichkeit von Zeiten, da der Tarifwortlaut keine zusammenhängende praktische Erfahrungszeit vorschreibt.

Neben der vorhergehenden praktischen Tätigkeit ist zudem gefordert, dass

- a) eine Heraushebung durch **besondere Schwierigkeit und Bedeutung** aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 oder
- b) eine Heraushebung durch **Spezialaufgaben** aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 vorliegt.

Die Anforderung an die **besondere Schwierigkeit** betrifft das fachliche Können und die fachliche Erfahrung des Beschäftigten. Insofern fordert das Tarifmerkmal der Entgeltgruppe 12 (Fallgruppen 1 und 2) ein Wissen und Können, welches die Anforderungen der Entgeltgruppe 11 in gewichtiger bzw. beträchtlicher Weise übersteigt. Diese kann sich z. B. aus der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben oder auch aus außergewöhnlicher Erfahrung oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, z. B. besonderen Spezialkenntnissen.

Die Schwierigkeit muss sich dabei unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben, und nicht etwa weil sie unter belastenden oder unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden muss.

Die Tätigkeiten müssen aber nicht nur besonders schwierig sein, sondern auch **besonders bedeutsam**. Eine Bedeutung hat eine Tätigkeit dann, wenn sie von Belang oder großer Tragweite ist oder diese gewichtige Nachwirkungen hat.

Die besondere Bedeutung der Tätigkeit zielt auf deren Wirkungsgrad ab, der sich aus der Größe des Aufgabengebiets, der Zahl der unterstellten Mitarbeiter der zu bearbeitenden Materie, den finanziellen Auswirkungen, der Funktion oder auch den Folgewirkungen für den Dienstherrn oder die Allgemeinheit ergeben kann (z. B. auf die Besonderheiten der Menschenführung, des Personaleinsatzes, der finanziellen Verantwortung, auch der richtungsweisenden Bedeutung für nachgeordnete Bereiche etc.). Die Tragweite der Tätigkeit muss durch den Bezug auf die darunterliegende Entgeltgruppe 11 deutlich wahrnehmbar bedeutungsvoller sein.

Beispiel:

Eine Beschäftigte in einer größeren Kommunalverwaltung nimmt überwiegend die Funktion der IT-Sicherheitsbeauftragten für die gesamte Behörde wahr. Sie entwickelt Konzepte zur IT-Sicherheit und führt Risikoanalysen durch und wertet diese aus. Sie erarbeitet IT-Sicherheitsrichtlinien und begleitet fachlich die sich daraus ergebenden Maßnahmen. Sie organisiert und führt Schulungsmaßnahmen durch und berät Beschäftigte des IT-Services zur Fragen des Störfallmanagements.

Je nach Größe der Behörde bzw. des Arbeitsbereichs liegt hier eine Tätigkeit mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung vor und eine Eingruppierung nach EG 12 ist möglich.

Da es sich bei der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung um Tatbestandsmerkmale handelt, die kumulativ zu erfüllen sind, führt die Nichterfüllung eines der beiden Merkmale dazu, dass der Beschäftigte nicht nach Entgeltgruppe 12 eingruppiert werden kann. Soweit z. B. die besondere Schwierigkeit bejaht werden kann, aber keine besondere Bedeutung anerkannt wird, kann keine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 12 erfolgen.

Alternativ besteht auch die Möglichkeit, Beschäftigte mit „**Spezialaufgaben**“ nach Entgeltgruppe 12 einzugruppieren. Eine Spezialtätigkeit liegt nach der ständigen Rechtsprechung des BAG vor, wenn eine Tätigkeit ausgeübt wird, die ein außerhalb der üblichen Aufgaben eines einschlägig ausgebildeten Hochschulabsolventen (Informatik) liegendes, außergewöhnliches Spezialgebiet betrifft; sie muss einen außergewöhnlichen Charakter haben.⁷

Eine Spezialtätigkeit erfordert dabei außergewöhnliche, spezielle Fachkenntnisse, die auch nichttechnischer Art sein können; dabei reicht es nicht aus, wenn es sich lediglich um eine ungewöhnliche oder seltene Tätigkeit handelt. Entscheidend ist vielmehr, dass sich die Tätigkeit der gesamten Aufgabenstellung und der im Hinblick darauf geforderten Kenntnisse und Erfahrungen und ihres darin liegenden außergewöhnlichen Charakters wegen deutlich aus der darunterliegenden Entgeltgruppe heraushebt. Eine bloße Einarbeitung in die konkrete berufliche Tätigkeit stellt dabei ebenso wenig eine Spezialtätigkeit dar wie die Aktualisierung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten bzw. eine berufliche Weiterbildung im Hinblick auf veränderte technische Entwicklungen.

In Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 3 sind schließlich Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als **Leiter einer IT-Gruppe** bestellt sind und denen mindestens

- a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder
- b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, eingruppiert.

⁷ BAG 15.6.1994 – 4 AZR 327/93 –, AP Nr. 9 zu §§ 22, 23 BAT Krankenkassen.

Die Tarifvertragsparteien haben keine eigenständige Definition eines „Leiters“ vorgenommen, sodass vom umgangssprachlichen Begriff auszugehen ist. Danach ist Leiter ein Beschäftigter, der etwas leitet bzw. leitend an der Spitze von etwas steht. Leitung ist die Verbindung von Aufgaben der Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle. Es handelt sich um eine organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragenen Aufgaben. Leiter einer IT-Gruppe ist somit ein Beschäftigter, der (für eine selbstständige Einrichtung oder für eine Teileinrichtung) die Verantwortung trägt.

Zudem muss einem solchen Leiter durch **ausdrückliche Anordnung** eine Mindest-Beschäftigtenzahl **ständig unterstellt** sein. Diese Beschäftigten wiederum müssen bestimmten Entgeltgruppen im Spezial-Tarifvertrag IKT angehören.

Diese ausdrückliche Anordnung bedarf zwar keiner bestimmten Form; die Tarifvertragsparteien haben hierzu keine Vorgaben gemacht.

Das BAG⁸ hat hierzu aber Folgendes ausgeführt: „Diese Weisungs- und Aufsichts-befugnis (Fachaufsicht, Rechtsaufsicht und Dienstaufsicht) muss dem Angestellten durch „ausdrückliche Anordnung“ übertragen worden sein. Das kann durch eine entsprechende schriftliche oder mündliche Erklärung, aber auch in Dienstanweisungen, Verfügungsverfügungen und Geschäftsverteilungsplänen geschehen, die dem Angestellten zugehen. Konkludentes Verhalten des öffentlichen Arbeitgebers oder die lediglich faktische Herstellung entsprechender Organisationsformen in der Verwaltung sind nicht ausreichend, auch nicht die Benachrichtigung lediglich der unterstellten Angestellten.“

Somit muss der Arbeitgeber dem jeweiligen IT-Leiter ausdrücklich die „Leitung einer IT-Gruppe“ dauerhaft übertragen, damit eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 3 in Betracht kommt.

Die Anforderung „durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt“ in Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 3 (und in Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 2) ist erfüllt, wenn eine Aufsichts- und Weisungs-befugnis gegeben ist; lediglich Fachaufsicht ist nicht ausreichend.

Im Übrigen ist die Vorbemerkung Nr. 9 (Unterstellungsverhältnisse) der Entgeltordnung (VKA) zu beachten. Auszubildende oder Praktikanten zählen nicht dazu (Beamte zählen mit dazu, ebenso Teilzeitbeschäftigte). Im Stellenplan ausgewiesene Stellen zählen ebenfalls mit dazu, auch wenn sie nicht besetzt sind.

Bei den Unterstellungsverhältnissen ist es entscheidend, dass die unterstellten Beschäftigten ebenfalls nach dem Spezialtarifvertrag für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik („dieses Abschnitts“) eingruppiert sind und einer bestimmten Entgeltgruppe angehören.

4.4 Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

- a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12
oder
- b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11
durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

In der Spitzengruppe des vergleichsweise gehobenen Dienstes erfolgt schließlich eine Eingruppierung nach **Entgeltgruppe 13** (als höchstmögliche Eingruppierung nach dem Spezial-Tarifvertrag IKT), wenn entweder das Tätigkeitsmerkmal „**Maß der Verantwortung**“ gegeben ist (Fallgruppe 1) oder eine Tätigkeit als **Leiter einer IT-Gruppe** vorliegt (Fallgruppe 2; *siehe hierzu Erläuterungen zur Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 3*).

Beim „**Maß der Verantwortung**“ handelt es sich um eine „Spitzengruppe“ des gehobenen Beschäftigtendienstes. Unter „Verantwortung“ ist die Verpflichtung des Beschäftigten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort – auch von anderen Bediensteten – zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden.

Gefordert ist in der Entgeltgruppe 13 eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung, die begriffsnotwendig diejenige Verantwortung, die in der darunterliegenden Entgeltgruppe gefordert ist, überschreitet. Es muss ein deutliches Mehr an Verantwortung gegenüber der sog. „Normalverantwortung“ erkennbar sein.

In Betracht kommt dies für Beschäftigte, die große Arbeitsbereiche zu leiten haben und damit für eine größere Anzahl ihnen unterstellter Mitarbeiter „verantwortlich“ sind.⁹ Das geforderte Maß an Verantwortung kann auch bei Beschäftigten vorliegen, die fachliche oder organisatorische Konzepte für nachgeordnete Bereiche zu erstellen haben und insofern für die ordnungsgemäße Arbeit der nachgeordneten Bereiche die Verantwortung tragen oder besonders schwierige Grundsatzfragen mit richtungsweisender Bedeutung zu bearbeiten haben.

5. Entgeltgruppen 13 bis 15

Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, sind grundsätzlich nach den (allgemeinen) Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils A Abschnitt I Ziffer 4 Entgeltordnung (VKA) eingruppiert (Vorbemerkung Nr. 1 Satz 4 der Entgeltordnung [VKA]).

6. Höhergruppierung auf Antrag

Festzustellen ist, dass die Tarifvertragsparteien für die Berufsgruppe der Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik in der Entgeltordnung (VKA) verbesserte Eingruppierungen vereinbart haben. Die neuen Tätigkeitsmerkmale im IT-Bereich sind für IT-Beschäftigte – teilweise – auch einfacher zu erfüllen (Eingruppierung als „Sonstiger“ oder als „Quereinsteiger“; s. Nr. 3 dieses Aufsatzes) als die Anforderungen derselben Entgeltgruppe in den Tätigkeitsmerkmalen des Teils A Abschnitt I Ziffer 2 der Entgeltordnung (VKA).

⁸ BAG 11.11.1987 – 4 AZR 336/87 –, ZTR 1988, 93.

⁹ BAG 20.9.1995 – 4 AZR 413/94 –, ZTR 1996, 171.

Ob die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung auf Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA von in die Entgeltordnung (VKA) übergeleiteten Beschäftigten mit Tätigkeiten in der Informations- und Kommunikationstechnik allerdings auch tatsächlich erfüllt sind, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab.

Voraussetzung ist, dass diese Beschäftigten bereits am 31. Dezember 2016 Tätigkeiten auszuüben hatten, die in einem der neuen Tätigkeitsmerkmale geregelt sind, und dass sie diese am 1. Januar 2017 – unverändert – auszuüben haben. Soweit Arbeitgeber und Beschäftigter die Erfüllung der neuen Tätigkeitsmerkmale gemeinsam als gegeben ansehen, erfolgt die Höhergruppierung antragsgemäß zum 1. Januar 2017. Soweit die Tätigkeitsmerkmale des übergeleiteten Beschäftigten erst zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt werden, erfolgt die Höhergruppierung zu diesem Zeitpunkt (Anmerkung: soweit eine Höhergruppierung ab dem 1. März 2017 erfolgt, ist diese stufengleich durchzuführen).

7. Programmiererzulage

Die Programmiererzulage ist weggefallen. Beschäftigte, die bisher Anspruch auf die Programmiererzulage hatten, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist (§ 29a Abs. 3 TVÜ-VKA). Für in die Entgeltordnung (VKA) übergeleitete Beschäftigte, die auf Antrag höhergruppiert werden, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1.1.2017 (§ 29b Abs. 4 Satz 1 TVÜ-VKA).

Die Stufenzuordnung nach beantragter Höhergruppierung richtet sich in diesen Fällen zunächst nach § 17 Abs. 4 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung. Die Beschäftigten sind in der höheren Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erreicht wird. Ist dies bei einer niedrigeren Stufe als in ihrer Ausgangsentgeltgruppe der Fall, beginnt abweichend von § 17 Abs. 4 TVöD die Stufenlaufzeit in der Stufe der höheren Entgeltgruppe nicht neu zu laufen, sondern es wird die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet (§ 29b Abs. 4 Satz 2 TVÜ-VKA). Führt die Mitnahme der in der bisherigen Stufe der Ausgangsentgeltgruppe zurückgelegten Stufenlaufzeit dazu, dass die Stufenlaufzeit derjenigen Stufe, der die/der Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, bereits erfüllt ist, steigt die/der Beschäftigte mit der Höhergruppierung in die nächsthöhere Stufe auf. In dieser Stufe beginnt die Stufenlaufzeit von neuem (§ 29b Abs. 4 Satz 3 TVÜ-VKA). Dies ist auch dann der Fall, sollte die/der Beschäftigte in der bisherigen Stufe der Ausgangsentgeltgruppe eine längere Stufenlaufzeit zurückgelegt haben, als für das Erreichen der nächsthöheren Stufe in der höheren Entgeltgruppe erforderlich ist.

8. Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik (IT-RL)

Die Mitgliederversammlung der VKA hatte im Jahr 2011 eine Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik (IT-RL) beschlossen. Diese Arbeitgeberrichtlinie, die den Mitgliedern der VKA die Zahlung einer IT-Fachkräftezulage von bis zu 1.000,00 Euro für die Dauer von fünf Jahren ermöglicht („zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von IT-Fachkräften mit einschlägiger Fachhochschul- oder Hochschulausbildung bzw. mit gleichwertigen Kenntnissen oder zur Bindung von Fachinformatikern im begründeten Einzelfall“), galt in der Fassung des Beschlusses der Mitgliederversammlung der VKA vom 27. November 2015 zuletzt bis zum Inkrafttreten neuer tariflicher Eingruppierungsregelungen im IT-Bereich, längstens aber bis zum 31. Dezember 2016.

Aufgrund des weiterhin bestehenden Bedarfs, IT-Fachkräften im begründeten Einzelfall finanzielle Anreize bieten zu können, welche die tariflich vorgesehenen Entgelte übersteigen, hat die Mitgliederversammlung der VKA in ihrer 3./2016 Sitzung am 11. November 2016 beschlossen, die IT-Richtlinie zu verlängern. Die Richtlinie in der Fassung des Beschlusses der Mitgliederversammlung der VKA vom 11. November 2016 **gilt bis zum 31. Dezember 2018**.

9. Fazit

Die Neuregelung der Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik ist ein wichtiger Baustein in der Neuen EGO VKA. Gerade hier lässt sich deutlich der Wille der Tarifvertragsparteien nach Modernisierung des Tarifrechts erkennen. Die neuen unbestimmten Rechtsbegriffe lassen der betrieblichen Praxis genügend Spielraum bei der Eingruppierung dieser Beschäftigten, der sinnvoll durch intelligente Auslegung genutzt werden sollte. Spannend bleibt die Frage, wie die Rechtsprechung künftig diese neuen Begrifflichkeiten auslegen wird.

Zu begrüßen ist vor allem die Eingruppierungsmöglichkeit von Fachkräften in der IKT, die nicht über eine (in anderen Sparten erforderliche) einschlägige Ausbildung verfügen. Diese „Durchlässigkeit“ ermöglicht der kommunalen Praxis künftig (trotz eines umkämpften Arbeitsmarkts) weiterhin gutes Fachpersonal für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und somit handlungsfähig zu bleiben.