

Erläuterungen zur Eingruppierung im Bereich der IKT (TV-L)

Nachstehend werden Erläuterungen zu der am 1. Januar 2021 in Kraft getretenen Neufassung des Teils II Abschnitt 11 der Entgeltordnung der Länder für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik gegeben.

Inhalt:

1. Vorbemerkung
2. Neue Eingruppierungsmerkmale für die IKT ab dem 1. Januar 2021
 - 2.1. Geltungsbereich
 - 2.2. Entgeltgruppe 6
 - 2.3. Entgeltgruppe 7
 - 2.4. Entgeltgruppe 8
 - 2.5. Entgeltgruppe 9a
 - 2.6. Entgeltgruppe 9b
 - 2.7. Entgeltgruppen 10 bis 13
 - 2.8. Entgeltgruppe 10
 - 2.9. Entgeltgruppe 11
 - 2.10. Entgeltgruppe 12
 - 2.11. Entgeltgruppe 13
 - 2.12. Erste Rechtsprechung zu den neu eingeführten Eingruppierungsmerkmalen
3. Überleitungsregelungen
 - 3.1. Grundsatz
 - 3.2. Verbleib in der bisherigen Entgeltgruppe
 - 3.3. Höhergruppierung auf Antrag
 - 3.4. Anrechnung zurückgelegter Zeiten
 - 3.5. Mitbestimmungsrechte der Personal- und Betriebsräte

1. Vorbemerkung

Mit der Tarifeinigung vom 2. März 2019 in der Entgelttrunde 2019 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) haben die Tarifvertragsparteien auch die Verhandlungen über eine Weiterentwicklung der Entgeltordnung der Länder (Anlage A zum TV-L) abgeschlossen. Für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) haben sie die Übernahme der im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) bereits seit dem 1. Januar 2017 geltenden Tätigkeitsmerkmale ab dem 1. Januar 2021 vereinbart. Die entsprechende Änderung des Teils II Abschnitt 11 der Entgeltordnung ist durch § 3 Nr. 2 des Änderungsstarifvertrages Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019 erfolgt. Die Überleitung der am

31. Dezember 2020 schon und am 1. Januar 2021 noch vorhandenen Beschäftigten ist in dem neu eingefügten § 29f TVÜ-Länder geregelt.

In den Tarifverhandlungen über die Entgeltordnung zum TVöD im Bereich der VKA haben die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik drei zentrale Ziele verfolgt:

1. Schaffung zukunftsfester Tätigkeitsmerkmale, die im Gegensatz zu den bisherigen Tätigkeitsmerkmalen möglichst unabhängig von der weiteren technischen und organisatorischen Entwicklung im Bereich der IKT-Arbeitsplätze anwendbar sind.
2. Berücksichtigung der Tatsache, dass im Bereich der IKT ein hoher Anteil von „Quereinsteigern“, die keine IKT-spezifische Ausbildung abgeschlossen haben, beschäftigt ist.
3. Anhebung des Eingruppierungsniveaus, um die Wettbewerbsposition der öffentlichen Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt für IKT-Kräfte gegenüber den privaten Arbeitgebern zu verbessern.

Zur Schaffung zukunftsfester Tätigkeitsmerkmale wurde die bisherige Anknüpfung an die vor 50 Jahren vorfindliche Arbeitsorganisation in der „Datenverarbeitung“ aufgegeben und ein System von allgemein formulierten Eingruppierungsvoraussetzungen mit sogen. unbestimmten Rechtsbegriffen vereinbart. Aus dem gleichen Grund ist auch die bisherige Untergliederung dieses Abschnitts der Entgeltordnung in Unterabschnitte nach der früher bestehenden Arbeitsorganisation entfallen.

Dem hohen Anteil von „Quereinsteigern“ in der IKT wurde dadurch Rechnung getragen, dass zwei „Stränge“ von Tätigkeitsmerkmalen vereinbart wurden: Ein „Strang“, der nur tätigkeitsbezogene Eingruppierungsvoraussetzungen und keine Anforderungen in der Person enthält („tätigkeitsbezogener Strang“), und ein „Strang“, in dem auf eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. Hochschulbildung und auf die entsprechende Tätigkeit abgestellt wird („ausbildungsbezogener Strang“). Diese beiden „Stränge“ stehen alternativ und im Günstigkeitsverhältnis zueinander.

So sind z.B. die Beschäftigten, die eine einschlägige Berufsausbildung abgeschlossen und eine entsprechende Tätigkeit ausüben haben, nach dem Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 1 in Entgeltgruppe 6 eingruppiert, ohne dass es auf die Frage ankommt, ob die Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. Wenn eine Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, ist die/der Beschäftigte nach dem Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 2 in Entgeltgruppe 6 eingruppiert, ohne dass sie/er eine einschlägige Berufsausbildung abgeschlossen haben müsste. Entsprechendes gilt für die Fallgruppen 1 und 2 der Entgeltgruppe 10 und die jeweils darauf aufbauenden Entgeltgruppen.

Das Eingruppierungsniveau wurde durch mehrere Maßnahmen angehoben:

- Die Mindesteingruppierung („Eingangseingruppierung“) bei abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit ist nicht wie im Allgemeinen Teil (Teil I) der Entgeltordnung die Entgeltgruppe 5, sondern die Entgeltgruppe 6.
- Die in den darauf aufbauenden Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 7 bis 9a enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe sind leichter zu erfüllen als die unbestimmten Rechtsbegriffe in den Entgeltgruppen 7 bis 9a des Allgemeinen Teils der Entgeltordnung. Insbesondere erfordert das Ohne-Anleitung-tätig-Sein in Entgeltgruppe 7 keine selbständigen Leistungen im Sinne der Entgeltgruppen 7 bis 9a des Allgemeinen Teils der Entgeltordnung.
- Die Mindesteingruppierung („Eingangseingruppierung“) bei abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit ist nicht wie im Allgemeinen Teil der Entgeltordnung die Entgeltgruppe 9b, sondern die Entgeltgruppe 10.

- Die Tätigkeitsmerkmale der darauf aufbauenden Entgeltgruppen 11 bis 13 sind dem – für die Beschäftigten gegenüber dem Allgemeinen Teil günstigeren – Abschnitt für Ingenieurinnen und Ingenieure (Teil II Abschnitt 22 Unterabschnitt 1) der Entgeltordnung entnommen und um Heraushebungsmerkmale für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben ergänzt worden.

2. Neue Eingruppierungsmerkmale für die IKT ab dem 01.01.2021

2.1. Geltungsbereich

Entsprechend Satz 1 der Vorbemerkung Nummer 1 zu Teil II Abschnitt 11 der Anlage A zum TV-L kommt es bei der Eingruppierung nicht auf die organisatorische Zuordnung zu einem Fach- oder Sachgebiet an, sondern auf den Inhalt der vereinbarten Tätigkeit. Alle Tätigkeiten in der IKT außer der reinen Anwendung von IKT-Systeme und Verwaltungsarbeiten, die ausschließlich die Rahmenbedingungen regeln und bei denen inhaltliche IT-Spezifikationen von IKT-Fachleuten zugearbeitet werden (Satz 6 der Vorbemerkung Nr. 1), werden von den Tätigkeitsmerkmalen für die Informations- und Kommunikationstechnik erfasst.

Die reine Datenerfassung, die bis zum 31. Dezember 2020 von dem Unterabschnitt 5 „Beschäftigte in der Datenerfassung“ des Abschnitts 11 des Teils II der Entgeltordnung (Anlage A) zum TV-L erfasst wurde, wird, wenn nur IKT-Systeme anzuwenden sind, von den neuen Tätigkeitsmerkmalen der IKT nicht mehr erfasst. Die Eingruppierung richtet sich in diesem Bereich ab dem 1. Januar 2021 nach dem Allgemeinen Teil (Teil I) der Entgeltordnung (Anlage A) zum TV-L.

2.2. Entgeltgruppe 6

Die Mindesteingruppierung für Beschäftigte mit IKT-Tätigkeiten ist zukünftig die Entgeltgruppe 6. Sie ist über zwei „Stränge“ (in der Fallgruppe 1 „ausbildungsbezogen“ und in der Fallgruppe 2 „tätigkeitsbezogen“) geregelt.

Die Entgeltgruppe 6 umfasst ausschließlich Tätigkeiten, die auf Dauer einer ständigen Anleitung bedürfen, da das Heraushebungsmerkmal der Tätigkeit „ohne Anleitung“ erst in der Entgeltgruppe 7 gefordert wird. Die übertragene Tätigkeit muss so gestaltet sein, dass auf Dauer eine laufende Überwachung innerhalb der Arbeitsvorgänge durch den Fachvorgesetzten erfolgen muss. Dies dürfte in der Praxis nur in Ausnahmefällen zutreffen. Zu dem neuen unbestimmten Rechtsbegriff „ohne Anleitung“ siehe Ziffer 2.3.

*Fg. 1: Beschäftigte mit **einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung** (Z.B. Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektroniker) **und entsprechender Tätigkeit** sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.*

Für Beschäftigte mit einschlägiger Berufsausbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, ist die Mindesteingruppierung in der IKT die Entgeltgruppe 6 (ausbildungsbezogener Strang).

Für die Ausbildungen wurde keine Mindestausbildungsdauer vereinbart.

Eine formale Ausbildung ist für die Eingruppierung nach dieser Fallgruppe nicht zwingend erforderlich. Die Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein; die Beschäftigten müssen jedoch in der Lage sein, alle Tätigkeiten auszuüben, zu denen die jeweilige Ausbildung befähigt („sonstige Beschäftigte“).

Als Beispiele für einschlägige Berufsausbildungen werden in dem Klammerzusatz Fachinformatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatiker und IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektroniker aufgeführt. Diese Aufzählung ist aber nicht abschließend. Auch Beschäftigte mit Ausbildung z.B. als Kaufleute für IT-Systemmanagement, Kaufleute für Digitalisierungsmanagement (früher Informatikkauflleute), die auf der Basis ihrer Ausbildung in der IKT nicht nur in der Anwendung bestehender Systeme oder im verwaltendem Bereich tätig sind, erfüllen die Anforderung einer einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung.

Die auszuübende Tätigkeit muss jedoch der jeweiligen Berufsausbildung entsprechen; nicht ausreichend ist es, wenn zwar eine einschlägige Berufsausbildung abgeschlossen wurde, aber die Tätigkeit einer anderen einschlägigen Ausbildung zuzuordnen ist.

Schließlich ist es für die Eingruppierung nach dieser Fallgruppe nicht erforderlich, dass in der übertragenen Tätigkeit alle oder zumindest ein großer Teil der in der Ausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einzusetzen sind. Es reicht aus, wenn nicht nur ein sehr geringer Teil der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten einzusetzen ist.

*Fg. 2: Beschäftigte, deren Tätigkeit **gründliche und vielseitige Fachkenntnisse** erfordert.*

Entsprechend der Systematik im Allgemeinen Teil der Entgeltordnung der Länder wurde als zweite Fallgruppe das Eingruppierungsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ vereinbart (tätigkeitsbezogener Strang). Dieses Eingruppierungsmerkmal enthält keine Anforderung in der Person.

„Gründliche Fachkenntnisse“ sind nach der Protokollerklärung Nr. 3 zu Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung nähere Kenntnisse des Aufgabenbereiches der/des Beschäftigten. Die Vielseitigkeit ergibt sich aus der Breite der Kenntnisse, die für die Tätigkeit in der IKT benötigt wird. Die Vielseitigkeit der benötigten Fachkenntnisse kann sich gemäß § 12 Abs. 1 Satz 5 TV-L auch erst aus der Zusammenbetrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge ergeben.

2.3. Entgeltgruppe 7

*Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die **ohne Anleitung** tätig sind.*

Dieses Heraushebungsmerkmal baut auf beiden Fallgruppen der Entgeltgruppe 6 auf. Es erfasst daher sowohl Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit als auch Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse voraussetzt.

Sind diese Beschäftigten ohne Anleitung, das heißt in der Regel ohne laufende Überwachung, ohne Detailanweisungen bzw. Hinweise durch die/den Fachvorgesetzte/Fachvorgesetzten tätig, sind sie in Entgeltgruppe 7 eingruppiert. Die allgemeine Überprüfung der Tätigkeit durch Fachvorgesetzte ist unschädlich (vergl. LAG Schleswig-Holstein 16.02.2017 – 5 Sa 236/16, siehe Ziffer 2.12).

2.4. Entgeltgruppe 8

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

Ein „Gestaltungsspielraum“ liegt vor, wenn die Art und Weise der Aufgabenerledigung oder das konkrete Ziel der Tätigkeit der Disposition des Beschäftigten unterliegt. Es genügt das bloße Vorhandensein von Optionen, für deren Einzelfallkonkretisierung der Beschäftigte zuständig sein muss (vergl. LAG Schleswig-Holstein 16.02.2017 – 5 Sa 236/16, siehe Ziffer 2.12). In welchem Support-Level diese Dispositionsmöglichkeit besteht, hängt von der konkreten Arbeitsorganisation ab. Die Tarifvertragsparteien haben dazu bewusst keine Festlegung getroffen. Anders als bei dem Tätigkeitsmerkmal „selbstständige Leistungen“ im Allgemeinen Teil der Entgeltordnung ist kein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistige Initiative nötig, allein das Vorhandensein von Handlungsoptionen reicht aus. Abwägungsprozesse sind nicht nötig. Es werden daher andere und geringere Maßstäbe als an das Merkmal „selbstständige Leistungen“ gestellt. Bei Gestaltungsspielraum geht es darum, die Aufgabenerledigung nach eigenem Ermessen zu planen und vorzunehmen, eine eigene Prioritätensetzung vornehmen zu können. Dabei steht das zu erreichende Ziel (z.B. Behebung eines Fehlers) von vorneherein fest, die Beschäftigten können zur Arbeitsergebniserreichung lediglich den Weg und das Verfahren zur Zielerreichung frei wählen. Der Gestaltungsspielraum muss jedoch über den bei der Bearbeitung von Standardfällen bestehenden Gestaltungsspielraum hinausgehen.

2.5. Entgeltgruppe 9a

*Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit **zusätzliche Fachkenntnisse** erfordert.*

Die in der Entgeltgruppe 9a geforderten zusätzlichen Fachkenntnisse müssen in der Breite zwischen den in den Entgeltgruppen 6 bis 8 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen und den in Entgeltgruppe 9b geforderten umfassenden Fachkenntnissen liegen. Nicht gefordert wird, dass es sich um Fachkenntnisse handelt, die außerhalb dessen liegen, was in der konkreten einschlägigen Berufsausbildung vermittelt wird. Es kommen daher insbesondere Fachkenntnisse aus mehreren Fachgebieten der IKT, Lehrgängen zur Verbreiterung des Wissens, Spezialschulungen zu speziellen IKT-Gebieten usw. in Betracht. Die zusätzlichen Fachkenntnisse können sich gemäß § 12 Abs. 1 Satz 5 TV-L auch erst aus der Zusammenbetrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge ergeben.

2.6. Entgeltgruppe 9b

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

Umfassende Fachkenntnisse bedeuten nach der Protokollerklärung Nr. 2 zu Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine „Steigerung der Tiefe und der Breite nach“. Diese Definition ist im Wesentlichen wortgleich mit der Protokollerklärung Nr. 4 zu Teil I der Entgeltordnung; daher kann für die Auslegung auf die Rechtsprechung des BAG zu dem Tätigkeitsmerkmal „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ zurückgegriffen werden. Danach wird neben einer weiteren quantitativen Steigerung der Fachkenntnisse auch eine qualitative Steigerung gefordert. Die umfassenden Fachkenntnisse können sich gemäß § 12 Abs. 1 Satz 5 TV-L auch erst aus der Zusammenbetrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge ergeben.

2.7. Entgeltgruppen 10 bis 13

In der Entgeltgruppe 10 wird neben dem Heraushebungsmerkmal aus der Entgeltgruppe 9b in der Fallgruppe 2 eine neue ausbildungsbezogene Anforderung, „einschlägige abgeschlossene Hochschulbildung“ in Fallgruppe 1 eingeführt. Beide Fallgruppen bilden die Basis für die weiteren Heraushebungsmerkmale in den Entgeltgruppen 11 bis 13. Von den Entgeltgruppen 10 bis 13 werden mithin Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1), Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 über Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 2) und Beschäftigte ohne einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung (Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 über Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 2) erfasst. Damit trägt die neue Entgeltordnung für den IKT-Bereich dem Rechnung, dass es dort sehr viele langjährig Beschäftigte gibt, die zwar keine Formalqualifikation besitzen, sich aber als „Quereinsteiger“ gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten angeeignet haben.

2.8. Entgeltgruppe 10

*FG 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.*

Die Anforderungen an eine abgeschlossene Hochschulbildung sind in der Vorbemerkung Nr. 2 zu Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung in Übereinstimmung mit der Definition in der Protokollerklärung Nr. 11 zu Teil I der Entgeltordnung geregelt.

Die Benennung der Fachrichtung Informatik in dem Klammerzusatz hat keinen abschließenden Charakter, sodass auch andere IKT-bezogene Fachrichtungen diese Anforderung erfüllen. Allerdings ist der Hochschulabschluss nicht zwingend erforderlich. Auch sonstige Beschäftigten, die über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, werden von dieser Fallgruppe erfasst. Diese Beschäftigten müssen in der Lage sein, alle Tätigkeiten auszuüben, zu denen das jeweilige Hochschulstudium befähigt.

Entsprechende Tätigkeiten liegen vor, wenn Tätigkeiten übertragen sind, die die tariflich geforderte Hochschulbildung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik erfordern. Es fallen also solche Tätigkeiten aus dem Bereich der IKT unter die Fallgruppe 1 der Entgeltgruppe 10, für die solche Kenntnisse und Kompetenzen erforderlich sind, die mit dem Studium über eine einschlägige Berufsausbildung im Sinne der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 hinaus vermittelt werden. Die auszuübende Tätigkeit muss auch der jeweiligen Hochschulbildung entsprechen; nicht ausreichend ist es, wenn zwar eine einschlägige Hochschulbildung abgeschlossen wurde, aber die Tätigkeit einer anderen einschlägigen Fachrichtung zuzuordnen ist.

*FG 2: Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen **Gestaltungsspielraum** erfordert, **der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht**.*

Zusätzlich zu den fachkenntnisbezogenen Heraushebungsmerkmalen in den Entgeltgruppen 9a und 9b wird ein Gestaltungsspielraum gefordert, der über denjenigen hinausgeht, der in Entgeltgruppe 8 gefordert ist. Damit wird weder ein größerer Gestaltungsspielraum als in den Entgeltgruppen 9b oder 9a, noch eine Heraushebung durch weitere Fachkenntnisse aus der Entgeltgruppe 9b gefordert. Selbstständige Leistungen im Sinne des Allgemeinen Teils der Entgeltordnung, also ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative, sind nicht nötig. Ein breiterer Gestaltungsspielraum, also mehr Auswahlmöglichkeiten hinsichtlich

einer Priorisierung von Aufgaben, einer Entscheidung über den Weg zum Ziel gegenüber dem in Entgeltgruppe 8, ist ausreichend.

2.9. Entgeltgruppe 11

*FG 1: Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem **Drittel** durch **besondere Leistungen** aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.*

Dieses Heraushebungsmerkmal baut auf beiden Fallgruppen der Entgeltgruppe 10 auf. Es erfasst daher sowohl Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit als auch Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen über den Gestaltungsspielraum der Entgeltgruppe 8 hinausgehenden Gestaltungsspielraum erfordert.

Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung liegen „besondere Leistungen“ bei Tätigkeiten vor, deren Bearbeitung „besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung“ voraussetzt, oder die eine „fachliche Weisungsbefugnis“ beinhalten.

Alternative 1: besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung

Besondere Fachkenntnisse erfordern von den Beschäftigten zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten über den Hochschulabschluss oder die „umfassenden Fachkenntnisse“ hinaus. Es ist eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung durch erhöhte Qualität der Arbeit, erhöhtes Wissen und erhöhte Kenntnisse im Vergleich zur Entgeltgruppe 10 notwendig.

Die „besondere praktische Erfahrung“ muss in dem zu übertragenden Aufgabengebiet erworben worden sein, also in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit. Die Erfahrung kann auch außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben worden sein. Berufsanfänger verfügen meist nicht über eine solche Erfahrung. In Einzelfällen können aber auch Berufsanfänger solche besonderen praktischen Erfahrungen (z.B. während des Studiums oder aufgrund von begleitender Berufstätigkeit) erworben haben. Denn die Tarifvertragsparteien haben auf das Wort „einschlägig“ verzichtet. Es obliegt also immer der Einzelfallprüfung, welche praktischen Erfahrungen als „besonders“ anzuerkennen sind.

Alternative 2: fachliche Weisungsbefugnis

Die fachliche Weisungsbefugnis erfordert kein Vorgesetztenverhältnis und kein Unterstellungsverhältnis, vielmehr handelt es sich um fachliche Anordnungen im Einzelfall. Hierfür genügt die Weisungsbefugnis gegenüber einer einzigen Person. Es ist nicht erforderlich, dass es sich hierbei um eine beim selben Arbeitgeber beschäftigte Person handeln muss; die Weisungsbefugnis kann auch gegenüber Externen bestehen. Das Adjektiv „fachlich“ meint, dass es keine disziplinarische, organisatorische oder eine – das komplette Direktionsrecht – umfassende Weisungsbefugnis sein muss, sondern dass die auf die Aufgabe bezogene – eben „fachliche“ – Weisungsbefugnis ausreicht, durch die der Beschäftigte die Arbeit der anderen Person in eine bestimmte Richtung lenkt. Es muss nicht zwangsläufig mit einem echten Unterstellungsverhältnis verbunden sein. Gerade im IKT-Bereich, wo Projektstrukturen die Arbeit prägen, kann es auch ohne strukturelle Unterstellungsverhältnisse „fachlich Weisungsbefugte“ geben.

Diese Fallgruppe enthält ein „abweichendes zeitliches Maß“ im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 7 TV-L. Es müssen mindestens zu einem Drittel der Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge anfallen, die besondere Leistungen beinhalten.

*FG 2: Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch **besondere Leistungen** aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.*

Auch dieses Heraushebungsmerkmal baut auf beiden Fallgruppen der Entgeltgruppe 10 auf. Die Fallgruppe 2 unterscheidet sich von der Fallgruppe 1 lediglich im zeitlichen Maß der Heraushebung; es müssen mindestens zur Hälfte der Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge, die besondere Leistungen beinhalten, vorliegen.

Diese Fallgruppe ist die Basis für eine mögliche Heraushebung in die Entgeltgruppe 12 Fallgruppen 1 und 2.

2.10. Entgeltgruppe 12

*FG 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.*

Mindestens dreijährige praktische Erfahrung

Die dreijährige praktische Erfahrung muss in Tätigkeiten, die mindestens dem Niveau der Entgeltgruppe 10 entsprechen, erworben worden sein. Die Zeiten der praktischen Erfahrung müssen nicht zusammenhängend erbracht werden, da der Tarifwortlaut keine zusammenhängende praktische Erfahrungszeit vorschreibt. Teilzeiträume der praktischen Erfahrung werden addiert; sie müssen zusammen die benötigten drei Jahre ergeben. Teilzeitarbeit ist wegen der Unteilbarkeit von Erfahrung unschädlich. Auch außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbene einschlägige praktische Erfahrungen sind zu berücksichtigen.

Besondere Schwierigkeit

Die Schwierigkeit muss sich unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben. Gegenüber der in der Entgeltgruppe 10 geforderten „Normalleistung“ muss sich die zu erledigende Tätigkeit deutlich in der Anforderung herausheben.

Bedeutung

Die Bedeutung kann sich aus den Auswirkungen der Tätigkeit auf Belange des Arbeitgebers oder den innerdienstlichen Bereich, die Lebensverhältnisse Dritter oder die Allgemeinheit ergeben. Die Auswirkungen müssen größer (bedeutender) sein als die allgemeine Bedeutung der Tätigkeit nach Entgeltgruppe 10. Die Bedeutung muss aber nicht besonders sein. Das Adjektiv „besonders“ bezieht sich in den Anforderungen an eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 12 nach den Fallgruppen 1 und 2 nur auf das Merkmal „Schwierigkeit“.

Spezialaufgaben

Dies erfordert eine Tätigkeit, die ein außerhalb der üblichen Aufgaben der Entgeltgruppe 10 liegendes Spezialgebiet betrifft. Sie muss spezielle Fachkenntnisse erfordern. Dabei können auch nichttechnische, insbesondere rechtliche, betriebswirtschaftliche, pädagogische oder didaktische Anforderungen herangezogen werden. Eine Spezialaufgabe ist dann nicht gegeben, wenn zu ihrer Erfüllung lediglich der normale Wissensstand der entsprechenden Fachrichtung genügt.

Diese Fallgruppe enthält ein „abweichendes zeitliches Maß“ im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 7 TV-L. Es müssen mindestens zu einem Drittel der Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge anfallen, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 10 herausheben.

*FG 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.*

Die Fallgruppe 2 unterscheidet sich von der Fallgruppe 1 lediglich im zeitlichen Maß der Heraushebung; es müssen mindestens zur Hälfte der Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge, die besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben beinhalten, vorliegen. Diese Fallgruppe ist die Basis für eine mögliche Heraushebung in die Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1.

*FG 3: 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.***

Mindestens dreijährige praktische Erfahrung

Auf die Erläuterungen zu Fallgruppe 1 wird verwiesen.

Leiter einer IT-Gruppe

Die Leitungstätigkeit ist nach der BAG-Rechtsprechung immer ein einheitlicher Arbeitsvorgang. Wenn sie auf dem Gebiet der IKT auszuüben ist, finden die Leitungsmerkmale des Teils II Abschnitt 11 der Entgeltordnung Anwendung, auch wenn der Leiter selbst „nur“ Leitungstätigkeiten wahrnimmt.

Leiter ist derjenige, der etwas leitet, ein verantwortlicher Vorgesetzter, Chef. Nach der Rechtsprechung des BAG ist es als Eingruppierungsmerkmal im Bereich des öffentlichen Dienstes für den Begriff des Leiters erforderlich, dass dieser für eine Einrichtung, einen Teil derselben oder einen abgrenzbaren Aufgabenbereich die Verantwortung trägt.

Ständig unterstellte Beschäftigte

Zu den unterstellten Beschäftigten werden nach der Vorbemerkung Nr. 6 zu allen Teilen der Entgeltordnung auch Beamte vergleichbarer Besoldungsgruppen gezählt.

Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit berücksichtigt.

Die Unterstellung muss „auf Dauer“ erfolgen. Auch wenn nacheinander mehrere befristet Beschäftigte unterstellt sind, handelt es sich auch um eine ständige Unterstellung. Das Gleiche gilt auch bei zwar befristeten, aber länger (mehrjährig) laufenden Projekten.

Die vorübergehende Nichtbesetzung einer ansonsten dauerhaft vorhandenen Stelle ist unschädlich.

Durch ausdrückliche Anordnung

Sowohl die Bestellung zum Leiter einer IT-Gruppe als auch die ständige Unterstellung der Beschäftigten muss durch ausdrückliche Anordnung erfolgt sein. Eine „ausdrückliche Anordnung“ liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende ausdrückliche schriftliche oder mündliche Erklärung abgibt. Nach der Rechtsprechung des BAG reicht es aus, wenn sich dies aus Dienst-Anweisungen, Verfügungen oder einem Geschäfts- bzw. Organisationsplan ergibt.

2.11. Entgeltgruppe 13

*FG 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.*

Unter "Verantwortung" ist nach der Rechtsprechung des BAG die Verpflichtung des Beschäftigten zu verstehen, dafür einzustehen zu müssen, dass in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort – auch von anderen Beschäftigten – zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Dabei kann Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung unter einen Dezenten unerschädlich sein.

Gefordert ist ein Maß der Verantwortung, das deutlich über dem liegt, das von Beschäftigten der Entgeltgruppe 12 gefordert wird. Es muss über die allgemeine Verpflichtung für die eigene Arbeit einzustehen, die als Normalverantwortung von allen Beschäftigten gefordert wird, hinausgehen. Das ist z.B. bei der Verantwortung für einen Bereich, für Grundsatzfragen, für Konzepte, Prozesse, die Auswirkungen auf andere Bereiche oder Außenstehende haben, der Fall.

*FG 2: 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 EG 12 oder

b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der EG 11

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Siehe die Erläuterung zur Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 3 in Ziffer 2.10.

2.12. Erste Rechtsprechung zu den neu eingeführten Eingruppierungsmerkmalen

Ohne Anleitung

LAG Schleswig-Holstein 16.02.2017 – 5 Sa 236/16 zur Entgeltgruppe 7 in Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung des Bundes, ECLI:DE:LARBGSH:2017:0216.5SA236.16.0A:

Aus den Entscheidungsgründen:

„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 verwendet. 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.“

Gestaltungsspielraum

LAG Schleswig-Holstein 16.02.2017 – 5 Sa 236/16 zur Entgeltgruppe 8 in Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung des Bundes, ECLI:DE:LARBGSH:2017:0216.5SA236.16.0A:

Aus den Entscheidungsgründen:

„In Abgrenzung zu dem Tätigkeitsmerkmal der ‚selbständigen Leistung‘ bedeutet ‚Gestaltungsspielraum‘ im Sinne der Entgeltgruppe 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 der Priorität) welche Richtung einzuschlagen ist,

welche IT spezifischen Verfahren, Funktionen und Vorgehensweisen anzuwenden sind, so dass 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.“

3. Überleitung vorhandener Beschäftigter

3.1. Grundsatz

Die Eingruppierung der vorhandenen Beschäftigten bleibt durch das Inkrafttreten der Neufassung des Abschnitts 11 „Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik“ des Teils II der Entgeltordnung (Anlage A) zum TV-L am 1. Januar 2021 grundsätzlich unberührt (§ 29d Abs. 1 i.V.m. § 29f Abs. 1 TVÜ-Länder). Wesentlicher Leitgedanke für diese Vorgehensweise war der Ausschluss einer Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung der vorhandenen Beschäftigten (Satz 2 der Protokollerklärung zu § 29a Abs. 2 i.V.m. der Protokollerklärung zu § 29d Abs. 1 und § 29f Abs. 1 TVÜ-Länder). Hierdurch sollen einerseits Streitigkeiten über die Eingruppierung bei unveränderter Tätigkeit vermieden und andererseits die Arbeitsbelastung der Personalstellen so gering wie möglich gehalten werden. Höhergruppierungen aufgrund der neugefassten Tätigkeitsmerkmale finden nur auf Antrag der Beschäftigten statt (§ 29d Abs. 2 i.V.m. § 29f Abs. 1 TVÜ-Länder, s. unten Ziffer 3.3); Herabgruppierungen erfolgen nicht.

3.2. Verbleib in der bisherigen Entgeltgruppe

Es wurde vereinbart, dass am 31. Dezember 2020 schon und am 1. Januar 2021 noch bei demselben Arbeitgeber vorhandene Beschäftigte, für die sich aufgrund der Neufassung der Tätigkeitsmerkmale für die IKT ab 1. Januar 2021 eine höhere Eingruppierung ergibt, für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert bleiben (§ 29d Absatz 1 Satz 1 i.V.m. § 29f Abs. 1 TVÜ-Länder); die Möglichkeit einer Höhergruppierung auf Antrag (s. unten Ziffer 3.3) bleibt unberührt (§ 29d Absatz 1 Satz 2 i.V.m. § 29f Abs. 1 TVÜ-Länder).

Da sich die Eingruppierung der Beschäftigten somit durch das Inkrafttreten der Neufassung des Teils II Abschnitt 11 der Entgeltordnung (Anlage A) zum TV-L am 1. Januar 2021 zunächst nicht ändert, wird auch nicht das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Eingruppierung ausgelöst. Dies gilt jedoch nicht, wenn ein Antrag auf Höhergruppierung gestellt wird; s. hierzu ausführlich unten Ziffer 3.5.

Unabhängig von der Möglichkeit der Höhergruppierung auf Antrag (s. unten Ziffer 3.3) bleibt aufgrund der sogen. tariflichen Eingruppierungsautomatik die Möglichkeit der Korrektur einer unzutreffenden Eingruppierungsfeststellung für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses unberührt. Eine solche Korrektur kann aber nur dann erfolgen, wenn die vor dem 1. Januar 2021 getroffene Eingruppierungsfeststellung unzutreffend war.

Im Übrigen endet die Eingruppierung in der bisherigen Entgeltgruppe, wenn den Beschäftigten eine andere Tätigkeit, die zu einer Neufeststellung der Eingruppierung führt, übertragen wird. Dies ist immer dann der Fall, wenn ein anderer Arbeitsplatz übertragen wird, sowie dann, wenn sich auf dem bisherigen Arbeitsplatz die auszuübenden Tätigkeiten so verändern, dass ein anderes Tätigkeitsmerkmal erfüllt ist. Im Falle der Übertragung eines anderen Arbeitsplatzes endet die bisherige Eingruppierung auch dann, wenn es sich um gleichartige Tätigkeiten handelt.

Da die bisherige Eingruppierung bestehen bleibt, nehmen die Beschäftigten uneingeschränkt an allen Tabellenerhöhungen teil.

Neben dem Tabellenentgelt bleiben auch alle mit der Eingruppierung verbundenen sonstigen Entgeltbestandteile erhalten. Die anstatt der Programmiererzulage zustehende persönlichen Besitzstandszulage nach der Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2 Satz 3 TVÜ-Länder bzw. die persönliche Zulage nach § 17 Abs. 6 TVÜ-Länder werden unter den bisherigen Voraussetzungen in der bisherigen Höhe weitergezahlt (§ 29f Abs. 2 TVÜ-Länder).

3.3. Höhergruppierung auf Antrag

Soweit sich aus der Anwendung der ab 1. Januar 2021 geltenden Neufassung des Teils II Abschnitt 11 der Entgeltordnung (Anlage A) zum TV-L für die Beschäftigten eine höhere Entgeltgruppe ergäbe, sind sie in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie einen entsprechenden Antrag beim Arbeitgeber stellen (§ 29d Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 29f Abs. 1 TVÜ-Länder). Stellen sie den Antrag nicht, bleiben sie für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit (s. hierzu oben Ziffer 3.2) in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert. Das Antragsereignis wurde aus zweierlei Gründen vereinbart: Zum einen wäre ansonsten eine generelle Neufeststellung der Eingruppierung erforderlich, zum anderen könnten bei automatischer Höhergruppierung trotz unveränderter Tätigkeit durch das Verfahren der Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 4 TV-L materielle Verluste eintreten. Die durch den Antrag ausgelöste Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe stellt eine Höhergruppierung mit allen tariflichen Folgen dar. Die Stufenzuordnung richtet sich nach § 17 Abs. 4 TV-L (§ 29d Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 29f Abs. 1 TVÜ-Länder). Abweichend davon erfolgt eine Höhergruppierung aus Stufe 1 in die Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe unter Anrechnung der zurückgelegten Stufenlaufzeit (§ 29d Abs. 2 Satz 3 i.V.m. § 29f Abs. 1 TVÜ-Länder). Der sich aus der Höhergruppierung ergebende Unterschiedsbetrag wird auf einen eventuell zustehenden Strukturausgleich angerechnet (§ 12 Abs. 5 Satz 2 TVÜ-Länder).

Der Antrag ist an keine bestimmte Form gebunden; aus Nachweisgründen sollte er allerdings schriftlich gestellt werden. Der Antrag kann grundsätzlich nur bis zum 31. Dezember 2021 gestellt werden (§ 29d Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 29f Abs. 1 Buchst. a TVÜ-Länder). Hierbei handelt es sich um eine gegenüber der Regelung in § 37 TV-L weitergehende Ausschlussfrist mit der Folge, dass bei Versäumnis der Frist nicht nur keine materiellen Folgen mehr für die Vergangenheit entstehen, sondern dass der Antrag nicht mehr gestellt werden kann und die Beschäftigten in ihrer bisherigen Eingruppierung verbleiben, solange ihnen keine andere Tätigkeit übertragen wird. Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2021, beginnt die Antragsfrist von einem Jahr mit Wiederaufnahme der Tätigkeit (§ 29d Abs. 3 Satz 2 i.V.m. § 29f Abs. 1 Buchst. b TVÜ-Länder).

Der Antrag wirkt unabhängig von dem Zeitpunkt, zu dem er innerhalb des Jahres 2021 gestellt wird, immer auf den 1. Januar 2021 zurück (§ 29d Abs. 3 i.V.m. § 29f Abs. 1 TVÜ-Länder). Dies gilt auch für die Stufenzuordnung. Fallen am 1. Januar 2021 ein Stufenaufstieg und eine Höhergruppierung nach § 29f TVÜ-Länder zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

Unabhängig von der Ausschlussfrist für den Antrag auf Höhergruppierung besteht die sechsmonatige Geltendmachungsfrist des § 37 TV-L für Ansprüche auf höheres Entgelt aufgrund eines solchen Antrags. Sie beginnt mit dem auf die Antragstellung folgenden Monatsende (§ 37 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 24 Abs. 1 TV-L), da in diesem Fall die Ansprüche auf höheres Entgelt erst durch den Antrag entstehen. Von einer fristgerechten Geltendmachung nach fristgerechter Antragstellung werden deshalb alle Zahlungsansprüche rückwirkend ab 1. Januar 2021 erfasst.

***Beispiel:** Wird der Antrag auf Höhergruppierung am 20. September 2021 beim Arbeitgeber gestellt, müssen die dadurch mit Wirkung vom 1. Januar 2021 ausgelösten Ansprüche auf*

höheres Entgelt spätestens bis zum 31. März 2022 schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.

3.4. Anrechnung zurückgelegter Zeiten

Soweit die Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung abhängt, wird die vor dem 1. Januar 2021 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, als wenn sie bereits unter Geltung des ab 1. Januar 2021 geltenden Abschnitts 11 des Teils II der Entgeltordnung (Anlage A) zum TV-L zurückgelegt worden wäre.

Beispiel: Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung Entgeltgruppe 12 Fallgruppen 1 und 2: „Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, ...“

3.5. Mitbestimmungsrechte der Personal- und Betriebsräte

Da die Überleitung in die neugefassten Tätigkeitsmerkmale für die Beschäftigten in der IKT für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit grundsätzlich unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe erfolgt und eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen aufgrund des Inkrafttretens der neugefassten Tätigkeitsmerkmale nicht stattfindet (s. oben Ziffer 3.2), wird durch das Inkrafttreten der Neufassung des Teils II Abschnitt 11 der Entgeltordnung (Anlage A) zum TV-L allein grundsätzlich kein Mitbestimmungsstatbestand erfüllt.

Die Überleitung in die ab 1. Januar 2021 geltende Neufassung des Teils II Abschnitt 11 der Entgeltordnung unterliegt jedoch in den Fällen des Höhergruppierungsantrags nach § 29d Abs. 2 i.V.m. § 29f Abs. 1 TVÜ-Länder **unter dem Aspekt der Eingruppierung** der Mitbestimmung des Personal- bzw. Betriebsrats.

Der mitbestimmungspflichtige Tatbestand der **Eingruppierung** betrifft die erstmalige Feststellung der zutreffenden Entgeltgruppe nach einem kollektiven Entgeltschema (ständige Rechtsprechung des BAG; BVerwG vom 22.10.2007 – 6 P1/07, PersR 2008, 23). Das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung wird dabei nicht nur dann ausgelöst, wenn ein Beschäftigter/eine Beschäftigte neu eingestellt wird, sondern auch dann, wenn einer/einem Beschäftigten ein anderer Arbeitsplatz übertragen wird oder sich die Aufgaben auf dem bisherigen Arbeitsplatz eingruppierungsrelevant ändern. Dies gilt auch dann, wenn die Neueingruppierung weder zu einem Wechsel der Entgeltgruppe noch zu einem Wechsel der Fallgruppe führt (BAG vom 12.08.1997 – 1 ABR 13/97; BVerwG vom 08.12.1999 – 6 P 3/98, PersR 2000, 106). Weiter unterliegt auch die Feststellung der Eingruppierung in den Fällen, in denen **ein neuer Tarifvertrag anzuwenden ist**, unter dem Aspekt der Eingruppierung der Mitbestimmung (BAG vom 22.04.2009 – 4 ABR 14/08; BVerwG vom 07.03.2011 – 6 P 15/10, PersR 2011, 210).

Das Mitbestimmungsrecht besteht deshalb bei den Höhergruppierungsanträgen der Beschäftigten nach § 29d Abs. 2 i.V.m. § 29f Abs. 1 TVÜ-Länder unabhängig davon, ob die Auffassung der Beschäftigten zutreffend ist, dass sich für sie aus der Neufassung der Tätigkeitsmerkmale eine höhere Eingruppierung ergibt, und unabhängig davon, ob der Arbeitgeber dem Höhergruppierungsantrag stattgeben will.

Inhaltlich dient das Mitbestimmungsrecht der **Richtigkeitskontrolle der Eingruppierungsfeststellung** des Arbeitgebers. Es verleiht daher dem Personal- bzw. Betriebsrat ein inhaltlich nicht begrenztes Prüfungsrecht (BVerwG vom 10.04.1984 – 6 P10/82). Damit der Personal- bzw. Betriebsrat dieses Prüfungsrecht wahrnehmen kann, sind ihm auf sein Verlangen von der Dienststelle bzw. vom Arbeitgeber alle für die Feststellung der tariflichen Eingruppierung notwendigen Informationen und Unterlagen vorzulegen. Dazu gehört zunächst die Angabe der Entgeltgruppe und des konkreten Tätigkeitsmerkmals der Entgeltordnung, nach denen die/der Beschäftigte aus Sicht der Dienststelle eingruppiert ist. Weiter gehören hierzu insbesondere

die auszuübende (übertragene) Tätigkeit (vergl. § 12 Abs. 1 Satz 3 TV-L), die von der Dienststelle zu Grunde gelegten Arbeitsvorgänge, die zeitlichen Anteile der Arbeitsvorgänge (vergl. § 12 Abs. 1 Satz 4 TV-L i.V.m. der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 1) und die inhaltliche Bewertung der Arbeitsvorgänge durch den Arbeitgeber im Hinblick auf die in dem Tätigkeitsmerkmal enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe.

Da der überwiegende Teil der Tätigkeitsmerkmale der ab 1. Januar 2021 geltenden Fassung des Teils II Abschnitt 11 der Entgeltordnung (Anlage A) zum TV-L keine Kontinuität zu der bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Fassung hat, ist keine Zuordnung wie in anderen Abschnitten möglich. Bei Höhergruppierungsanträgen ist daher in jedem Einzelfall zu prüfen, ob der Geltungsbereich und die inhaltlichen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals durch die auf Dauer übertragene Tätigkeit erfüllt sind.

Darum: <https://mitgliedwerden.verdi.de>