Freie Hansestadt Bremen

Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 23/2020 - Durchführungshinweise zur Eingruppierung von Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik ab 1. Januar 2021

Inkrafttreten: 03.11.2020

Verteiler: Alle Dienststellen

Über Verteilerlisten:

organisation@dienststelle.bremen.de

personal@dienststelle.bremen.de

Adressatenkreis:

alle Personalstellen

Vorbemerkung

In der Tarifeinigung vom 2. März 2019 haben sich die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) auf neue Eingruppierungsregelungen in Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung verständigt, die am 1. Januar 2021 in Kraft treten.

Die Tätigkeitsmerkmale sind im Bereich der Entgeltgruppen 6 bis 9a gänzlich neu geregelt. Für die Tätigkeiten, die eine Eingruppierung ab Entgeltgruppe 11 ermöglichen, sind die Tätigkeitmerkmale teilweise an die der Ingenieure (Teil II Abschnitt 22 UA 1) angelehnt.

Die Überleitung der am 31. Dezember 2020 / 1. Januar 2021 vorhandenen Beschäftigten wurde in § 29f TVÜ-Länder geregelt.

Auf Basis der Durchführungshinweise der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zur Überleitung geben wir nachfolgend folgende Hinweise zur Anwendung der Neuregelungen.

Alle geschlechtsbezogenen Begriffe werden aus Gründen der Lesbarkeit lediglich in einer Variante benutzt. Sie gelten jeweils auch für alle anderen Geschlechter:

Inhaltsverzeichnis

1.	Systematik	4
2.	Fachlicher Geltungsbereich	5
3.	Grundeingruppierung (EG 6)	5
3.1	Einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung und entsprechende Tätigkeit (EG 6 Fg. 1)	5
3.1.1	Einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung	6
3.1.2	Entsprechende Tätigkeit	6
3.1.3	Minus-Eins-Regelung	6
3.2	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse (EG 6 Fg. 2)	7
3.3	Ohne Anleitung tätig (EG 7)	8
3.4	Beschäftigte der EG 7, deren die Tätigkeit über die Standardfälle hinaus einen Gestaltungsspielraum erfordert (EG 8)	8
3.5	Beschäftigte der EG 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert (EG 9a)	8
3.6	Beschäftigte der EG 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert (EG 9b)	9
3.7	Beschäftigte der EG 9b mit einem Gestaltungsspielraum, der über den Gestaltungsspielraum in EG 8 hinausgeht (EG 10 Fg. 2)	10
3.8	Grundeingruppierung - Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit (EG 10 Fg. 1)	10
3.9	Beschäftigte der EG 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel bzw. zur Hälfte durch besondere Leistungen heraushebt (EG 11 Fg. 1 bzw. Fg. 2)	10
3.9.1	Besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung (Protokollerklärung Nr. 1 zu EG 11 - 1. Alternative)	11
3.9.2	Fachliche Weisungsbefugnis (Protokollerklärung Nr. 1 zu EG 11 - 2. Alternative)	11
3.10	Beschäftigte der EG 11 Fg. 2 mit mind. dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel bzw. zur	12

	Hälfte durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialaufgaben heraushebt (EG 12 Fg. 1 bzw. Fg. 2)	
3.10.1	Mindestens dreijährige praktische Erfahrung	12
3.10.2	Besondere Schwierigkeit und Bedeutung	12
3.10.3	Spezialaufgaben	13
3.11	Beschäftigte der EG 12 Fg. 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich heraushebt (EG 13 Fg. 1)	13
3.12	Durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt (EG 12 Fg. 3 und EG 13 Fg. 2)	13
4.	Überleitung	14
4.1	Antrag	14
4.2	Geltungsbereich des § 29f TVÜ-Länder	14
4.3	Rechtsfolgen	15
4.3.1	Stufen	15
4.3.2	Anrechnung des Höhergruppierungsgewinns auf den Strukturausgleich	15
4.3.3	Programmiererzulage bei Beschäftigten, die keinen Antrag nach § 29f Absatz 1 i. V. m. § 29d Absatz 1 TVÜ-Länder stellen	15
4.4	Beschäftigte ohne Hochschulabschluss in Tätigkeiten, die einen solchen im Ausbildungsstrang erfordern	16
5.	Sonderfälle	16
5.1	Beschäftigte in der Datenerfassung	16
5.2	Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung in der IKT	16

1. Systematik

Ab 1. Januar 2021 ist Teil II Abschnitt 11 nicht mehr in Unterabschnitte gegliedert, so dass die dort ausgebrachten Tätigkeitsmerkmale einheitlich für sämtliche Tätigkeiten in der IKT gelten. Die neue Systematik besteht aus einem „Ausbildungsstrang“ und einem „Tätigkeitsstrang“. Beide „Stränge“ ermöglichen durch aufeinander aufbauende Heraushebungsmerkmale eine Eingruppierung bis einschließlich Entgeltgruppe 13 und weisen einen hohen Grad an Durchlässigkeit auf.

Das folgende Schaubild verdeutlicht die Systematik (die sog. „sonstigen Beschäftigten“ sind zur Vereinfachung und mangels praktischer Relevanz nicht enthalten):

EG	Ausbildungsstrang	Tätigkeitsstrang

6 Fg. 1		Beschäftigte mit einschlägiger **abgeschlossener Berufsausbildung** und **entsprechender Tätigkeit**	
6 Fg. 2			Beschäftigte, deren Tätigkeit **gründliche und vielseitige Fachkenntnisse** erfordert
7		Beschäftigte der EG 6, die **ohne Anleitung tätig** sind	
8		Beschäftigte der EG 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus **Gestaltungsspielraum** erfordert	
9a		Beschäftigte der EG 8, deren Tätigkeit **zusätzliche Fachkenntnisse** erfordert	
9b		Beschäftigte der EG 9a, deren Tätigkeit **umfassende Fachkenntnisse** erfordert	
10 Fg. 2		Beschäftigte der EG 9b, deren Tätigkeit einen **Gestaltungsspielraum** erfordert, **der über den Gestaltungsspielraum in EG 8 hinausgeht**	
10 Fg. 1	Beschäftigte mit **einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung** und **entsprechender Tätigkeit**		
11 Fg. 1 / 2	Beschäftigte der EG 10, deren Tätigkeit sich mind. zu einem **Drittel (Fg. 1)** / mind. zur **Hälfte (Fg. 2)** durch **besondere Leistungen** aus der EG 10 heraushebt		
12 Fg. 1 / 2	Beschäftigte der EG 11 Fallgruppe 2 mit mind. dreijähriger praktischer Erfahrung,		

	deren Tätigkeit sich mind. zu einem **Drittel (Fg. 1)** / mind. zur **Hälfte (Fg. 2)** **durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung** oder durch **Spezialaufgaben** aus der EG 11 Fallgruppe 2 heraushebt
12 Fg. 3	Beschäftigte der EG 10 mit mind. dreijähriger praktischer Erfahrung, die **durch ausdrückliche Anordnung** als **Leiter einer IT-Gruppe bestellt** sind und denen mind. **zwei Beschäftigte** dieses Abschnitts mind. der **EG 11** oder **drei Beschäftigte** dieses Abschnitts mind. der **EG 10** durch **ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt** sind
13 Fg. 1	Beschäftigte der EG 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das **Maß der Verantwortung** erheblich aus der EG 12 Fallgruppe 2 heraushebt
13 Fg. 2	Beschäftigte der EG 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die **durch ausdrückliche Anordnung** als **Leiter einer IT-Gruppe bestellt** sind und denen mind. **zwei Beschäftigte** dieses Abschnitts mind. **der EG 12** oder **drei Beschäftigte** dieses Abschnitts mind. **der EG 11** durch **ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt** sind

2. Fachlicher Geltungsbereich

In Satz 3 der Vorbemerkung Nr. 1 zu Teil II Abschnitt 11 wird der Geltungsbereich mit dem Begriff „Lebenszyklus“ eines IKT-Systems definiert. Dieser Lebenszyklus beschreibt die Tätigkeiten von der Planung über die Implementierung bis hin zur Fehlerbeseitigung im laufenden Betrieb und schließt u. a. auch die Nutzerbetreuung sowie die Update- und Upgrade-Verwaltung mit ein. Ergänzend bestimmt Satz 4, dass auch Tätigkeiten der IKT-Sicherheit (z. B. die Einrichtung und Überwachung von Firewalls, Virenschutz, Zugangskontrollen) unter diesen Abschnitt fallen. Maßgeblich für die Eingruppierung sind nur die auszuübenden Tätigkeiten; die organisatorische Eingliederung des Beschäftigten ist dagegen ohne Belang. Es kommt also z. B. nicht darauf an, ob ein Systembetreuer einer originären IKT-Abteilung (Gruppe, Referat, Sachgebiet etc.) zugeordnet ist oder einer Fachabteilung.

Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die IKT schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen, fallen nicht unter Abschnitt 11

(Satz 6 der Vorbemerkung Nr. 1). Die „Beschaffung“ (Ausschreibung, Submission, Bestellung usw.) von IKT-Systemen fällt daher z. B. nur dann unter Abschnitt 11, wenn die „informationstechnischen Spezifikationen“ selbst erarbeitet werden.

Auch bei Leitungspositionen im Bereich IKT können vielfältige Aufgaben auftreten, die keinen fachlichen Bezug zur IKT haben, sondern übliche Führungs- oder Organisationsaufgaben darstellen. Die Bewertung dieser Tätigkeiten richtet sich nach Teil I der Entgeltordnung.

Bei der Abgrenzung der Aufgaben zum Teil II Abschnitt 5 Unterabschnitt 1 (Beschäftigte im fernmeldetechnischen Dienst) werden zunehmend Schwierigkeiten auftreten, da die Fachgebiete mit der flächendeckenden Einführung von Voice-over-IP-Telefonaten (bzw. Fax-over-IP) sowie nochmals verstärkt durch den umfassenden Einsatz von Konferenzsystemen (Audio-, Video- und Web-Konferenzen) an dieser Stelle miteinander verschmolzen sind. Keine „IKT“ sind jedenfalls Tätigkeiten die z. B. die Einrichtung oder Wartung von - soweit vorhanden - hergebrachter analoger Kommunikationstechnik (z. B. Telefone mit Ortsbatteriebetrieb, Fernschreiber, analoge Fax-Endgeräte) sowie Funkendgeräten (z. B. analoger oder digitaler BOS-Funk) oder deren Antennen(-anlagen) umfasst.

In allen Fällen ist insoweit einzelfallbezogen zu prüfen, welche Tätigkeiten dem Arbeitsvorgang schwerpunktmäßig das Gepräge geben.

3. Grundeingruppierung (EG 6)

3.1 Einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung und entsprechende Tätigkeit (EG 6 Fg. 1)

Die Eingruppierung nach diesem zum sog. „Ausbildungsstrang“ gehörenden Tätigkeitsmerkmal setzt den Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung (siehe 3.1.1) und entsprechende Tätigkeiten (siehe 3.1.2) voraus.

Darüber hinaus ist in Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 auch der sog. „sonstige Beschäftigte“ aufgeführt; diese Eingruppierungsmöglichkeit dürfte praktisch kaum eine Bedeutung haben, da Beschäftigte ohne die geforderte Ausbildung regelmäßig nach Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 (sog. „Tätigkeitsstrang“) eingruppiert sein dürften.

3.1.1 Einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung

Erstmals werden ab 1. Januar 2021 ab Entgeltgruppe 6 Tätigkeitsmerkmale für „Beschäftigte mit einschlägiger Ausbildung“ ausgewiesen. Der Klammerzusatz zur Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 enthält einen nicht abschließenden Beispielkatalog solcher

einschlägigen Ausbildungen. Die Einschlägigkeit bezieht sich im Kontext der Vorbemerkung Nr. 1 zum Abschnitt 11 auf den dort definierten Geltungsbereich (siehe 2.). Die einschlägige Berufsausbildung muss also auf solche Tätigkeiten vorbereiten.

Eine Mindestausbildungsdauer ist - anders als z. B. im Bereich der handwerklichen Tätigkeiten in Teil III der Entgeltordnung - nicht gefordert. Dies ist der dynamischen Entwicklung und den unterschiedlichen Ausbildungsdauern in der IKT geschuldet.

Nach dem Beispielkatalog im Klammerzusatz zur Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 sind insb. folgende Berufsausbildungen „einschlägig“:

- Fachinformatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration,
- Technische Systeminformatiker,
- IT-System-Kaufleute und
- IT-System-Elektroniker.

Zu den einschlägigen Berufsausbildungen gehören auch die Ausbildungen zum Fachinformatiker in den im Jahr 2020 eingerichteten Fachrichtungen Daten- und Prozessanalyse bzw. Digitale Vernetzung (Fachinformatikerausbildungsverordnung vom 28. Februar 2020; BGBl. I S. 250).

Je nach Zuschnitt der Aufgaben kann eine „Einschlägigkeit

“ auch bei den folgenden Ausbildungsberufen gegeben sein:

- Kaufleute für IT-Systemmanagement und
- Kaufleute für Digitalisierungsmanagement (früher Informatikkaufleute).

Informationen hierzu bietet z. B. die Datenbank

- der Bundesagentur für Arbeit BERUFENET unter https://berufenet.arbeitsagentur.de
- des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) unter https://www.bibb.de/berufe.

3.1.2 Entsprechende Tätigkeit

Die auszuübenden Tätigkeiten müssen den in der Berufsausbildung vermittelten Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie müssen zur Ausübung der Tätigkeiten zwingend notwendig sein. Es reicht nicht aus, wenn

- die entsprechenden Kenntnisse des Beschäftigten für den übertragenen Aufgabenbereich lediglich nützlich oder erwünscht sind, oder

- nur kleinere Teilmengen aus dem gesamten Berufsbild zu erbringen sind, da es dann an der „Vielfalt und Breite“ fehlt.

3.1.3 Minus-Eins-Regelung

Beschäftigte, denen Tätigkeiten nach 3.1.1 und 3.1.2 übertragen sind und die über keinen oder keinen einschlägigen Berufsabschluss verfügen, sind nach der Vorbemerkung Nr. 1 Absatz 4 zu allen Teilen der Entgeltordnung in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe, also in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert. Das betrifft einerseits Beschäftigte ohne Berufsabschluss („Ungelernte“) andererseits aber auch Beschäftigte, die über andere (nicht einschlägige) Berufsabschlüsse verfügen.

Da eine (Einsteiger-)Tätigkeit, die eine Berufsausbildung voraussetzt, in aller Regel nur „gründliche Fachkenntnisse“ verlangt, dieses Merkmal im Abschnitt aber nicht ausgebracht ist, sind ungelernte Beschäftigte nach Absatz 4 der Vorbemerkung Nr. 1 zu allen Teilen der Entgeltordnung in der Entgeltgruppe 5 eingruppiert. Auch gelernte IT-Kaufleute, die in der Programmierung arbeiten, besitzen keine für die Programmierung einschlägige Berufsausbildung. Sie sind also - soweit die Sonstigen-Eigenschaft nicht erfüllt ist - ebenso nicht in Entgeltgruppe 6 (Fallgruppe 1) eingruppiert, sondern in Entgeltgruppe 5.

3.2 Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse (EG 6 Fg. 2)

Fachkenntnisse sind nur solche Kenntnisse, die unerlässlich sind, um die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Beschäftigte sollen aufgrund der „näheren“ Kenntnisse in der Lage sein, ihr Aufgabengebiet ordnungsgemäß zu bearbeiten. Dies ist anzunehmen, wenn sie den Normalfall (der untersten Wertigkeitsstufe, in der erstmals Fachkenntnisse verlangt werden) in den verschiedenen Abwandlungen korrekt bearbeiten kann. Lediglich dann, wenn nur ein unerhebliches Maß an Fachkenntnissen erforderlich ist, genügt dies nicht für die Qualifizierung zu „gründlichen Fachkenntnissen“.

„Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ erfordern gegenüber den „gründlichen Fachkenntnissen“ eine Erweiterung der Fachkenntnisse der Menge nach (siehe auch 3.5 „zusätzliche Fachkenntnisse“ und 3.6 „umfassende Fachkenntnisse“).

Die „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse“ sind tarifliches Regelbeispiel für die „zusammenfassende Betrachtung“ (§ 12 Absatz 1 Satz 5 TV-L). Dies bedeutet, dass regelmäßig erst beim Vorhandensein mehrerer Arbeitsvorgänge, die für sich genommen jeweils mindestens „gründliche Fachkenntnisse“ erfordern, in der Gesamtschau auch „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ vorliegen. Das heißt jedoch nicht, dass immer

und zwingend mehrere Arbeitsvorgänge vorliegen müssen, damit das Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ erfüllt ist. Auch in einem einzigen Arbeitsvorgang können die zur Bearbeitung notwendigen Fachkenntnisse „vielseitig“ also deutlich umfangreicher als nur „gründlich“ sein. Das hängt ausschließlich von der Art der Tätigkeit ab.

Ob ein Beschäftigter diese „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse“ auch tatsächlich besitzt, ist für die Eingruppierung selbst irrelevant. Es handelt sich um „Anforderungen“, die die Tätigkeit aus Sicht des Arbeitgebers erfordert. Die Eingruppierung erfolgt nach diesen „Anforderungen“ und nicht nach deren Erfüllungsgrad.

Gemäß Protokollerklärung Nr. 3 zum Abschnitt 11 sind „Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen“ erforderlich. Diese „Fachkenntnisse“ benötigen für die Einschlägigkeit einen (überwiegenden) „IKT-Bezug“; siehe hierzu Vorbemerkung Nr. 1 zum Abschnitt 11. So sind beispielsweise Arbeitsvorgänge, die die Beschaffung von Drucker-Papier in der IT-Abteilung zum Gegenstand haben, nicht in Abschnitt 11 zu bewerten.

Die Zuordnung dieses Merkmals zur Entgeltgruppe 6 entspricht grundsätzlich der üblichen Systematik in der Entgeltordnung. Durch den Verzicht auf ein Tätigkeitsmerkmal, das „gründliche“ Fachkenntnisse erfordert, könnte jedoch der Eindruck entstehen, es bestünde eine systematische Lücke an der Basis des „Tätigkeitsstrangs“, da die „vielseitigen“ Fachkenntnisse typischerweise erstes Heraushebungsmerkmal aus einer Tätigkeit sind, die „gründliche Fachkenntnisse“ verlangt. Dem ist aber nicht so. Die Tarifvertragsparteien haben hier auch nicht etwa geregelt, dass es solche Tätigkeiten nicht gibt, sondern lediglich, dass erst bei Tätigkeiten, die breitere Fachkenntnisse („vielseitig“) erfordern, eine Eingruppierung über den „Tätigkeitsstrang“ erfolgen soll. Tätigkeiten, die lediglich „gründliche Fachkenntnisse“ erfordern, sind daher nur über den „Ausbildungsstrang“ zu bewerten. Dort sind sie dann als „entsprechende Tätigkeit“ zu einer „einschlägigen Berufsausbildung“ nicht etwa der Entgeltgruppe 5 zugeordnet (wie in Teil I oder in Teil III Abschnitt 1) sondern - wie auch Tätigkeiten, die „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ erfordern - der Entgeltgruppe 6.

Zur Eingruppierung von Beschäftigten ohne einschlägigen Berufsabschluss siehe 3.1.3.

Da die Tarifvertragsparteien in der Entgeltgruppe 7 die Worte „ohne Anleitung“ explizit aufgenommen haben, sind im Umkehrschluss die Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 in diesem Abschnitt „mit Anleitung“ zu verstehen (siehe 3.3).

Unter „Anleitung“ versteht man mangels tariflicher Legaldefinition die im allgemeinen Sprachgebrauch übliche Definition, also bezogen auf die IKT z. B. eine Schritt-für-Schritt-

Erklärung, die es auch Laien ermöglicht, komplexere Vorgänge auszuführen, indem sie diesen Schritten folgen und diese nach einer gewissen Zeit verinnerlichen.

Wenn dagegen lediglich ein Ziel vorgegeben wird und der Weg dorthin dem Beschäftigten überlassen bleibt, ist das gerade keine „Anleitung“.

3.3 Ohne Anleitung tätig (EG 7)

Diese Heraushebung gilt für beide Fallgruppen der Entgeltgruppe 6, also sowohl für den Ausbildungsstrang (Fallgruppe 1) als auch für den Tätigkeitsstrang (Fallgruppe 2).

Nach dem Wortlaut kommt es darauf an, dass der Beschäftigte im konkreten Fall tatsächlich mindestens zur Hälfte der Gesamttätigkeit Arbeitsvorgänge auszuüben hat, in denen er ohne Anleitung tätig ist.

Diese Art der Aufgabenerledigung dürfte ganz überwiegend der „Normalfall“ der „nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeiten“ sein.

3.4 Beschäftigte der EG 7, deren die Tätigkeit über die Standardfälle hinaus einen Gestaltungsspielraum erfordert (EG 8)

Diese Heraushebung aus der Entgeltgruppe 7 gilt sowohl für den Ausbildungsstrang als auch für den Tätigkeitsstrang.

Ein „Gestaltungsspielraum“ liegt vor, wenn die Art und Weise der Aufgabenerledigung oder das Ziel der Aufgabe der Disposition des Beschäftigten unterliegt. Anders als bei den in Teil I der Entgeltordnung ab Entgeltgruppe 8 vorausgesetzten „selbständigen Leistungen“ genügt das bloße Vorhandensein von Optionen, für deren Einzelfallkonkretisierung der Beschäftigte zuständig sein muss. Eine „nicht nur leichte gedankliche Arbeit“ im Sinne von Abwägungsprozessen ist nicht erforderlich.

Allerdings müssen mindestens zur Hälfte Tätigkeiten zu erledigen sein, die „über Standardfälle hinaus“ gehen. Als Vergleichsmaßstab dienen Tätigkeiten in den üblichen, durch tatsächliche und rechtliche Abläufe und Prozesse geregelten Verfahren (Ticketsysteme, Checklisten, Dienstanweisungen etc.).

Diese Voraussetzung wird z. B. in einem First-Level-Support (User-Help-Desk, erste Anlaufstelle) mit Ticketsystem regelmäßig nicht erfüllt sein, da die Tätigkeiten dort regelmäßig nur Standardfälle betreffen und die Weiterleitung zum Second- oder Third-Level-Support gerade keine Option im Sinne des oben dargestellten „Gestaltungsspielraums“ ist.

3.5

Beschäftigte der EG 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert (EG 9a)

Diese Heraushebung aus der Entgeltgruppe 8 gilt sowohl für den Ausbildungsstrang als auch für den Tätigkeitsstrang.

Im Unterschied zu „vielseitigen“ Fachkenntnissen (siehe 3.2) müssen die „zusätzlichen“ Fachkenntnisse qualitativ außerhalb dessen liegen, was üblicherweise in den „einschlägigen Ausbildungen“ vermittelt bzw. als „gründliche Fachkenntnisse“ angesehen wird, da sie sonst bereits unter „vielseitige Fachkenntnisse“ fallen würden und insofern „verbraucht“ wären. Da andererseits die (höherwertigen) „umfassenden Fachkenntnisse“ (Entgeltgruppe 9b) bzw. eine komplette Beherrschung des „Fachgebiets“ eine Steigerung der Tiefe und Breite gegenüber den „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ und „zusätzlichen Fachkenntnissen“ bedeuten, bleibt nur, dass diese „zusätzlichen Fachkenntnisse“ zwischen diesen beiden Merkmalen anzusiedeln sind. Folglich sind „zusätzliche Fachkenntnisse“ in anderen Fachgebieten und / oder im selben Fachgebiet dann aber in höherer Qualität zu finden.

„Zusätzlich“ bedeutet also einerseits „über die einschlägige Ausbildung hinaus“. Erforderlich ist ein Vergleich zwischen den im Rahmen der Ausbildung vermittelten Kenntnissen und den für die Aufgabenerledigung zwingend erforderlichen Fachkenntnissen. Im Rahmen der Ausbildung sind Fachkenntnisse vermittelt, wenn hierfür nach den aktuellen Ausbildungsvorschriften eine relevante Unterrichtszeit aufgewendet wird. Die bloße Erwähnung in der Ausbildungsverordnung genügt nicht.

„Zusätzliche Fachkenntnisse“ können daher beispielsweise anfallen, wenn Fachkenntnisse aus zwei, im Rahmen der Ausbildung alternativ wählbaren, Fachrichtungen erforderlich sind. Dies ist z. B. der Fall, wenn die Tätigkeit grundsätzlich die Kenntnisse aus der Ausbildung „Fachinformatiker für Systemintegration“ erfordert, ohne Anleitung ausgeführt wird und einen über Standardfälle hinausgehenden Gestaltungsspielraum hat, dann aber darüber hinaus auch zwingend Fachkenntnisse erfordert, die ausschließlich Inhalt der Ausbildung „Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung“ sind. Es handelt sich dann um „zusätzliche Fachkenntnisse“.

Andererseits können aber auch überhaupt nicht in einer Ausbildung vermittelte Fachkenntnisse relevant sein. Viele Anbieter kommerzieller Software erlauben das Arbeiten (Konfigurieren, Einrichten, Anpassen) an ihrer Software nur, wenn die Beschäftigten entsprechende Lehrgänge besucht haben (z. B. SAP). Abhängig von der Breite und / oder Tiefe der so vermittelten Kenntnisse, können diese notwendige „Zertifikate“ tariflich relevante „zusätzliche Fachkenntnisse“ sein.

3.6

Beschäftigte der EG 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert (EG 9b)

Diese Heraushebung aus der Entgeltgruppe 9a gilt sowohl für den Ausbildungsstrang als auch für den Tätigkeitsstrang.

Umfassende Fachkenntnisse bedeuten nach der Protokollerklärung Nr. 2 zum Abschnitt 11 gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen „eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach“. Die Erläuterung ist im Wesentlichen wortgleich zur Protokollerklärung Nr. 4 zum Teil I; daher kann für die Auslegung auf die Rechtsprechung des BAG zum Tätigkeitsmerkmal „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ zurückgegriffen werden.

Als erster Teil ist eine Steigerung der Breite nach erforderlich.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist das gegeben, wenn ein breites, d. h. nach dem (quantitativen) Umfang der Kenntnisse bedeutendes Wissen eingesetzt werden muss. Die Tätigkeit erfordert also neben den „zusätzlichen Fachkenntnissen“ und den „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ aus der Entgeltgruppe 9a erneute eine wahrnehmbare Steigerung der Menge des notwendigen Fachwissens.

Der zweite notwendige Aspekt ist die Steigerung der Tiefe nach.

Nach der Rechtsprechung des BAG (zum Teil I) ist hierfür qualitativ verlangt, dass im Einzelfall Rechtsprechung hinzugezogen werden muss oder die Kenntnisse im Zusammenhang mit der Rechtsnormanwendung, mit Auslegungsfragen oder mit Ermessensausübung in einer eingehenden, vertieften Weise benötigt werden. Als vertiefte Kenntnisse werden beispielsweise solche betrachtet, die etwa durch Überlegungen im Rahmen einer kontroversen Literatur und Rechtsprechung gekennzeichnet sind oder dass über die nähere Kenntnis der anzuwendenden Bestimmungen hinaus rechtliche Zusammenhänge erkannt oder wichtige gerichtliche Entscheidungen nicht nur übernommen, sondern in eigener Gedankenarbeit analysiert und verarbeitet werden müssen. Ein Fachwissen, das sich auf die Grundtatbestände und deren Zusammenhänge beschränkt, reicht für stärker analysierende, zur Entscheidung von Zweifelsfällen bzw. -fragen notwendige Denkvorgänge, wie sie für die Entgeltgruppe 9b typisch sind, nicht aus.

Übertragen in den Bereich der IKT ist hier das Hauptaugenmerk auf die „Literatur“ zu legen. Eine Aufgabe erfordert „umfassende“ Fachkenntnisse im Sinne des Abschnitts 11, wenn sie ohne Kenntnis der Inhalte qualitativ hochwertiger Foren, spezifischer Mail-Verteiler oder Fachkonferenzen regelmäßig nicht lösbar sind. Das trifft z. B. für Linux-basierte Systeme eher zu, als für Standard-Windows-Systeme. Ein weiteres Beispiel sind

neue Technologien und neue Anwendungsbereiche (z. B. IT-Datenschutz). Wobei hier keine Pauschalierung möglich ist, sondern in jedem Einzelfall Feststellungen zu treffen sind.

3.7 Beschäftigte der EG 9b mit einem Gestaltungsspielraum, der über den Gestaltungsspielraum in EG 8 hinausgeht (EG 10 Fg. 2)

Das Tätigkeitsmerkmal eröffnet als Heraushebung aus der Entgeltgruppe 9b grundsätzlich den Zugang zu den Entgeltgruppen 10 aufwärts auch für Beschäftigte ohne abgeschlossene Hochschulbildung sowohl aus dem Ausbildungs- als auch im Tätigkeitsstrang.

Bereits in der Entgeltgruppe 8 wird eine Steigerung des Gestaltungsspielraums erwartet („über Standardfälle hinaus“, siehe 3.4). Auch lassen Tätigkeiten, die „umfassende Fachkenntnisse“ (Entgeltgruppe 9b) erfordern, immer einen gewissen Gestaltungsspielraum, da sonst die geforderte Breite und Tiefe der Fachkenntnisse unnötig wären. Die sich ständig ändernden Problemgestaltungen, die solchen Tätigkeiten innewohnen, bedingen auch gewisse Beurteilungs- und Ermessensspielräume. Der hier als Maßstab dienende Gestaltungsspielraum der Entgeltgruppe 8 dagegen beinhaltet lediglich Optionen und erwartet nicht zwingend die für „selbständige Leistungen“ in Teil I erforderliche „nicht nur leichte geistige Arbeit“. Daher muss bei einem darüber hinaus gehenden Gestaltungsspielraum mindestens diese „nicht nur leichte geistige Arbeit“ zu erbringen sein. Insgesamt müssen schwierige Abwägungsprozesse über den richtigen Weg oder das Ziel der Tätigkeiten einen zentralen Bestandteil der Tätigkeiten ausmachen. Vorzugsweise finden sich solche Tätigkeiten z. B. im Bereich der strategischen Planung von IKT-Ausstattung, der Betreuung von Spezial-Hardware (z. B. für wissenschaftliches Rechnen, Forschung) oder der Individualisierung / dem Anpassen von Prozessen (Zusammenführung von realen Abläufen und Möglichkeiten einer Software).

3.8 Grundeingruppierung - Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit (EG 10 Fg. 1)

Das ab Entgeltgruppe 10 (Fallgruppe 1) verwendete Ausbildungserfordernis der abgeschlossenen Hochschulbildung wird in der Vorbemerkung Nr. 2 zum Abschnitt 11 näher erläutert.

Entsprechende Tätigkeiten liegen vor, wenn Tätigkeiten übertragen sind, die eine tariflich geforderte Hochschulbildung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik erfordern und dem Berufsbild entsprechen. Nicht ausreichend ist es, wenn die Kenntnisse für die übertragenen Aufgaben lediglich nützlich oder erwünscht sind. Daher ist - ausgehend von den Inhalten der Studiengänge - zu prüfen, ob diese für die Ausübung der Tätigkeit zwingend erforderlich oder lediglich nützlich oder erwünscht sind. Es fallen also

nur solche Tätigkeiten aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik unter die Entgeltgruppe 10 (Fallgruppe 1) und höher, für die jene hochschulischen Kompetenzen erforderlich sind, die mit dem Studium über eine einschlägige Berufsausbildung im Sinne der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 hinaus vermittelt werden.

Die im jeweiligen Hochschulstudium vermittelten Kompetenzen können z. B. in den Modulhandbüchern zu den entsprechenden Bachelor-Studiengängen eruiert werden.

3.9 Beschäftigte der EG 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel bzw. zur Hälfte durch besondere Leistungen heraushebt (EG 11 Fg. 1 bzw. Fg. 2)

Diese Heraushebung aus der Entgeltgruppe 10 gilt sowohl für den Ausbildungsstrang auf Basis der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 bzw. Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 als auch für den Tätigkeitsstrang auf Basis der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 und wurde aus den Eingruppierungsregelungen der Entgeltgruppe 11 für die Ingenieure (Teil II Abschnitt 22 Unterabschnitt 1) übernommen.

Dort ist allerdings die Definition von „besondere Leistungen“ in der Protokollerklärung Nr. 3 nur beispielhaft („z. B.“) und nicht abschließend wie in der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt 11. Dies bedeutet für die Anwendung der zu den Ingenieuren ergangenen Rechtsprechung, dass sie grundsätzlich anwendbar ist, im Einzelfall aber in Bezug auf die jeweiligen Schlussfolgerungen nur als Orientierung dienen kann. Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt 11 liegen „besondere Leistungen“ bei Tätigkeiten vor, deren Bearbeitung „besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung“ voraussetzt (siehe Ziffer 3.9.1) oder die eine „fachliche Weisungsbefugnis“ beinhalten (siehe Ziffer 3.9.2).

Aus dem Teil II Abschnitt 22 Unterabschnitt 1 ist ebenfalls die Systematik für die weiteren Heraushebungen übernommen worden. Aus den jeweils zwei nahezu identische Fallgruppen, die sich lediglich im zeitlichen Maß unterscheiden, ist eine Heraushebung in die nächsthöhere Entgeltgruppe nur dann vorgesehen, wenn die Tätigkeitsmerkmale mindestens zur Hälfte erfüllt sind.

In der höheren Entgeltgruppe genügen dann aber als Maß „ein Drittel“ Arbeitsvorgänge mit dem zusätzlichen Heraushebungsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“.

3.9.1 Besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung (Protokollerklärung Nr. 1 zu EG 11 - 1. Alternative)

Für die Erfüllung der Anforderung „besondere Leistungen“ müssen gemäß Protokollerklärung Nr. 1 sowohl die „besonderen Fachkenntnisse“ als auch die „besondere praktische Erfahrung“ für die Tätigkeit erforderlich sein.

Besondere Fachkenntnisse erfordern von den Beschäftigten zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten über die Ausbildung oder 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 regelmäßig nicht über eine solche Erfahrung.

3.9.2 Fachliche Weisungsbefugnis (Protokollerklärung Nr. 1 zu EG 11 - 2. Alternative)

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. In der Regel ist dies bei der ersten Führungsebene zu erwarten, muss aber 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.

3.10 Beschäftigte der EG 11 Fg. 2 mit mind. dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel bzw. zur Hälfte durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialaufgaben heraushebt (EG 12 Fg. 1 bzw. Fg. 2)

Die Heraushebungsmerkmale aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 gelten sowohl für den Ausbildungsstrang auf Basis der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 bzw. Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 als auch für den Tätigkeitsstrang auf Basis der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2.

3.10.1 Mindestens dreijährige praktische Erfahrung

Die Tätigkeitsmerkmale sind an die Eingruppierungsregelungen für die Ingenieure (Teil II Abschnitt 22, Unterabschnitt 1) angelehnt. Bei der dort in Entgeltgruppe 12 geforderten

„langjährigen Erfahrung“ handelt es sich nach der Rechtsprechung des BAG gleichfalls um eine mindestens dreijährige praktische Erfahrung.

Praktische Erfahrung kann bei Beschäftigten, die im Ausbildungsstrang (Basiseingruppierung Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 oder Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1) eingruppiert sind, erst nach dem einschlägigen Berufsausbildungs- oder Hochschulabschluss beginnen.

Für alle Beschäftigten muss die Erfahrung aber in einem den aktuellen Tätigkeiten verwandten, nicht zwingend gleichwertigen, aber mindestens auf dem Niveau der Entgeltgruppe 10 liegenden Aufgabengebiet erworben worden sein. Eine unterhälftige Teilzeittätigkeit ist wegen der Unteilbarkeit von Erfahrung unschädlich. Gleiches gilt für Beschäftigte, die nachweisbar zurückliegend entsprechende Arbeitsvorgänge ausgeübt haben. Nebentätigkeiten, Forschungsaufgaben oder rein theoretische Aufgaben genügen dagegen nicht, denn das Tätigkeitsmerkmal stellt auf die „praktische“ Erfahrung ab. Sofern sie außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben wurden, muss diese mindestens die Wertigkeit der Entgeltgruppe 10 entsprechen.

Zur Eingruppierung in eine Entgeltgruppe mit diesem Tätigkeitsmerkmal muss die praktische Erfahrung auch in der Person vorliegen. Es handelt sich um ein subjektives Tätigkeitsmerkmal. Solange diese drei Jahre am Stück oder kumulativ nicht vorliegen, sind die Beschäftigten nicht in den entsprechenden Entgeltgruppen eingruppiert. Allerdings greift hier auch nicht unmittelbar die Minus-1-Regelung aus der Vorbemerkung zu allen Teilen der Entgeltordnung Nr. 1 Absatz 4, denn diese stellt nur auf „Vor- und Ausbildung“ ab und nicht auf weitere Merkmale. Es bestehen aber keine Bedenken, wenn übertariflich analog dieser Regelung auch bei diesem (und allen anderen) subjektiven Tätigkeitsmerkmalen so verfahren wird.

3.10.2 Besondere Schwierigkeit und Bedeutung

Hier wird in der Rechtsprechung des BAG eine gewichtige Heraushebung durch die Schwierigkeit der Tätigkeit und außerdem eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung durch die Bedeutung des Aufgabengebietes verlangt.

Die „besondere Schwierigkeit“ der Tätigkeit betrifft die fachlichen Anforderungen an die notwendige Qualifikation des Beschäftigten.

Die „besondere Schwierigkeit“ kann sich aus der Tatsache ergeben, dass auf einem speziellen Teilgebiet die ohnehin schon mit einem Hochschulabschluss erworbenen bzw. „umfassenden“ Fachkenntnisse nicht ausreichen, um sachgerechte Entscheidungsgrundlage zu sein, aber auch die möglichen Quellen (Foren, Fach-

Kongresse, Mailing-Listen usw.) regelmäßig keine Lösung anbieten. Die Beschäftigten sind „allein“ mit ihren Problemstellungen.

Die „besondere Schwierigkeit“ kann sich auch aus der Breite des Aufgabengebiets ergeben. Das ist vor allem bei Führungskräften zu erwarten, die dann neben dem eigenen fachlichen Wissen (z. B. Softwareentwicklung) auch noch z. B. Fachkenntnisse aus einem komplett anderen IKT-Gebiet (z. B. Systemintegration) auf Hochschulniveau beherrschen müssen.

Die „Bedeutung“ der Tätigkeit betrifft ihre Auswirkungen. Diese Voraussetzung knüpft nicht, wie die „besondere Schwierigkeit“ der Tätigkeit, an die fachlichen Anforderungen an, sondern an die Auswirkungen der Tätigkeit. Die Auswirkungen oder die Tragweite der Tätigkeit müssen - gemessen an den Anforderungen der Entgeltgruppe 10 - deutlich bedeutungsvoller sein; dabei kann sich die deutlich höhere Bedeutung z. B. aus der Größe des Aufgabengebiets, der Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerdienstlichen Bereich oder Dritte ergeben. Die Bedeutung einer Aufgabe kann sich auch aus einer Leitungsfunktion ergeben oder aus der Zahl der Betroffenen (Nutzer, Beschäftigte).

Da die Heraushebungsmerkmale aufeinander aufbauen, muss die auszuübende Tätigkeit neben der Erfüllung der jeweiligen Anforderungen der darunter liegenden Entgeltgruppen weitere heraushebende Anforderungen verlangen. Insoweit kann nicht ein und dieselbe Anforderung mehrfach herangezogen werden, da diese dann für die Bewertung „verbraucht“ sind.

Wegen der doppelten Heraushebung durch die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit und außerdem durch die Bedeutung des Aufgabengebietes, sind hohe Anforderungen zu stellen.

3.10.3 Spezialaufgaben

Dies erfordert eine Tätigkeit, die ein außerhalb der üblichen Aufgaben eines einschlägig Ausgebildeten liegendes außergewöhnliches Spezialgebiet betrifft. Dabei können auch nichttechnische, insbesondere pädagogische und didaktische Qualifikationen herangezogen werden, sofern der in der Vorbemerkung Nr. 1 zum Abschnitt 11 geforderte IKT-Bezug vorhanden ist. Eine Spezialaufgabe ist dann nicht gegeben, wenn zu ihrer Erfüllung lediglich der normale Wissenstand der entsprechenden Fachrichtung genügt.

3.11 Beschäftigte der EG 12 Fg. 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich heraushebt (EG 13 Fg. 1)

Diese Heraushebung aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 gilt sowohl für den Ausbildungsstrang auf Basis der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 bzw. Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 als auch für den Tätigkeitsstrang auf Basis der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 und wurde aus den Eingruppierungsregelungen für die Ingenieure (Teil II Abschnitt 22 Unterabschnitt 1) übernommen.

Dieses Tätigkeitsmerkmal erwartet eine nochmal gesteigerte Verantwortung zu der ohnehin schon erhöhten Verantwortung aus dem Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“. Es kann nur bei wenigen Beschäftigten im Gesamtaufbau der IKT-Struktur vorliegen.

3.12 Durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt (EG 12 Fg. 3 und EG 13 Fg. 2)

Diese Anforderung wurde aus dem bisherigen Unterabschnitt 1 übernommen und weiterentwickelt.

Durch „ausdrückliche Anordnung“ sind einem Beschäftigten andere Beschäftigte dann ständig unterstellt, wenn der Arbeitgeber dies in einer ausdrücklichen schriftlichen oder mündlichen Erklärung anordnet. Nach der Rechtsprechung des BAG reicht es aus, wenn sich dies aus Dienstanweisungen, Verwaltungsverfügungen oder einem Geschäfts- bzw. Organisationsplan ergibt. Wegen der eingruppierungsrechtlichen Auswirkungen sollte jedoch in der Regel eine ausdrückliche schriftliche Anordnung erfolgen.

Zur Zahl der unterstellten Beschäftigten werden nach der Vorbemerkung Nr. 6 zu allen Teilen der Entgeltordnung auch Beamte vergleichbarer Besoldungsgruppen gerechnet. Teilzeitbeschäftigte werden mit ihren Zeitanteilen berücksichtigt.

Die Unterstellung muss „auf Dauer“ erfolgen. Das bedeutet, dass unterstellte Beschäftigte mit lediglich vorübergehenden oder von vornherein befristeten Aufgaben nicht hinzugerechnet werden dürfen.

Diese Unterscheidung stellt nicht auf Stellen, Planstellen oder Finanzierungen oder sonstige haushaltsrechtliche Belange ab, sondern auf die Aufgaben (der Behörde / Institution), denn nur dauerhafte Aufgaben können auch eine „auf Dauer auszuübende Tätigkeit“ im Eingruppierungssinn sein. Die vorübergehende Nichtbesetzung einer ansonsten dauerhaft vorhandenen Stelle ist daher unschädlich. Wenn allerdings sicher ist, dass die Stelle jahrelang unbesetzt bleibt oder nicht wieder besetzt wird, kann das schädlich sein.

4. Überleitung

Für die Überleitung der Beschäftigten in der IKT gilt § 29f TVÜ-Länder. Danach sind Beschäftigte gemäß § 29f Absatz 1 i. V. m. § 29d Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit unter Beibehaltung ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die in die neuen Eingruppierungsregelungen übergeleitet. Die Tarifautomatik wird insoweit außer Kraft gesetzt.

Das Außerkraftsetzen der Tarifautomatik unterbleibt gemäß § 29f Absatz 1 i. V. m § 29d Absatz 2 TVÜ-Länder auf Antrag - ggf. rückwirkend - zum 1. Januar 2021, wenn sich bei der Eingruppierung nach § 12 TV-L i. V. m. dem ab 1. Januar 2021 geltenden Abschnitt 11 der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt.

Die Regelungen des § 29f i. V. m. § 29d TVÜ-Länder gelten nicht nur für die Beschäftigten, die nach dem Inkrafttreten der Entgeltordnung zum 1. Januar 2012 nach Teil II Abschnitt 11 (a. F.) eingruppiert waren, sondern auch für in den TV-L übergeleitete Beschäftigte sowie auch für die nach dem 1. November 2006 eingestellten Beschäftigten (§ 29f Absatz 3 TVÜ-Länder).

4.1 Antrag

Soweit sich nach der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt, sind die Beschäftigten gemäß § 29f Absatz 1 i. V. m. § 29d Absatz 2 TVÜ-Länder auf Antrag in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte der Antrag schriftlich gestellt werden.

Der Antrag kann - soweit das Arbeitsverhältnis nicht am 1. Januar 2021 geruht hat - gemäß § 29f Absatz 1 Buchstabe a) TVÜ-Länder nur bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 gestellt werden.

Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2021 geruht, z. B. wegen

- Beschäftigungsverboten gemäß § 3 Absätze 1 und 2 MuSchG,
- Elternzeit (ohne elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung) gemäß § 15 BEEG,
- (vollständige) Pflegezeit gemäß § 3 PflegeZG sowie
- Rente auf Zeit (vgl. § 33 Absatz 2 Satz 6 TV-L),

kann der Antrag gemäß § 29f Absatz 1 Buchst. b TVÜ-Länder innerhalb eines Jahres nach Wiederaufnahme der Tätigkeit gestellt werden.

4.2 Geltungsbereich des § 29f TVÜ-Länder

Die Tarifvertragsparteien haben die Fristen und Termine des § 29d TVÜ-Länder mit § 29f TVÜ-Länder geändert, dabei aber übersehen, dass nicht nur Absatz 3 mit Maßgaben versehen werden musste, sondern auch der Geltungsbereich in Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder. Es handelt sich insoweit aber lediglich um einen offensichtlichen Fehler (Redaktionsversehen), da der reine Wortlaut des § 29f TVÜ-Länder so keinen sinnvollen Anwendungsbereich hat. Die Regelung betrifft nach Auffassung der TdL-Geschäftsstelle daher offensichtlich die Beschäftigten, die über den 31. Dezember 2020 hinaus beschäftigt sind und bei denen sich eine höhere Eingruppierung ausschließlich aufgrund der zum 1. Januar 2021 in Kraft tretenden Änderungen in der Entgeltordnung zum TV-L ergibt.

4.3 Rechtsfolgen

Der überwiegende Teil der Tätigkeitsmerkmale des ab 1. Januar 2021 geltenden Abschnitts 11 der Entgeltordnung hat keine Kontinuität zur vorherigen Tariflage. Daher wird in sehr vielen Fällen eine Neubewertung auf Basis der vorhandenen Tätigkeitsdarstellung erfolgen müssen. Eine „Zuordnung“ wie in den Durchführungshinweisen der TdL zur Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vom 10. Dezember 2019 ist in aller Regel nicht möglich, da es sich um komplett neue Tätigkeitsmerkmale handelt, die so bisher nicht im Abschnitt 11 zu finden waren.

Eine Ausnahme bilden die Beschäftigten, die bisher schon als „Leiter von IT-Gruppen“ bestellt waren. Hier wird im Regelfall eine Zuordnung ohne neue Bewertung möglich sein.

Der fristgemäß gestellte Antrag wirkt gemäß § 29f Absatz 1 Buchst. b letzter Halbsatz TVÜ-Länder auf den 1. Januar 2021 zurück. Damit ist für die Rechtsfolgen immer auf die Verhältnisse am 1. Januar 2021 abzustellen. Dies gilt insbesondere für die Stufenzuordnung.

4.3.1 Stufen

War die Beschäftigte bisher den Stufen 2, 3, 4, 5 oder 6 zugeordnet, erfolgt die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe gemäß § 29d Absatz 2 Satz 1 TVÜ-Länder nach den Regelungen für Höhergruppierungen in § 17 Absatz 4 TV-L. Danach wird die Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhält. Ggf. steht der Beschäftigten der Garantiebetrag des § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L zu. Die Stufenlaufzeit, die in der bisherigen Stufe zurückgelegt worden ist, bleibt unberücksichtigt. Der Höhergruppierung werden die ab 1. Januar 2021 geltenden Beträge der Entgelttabelle zu Grunde gelegt.

War die Beschäftigte bisher der Stufe 1 zugeordnet, wird sie in der höheren Entgeltgruppe gemäß § 29d Absatz 2 Satz 3 TVÜ-Länder auch der Stufe 1 zugeordnet. Hierbei wird die

bisher in der Stufe verbrachte Zeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet.

Grundsätzlich gelten keine Besonderheiten, wenn Beschäftigte wegen der am 31. Dezember 2020 vollständig erfüllten Stufenlaufzeit gemäß § 16 Absatz 3 TV-L am 1. Januar 2021 der nächsthöheren Stufe zugeordnet werden. Hier ist erst die Höherstufung und dann die Höhergruppierung vorzunehmen, denn die Höherstufung fände auch ohne die Höhergruppierung statt.

Der Senator für Finanzen hat keine Bedenken in den Fällen entsprechend zu verfahren, in denen eine Höherstufung im Laufe des Monats Januar 2021 erfolgen würde. Hierfür spricht neben dem Rechtsgedanken aus § 5 Absatz 4 TVÜ-Länder, dass Beschäftigte das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an erhalten, in dem die nächste Stufe erreicht wird (§ 17 Absatz 1 TV-L).

4.3.2 Anrechnung des Höhergruppierungsgewinns auf den Strukturausgleich

Der Höhergruppierungsgewinn, der sich gemäß § 29f Absatz 1 TVÜ-Länder i. V. m. § 17 Absatz 4 TV-L ergibt, wird gemäß § 12 Absatz 5 Satz 2 TVÜ-Länder auf einen zustehenden Strukturausgleich angerechnet.

4.3.3 Programmiererzulage bei Beschäftigten, die keinen Antrag nach § 29f Absatz 1 i. V. m. § 29d Absatz 1 TVÜ-Länder stellen

Die Beschäftigten, die bisher eine Zulage als Besitzstand der Programmiererzulage (Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2 Satz 3 bzw. die persönliche Zulage nach § 17 Absatz 6 Buchst. b TVÜ-Länder) erhalten haben und die nicht höhergruppiert werden, erhalten die ansonsten entfallenden Zulagen über den 31. Dezember 2020 hinaus weitergezahlt (§ 29f Absatz 2 TVÜ-Länder).

4.4 Beschäftigte ohne Hochschulabschluss in Tätigkeiten, die einen solchen im Ausbildungsstrang erfordern

Bei Beschäftigten, deren Eingruppierung sich bis zum 31. Dezember 2020 nach Buchst. b der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt 11 Unterabschnitt 1, 2 oder 3 bzw. Buchst. b der Protokollerklärung Nr. 2 zu Abschnitt 11 Unterabschnitt 2 oder 3 richtete (Beschäftigte mit einer zusätzlichen Aus- oder Fortbildung entsprechend den früheren Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung), ist im Falle eines Antrags nach § 29f TVÜ-Länder zunächst zu prüfen, ob sie „sonstige Beschäftigte“ sind und sich im „Ausbildungsstrang“ eine höhere Eingruppierung als bisher ergibt. Ist das nicht der Fall,

ist zu prüfen, ob sich im „Tätigkeitsstrang“ eine höhere als die bisherige Eingruppierung ergibt. Je nach Ergebnis treten die unter 4.3 ff. beschriebenen Rechtsfolgen ein.

5. Sonderfälle

5.1 Beschäftigte in der Datenerfassung

Beschäftigte, die ab 1. Januar 2021 mit mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgängen in der Datenerfassung eingestellt werden, sind nach Teil I eingruppiert, da ihre Tätigkeiten nicht unter den Regelkreis der Vorbemerkung zum Abschnitt 11 zu subsumieren sind; sie wenden Informations- und Kommunikationstechnik lediglich an. Nach dem Wortlaut des § 29f TVÜ-Länder („Überleitung der Beschäftigten in der Informationstechnik) richtet sich diese Regelung an die Beschäftigten, die am 31. Dezember 2020 im Abschnitt 11 sind. Die Beschäftigten in der Datenerfassung (Unterabschnitt 5 alte Fassung) haben daher ganz normal ein Antragsrecht, welches lediglich dann zu einer neuen Eingruppierung führt, wenn diese höher ist als die bisherige.

5.2 Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung in der IKT

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische System-informatiker, IT-System-Elektroniker, IT-System-Kaufleute oder Informatikkaufleute), die bis zum 31. Dezember 2020 tariflich nach Teil I der Entgeltordnung eingruppiert sind, sind ab 1. Januar 2021 automatisch nach Abschnitt 11 eingruppiert, wenn sie in eingruppierungsrelevantem Umfang Tätigkeiten auszuüben haben, die der Vorbemerkung Nr. 1 zum Abschnitt 11 entsprechen.

Soweit sich hierbei eine niedrigere als die bisherige Entgeltgruppe ergibt, bestehen seitens des Senators für Finanzen keine Bedenken, wenn im Einzelfall auf Herabgruppierungen aus diesem Anlass verzichtet und die bisherige Eingruppierung beibehalten wird.

Kontakt

Der Senator für Finanzen

Referat 31

Schillerstraße 1

28195 Bremen

E-Mail: tarifrecht@finanzen.bremen.de