

Arbeitsgericht Köln
Geschäftsstelle



Arbeitsgericht, Blumenthalstraße 33, 50670 Köln

16.03.2018
Seite 1 von 1

Aktenzeichen
12 Ca 2168/17
bei Antwort bitte angeben

Verf.	Empf.	KOJ	Platz
RA	EINGEGANGEN	KIA	
SB	23. MRZ. 2018		Kenn- num.
Recht- spr.	MOGG Rechtsanwälte		Rück- spr.
zda			Zah- lung
			Stän- dchen

In Sachen: [REDACTED]
Ihr Zeichen: T106/15

Sehr geehrte Rechtsanwälte,

es werden anliegende Schriftstücke zur Kenntnisnahme übersandt.

Mit freundlichen Grüßen
Auf Anordnung

Regierungsangestellte

- automationsunterstützt erstellt und ohne Unterschrift gültig -

Telefonsprechzeiten:
Mo - Fr 08:30 - 12:30 Uhr,
Di u. Do 13:30 - 15:00 Uhr

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Blumenthalstraße 33
50670 Köln
Telefon 0221/7740-0
Telefax 0221/7740-240
www.arbg-koeln.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
KVB-Linien 16 und 18
(Reichenspergerplatz)

Parkplätze:
- Lentpark
(450 Meter - Einfahrt)

12 Ca 2168/17



Verkündet am 08.03.2018

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

**ARBEITSGERICHT KÖLN
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Verl.	Frist	RP	St.M.
RA	noch	KIA	
SB			
Richt.			
opt.			
2. St.			

23. MRZ. 2018 EB

Rechtsanwälte

des

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 12. Kammer des Arbeitsgerichts Köln
auf die mündliche Verhandlung vom 08.03.2018

für R e c h t erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die außerordentliche fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung vom 11.04.2017 noch durch die Kündigung vom 24.02.2017 zum 31.05.2017 aufgelöst wurde.

2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 1/8 und die Beklagte zu 7/8.
5. Der Streitwert beträgt 36.400,-- Euro.

Tatbestand

Der Kläger begehrt mit seiner am 29.03.2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage zuletzt in der Fassung der Klageanträge vom 07.12.2017 Eingruppierung ab 01.03.2017 in die EG 11 Stufe 5 Teil II des TV-L und Zahlung von Differenzlohn, hilfsweise auch zur EG 10 sowie die Weiterzahlung einer Meisterzulage und einer Vergütungsgruppenzulage.

Der Kläger ist ausgebildeter Handwerksmeister der Radio- und Fernsehtechnik (1983) sowie IT-Techniker-Meister (2009) und bei der Beklagten seit dem 01.07.1984 beschäftigt. In § 2 des Arbeitsvertrages ist die Anwendung des BAT und der ihn ergänzenden und ändernden Tarifverträge vereinbart. Es gilt mithin aktuell der TV-L.

Der Kläger ist im Bildungszentrum [REDACTED] tätig, wo in verschiedenen Gewerken ausgebildet und geschult wird. Es sind über 600 Computer im Einsatz. Das EDV Team besteht aus derzeit vier Mitarbeitern vor Ort. Zwei seiner Kollegen wurden vom Kläger ausgebildet. Der Abteilungsleiter sitzt an einem anderen Ort. Der Kläger übte vor seiner Tätigkeit als Systemverwalter EDV sowie später neben dieser Tätigkeit – jedenfalls bis vor ca. 15 Jahren - auch Tätigkeiten als Ausbilder aus.

Zunächst war der Kläger in die Vergütungsgruppe V c BAT eingruppiert. Ab 01.01.1985 wurde er in die Vergütungsgruppe V b BAT eingruppiert. Ab dem 01.01.1991 erhielt er eine Meisterzulage von 75,- DM = 38,25 Euro monatlich (hierzu das Anschreiben Anlage K 4 = Bl. 51) sowie weitere 174,73 Euro als Vergütungsgruppenzulage. Mit Schreiben vom 09.04.1998 bestätigte die Beklagte die vom Kläger erstellte Tätigkeitsdarstellung für die Wahrnehmung seiner Tätigkeiten als Systemverwalter für das Bildungszentrum [REDACTED] und die Eingruppierung in V b BAT (Anlage K 5 = Bl. 52). Dort heißt es u.a.:

„... Unter Berücksichtigung der aufgelisteten Tätigkeitsmerkmale ergibt sich eine tarif- und sachgerechte Bewertung der dieser

Aufgaben nach Vergütungsgruppe V b BAT. In der Kombination des Gesamtaufgabengebietes als Systemverwalter EDV für das Bildungszentrum [REDACTED] sowie für den vertretungsweisen Einsatz als Ausbilder im Bereich der überbetrieblichen Unterweisung im Radio- und Fernsehtechniker- bzw. Büroinformationselektronikerhandwerk würde ihre jetzige Eingruppierung als Ausbilder nach Vergütungsgruppe Vb zuzüglich der tariflichen Fallgruppenzulage im Rahmen der Beibehaltung des Besitzstandes unverändert bleiben.“

Diese Zahlungen stellte die Beklagte im Dezember 2016 ein. Hierzu teilte sie mit Schreiben vom 20.12.2016 (Anlage K 7 = Blatt 54) mit, dass im Rahmen der Eingaben für die neue Gehaltssoftware aufgefallen sei, dass der Kläger irrtümlich als Meister in die EG 9 TV-L Individuelle Endstufe eingruppiert sei und daneben Zulagen erhalte. Da er nicht mehr als Ausbilder tätig sei, stünden ihm diese Zulagen nicht mehr zu.

Zuletzt erhielt der Kläger im Januar 2017 3.642,93 Euro brutto und war in EG 9 Gehaltsstufe 4 eingruppiert. Mit Schreiben vom 19.01.2017 forderte der Kläger die Beklagte auf, ihm rückwirkend zum 01.01.2015 ein Gehalt der EG 11 Stufe 5 zu zahlen und zu bestätigen, die Zulagen künftig uneingeschränkt weiter zu zahlen. Die Beklagte reagierte hierauf nicht.

Der Kläger meint, er sei aufgrund seiner Tätigkeit und der notwendigen Qualifikation als Handwerksmeister einem Bachelor gleichzustellen und gem. Teil II der Anlage A zum TV-L in die EG 11 einzugruppieren, der auch Beschäftigte in der IT-Organisation, der Programmierung, der IT-Systemtechnik und der Datenerfassung ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung erfasse. Da er in Entwicklungsstufe 5 einzugruppiert sei, stehe ihm ein Gehalt iHv. 4.522,90 Euro zu. Die von der Beklagten eingebrachte Arbeitsplatzbeschreibung sei nicht Bestandteil des Arbeitsverhältnisses und gebe seine Tätigkeit nicht wieder. Er bezieht sich auf die als Anlage K 8 (Bl. 55 f.) beigefügte Stellenausschreibung des BVA, die auf seinen Arbeitsplatz uneingeschränkt zutrefte und eine Eingruppierung nach EG 11 TVöD

vorsehe, was der entsprechenden Entgeltgruppe des TV-L gleichkomme. Er und seine Tätigkeit erfüllten die Voraussetzungen der EG 11 Teil II des TV-L. Im Einzelnen verweist er in der Klage auf Seite 13 ff. auf seine Aufgaben und dort ab Seite 17 auf seine Qualifikationen sowie im Schriftsatz vom 26.09.2017 ab Seite 8 auf seine Tätigkeiten. Er sei faktisch der Leiter des IT-Systems und entwickle selbst Software für die Beklagte. Ihm obliege ferner die Bekämpfung von Viren und/oder Trojanern und die Datensicherung. Nach Hinweis des Gerichts mit Beschluss vom 19.10.2017, dass er u.a. dazu vortragen müsse, inwieweit sich seine Tätigkeiten aus der EG 9 Fallgruppe 1 herausheben, hat der Kläger mit Schriftsatz vom 07.12.2017 wird insbesondere ab Seite 29 ff. weiter vorgetragen. Die der EG 9 – geringstmögliche Eingruppierung in der IT-Systemtechnik – vorgesehenen Tätigkeiten entsprechen den Internetangaben der Arbeitsagentur. Aus seiner eigenen Tätigkeit hat der Kläger sodann 20 Teilaufgaben unter diese „Grundtätigkeiten“ subsumiert. Sodann hat er 28 weitere Teilaufgaben angeführt, die der EG 10 entsprächen. Schließlich hat er weitere 11 Teilaufgaben der EG 11 zugeordnet. Mit Schriftsatz vom 28.02.2018 hat er seine täglichen Tätigkeiten am Beispiel der Serverräume dargestellt und darauf hingewiesen, dass sein Arbeitsstandort zu den mittleren Firmen zähle, weswegen sich sein Tätigkeitsbereich weit über das Marktübliche und damit aus der EG 9 und EG 10 heraushebe, weil die Anforderungen für das EDV-Personal bei mittleren Firmen überdurchschnittlich hoch seien; wegen der Einzelheiten wird auf Bl. 355 ff. verwiesen. Ferner hat der Kläger mit seiner Anlage K 37 (Bl. 408 ff.) die Tagesabläufe für den Zeitraum Juni 2017 bis Februar 2018 eingereicht.

Verfallvorschriften seien nicht zu beachten, da der TV-L weder überreicht worden sei noch im Betrieb ausgelegt.

Der Kläger hat zuletzt **beantragt**,

1a) Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab dem 01.09.2017 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 11, Stufe 5 des Teil II (gemäß Ziffer 11.4, hilfsweise gemäß Ziffer 11.3 der Anlage A Teil II zum TV-L zu erfolgen) des TV-L zu zahlen sowie die anfallenden monatlichen Bruttodifferenzbeträge zwischen den Entgeltgruppen 9, Stufe 4 TV-L und 11, Stufe 5 TV-L, beginnend mit dem 01.09.2017 und ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

1 b) Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab dem 01.09.2017 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 11, Stufe 5 des Teil I (allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) des TV-L zu zahlen sowie die anfallenden, monatlichen Bruttodifferenzbeträge zwischen den Entgeltgruppen 9, Stufe 4 TV-L und 11, Stufe 5 TV-L, beginnend mit dem 01.09.2017 und ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

2a) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum vom 01.01.2015 bis einschl. August 2017 einen Betrag in Höhe von brutto 37.242,79 € nebst 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

2b) Hilfsweise gemäß einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 10: Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum vom 01.01.2015 bis einschl. August 2017 einen Betrag in Höhe von brutto 25.604,76 € nebst 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

2c) Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger bereits rückwirkend seit dem 01.01.2015 ein Entgelt nach der Entgeltgruppe 11, Stufe 5 (hilfsweise der Entgeltgruppe 10, Stufe 5) des Teil II des TV-L, Anlage A, zu zahlen sowie die anfallenden monatlichen Bruttodifferenzbeträge zwischen den Entgeltgruppe 9, Stufe 4 TV-L und

11, Stufe 5 (hilfsweise 10, Stufe 5) TV-L und zwar beginnend mit dem 01.01.2015 ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

2 d) Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger bereits rückwirkend seit dem 01.01.2015 ein Entgelt nach der Entgeltgruppe 11, Stufe 5 (hilfsweise der Entgeltgruppe 10, Stufe 5) des Teil I (allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) des TV-L, Anlage A, zu zahlen sowie die anfallenden, monatlichen Bruttodifferenzbeträge zwischen den Entgeltgruppe 9, Stufe 4, TV-L und 11, Stufe 5 TV-L, und zwar beginnend mit dem 01.01.2015 ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

3 a) Es wird festgestellt, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, gegenüber dem Kläger die Zahlungen einer Meisterzulage in Höhe von 38,35 € sowie einer Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 174,73 € einzustellen.

3 b) Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass die Beklagte uneingeschränkt weiterhin verpflichtet ist, dem Kläger eine Meisterzulage in Höhe von 38,35 € sowie einer Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 174,73 € zusätzlich zum Grundgehalt zu zahlen.

Die Beklagte **beantragt**,

die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Beklagte meint, dass sich die Eingruppierung bereits nicht nach Teil II der Anlage A zum TV-L richte, sondern nach Teil I der Anlage A zum TV-L, da Teil I gem. Ziffer 1 Abs.3 der Vorbemerkung für alle Beschäftigten, deren Tätigkeit nicht in Teil II angeführt sei, gelte. Der Meister sei dem Abschluss einer Hochschulausbildung nicht gleichzustellen und die Tätigkeit des Klägers als Sachbearbeiter IT erfordere keine Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation, wie sich aus der Darstellung des Ausbildungsinhalts der Arbeitsagentur ergebe (Anlage B

2 = Bl.I 130 ff.). Zu den Aufgaben des Klägers gehöre gem. der von ihr erstellten Stellenbeschreibung (Anlage B 1 = Bl. 128 ff.) die Einrichtung und Verwaltung von IT-Arbeitsplätzen und die Sicherstellung der Betriebsbereitschaft. Hierzu sei die Ausbildung als Fachinformatiker ausreichend. Der Kläger sei damit zutreffend in die EG 9 Fallgruppe 3 Teil I des TV-L eingruppiert, die Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst erfasse, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordere. Es fehle für die EG 11 auch an der Leitungs- und Koordinierungstätigkeit, da dem Kläger nicht mindestens drei Beschäftigte in der IT-Systemtechnik ständig unterstellt seien oder er Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeite, die sich aus der EG 9 heraushebe. Der Kläger besitze keinerlei Fach- und Disziplinführungsverantwortung. Die Erstellung oder Weiterentwicklung von Software gehöre nicht zu seinen Aufgaben; die Beklagte habe ihr Softwareprogramm extern erworben, der Kläger habe allenfalls geringfügige Anpassungen vorgenommen. Auch das IT-Gesamtkonzept und die Weiterentwicklung seien nicht Aufgaben des Klägers. Die Stellenbeschreibung anderer Arbeitgeber habe keine Aussagekraft. Schließlich sei für eine Stufensteigerung in 5 notwendig, dass der Kläger bereits vier Jahre in EG 11 Stufe 4 eingruppiert gewesen sei. Die geltend gemachten Ansprüche seien jedenfalls für die Zeit vor Juli 2016 gem. § 37 Abs. 1 S. 1 TV-L verfallen.

Die Zulagen, die nach der Protokollnotiz zu Teil Q des BAT gezahlt worden seien, seien weggefallen, da diese für die Tätigkeit als Ausbilder gezahlt worden seien, die der Kläger seit 15 Jahren nicht mehr ausübe. Allen anderen insoweit vergleichbaren Mitarbeitern habe sie seinerzeit die Zulagen gestrichen.

Wegen des weiteren Sachvortrags wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und den Inhalt der Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist nur teilweise mit dem Antrag zu 3b – und insoweit im Wesentlichen – begründet; im Übrigen ist die Klage unbegründet.

I. Die Klage ist mit dem Antrag 3 b begründet.

1. Die Verpflichtung zur Zahlung einer Meisterzulage in Höhe von 38,35 Euro und einer Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 174,73 Euro besteht weiterhin. Der Kläger hat einen von der Tarifautomatik unabhängigen individualvertraglichen Anspruch auf Zahlung dieser beiden Zulagen gem. § 611 BGB. Dies ergibt sich aus dem im Zusammenhang mit der Veränderung seines Tätigkeitsbereichs vorgelegten Schreiben vom 09.04.1998, mit dem ihm für die Kombination seines Gesamtaufgabengebietes im Rahmen der Beibehaltung des Besitzstandes die Weiterzahlung der Zulagen individuell zugesagt wurden.

a. Der Inhalt von Willenserklärungen ist nach den §§ 133, 157 BGB objektiv unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles nach der Sicht des Empfängers zu bestimmen. Der in der auszulegenden Erklärung verkörperte rechtlich maßgebliche Wille ist zu ermitteln. Lässt sich dabei ein übereinstimmender Wille der Parteien feststellen, so ist dieser allein maßgeblich, auch wenn er in einer Vereinbarung nur einen unvollkommenen oder gar keinen Ausdruck gefunden hat. Das übereinstimmend Gewollte hat Vorrang vor dem insoweit falsch oder nicht ausdrücklich Erklärten. Kann eine solche Feststellung nicht getroffen werden, so sind die jeweiligen Erklärungen der Vertragsparteien jeweils aus der Sicht des Erklärungsempfängers so auszulegen, wie er sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen durfte und musste. Dabei sind die den Parteien erkennbaren Begleitumstände, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein können, zu berücksichtigen, wie die Entstehungsgeschichte, das Verhalten der Parteien vor und nach Vertragsschluss, der Zweck einer

Abmachung und die gegebene Interessenlage (z.B. BAG, Urteil vom 24. September 2003 - 10 AZR 34/03 - Juris).

b. Von diesen Grundsätzen ausgehend liegt – insbesondere durch die von seinem damaligen Vorgesetzten erfolgten Bezugnahme auf die Beibehaltung des Besitzstandes eine konkrete Zusage der Zulagenweiterzahlung trotz Tätigkeitswechsels. Die Fortzahlung der Zulagen steht nach dem Wortlaut der Zusage auch nicht unter der Voraussetzung der tatsächlichen vertretungsweisen Ausübung von Ausbildungstätigkeit. Zwar war können die Bedingungen für die Gewährung einer Zulage vertraglich so gestaltet werden, dass der Anspruch auf die Zulage mit der tatsächlichen Ausübung einer bestimmten Funktion steht und fällt oder einem Widerrufsvorbehalt unterliegt. Hierzu bedarf es aber einer entsprechenden Vereinbarung (vgl. BAG, Urteil vom 15. November 1995 - 2 AZR 521/95 –Juris). Im Streitfall ist von der Beklagten aber weder vorgetragen noch aus dem Wortlaut ersichtlich, dass mit dem Kläger vereinbart worden wäre, dass die Funktionszulage entfallen soll, wenn er tatsächlich keine Vertretungstätigkeit ausübt, weil ihm eine solche nicht zugewiesen ist. Die Zusage ist mangels weiterer Angaben zu ihrem Zustandekommen dem Wortlaut nach aus Empfängersicht vielmehr dahingehend zu verstehen, dass neben der Übernahme der neuen Tätigkeit als Systemverwalter EDV bereits die fortbestehende Bereitschaft zu vertretungsweisen Ausbildereinsätzen die Beibehaltung des Besitzstandes begründet.

Diese Auslegung einer vertraglichen Bindung unabhängig von einem durch Direktionsrecht anzuweisenden Einsatzes wird dadurch gestützt, dass die Beklagte die Zulagen über 15 Jahre und trotz Wechsels des Tarifsystems vom BAT auf den TV-L weiterhin gezahlt hat. Auf die in der letzten mündlichen Verhandlung diskutierte Frage, ob ein „eigenmächtiger“ vertretungsweiser Einsatz als Ausbilder im KFZ Bereich tatsächlich erfolgt ist oder ob ein solcher ein Vertretungsfall im Sinne der Zusage wäre, kam es daher nicht an.

II. Die Klage ist im Übrigen unbegründet.

Der Kläger hat weder Anspruch auf Eingruppierung in die EG 11 noch in die EG 10 des TV-L. Differenzlohnansprüche sind mithin - unabhängig von einem zu berücksichtigenden Verfall bis einschließlich Juni 2016 - nicht entstanden.

1. Der Kläger hat weder Anspruch auf Eingruppierung in die EG 11 noch in die EG 10 des TV-L.

a. Gem. § 12 Abs. 1 S. 1 TV-L richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). Nach § 12 Abs. 1 S. 2 TV-L erhalten die Beschäftigten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind. § 12 Abs. 1 S. 3 TV-L bestimmt hierzu, dass die Beschäftigten – im Sinne einer Eingruppierungsautomatik – in der Entgeltgruppe eingruppiert sind, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht gem. § 12 Abs. 1 S. 4 TV-L den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn – soweit kein anderes zeitliches Maß ausdrücklich bestimmt ist, § 12 Abs. 1 S. 7 TV-L – zeitlich zumindest zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen des oder der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe erfüllen.

Nach der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 1 TV-L sind Arbeitsvorgänge die Arbeitsleistungen (einschließlich der Zusammenhangsarbeiten), die – bezogen auf den jeweiligen Aufgabenkreis der Beschäftigten – bei natürlicher Betrachtung zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Dabei ist jeder Arbeitsvorgang als solcher einheitlich zu bewerten und darf hinsichtlich der nach den Tätigkeitsmerkmalen definierten Anforderungen in sich zeitlich nicht aufgespalten werden. Anknüpfend an diese Protokollerklärung bzw. wort- oder inhaltsgleiche Bestimmungen des BAT oder des TVöD wird der Begriff des Arbeitsvorgangs im Tarfbereich öffentlich-rechtlich verfasster Rechtsträger nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als eine unter Hinzurechnung

von Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit verstanden, die zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führt (BAG, Urteil vom 19.05.2010 – 4 AZR 912/08 –Juris; BAG, Urteil vom 27.07.1994 – 4 AZR 593/93 –Juris). Die gesamte Tätigkeit kann einen einzigen Arbeitsvorgang bilden, wenn der Aufgabenkreis nach diesen Kriterien nicht weiter aufteilbar und einer gesonderten Bewertung deshalb unzugänglich ist (BAG, Urteil vom 30.01.1985 – 4 AZR 184/83 –Juris). Tatsächlich trennbare Tätigkeiten unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden (BAG, Urteil vom 20.10.1993 – 4 AZR 45/93 –Juris; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 07.02.2007 – 6 Sa 279/05 –Juris).

§ 12 Abs. 1 S. 6 TV-L regelt die Fälle, in denen in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt werden, zB. gründliche und vielseitige Fachkenntnisse einerseits und selbständige Leistungen andererseits; in diesen Fällen muss jede dieser Anforderungen in dem für die Bewertung der gesamten Tätigkeit geforderten zeitlichen Ausmaß erfüllt sein. Die Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einer entsprechenden Entgeltgruppe ist daher regelmäßig erst nach der Feststellung des zeitlichen Anteils der Arbeitsvorgänge, die die jeweiligen Anforderungen der Entgeltgruppe erfüllen, möglich (zB. Breier/Thivessen/Faber, TV-L Entgeltordnung Teil 1, § 12 TV-L Rn. 131).

Bei einer Eingruppierungsklage hat der Kläger die Einzelheiten seiner Tätigkeit sowie die Tatsachen vorzutragen, die das Gericht zur Bestimmung der Arbeitsvorgänge befähigt (Rechtsanwendung durch das Gericht). Die Prüfung der Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals erfordert einen weiteren Vergleich zwischen Grundtätigkeit und herausgehobener Tätigkeit Klägerin und Kläger einer Eingruppierungsfeststellungsklage haben diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfall zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, dass sie die für sich beanspruchten tariflichen

Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen im geforderten zeitlichen Umfang erfüllen. Zu einem schlüssigen Vortrag genügt auch eine genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit dann nicht, wenn das Heraushebungsmerkmal der „besonderen Schwierigkeit und Bedeutung“ in Anspruch genommen wird. Allein aus der Betrachtung der jeweiligen Tätigkeit der klagenden Parteien sind noch keine Rückschlüsse darauf möglich, ob sich die Tätigkeit entsprechend den tarifvertraglichen Qualifizierungsmerkmalen heraushebt. Der Tatsachenvortrag muss erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit heraushebt und einen wertenden Vergleich mit diesen nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten erlauben (st. Rspr., etwa BAG 23. Oktober 2012 – 4 AZR 48/11, Rn. 36 Juris; BAG 23. November 2011 – 4 AZR 313/09, Juris; BAG 25. Februar 2009 - 4 AZR 20/08 - Rn. 27, Juris; BAG 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 19, Juris; BAG 11. Februar 2004 - 4 AZR 684/02 –Juris; vgl auch Breier/Thivessen/Faber, TV-L Entgeltordnung Teil 1, Prozessführung Rz. 33).

b. Streitig ist zwischen den Parteien bereits die Einordnung des Klägers unter Teil II oder Teil I des VT-L und hier die Frage, ob der Kläger zum einen die für die Eingruppierung erforderlichen personellen Voraussetzungen erfüllt, nämlich einem Beschäftigten mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor oder entsprechender Hochschulabschluss) gleichzustellen ist und ob zudem die von ihm ausgeübte Tätigkeit einen solchen Abschluss erfordert. Teil II regelt Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigungsgruppen. Relevant wäre hier der Bereich D 1.2.11.4 Beschäftigte in der IT-Systemtechnik. IT-Systemtechnik wird als Oberbegriff für alle Funktionen verwendet, die die für den Einsatz automatischer Datenverarbeitung für die Erledigung der Fachaufgaben notwendigen technischen Einrichtungen bereitstellen und deren Nutzung und Betriebsfähigkeit gewährleisten.

aa. Der Kläger ist als Meister im Informationstechniker-Handwerk einem Bachelor gleichzustellen. Die Inhalte der Prüfung sind in der Verordnung

über das Meisterprüfungsberufsbild und über die Prüfungsanforderungen in den Teilen I und II der Meisterprüfung im Informationstechniker-Handwerk (Informationstechnikermeisterverordnung - InformationsTechMstrV) vom 17.06.2002, zuletzt geändert am 17.11.2011 (BGBl I S. 2234) geregelt. Berufliche und akademische Bildung sind gleichwertig, denn der Meisterabschluss im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen (DQR / EQR) entspricht dem Niveau 6; dieser Stufe ist auch der Bachelor zugeordnet (u.a. Pressemitteilung 012/2014 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung). Es erfolgte daher ein Beschluss des Bundes, der Länder und der Sozialpartner der Gleichstellung des Bachelorabschlusses mit den Ausbildungen zum Industriemeister, Handwerksmeister und Fachwirt (hierzu mit Einzelheiten www.dqr.de). Der Kläger erfüllt damit die persönlichen Voraussetzungen für eine Eingruppierung gem. Teil II TV-L.

bb. Angesichts der vom Kläger dargestellten Aufgabenvielfalt – hierzu insbesondere S. 31 ff. seines Schriftsatzes vom 07.12.2017 und vom 28.02.2018 wurde zugunsten des Klägers unterstellt, dass die Aufgabenerfüllung die von Teil II vorausgesetzten Abschlüsse auch erfordert. Eine abschließende Beurteilung konnte jedoch aus den nachstehenden Gründen dahinstehen, da der Kläger bereits nicht ausreichend zu der Heraushebung seiner Tätigkeiten aus der EG 9 – weder in den Teil I noch in den Teil II vorgetragen hatte.

c. Die Kammer konnte nach dem Vortrag des Klägers nicht feststellen, dass die Tätigkeiten des Klägers zeitlich zumindest zur Hälfte Arbeitsvorgänge enthalten, welche sie aus der EG 9 herausheben.

aa. Die Tätigkeitsmerkmale bauen aufeinander auf und unterscheiden sich nach der Funktionsvielfalt der übertragenen Aufgaben, der Größe des Gestaltungsspielraums und der zusätzlich übertragenen Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten. EG 9 – entsprechend V b BAT – sieht die selbständige Bearbeitung von Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt vor. Eine Höhergruppierung in die EG 10 Fallgruppe 3 setzt neben übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und

vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik die selbständige Bearbeitung von Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen voraus, deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der EG 9 Fallgruppe 1 heraushebt. Hierzu sind die Protokollerklärungen Nr. 2 und 5 heranzuziehen. Ein Aufstieg in die EG 11 Fallgruppe 3 setzt voraus, dass der Kläger neben übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeitet, deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der EG 9 Fallgruppe 1 heraushebt. Die Protokollerklärungen Nr. 1, 2 und 5 sind hier heranzuziehen. Hiernach ist Software-Aufgaben ist eine hohe Funktionsvielfalt gegeben, wenn System und Betriebssoftware viele Funktionen erfüllen. Hardware-Aufgaben haben eine hohe Funktionsvielfalt, wenn die Server- und Betriebssysteme eine hohe Komplexität aufweisen.

bb. Dem Vortrag des Klägers war bis zuletzt nicht zu entnehmen, welche herausgehobenen Tätigkeiten er in welchem Umfang verrichtet und in diesem Zusammenhang, welche über die Ausbildungsinhalte hinausgehenden „speziellen Aufgaben“ er bei der ihm übertragenen Tätigkeit auszuüben hat bzw. welche „entsprechenden Kenntnisse“ hierfür erforderlich sind (vgl. zu den Anforderungen an die Darlegungslast ausf. BAG, Urteil vom 4. Juli 2012 - 4 AZR 694/10 - Rn. 28, Juris; BAG Urteil vom 23. Oktober 2012 – 4 AZR 48/11 –, Rn. 40, Juris).

Der Kläger hat zwar mit seinem Schriftsatz vom 07.12.2017 mehrere Arbeitsvorgänge angeführt, die seiner Ansicht nach jeweils der EG 9, EG 10 und EG 11 entsprächen, ohne dabei aber einerseits anzugeben, welche konkreten zeitlichen Anteile die vorgetragenen Arbeitsvorgänge erfordern und andererseits zu erläutern, warum sich die von ihm unter die EG 10 und EG 11 subsumierten Arbeitsvorgänge von den Tätigkeiten der EG 9 herausheben. Die rechtliche Einordnung des Klägers ist unerheblich,

wenn sich dem Vortrag nicht entnehmen ließ, inwieweit die einzelne angeführten Tätigkeitsschritte ein Mehr an Kenntnis und Qualifikation erfordern, warum sie schwerer und komplexer sein sollen als die vom Kläger selbst der EG 9 zugeordneten Tätigkeiten oder welche umfassenderen Aufgabenstellungen sich ergeben. Allein die selbst vorgenommene Subsumtion verschiedener – im Umfang nicht gekennzeichnete – Arbeitsvorgänge oder Teilaufgaben in verschiedene Entgeltgruppen führt nicht zu einer vom Gericht nachzuvollziehenden Rechtsbeurteilung, welches selbst die rechtliche Einordnung der Arbeitsvorgänge anhand eines substantiierten Sachvortrages vornehmen muss. Auch die vom Kläger mit Schriftsatz vom 28.02.2018 angeführte „Detaillierte Beschreibung der täglichen Tätigkeiten“ war für eine rechtliche Subsumtion nicht ausreichend hilfreich, denn der Kläger hat lediglich einen kleinen Tagesausschnitt vorgestellt, der ebenfalls nicht erkennen ließ, welche der dort dargestellten Tätigkeiten warum und mit welchem Umfang aus der EG 9 herausgehoben sein sollen. Soweit der Kläger mit Schriftsatz vom 26.02.2018 Tageslisten über seine Tätigkeiten im Zeitraum Juni 2017 bis Februar 2018 vorlegte, ergab sich hieraus nicht nur ein nicht ganz unerheblicher Zeitanteil von Tätigkeiten, welches bereits die Fragestellung nach der Notwendigkeit einer dem Hochschulabschluss vergleichbaren Abschlusses eröffnete, hier zB. Tätigkeiten wie Montage Kabelkanäle, Abbau EDV Anlage, Stromversorgung an neue Tische oder die Korrektur von Daten im Briefkopf etc.. In vielen anderen Bereichen blieb deren Einordnung zu bestimmten Arbeitsvorgängen unklar, da sich zB. Besprechungen oder Serverprüfungen nicht einordnen ließen, weil sich der Aufstellung nicht entnehmen ließ, was und mit welchem Umfang herausgehobenen Tätigkeiten zuzuordnen sein sollte.

Soweit der Kläger sich auf die Stellenausschreibung des BVA (Anlage K 8) bezog, welche eine Eingruppierung nach EG 11 TVÖD vorsehe, war auch dieser Hinweis nicht behilflich, da sich hieraus kein Präjudiz ergibt.

Die Frage der Eingruppierung ist eine durch das Gericht zu prüfende Rechtsbeurteilung.

Auch der Vortrag zu einer Einordnung der Beklagten als sogenannter „mittlerer Betrieb“ führte nicht weiter, da die Tarifautomatik nicht an der Betriebsgröße oder der Anzahl der Server, PC's oder „Kunden“ orientiert ist. Logischerweise wäre hiernach auch allenfalls ein Aufstieg in die „mittlere“ Entgeltgruppe, die EG 10 begründet.

Die Einholung eines Sachverständigengutachtens war nicht erforderlich. Der Sachverständige ist Beweismittel, also nur zur Feststellung von Tatsachen und nicht zur Klärung von Rechtsfragen einsetzbar. Die Notwendigkeit zur Einholung eines Sachverständigengutachtens ist nur dann gegeben, wenn aus feststehenden Tatsachen kraft besonderer Fachkunde Schlussfolgerungen gezogen werden müssen, um dem Gericht die Überzeugung von der streitigen Behauptung zu verschaffen, wenn es also um die Vermittlung von Fachwissen geht (vgl. Zöller-Greger, ZPO, 29. Auflage, § 402 Rz. 6 b m.w.N.). An derartig feststehenden Tatsachen fehlte es mangels hinreichend konkretisiertem Tatsachenvortrags des Klägers.

cc. Ein Aufstieg in die EG 11 Fallgruppen 1 oder 2 des Teil II TV-L kam ebenfalls nicht in Betracht. Ein solcher hätte vorausgesetzt, dass dem Kläger zusätzliche Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen worden wären und ihm mindestens drei Beschäftigte der IT-Systemtechnik der EG 10 Fallgruppe 1 ständig unterstellt seien.

(1) Die Übertragung der auszuübenden Tätigkeit ist zwar nicht an ein bestimmtes Formerfordernis gebunden (Breier/Dassau u.a., TV-L, § 12 Rn. 50; Sponer/Steinherr, TV-L, § 12 Rn. 244). Der Arbeitnehmer kann sich aber die Leitungsmacht nicht selbst zuweisen. Unabhängig davon, dass die Eingruppierung der Kollegen des Klägers unbekannt ist, fehlt es auch an einem substantiierten Vortrag zur – etwaig konkludenten – Übertragung (in nicht unbeachtlichem Ausmaß, vgl. Breier/Dassau u.a., TV-L, EntgO Rz. 14) einer diesen gegenüber auszuübenden

Vorgesetzten- und Leitungsposition. Dieser Vortrag kann auch nicht dadurch ersetzt werden, dass der Kläger aufgrund langer Dienstzugehörigkeit möglicherweise erfahrener und aufgrund des Fehlens eines Fachvorgesetzten vor Ort selbständiger handelt.

(2) Zudem ergab sich aus dem Vortrag nicht, ob die übrigen drei Kollegen in die EG 10 Fallgruppe 1 eingruppiert sind.

d. Ein etwaiger Zahlungsanspruch wäre im Übrigen bis einschl. Juni 2016 gem. § 37 Abs. 1 S. 1 TVL verfallen.

aa. Im Arbeitsverhältnis hat aufgrund der im Zivilrecht geltenden Privatautonomie jede Partei für die Wahrnehmung ihrer Interessen grundsätzlich selbst zu sorgen. Das gilt auch für die Wahrung der Ausschlussfrist. Der Arbeitnehmer muss sich darum hinsichtlich der Rechtslage im Allgemeinen selbst informieren. Dieser allgemeine Grundsatz, der auch im öffentlichen Dienst gilt, ist Ausgangspunkt der Prüfung, ob sich ein Arbeitgeber auf den Ablauf der Ausschlussfrist berufen darf. Ausgehend von diesem Grundgedanken ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer auf tarifliche Änderungen hinzuweisen. Ein Schadensersatzanspruch wegen unzutreffender Auskunftserteilung kommt nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entweder auf ausdrückliches Verlangen nach Informationen falsch informiert oder wenn er ihn im Rahmen von Verhandlungen über Vertragsänderungen, die der Arbeitgeber initiiert hat, falsch berät (BAG 15.12.2016 – 6 AZR 578/15, Rn. 16 f, Juris).

bb. Der Kläger hat seine Ansprüche auf Differenzlohn erstmals im Januar 2017 geltend gemacht. Eine Falschberatung hat der Kläger nicht behauptet. Unkenntnis ist unerheblich. Die Ansprüche wären mithin bis einschl. Juni 2016 verfallen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO.

Der Streitwert gem. 61 Abs. 1 ArbGG iVm. § 42 Abs. 1 und Abs. 3 S. 1 GKG im Urteil festzusetzen. Dieser war mit dem 36-fachen der begehrten

Vergütungsdifferenz zu bewerten, wobei über Haupt- und Hilfsantrag entschieden wurde und eine durchschnittliche Vergütungsdifferenz von 1.163,84 zw. EG 9 und EG 11 = 41.898,1 Euro (37.242,79 Euro für 32 Monate x 36) sowie eine durchschnittliche Vergütungsdifferenz von 800,15 Euro = 28.805,35 Euro zugrunde gelegt wurde. Ferner war Antrag 3 mit 36 x 213,08 Euro = 7.680,88 Euro zu addieren.