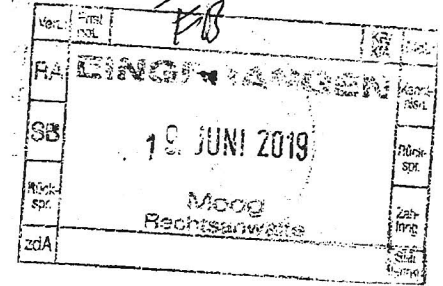




Verkündet am 21.03.2019

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT KÖLN
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL
In dem Rechtsstreit



- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

g e g e n

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln
auf die mündliche Verhandlung vom 21.03.2019
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht
als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter

für R e c h t erkannt:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 08.03.2018 i. V. m. dem Berichtigungsbeschluss vom 02.05.2018 – 12 Ca 2168/17 – unter Zurückweisung der Berufung der Beklagten - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

- 1) Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab dem 01.09.2017 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 10, Stufe 5 des Teil II (gemäß Ziffer 11.4 der Anlage A Teil II zum TV-L) des TV-L zu zahlen sowie die anfallenden Bruttodifferenzbeträge zwischen den Entgeltgruppen 9, Stufe 4 TV-L und 10, Stufe 5 TV-L beginnend mit dem 01.09.2017 und ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.
 - 2) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum 01.7.2016 bis einschließlich August 2017 einen Betrag in Höhe von brutto 12.578,36 € nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 27.12.2017 zu zahlen.
 - 3) Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Meisterzulage in Höhe von 38,35 € sowie eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 174,73 € zusätzlich zum Grundgehalt zu zahlen.
 - 4) Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger 2/3 und die Beklagte 1/3.
 3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung des Klägers, Weiterzahlung einer Meisterzulage und Vergütungsgruppenzulage sowie Zahlung von Differenzlohn.

Der Kläger ist ausgebildeter Handwerksmeister der Radio- und Fernstechnik (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 sowie weitere 174,73 Euro als Vergütungsgruppenzulage. Mit Schreiben vom 09.04.1998 bestätigte die Beklagte die vom Kläger erstellte Tätigkeitsdarstellung zur Wahrnehmung seiner Tätigkeiten als Systemverwalter für das Bildungszentrum [REDACTED] und die Eingruppierung in V b BA. Dort heißt es u.a.:

„... Unter Berücksichtigung der aufgelisteten Tätigkeitsmerkmale ergibt sich eine tarif- und sachgerechte Bewertung 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 Fernstechniker- bzw. Büro-informationselektronikerhandwerk 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 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 hat die Auffassung vertreten, 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 einzugruppiert, 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.) beigelegte Stellenausschreibung des BVA, die auf seinen Arbeitsplatz uneingeschränkt zutrefe 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.

Der Kläger hat weiter die Auffassung vertreten, Verfallvorschriften seien nicht zu beachten, da der TV-L weder überreicht worden sei noch im Betrieb ausgelegt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1 a) 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 hat die Auffassung vertreten, 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 Beklagte hat weiter die Auffassung vertreten, 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 der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf das Urteil (Bl. 560 – 579; 639 -641 d.A.) wird verwiesen. Gegen diese Entscheidung richten sich die Berufung des Klägers und die Anschlussberufung der Beklagten. Der Kläger ist weiter unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags der Auffassung, er sei nach Teil II der Anlage A zum TV-L in die EG 11

einzugruppieren. Er trägt dazu im Einzelnen vor, welche Tätigkeiten, mit nach seiner Auffassung welcher tariflichen Wertigkeit, mit welchen Zeitanteilen er ausübt. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Seiten 11 – 282 (Bl. 684 – 819 d.A.) der Berufungsbegründungsschrift verwiesen.

Der Kläger beantragt (im Wesentlichen gleichlautend zu seinen erstinstanzlichen Anträgen),

1 a) 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. 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.

Die Beklagte beantragt,

die Zurückweisung der Berufung sowie das angefochtene Urteil abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Zurückweisung der Anschlussberufung der Beklagten.

Die Beklagte verteidigt – unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags - die angefochtene Entscheidung soweit die Klage abgewiesen wurde. Sie ist der Auffassung, die Berufung sei bereits unzulässig, jedenfalls unbegründet. Sie behauptet, die Tätigkeit des Klägers erfordere keine Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation. Der Kläger erfülle lediglich die Aufgaben eines Sachbearbeiters. Er habe auch nicht schlüssig dargelegt, warum er in Stufe 5 einzugruppiert sei. Die Beklagte ist weiter der Auffassung, dem Kläger stehe, da er die Tätigkeit des Ausbilders nicht mehr wahrnehme, keine Meisterzulage oder Vergütungsgruppenzulage zu. Ein solcher Anspruch ergebe sich auch nicht aus dem Schreiben vom 09.04.1998.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, die im Berufungsverfahren gewechselt

Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung des Klägers und die Anschlussberufung der Beklagten sind zulässig. An der Zulässigkeit der Berufung des Klägers, der sich im Einzelnen mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts auseinandergesetzt und der zur Begründung seines Höhergruppierungsverlangens mit äußerster Gründlichkeit vorgetragen hat, besteht kein ernstzunehmender Zweifel. In der Sache hat nur die Berufung des Klägers – teilweise - Erfolg. Die zulässige Feststellungsklage sowie die geltend gemachte Zahlungsklage sind erkannten Umfang begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, an den Kläger ab dem 01.09.2017 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 10, Stufe 5 des Teil II (gemäß Ziffer 11.4 der Anlage A Teil II zum TV-L) des TV-L zu zahlen sowie die anfallenden Bruttodifferenzbeträge zwischen den Entgeltgruppen 9, Stufe 4 TV-L und 10, Stufe 5 TV-L beginnend mit dem 01.09.2017 und ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen. Die Beklagte ist weiter verpflichtet, an den Kläger für den Zeitraum 01.7.2016 bis einschließlich August 2017 einen Betrag in Höhe von brutto 12.578,36 € nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 27.12.2017 zu zahlen. Schließlich ist die Beklagte verpflichtet, dem Kläger eine Meisterzulage in Höhe von 38,35 € sowie eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 174,73 € zusätzlich zum Grundgehalt zu zahlen. Die weitergehende Klage war als unbegründet abzuweisen.

1. Die mit der Berufung weiter verfolgten Feststellungsanträge (§ 256 Abs. 1 ZPO) sind zulässig. Bei den Haupt- wie den Hilfsanträgen zu 1a, 1 b), 2 c, 2 d) handelt es sich um sogenannte, auf Vergütungszahlung aus einer konkret angegebenen Entgeltgruppe gerichtete Eingruppierungsfeststellungsanträge, gegen die nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedenfalls

im Bereich des öffentlichen Dienstes keine durchgreifenden prozessrechtlichen Bedenken bestehen (vgl. etwa BAG 07.07.2010 – 4 AZR 862/08 – mwN). Das gilt auch für die hier verklagte [REDACTED] öffentlich-rechtliche Körperschaft. Die Pflicht zur Verzinsung etwaiger Nachzahlungsbeträge ist dabei der ergänzenden Feststellung zugänglich.

Der Feststellstellungsantrag zu 3) ist gleichfalls nach § 256 Abs.1 ZPO zulässig, da der Kläger ein Feststellungsinteresse daran hat zu klären, ob die Beklagte verpflichtet ist, die Meisterzulage und Vergütungsgruppenzulage weiter zu zahlen.

Bei der Beklagten als öffentlich-rechtlicher Körperschaft ist auch davon auszugehen, dass sie auf ein Feststellungsurteil hin leisten wird und damit eine endgültigen Streitbeilegung herbeigeführt werden kann (vgl. dazu Zöller/Greger 32.Aufl § 256 RN 8 – mwN).

1. Die Beklagte ist verpflichtet, an den Kläger ab dem 01.09.2017 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 10, Stufe 5 des Teil II (gemäß Ziffer 11.4 der Anlage A Teil II zum TV-L) des TV-L zu zahlen sowie die anfallenden Bruttodifferenzbeträge zwischen den Entgeltgruppen 9, Stufe 4 TV-L und 10, Stufe 5 TV-L beginnend mit dem 01.09.2017 und ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

a. Der TV-L findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien – was außer Streit ist - kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung. Gem. § 12 Abs. 1 S. 1 TV-L richtet sich – wovon auch das Arbeitsgericht ausgegangen ist - die Eingruppierung der Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A).

Nach § 12 Abs. 1 S. 2 TV-L erhalten die Beschäftigten ohne weiteres Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die 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 – zeitlich zumindest zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen des oder der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe erfüllen. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt demnach davon ab, ob zumindest die Hälfte der Gesamtarbeitszeit der Klägerin mit Arbeitsvorgängen belegt ist, die für sich betrachtet den Anforderungen der in Anspruch genommenen Entgeltgruppen 11, hilfsweise 10 TV-L entsprechen.

Nach der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 1 TV-L sind Arbeitsvorgänge die Arbeitsleistungen (einschließlich der Zusammenhangsarbeiten), die – bezogen auf den 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 Tarifbereich 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 (vgl. etwa BAG 19.05.2010 – 4 AZR 912/08 – mwN). Die gesamte Tätigkeit kann einen einzigen Arbeitsvorgang bilden, wenn der Aufgabenkreis nach diesen Kriterien nicht weiter aufteilbar und einer gesonderten Bewertung deshalb unzugänglich ist. Tatsächlich trennbare Tätigkeiten unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden (BAG 20.10.1993 – 4 AZR 45/93; LAG Hamm 07.04.2016 – 8 Sa 1593/15 – mwN).

Die Kläger/innen 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. (st. Rspr., vgl. etwa BAG 23.10.2012 – 4 AZR 48/11, mwN).

b. Die Eingruppierung des Klägers richtet sich nach der Anlage A TV-L Teil II. Denn er gehört zu den „Beschäftigten in der IT- Systemtechnik“, deren Tätigkeiten in den besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils II aufgeführt sind, nämlich unter 11.4. Damit finden - entgegen der Auffassung der Beklagten – die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst nach Teil I keine Anwendung.

In der Vorbemerkung zu Teil II 11.4 „Beschäftigte in der IT-Systemtechnik“ heißt es:

„Die IT-Systemtechnik umfasst unterschiedliche, abgrenzbare Teilgebiete, wie z.B. Betriebssysteme, Datenbanksoftware, Programmiersprachen, Hardware-Konfigurationen, Datenübertragungsnetze. Dem Beschäftigten in der IT Systemtechnik obliegt auf mindestens einem Teilgebiet der Entwurf, die Auswahl, Bereitstellung, Implementierung, Überwachung (Fehleranalyse und-beseitigung), Optimierung oder Fortentwicklung der einzusetzenden bzw. eingesetzten Hardware-oder Softwarekomponenten sowie die Beratung und Unterstützung.“

Der Kläger ist seit mindestens 15 Jahren als Systemverwalter EDV im Bildungszentrum ██████████ tätig, das von der Beklagten betrieben wird. Dort sind über 600 Computer im Einsatz, mit Hilfe derer verschiedene Gewerke ausgebildet und geschult werden. Der Kläger arbeitet vor Ort in einem EDV-Team von derzeit vier Mitarbeitern. Zwei seiner Kollegen wurden vom Kläger ausgebildet. Der Abteilungsleiter ist nicht vor Ort. Der Kläger ist mit dem EDV-Team zuständig für die Auswahl, Bereitstellung, Implementierung, Überwachung (Fehleranalyse und-beseitigung), Optimierung oder Fortentwicklung der 600

einzusetzenden bzw. eingesetzten Hardware-oder Softwarekomponenten sowie die Beratung und Unterstützung der Anwender.

c. Für die Bestimmung der tarifgerechten Eingruppierung des Klägers sind danach folgende Bestimmungen des Anlage A TV-L, Teil II 11.4 heranzuziehen:

„Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschule Ausbildung (Bachelor-bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Beschäftigte in der IT - Systemtechnik mindestens der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1,2 und 4)

2. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschule Ausbildung (Bachelor-bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Beschäftigte in der IT System Technik ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1,2 und 3)

3. Beschäftigte in der IT Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschule Ausbildung (Bachelor-bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT- Systemtechnik,

die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1,2 und 5)

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschule Ausbildung (Bachelor-bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. Nrn.1 und 2)

...

Entgeltgruppe 9

1. Beschäftigte in der IT - Systemtechnik

mit abgeschlossener einschlägiger Hochschule Ausbildung (Bachelor-bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

...

„Protokollerklärungen:

1. Aufgaben in der IT-Systemtechnik haben eine hohe Funktionsvielfalt, wenn

a) bei Software-Aufgaben

die System-oder Betriebssoftware viele Funktionen erfüllt, z.B. Sicherstellung der Revisionsfähigkeit, Zugriffsoptimierung bei komplexen Systemen, Datensicherheit (Verfügbarkeit, Integrität, Vertraulichkeit, Authentizität), Rechteverwaltung, Herstellung der Transparenz oder Durchführung von Monitoring,

b) bei Hardware-Aufgaben

die Server-und Betriebssysteme eine hohe Komplexität aufweisen.“

2. Ein großer Gestaltungsspielraum ist beim Entwurf, bei der Auswahl oder bei der Optimierung und Fortentwicklung von Systemsoftware und/oder Hardware- Konfigurationen gegeben. Er kann bei entsprechender Komplexität auch bei der Datenbankverwaltung, bei der Pflege, Anwendung oder Weiterentwicklung von Systemhilfen, bei der Verwaltung von Netzwerken oder bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen bestehen.

3. Erforderlich ist, dass die Beschäftigten übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse in der Leitungs-und Koordinierungstätigkeit zur Gewährleistung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.

4. Im Sinne der Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung ist vergleichbar die Entgeltgruppe 10 der Besoldungsgruppe A 11.

5. Erforderlich ist, dass die Beschäftigten übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertiefte Fachkenntnisse auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.“

d. In Anwendung dieser Tarifbestimmungen ist hier davon auszugehen, dass der Arbeitsvorgang (oder auch die Arbeitsvorgänge, s. u.) mit einem (Gesamt-) Anteil an der Arbeitszeit von mehr als 50 % den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 TV-L, nicht aber denen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppen 1-3 TV-L entspricht (entsprechen).

aa. Es kann dahinstehen, ob die Tätigkeit des Klägers als EDV-Systemverwalter - gemessen an den o.g. Maßstäben - als einheitlicher Arbeitsvorgang anzusehen ist. Dafür spricht, dass seine Tätigkeit in der IT-Systemtechnik zahlreiche Überschneidungen und Schnittstellen in tatsächlicher wie in rechtlicher Hinsicht hat, die bei natürlicher Betrachtung einer weiteren Aufteilung entgegenstehen könnten. Jedenfalls trägt der Kläger in der Berufung schlüssig vor, dass, die von ihm ausgeübten Arbeitsvorgänge einem (Gesamt-) Anteil an seiner Arbeitszeit von mehr als 50 % der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 TV-L ausmachen. Denn er trägt dazu im Einzelnen vor, welche Tätigkeiten im Zeitraum April 2017 bis März 2018, mit nach seiner Auffassung welcher tariflichen Wertigkeit, mit welchen Zeitanteilen er ausübt. Dabei entfallen nach seiner Auffassung im gesamten Zeitraum ein Zeitanteil auf Tätigkeiten mit der Wertigkeit EG 9 von 21, 22 %, EG 10 von 21,84 % und EG 11 von 56,94 %. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Seiten 11 – 282 (Bl. 684 – 819 d. A., insb. Zusammenstellung Seite 40, Bl. 698 R) der Berufungsbegründungsschrift verwiesen. Dieser Tatsachenvortrag ist, da sich die Beklagte damit nicht im Einzelnen auseinandergesetzt hat, als unstreitig anzusehen.

bb. Die Entgeltgruppen 9 bis 11 TV-L setzen voraus, dass die Beschäftigten über eine „*abgeschlossene einschlägige Hochschulausbildung (Bachelor-bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechende Tätigkeit*“ verfügen oder „*aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen eine entsprechende Tätigkeit ausüben*“. Dies ist hier der Fall.

aaa. Der Kläger hat zwar keinen Hochschulabschluss, er verfügt jedoch über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen. Denn der Kläger ist seit 2009 IT-Techniker-Meister. Zu Recht ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass der Kläger als Meister im Informationstechniker-Handwerk einem Bachelor gleichzustellen ist. Das Berufungsgericht schließt sich der zutreffenden Begründung des Arbeitsgerichts an. 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).

bbb. Der Kläger übt auch eine entsprechende Tätigkeit aus. Wie bereits ausgeführt, ist der Kläger seit mindestens 15 Jahren als Systemverwalter EDV im Bildungszentrum ██████████ tätig, das von der Beklagten betrieben wird. Dort sind über 600 Computer im Einsatz, mit Hilfe derer verschiedene Gewerke ausgebildet und geschult werden. Der Kläger arbeitet vor Ort in einem EDV-Team. Das EDV-Team ist zuständig für die Auswahl, Bereitstellung, Implementierung, Überwachung (Fehleranalyse und-beseitigung), Optimierung oder Fortentwicklung der 600 einzusetzenden bzw. eingesetzten Hardware-oder Softwarekomponenten sowie die Beratung und Unterstützung der Anwender. Im

Hinblick auf die vom Kläger bereits erstinstanzlich dargestellte Aufgabenvielfalt ist das Arbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, dass seine Tätigkeit die in Teil II vorausgesetzten Abschlüsse auch erfordert. Bestätigt und vertieft wird dies durch das Berufungsvorbringen, dessen Tatsachenvortrag von der Beklagten nicht bestritten wird, wonach der Kläger im Einzelnen vorträgt, welche Tätigkeiten, mit nach seiner Auffassung welcher tariflichen Wertigkeit, mit welchen Zeitanteilen er ausübt.

cc. Die vom Kläger ausgeübten Arbeitsvorgänge erfüllen mit einem (Gesamt-) Anteil an der Arbeitszeit von mehr als 50 % die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 TV-L.

aaa. Die Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 TV-L setzt die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 TV-L, „die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten“ voraus. Dazu heißt es in der einschlägigen Protokollerklärung Nr.1:

„1. Aufgaben in der IT-Systemtechnik haben eine hohe Funktionsvielfalt, wenn

a) bei Software-Aufgaben

die System-oder Betriebssoftware viele Funktionen erfüllt, z.B. Sicherstellung der Revisionsfähigkeit, griff Zugriffsoptimierung bei komplexen Systemen, Datensicherheit (Verfügbarkeit, Integrität, Vertraulichkeit, Authentizität), Rechteverwaltung, Herstellung der Transparenz oder Durchführung von Monitoring,

b) bei Hardware-Aufgaben

die Server-und Betriebssysteme eine hohe Komplexität aufweisen.“

Diese Anforderungen werden vom Kläger im erforderlichen Umfang erfüllt. Denn der Kläger erfüllt Aufgaben mit einer „hohen Funktionsvielfalt“ sowohl bei Software- Aufgaben, als auch Hardware-Aufgaben. Er arbeitet dabei auch selbstständig. Dass sein Vorgesetzter, der nicht vor Ort ist, ihm zur Ausübung

seiner vielfältigen Tätigkeiten Anweisungen, gleich ob allgemeiner oder konkreter Art, erteilt, ist nicht ersichtlich und auch von der Beklagten nicht vorgetragen. Wie bereits ausgeführt, hat der Kläger in Ergänzung seines erstinstanzlichen Vortrags in der Berufung im Einzelnen vorgetragen, welche Tätigkeiten im Zeitraum April 2017 bis März 2018, mit nach seiner Auffassung welcher tariflichen Wertigkeit, mit welchen Zeitanteilen er ausgeübt hat. Dabei entfallen nach seiner Auffassung im gesamten Zeitraum ein Zeitanteil auf Tätigkeiten mit der Wertigkeit EG 9 von 21, 22 %, EG 10 von 21,84 % und EG 11 von 56,94 %. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Seiten 11 – 282 (Bl. 684 – 819 d. A., insb. Zusammenfassung Seite 40, Bl. 698 R und „erweiterte Tätigkeitsaufstellung“ Bl. 7 81 R ff. Seiten) der Berufungsbegründungsschrift verwiesen. Dieser Tatsachenvortrag ist, da sich die Beklagte damit nicht im Einzelnen auseinandergesetzt hat, als unstrittig anzusehen.

bbb. Der Kläger erfüllt darüber hinaus das Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1. Denn seine Tätigkeit hebt sich „*durch die Größe des von (ihm) auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1*“ heraus. Dazu heißt es in der Protokollnotiz 2.:

„Ein großer Gestaltungsspielraum ist beim Entwurf, bei der Auswahl oder bei der Optimierung und Fortentwicklung von Systemsoftware und/oder Hardware- Konfigurationen gegeben. Er kann bei entsprechender Komplexität auch bei der Datenbankverwaltung, bei der Pflege, Anwendung oder Weiterentwicklung von Systemhilfen, bei der Verwaltung von Netzwerken oder bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen bestehen.“

Der Kläger arbeitet nicht nur vor Ort - wie bereits ausgeführt - selbstständig, darüber hinaus hat er – nach seinem substantiierten Vortrag - auch einen „*großen Gestaltungsspielraum*“ hinsichtlich der Auswahl und Optimierung der Soft- und Hardware. Aufgrund der Vielgestaltigkeit der vom Kläger im Ausbildungszentrum der Beklagten betreuten 600 PCs, die den Anforderungen der unterschiedlichen Gewerke genügen müssen, ist nach seinem

substantiierten Vortrag auch davon auszugehen, dass die von ihm ausgeübten Tätigkeiten im erforderlichen zeitlichen Umfang eine „entsprechende Komplexität auch bei der Datenbankverwaltung, der Pflege, Anwendung oder Weiterentwicklung von Systemhilfen, bei der Verwaltung von Netzwerken oder bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen“ haben. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den als unstreitig anzusehenden Klägervortrag in der Berufungsbegründungsschrift (Seiten 11 – 282 (Bl. 684 – 819 d. A., insb. „erweiterte Tätigkeitsaufstellung“ Bl. 7 81 R ff.) verwiesen.

ccc. Der Kläger erfüllt jedoch nicht die Heraushebungsmerkmale der Entgeltgruppe 11, Fallgruppen 1 bis 3.

(1) Der Kläger erfüllt die Heraushebungsmerkmale der Fallgruppe 1 bereits deshalb nicht, weil er nicht schlüssig vorgetragen hat, dass ihm „durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen“ und ihm „mindestens drei Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mindestens der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 ständig unterstellt“ sind.

Nach seinem Vortrag leitet der Kläger das EDV-Team, das mit ihm aus drei weiteren Mitarbeitern besteht. Zwei dieser Kollegen hat er sogar ausgebildet. Der Kläger hat jedoch nicht schlüssig vorgetragen, dass diese drei Teammitglieder jeweils in die EG 10 Fallgruppe 1 eingruppiert sind. Dazu fehlt konkreter Sachvortrag. Darüber hinaus hat das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt, dass der Kläger nicht hinreichend vorgetragen hat, dass ihm die Teamleitung von der Beklagten „übertragen“ worden ist. Wegen der weiteren Begründung wird auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen.

2) Der Kläger erfüllt auch nicht die Heraushebungsmerkmale der Fallgruppe 2. Denn er hat nicht schlüssig dargetan, dass er Tätigkeiten ausübt, die sich wegen der „übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik“, aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 herausheben. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sämtliche Entgeltgruppen der „Beschäftigten

in der IT-Systemtechnik“ nach Teil II 11.4 eine Qualifikation auf dem Niveau eines einschlägigen Hochschulabschlusses erfordern. Der Kläger erfüllt außerdem – wie bereits ausgeführt – die Tätigkeitsmerkmale der EG 9 Fallgruppe 1 („Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten) und die Heraushebungsmerkmale der EG 10 Fallgruppe 1 („deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt“). Der Kläger hat jedoch nicht substantiiert vorgetragen, dass sich seine Tätigkeit im erforderlichen Umfang darüber hinaus durch „übergreifende(...) Kenntnisse(...) auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik“ hervorhebt.

(3) Aus den vorgenannten Gründen erfüllt der Kläger bereits auch nicht das Heraushebungsmerkmal der Fallgruppe 3, wonach „übergreifende(...) Kenntnisse(...) auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertiefte(...) Fachkenntnisse(...) auf mindestens einem Teilgebiet der IT- Systemtechnik“ erforderlich sind.

e. Demnach ist der Kläger in die Vergütungsgruppe EG 10 Nr.1 eingruppiert. Er hat Anspruch auf Stufe 5, da er diese Tätigkeit, von der Beklagten nicht substantiiert bestritten, bereits seit 15 Jahren ausübt. Der Feststellungsklage war daher insoweit entsprechend der Antragstellung ab dem 01.09.2017 stattzugeben.

2. Die Beklagte demnach verpflichtet, an den Kläger den Differenzlohn zur Entgeltgruppe 10 unter Berücksichtigung der Verfallfristen für den Zeitraum 01.7.2016 bis einschließlich August 2017 in Höhe von brutto 12.578,36 € nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 27.12.2017 zu zahlen.

a. Zahlungsanspruch ist bis einschl. Juni 2016 gem. § 37 Abs. 1 S. 1 TVL verfallen. Das Berufungsgericht schließt sich vollinhaltlich den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts an.

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 - mwN).

Der Kläger hat seine Ansprüche auf Differenzlohn erstmals Schreiben vom 19.01.2017 (59,60) geltend gemacht. Eine Falschberatung hat der Kläger nicht behauptet. Unkenntnis ist unerheblich. Die Ansprüche sind daher bis einschl. Juni 2016 verfallen.

b. Die Höhe des zugesprochenen Zahlungsanspruchs für Zeitraum 01.7.2016 bis einschließlich August 2017 bemisst sich nach dem Differenzlohn zwischen EG 9, Stufe 4 zu EG 10 Stufe 5 nach der - von Beklagten nicht angegriffenen - Berechnung des Klägers (erstinstanzlicher Schriftsatz vom 26.09.2017, Seite 176, Bl. 312 d. A. zu EG 9 Stufe 4; erstinstanzlicher Schriftsatz 07.12.2017, Seite 4,5; Bl. 397, 398 d. A.). Der Zinsanspruch folgt aus §§ 288 Abs.1, 286 Abs.1, Abs.2 Nr.1 BGB.

3. Schließlich ist die Beklagte verpflichtet, dem Kläger eine Meisterzulage in Höhe von 38,35 € sowie eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 174,73 € zusätzlich zum Grundgehalt zu zahlen. Dies hat das Arbeitsgericht zu Recht mit zutreffender Begründung festgestellt. Die Beklagte hat in der Berufung im Wesentlichen ihren erstinstanzlichen Vortrag wiederholt und keine neuen

tatsächlichen oder rechtlichen Gesichtspunkte vorgetragen, die eine andere Entscheidung rechtfertigen könnten. 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. Wegen der weiteren Begründung schließt sich das Berufungsgericht vollinhaltlich den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts an.

II. Die Kostenentscheidung entspricht dem Verhältnis des Obsiegens und Unterliegens der Parteien (§ 92 Abs. 1 ZPO).

III. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben.

Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72a ArbGG wird hingewiesen.

