



**BILDUNG, WISSENSCHAFT
& FORSCHUNG**

Deutliche Aufwertung für IKT-Beschäftigte im TV-L

Neue Eingruppierung möglich – jetzt beraten und Ansprüche prüfen lassen!

Dank der von ver.di durchgesetzten überarbeiteten Entgeltordnung zum TV-L gibt es seit dem 1. Januar 2021 für viele Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) die Chance auf eine höhere Eingruppierung. Anträge dafür müssen bis zum 31. Dezember 2021 gestellt werden. Wir informieren, was sich ändert, was man dafür tun muss, und warum eine ausführliche Beratung auf jeden Fall sinnvoll ist. ver.di berät ihre Mitglieder kostenlos.

Endlich erreicht: Neue, bessere und zukunftssichere Merkmale auch im Bereich des TV-L

Der Tarifvertrag der Länder (TV-L) hat seit 2019 eine neue, deutlich veränderte Entgeltordnung (EGO). Für alle IKT-Beschäftigten heißt das: Die bereits 2017 für die Kommunen vereinbarten neuen und verbesserten Eingruppierungsmerkmale konnte ver.di auch für den Länderbereich durchsetzen (Hintergründe zur EGO im Kasten

»Was ist die Entgeltordnung?« auf Seite 2). Was zunächst wenig spektakulär klingt, ist tatsächlich Ergebnis eines langen Prozesses und beendet ein erhebliches Ungleichgewicht innerhalb des öffentlichen Dienstes.

Die alten Merkmale stammten noch aus einer Zeit, als man hauptsächlich von »Datenverarbeitung« gesprochen hat, wenn man die Arbeit an der technischen und Informationsinfrastruktur von Unternehmen und Dienststellen beschreiben wollte. Nicht wenige der beschriebenen Tätigkeiten wurden denn auch von der technologischen Entwicklung längst überholt. Neuere Tätigkeitsfelder hatte damals dagegen noch niemand auf dem Schirm und sie passten kaum ins alte Schema. Schließlich war das Eingruppierungsniveau schon lange nicht mehr konkurrenzfähig, weder innerhalb des öffentlichen Dienstes noch zu weiten Teilen der Privatwirtschaft.

Seit dem 1. Januar 2021 gilt für die Beschäftigten in der IKT eine neue Eingruppierung. Das hat erhebliche Auswirkungen.



**Was hat sich zum
1. Januar 2021 geändert?**

Ab Januar 2021 gilt eine neue Fassung des Abschnitts 11 im Teil II der Entgeltordnung im Tarifvertrag der Länder, oder einfacher gesagt: neue Eingruppierungsregeln im Bereich IKT.

Wichtig ist: Es wurden nicht einfach alte Beschreibungen neuen Entgeltgruppen zugeordnet, sondern die gesamten Merkmale weitgehend neu gefasst. Auch deshalb ist eine Einzelfallprüfung äußerst wichtig, um die eigenen Chancen richtig einschätzen zu können. Und das kann sich lohnen. Passen die Tätigkeiten, dann ist teils ein Aufstieg über mehrere Entgeltgruppen möglich.

Einige Beispiele, wie das konkret aussehen kann, findet Ihr auf Seite 3.



Wie komme ich zur neuen Eingruppierung?

Die neuen Regelungen gelten automatisch für alle, die neu eingestellt werden. Für alle, die bereits am 31. Dezember 2020 auf ihrer Stelle gearbeitet haben, gilt jedoch:

- Es gibt **keine automatische Überprüfung der Eingruppierung**. Arbeitgeber dürfen hier nicht von sich aus aktiv werden.
- Für eine Höhergruppierung aufgrund der neuen IKT-Merkmale müssen die Beschäftigten immer einen entsprechenden **Antrag stellen**.
- **Ohne Antrag bleibt alles beim alten**, solange die bisherige Tätigkeit unverändert weitergeführt wird.
- Dieser Antrag muss **spätestens bis zum 31. Dezember 2021** beim Arbeitgeber eingehen und wirkt im Erfolgsfall immer zurück bis zum 1. Januar 2021.
- **Danach gibt es keine Möglichkeit mehr**, eine Höhergruppierung aufgrund der Überleitung in Anspruch zu nehmen.

ver.di hat sich für diese Regelung eingesetzt, damit niemand über die Köpfe der Beschäftigten hinweg über das Verfahren entscheiden kann. Das ist wichtig, denn auch, wenn die neue EGO eine Reihe von Chancen zur Höhergruppierung bietet, folgt daraus nicht in jedem Fall auch ein (langfristig) höheres Einkommen. Deshalb müssen die möglichen Auswirkungen vor der Antragstellung genau abgewogen werden.



Was ist die Entgeltordnung?

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes haben 15 Entgeltgruppen (EG). Generell gilt: Je höher die EG, desto höher das Gehalt. Natürlich braucht es Regeln dafür, wer in welche EG gehört. Die Sammlung dieser Regeln für die zahlreichen Berufsbilder im öffentlichen Dienst ist die Entgeltordnung (EGO). Entsprechend umfangreich fällt sie aus und beinhaltet eine Vielzahl spezieller Regelungen für bestimmte Bereiche.

Für alle, die nicht in diese speziellen Bereiche fallen, gibt es aber allgemeine Eingruppierungsmerkmale. Im einem wie im anderen Fall werden Bewertungen nach ähnlichen Kriterien vorgenommen, wie zum Beispiel: gründliche, vielseitige oder umfassende Fachkenntnisse oder selbständige Leistungen.

Die Anforderungen für eine bestimmte EG sind aber je nach Teil der Entgeltordnung durchaus unterschiedlich und es kommen teils spezifische Merkmale in den speziellen Teilen hinzu. So auch im Bereich IKT (Teil II, Abschnitt 11 der EGO TV-L).



Lohnt sich das für mich?

Wie viel mehr Geld eine Höhergruppierung tatsächlich bedeutet, ist von mehreren Faktoren abhängig. Ergibt die Prüfung nämlich einen entsprechenden Anspruch und die Ziel-Entgeltgruppe (EG) steht fest, muss die Stufe in der neuen EG festgelegt werden. Hierbei gelten die Regelungen des § 17 Abs. 4 TV-L. Das bedeutet, Beschäftigte kommen in diejenige Stufe der neuen EG, in der sie mindestens das bisherige Entgelt erhalten. Ist der Gehaltsunterschied von alt zu neu dabei gering, erhalten sie mindestens einen Garantiebetrug von 100 Euro (EG 1 bis 8) bzw. 180 Euro (EG 9a bis 15) als Gehaltsplus. Auch nach oben ist die Gehaltssteigerung gedeckelt: Es gibt maximal den Wert, den man bei einer stufengleichen Höhergruppierung (also zum Beispiel aus der EG 5, Stufe 4 in die EG 6, Stufe 4) bekommen hätte.

Zusätzlich komplex wird die Abwägung dadurch, dass bestimmte Zulagen bei der Höhergruppierung wegfallen. Dies betrifft etwa Zulagen wegen der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, nicht aber die Kinderzulage. Ein eventueller Strukturausgleich wird auf die Erhöhung angerechnet und gegebenenfalls wird in der höheren EG außerdem ein geringerer Prozentsatz als Jahressonderzahlung gezahlt.

Hierüber hinaus ist zu bedenken, dass die Stufenlaufzeit in der neuen EG von vorne anfängt. Insofern muss neben dem aktuellen Höhergruppierungsgewinn auch eine langfristige Berechnung des zu erwartenden Lebenseinkommens vorgenommen werden. Steht ein Stufenanstieg in der alten EG unmittelbar bevor und ist das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis absehbar, so kann es günstiger sein – trotz Anspruch – keinen Antrag zu stellen.

Es ist aus all diesen Gründen sehr wichtig, sich vor einer Antragstellung eingehend beraten zu lassen. ver.di berät alle Mitglieder kostenlos – nicht nur zu den Chancen auf eine Höhergruppierung, sondern wir rechnen mit den Einzelnen auch genau durch, was dabei kurz- und langfristig finanziell herauskommen würde. Auch deshalb ist jetzt der perfekte Zeitpunkt für eine Mitgliedschaft!

Beispiel 1: Technische Assistent*innen: bisher EG 9a – nun EG 9a bis 10 möglich

Im Detail:

bis zum 31.12.2020	seit dem 1.1.2021
<p>Entgeltgruppe (EG) 9a (nach Abschnitt II Unterabschnitt 22.3 Fallgruppe 3 EGO TV-L; bitte Protokollerklärung beachten): Merkmale: Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen und in nicht unerheblichem Umfang verantwortlichere Tätigkeiten verrichten, sowie Laboranten mit Abschlussprüfung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.</p>	<p>Nach neuer EGO IKT 2021 können Beschäftigte wie folgt nach Teil 11 des Teils II eingruppiert werden:</p> <p>EG 9a: Beschäftigte der EG 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.</p> <p>EG 9b: Beschäftigte der EG 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.</p> <p>EG 10 Fallgruppe 1: Beschäftigte der EG 9b, mit Gestaltungsspielraum über jenen in EG 8 hinausgehend.</p>

Beispiel 2: Angestellte in der Datenverarbeitung oder Beschäftigte in der Informationstechnik: bisher EG 11 – nun EG 11 bis 13 möglich

Im Detail:

bis zum 31.12.2020	seit dem 1.1.2021
<p>EG 11 (nach Teil II Abschnitt 11 Unterabschnitt 11.2 Beschäftigte in der IT-Organisation; bitte Vorbemerkungen und Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3 beachten): Beschäftigte in der IT-Organisation mit vertieften IT-bzw. Fachkenntnissen, die Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten.</p>	<p>EG 11 Fallgruppen 1 bzw. 2: Beschäftigte der EG 10, deren Tätigkeit sich mind. zu 1/3 (Fg.1) / mind. 1/2 (Fg.2) durch besondere Leistungen aus der EG 10 heraushebt.</p> <p>EG 12 Fallgruppen 1 bzw. 2: Beschäftigte der EG 11 mit mind. 3-jähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu 1/3 (Fg.1) / mindestens 1/2 (Fg.2) durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der EG 11 Fg.2 heraushebt.</p> <p>EG 13 Fallgruppe 1: Beschäftigte der EG 12 Fg.2, deren Tätigkeit sich mind. zu 1/3 durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der EG 12 Fg.2 heraushebt.</p>



Was ist jetzt möglich?

Hier zeigen wir an einigen typischen Beispielen, was für IKT-Beschäftigte im Erfolgsfall möglich ist. **Diese Liste ist nicht abschließend.** Auch alle anderen Beschäftigtengruppen in der IKT sind von den neuen Eingruppierungsmerkmalen erfasst. Neben der grundsätzlichen Beschreibung der Veränderung findet Ihr zu jedem Beispiel auch die detaillierten Regelungen aus der EGO. Bei der Einordnung hilft die Beratung durch ver.di.

Beispiel 3: Leiter*innen von IT-Gruppen: bisher EG 10 bis 12 – nun EG 12 bis 13 möglich

Im Detail:

bis zum 31.12.2020	seit dem 1.1.2021
<p>nach Teil II Abschnitt 11 Unterabschnitt 11.1 (bitte zugehörige Vorbemerkungen 1 – 3 und Protokollerklärungen beachten):</p> <p>EG 10: Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter*in einer IT-Gruppe bestellt sind.</p> <p>EG 11: Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter*in einer IT-Gruppe bestellt sind und deren Tätigkeit sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Beschäftigten in der IT-Organisation oder in der Programmierung sowie durch den Umfang oder die Schwierigkeit der Koordination mit anderen Stellen aus der Entgeltgruppe 10 dieses Unterabschnitts heraushebt.</p> <p>EG 12: Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter*in einer IT-Gruppe bestellt sind und deren Tätigkeit sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Beschäftigten in der IT-Organisation oder in der Programmierung sowie durch den Umfang und die Schwierigkeit der Koordination mit anderen Stellen aus der Entgeltgruppe 11 dieses Unterabschnitts heraushebt.</p>	<p>EG 12, Fallgruppe 3: Beschäftigte der EG 10 mit mind. 3-jähriger Berufserfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter*in einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mind. 2 Beschäftigte der EG 11 oder 3 Beschäftigte der EG 10 ständig unterstellt sind.</p> <p>EG 13, Fallgruppe 2: Beschäftigte der EG 10 mit mind. 3-jähriger prakt. Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter*in einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mind. 2 Beschäftigte der EG 12 oder 3 Beschäftigte der EG 11 ständig unterstellt sind.</p>

»Mit der neuen Entgeltordnung haben viele Kolleginnen und Kollegen die Chance auf eine deutliche Aufwertung. Wir haben es im Länderbereich geschafft, eine Gerechtigkeitslücke zu schließen.

Die IKT-Beschäftigten in den Ländern erhalten neue, zukunftssichere und vor allem verbesserte Eingruppierungsmöglichkeiten. Das ist gut und zeigt: Nicht einzeln erreicht man die wirklich entscheidenden Veränderungen, sondern nur gemeinsam, in einer starken Gewerkschaft.«



Sylvia Bühler
Mitglied im ver.di-Bundesvorstand



Checkliste

Für eine zuverlässige Bewertung einer möglichen Höhergruppierung und der Folgen braucht man eine Reihe von Informationen. Folgende Unterlagen sollte man in der Beratung auf jeden Fall zur Hand haben:

- Arbeitsvertrag und arbeitsvertragliche Änderungen inklusive Nebenabreden
- letzte Entgeltabrechnung
- alte und (wenn möglich) neue Stellenbeschreibung



Am Ende geht's immer
ums Anfangen ...



mitgliedwerden.verdi.de

ver.di