Öffentlicher Dienst

Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit

Die hier streitbefangene Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit (DV AZ) sieht für die Beschäftigten einen Rahmen (Montag bis Donnerstag 6 bis 20 Uhr, Fr 6 bis 18 Uhr) bzgl. der Mindestanwesenheitszeit vor und verzichtet auf Kernarbeitszeiten. Der Arbeitgeber setzte dennoch für den IT-Support verbindliche Zeitfenster (8:00 bis 14:30 Uhr, Fr bis 12:00 Uhr; zusätzlich Montag bis Donnerstag bis 16:00 Uhr) fest. Der Personalrat vertrat die Auffassung, die Anweisung bestimmter, fester Arbeitszeiten sei mit der über die abgeschlossene DV AZ vorgegebenen Mindestanwesenheitszeiten der Beschäftigten nicht vereinbar. Dies bestätigte das Sächsische OVG (Urt. v. 22.5.2025 – 9 A 285/24.PL; rk.).

Das Gericht stellte klar, dass solche Vorgaben keine bloßen organisatorischen Einzelweisungen sind, sondern kollektive Regelungen, die die Mitbestimmung nach § 81 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG auslösen. Entscheidend sei die verbindliche Festlegung von Arbeitsbeginn und Anwesenheitszeiten für eine ganze Beschäftigtengruppe. Zur Vertragsauslegung betonte das OVG, dass die DV AZ keine Funktions- oder Kernarbeitszeiten vorsehe. Der Verweis des Arbeitgebers auf die Präambel (Sicherung der Dienstqualität) rechtfertigt keine einschränkende Auslegung. Die Präambel habe nur Appellcharakter, sie könne keine zusätzlichen Verpflichtungen schaffen. Mit der Weisung führe der Arbeitgeber faktisch feste Arbeitszeiten wieder ein und entziehe den Beschäftigten die zugesicherte Flexibilität.

Die Entscheidung ist auf alle Personalvertretungsgesetze übertragbar, da jeweils die Mitbestimmung sowohl den Beginn als auch das Ende der Arbeitszeit erfasse. Eine Dienstvereinbarung führt dabei nur im vereinbarten Rahmen zur entsprechenden Zustimmung des Personalrats.

Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8b

Das BAG (Urt. v. 21.5.2025 – 4 AZR 166/24) hatte die Frage zu entscheiden, ob eine Altenpflegehelferin Anspruch auf die tarifliche Inflationsausgleichsprämie hat. Grundlage war eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die Vergütungsregelungen des BAT, später TVöD-VKA (eine Tarifbindung nach § 4 TVG bestand nicht); genannt wurde die Vergütung nach einer Entgeltgruppe, die im öffentlichen Dienst übliche Verweisungsklausel auf den TVöD fehlte. Zudem sollten mit der Vergütung „alle weitergehenden Ansprüche aus der vereinbarten Tätigkeit abgegolten" sein.

Die Klägerin argumentierte, die Sonderzahlungen nach dem TV Inflationsausgleich seien Teil der regulären Vergütung bzw. müssten ergänzend über eine Vertragsauslegung in den Vertrag hineingelesen werden. Das Gericht stellte klar, dass bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen (hier: die Bezugnahmeklausel) Wortlaut, Zweck und Interessenlage maßgeblich seien. Die Bezugnahme erfasse hier ausschließlich das Tabellenentgelt und dessen Dynamik, nicht jedoch weitere Tarifbestandteile wie Sonderzahlungen. Dass im Arbeitsvertrag alle „weitergehenden Ansprüche" abgegolten sein sollten, bestätigte die enge Begrenzung. Die Inflationsausgleichsprämie sei ausdrücklich „zusätzlich" zum geschuldeten Entgelt geregelt und daher keine Vergütung im Tarifsinne.

Eine ergänzende Vertragsauslegung scheide aus, da keine planwidrige Regelungslücke bestehe: Die Parteien des Arbeitsvertrags wollten nur Gehaltssteigerungen gemäß neuer Tarifabschlüsse übernehmen, jedoch nicht sämtliche künftigen Tarifentwicklungen. Damit blieb es bei der vereinbarten Vergütung nach TVöD/VKA ohne Anspruch auf den Inflationsausgleich.

Praxishinweis: Sollten Arbeitgeber nicht tarifgebunden sein, jedoch eine Vergütung gemäß TVöD bzw. TV-L anstreben, sollten die Auswirkungen der arbeitsvertraglichen Bezugnahme geprüft und die Reichweite bedacht werden.

Eingruppierung: selbstständige Leistungen

Das Sächsische LAG (Urt. v. 16.6.2025 – 2 SLa 76/24; rk.) entschied, dass die Tätigkeit eines Gemeindevollzugsbediensteten (sog. „Streifengänger") keine Eingruppierung in die EG 9a der Entgeltordnung – Anlage A zum TVöD (VKA) rechtfertigt. Unter Anwendung der ständigen Rechtsprechung (vgl. BAG, Urt. v. 24.4.2024 – 4 AZR 128/23) war zu klären, ob die Arbeit „selbstständige Leistungen" in rechtserheblichem Ausmaß erfordert. Selbstständige Leistungen liegen dann vor, wenn eine eigenständige geistige Initiative erforderlich ist, also mehrere Handlungsoptionen unter Anwendung von Fachkenntnissen gegeneinander abgewogen werden müssen. Bloßes selbständiges Arbeiten i. S. v. Alleinarbeit genügt nicht.

Die Tätigkeit des Klägers bestand überwiegend in Kontrollen, etwa des ruhenden Verkehrs, deren Ergebnisse ohne Entscheidungsspielraum an den Innendienst weiterzuleiten waren. Er konnte zwar Ermahnungen oder Verwarnungen aussprechen, Platzverweise erteilen oder Absperrungen vornehmen. Diese Entscheidungen folgten aber einfachen Prüfschemata (z. B. Grillen im Park führt aufgrund der Brandgefahr zur Möglichkeit eines Platzverweises) und erforderten keine komplexe Abwägung. Das pflichtgemäße Ermessen i. S. d. § 47 OWiG lag beim Innendienst, ebenso die Entscheidung über die Einleitung oder Einstellung von Verfahren. Auch der Einsatz unmittelbaren Zwangs oblag der Polizei und nicht dem Kläger. Somit fehlte es an zeitlich rechtserheblichen Vorgängen, die über leichte geistige Arbeit hinausgingen. Das Gericht bejahte lediglich gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, verneinte jedoch das Vorliegen selbstständiger Leistungen. Es blieb damit bei der Bewertung der Stelle mit der Entgeltgruppe 6.

Die Entscheidung zeigt, dass es bei der Prüfung der „selbstständigen Leistungen" nicht auf das eigenständige Arbeiten ankommt. Es muss hingegen ein Ermessen ausgeübt werden bzw. ein Handlungsspielraum mit Abwägungen ausgefüllt werden; soweit sich die Aufgabe nach sachlogischen Erwägungen erledigen lässt, bedarf es i. d. R. keiner geistigen Initiative, so dass „selbstständige Leistungen" ausscheiden.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON

© Carolin Ubl

Sebastian Günther
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner der Kanzlei
GÜNTHER · ZIMMERMANN
Rechtsanwälte, Berlin