Öffentlicher Dienst

Eingruppierung: Ausbildungs- und Prüfungspflicht der VKA

Das LAG Niedersachsen entschied am 16.5.2025 (14 SLa 838/24 E; rk.) über die Eingruppierung einer langjährig beschäftigten Klägerin in die Entgeltgruppe 9c TVöD-VKA. Die Beklagte hatte Berufung gegen das Urteil des ArbG Oldenburg eingelegt, das der Klägerin die höhere Eingruppierung zugesprochen hatte. Streitpunkt war, ob die Klägerin von der Pflicht zur Ablegung des Angestelltenlehrgangs II befreit sei, wie es die Nr. 7 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung für bestimmte Fälle vorsehe. Die Arbeitgeberin argumentierte, dass die Klägerin die für Entgeltgruppe 9c relevante Tätigkeit erst seit März 2022 ausübe und daher keine einschlägige Berufserfahrung vorliege. Sie vertrat die Auffassung, dass die tarifliche Ausnahmeregelung nur bei berufsspezifischer Erfahrung greife. Das Gericht sah dies unter Einbeziehung des Wortlauts der Nr. 7 anders: Eine mindestens zwanzigjährige Tätigkeit im Geltungsbereich des Tarifvertrags reiche aus, um von der Prüfungspflicht befreit zu werden. Damit hätten die Tarifvertragsparteien bewusst auf die Forderung nach einer Berufserfahrung verzichtet, die auf bestimmte Tätigkeiten gewonnen wurde.
Das Gericht betonte, dass tarifliche Regelungen nicht durch subjektive Gerechtigkeitserwägungen ausgehebelt werden dürften. Arbeitgeber könnten bei Stellenausschreibungen weiterhin Prüfungen verlangen, doch die tarifliche Befreiung sei verbindlich. Die Klägerin war seit 1992 ununterbrochen bei der Beklagten beschäftigt und nahm die Aufgaben der Tätigkeit (Entgeltgruppe 9c) beanstandungslos wahr. Die zwanzigjährige Tätigkeit im öffentlichen Dienst liege somit vor und die Klägerin sei von der Qualifizierungspflicht befreit.

Mitbestimmung bei Einstellung

Das VG Hannover (Beschl. v. 10.7.2025 – 17 A 3214/25; nicht rk.) entschied über die Beachtlichkeit von Zustimmungsverweigerungen des Personalrats bei Eingruppierung und Zulagengewährung. Streitgegenstand war die Bewertung zweier Beschäftigter einer Universität: Ein Beschäftigter verlangte eine Zulage nach Entgeltgruppe 10 TV-L, der Arbeitgeber beließ es bei der Vergütung aus der Entgeltgruppe 9b; ein weiterer Beschäftigter sollte statt einem Entgelt aus der Entgeltgruppe 11 nur in Entgeltgruppe 10 eingruppiert werden. Die Dienststelle brach die Mitbestimmungsverfahren ab und erklärte die Ablehnungen des Personalrats für unbeachtlich, da diesem keine eigene Bewertung tariflicher Begriffe wie „gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen" zustehe.
Das Gericht stellte klar, dass das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 65 Abs. 2 Nr. 2 NPersVG ein Mitbeurteilungsrecht darstellt, das sich auch auf die Auslegung unbestimmter tariflicher Rechtsbegriffe beziehe. Der Personalrat darf dabei prüfen, ob die Eingruppierung und Zulagengewährung den tariflichen Vorgaben entsprechen. Eine Zustimmungsverweigerung sei nur dann unbeachtlich, wenn sie offensichtlich außerhalb des Mitbestimmungsrechts liege, was hier nach Ansicht des Gerichts nicht der Fall war. Selbst wenn der Personalrat andere Rechtsauffassungen vertrete, sei dies nicht unbeachtlich, sondern Gegenstand des weiteren Einigungs(stellen)verfahrens. Das Gericht betonte, dass die Dienststelle ein Mitbestimmungsverfahren nicht abbrechen dürfe, nur weil sie die Argumentation des Personalrats für unzutreffend halte. Die Zustimmungsverweigerungen waren daher wirksam, und die Zustimmungen galten nicht als erteilt. Damit wurde die Mitbestimmung des Personalrats gestärkt: Er hat das Recht, Eingruppierungen und Zulagen inhaltlich auf ihre tarifrechtliche Richtigkeit zu kontrollieren, einschließlich der Frage, ob Beschäftigte als „sonstige Beschäftigte" anzusehen seien. Zu beachten ist, dass mit dem gerichtlichen Verfahren nur Klarheit über die Frage der Unbeachtlichkeit besteht. Das Mitbestimmungsverfahren muss an der Stelle fortgesetzt werden, an der es unterbrochen wurde.
Fazit: Der Personalrat kann seine Zustimmung verweigern, wenn er Zweifel an der tariflichen Einordnung hat. Die Dienststelle muss dann das Nichteinigungsverfahren einleiten; ein einseitiger Abbruch ist unzulässig.

Rechtsprechung zur Bildung von Arbeitsvorgängen

Nach den Entscheidungen des BAG vom 26.4.2023 (4 AZR 275/20) und zuvor vom 9.9.2020 (4 AZR 195/20) war es fraglich, wie die Instanzgerichte auf die Vorgaben des 4. Senats zur Bildung großer Arbeitsvorgänge reagieren würden. Zuletzt hieß es vom BAG: Bei natürlicher Betrachtungsweise ist – in Abgrenzung zu einer wissenschaftlichen, juristischen oder persönlichen Betrachtung – darauf abzustellen, ob ein objektiver Außenstehender die einzelnen Tätigkeiten einem oder mehreren Arbeitsergebnissen zuordnen würde. Maßgebend ist daher, wie die Tätigkeit allgemein beschrieben und verstanden wird.
Im Falle von Restauratoren bildete das LAG Köln (17.7.2025 – 6 SLa 152/25; rk.) mehrere kleine Arbeitsvorgänge: praktische Restaurierung am Objekt, präventive Konservierung, Betreuung externer Restaurierungen, Leihverkehr und Ausstellungsbetreuung. Die Arbeitsergebnisse stünden jeweils für sich. Verglichen mit der Aktenbearbeitung mit verschiedenen Aktentypen und ergänzenden Tätigkeiten (nach dem BAG ein einheitlicher Arbeitsvorgang) überrascht die Vorgehensweise des LAG Köln. Denn auch im Falle der Restauratoren besteht keine organisatorische Zäsur.
In einem anderen Fall entschied das LAG Mecklenburg-Vorpommern (17.6.2025 – 5 SLa 191/25; Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt) für einen Medientechniker, dass die Sicherstellung der Betriebsbereitschaft von Medientechnik, Zuarbeiten für die Neubeschaffung von Medientechnik und die Bearbeitung von Filmaufnahmen drei Arbeitsvorgänge darstellten. Auch hier stellt sich die Frage der Zäsur und die Zufälligkeit der jeweils anfallenden Arbeit.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON

© Carolin Ubl

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