

Öffentlicher Dienst

Arbeitsvorgänge im Gerichtsverfahren

Die Verbandsgemeinde vergütete die Klägerin aus der Entgeltgruppe 8 (TVöD-VKA), die Klägerin begehrte die Entgeltgruppe 9a. Zentrales Problem war nicht nur die Bewertung ihrer Tätigkeiten als Sachbearbeiterin für den Fachdienst soziale Angelegenheiten, sondern vor allem die mangelhafte Darlegung der Arbeitsvorgänge, die für eine tarifliche Einordnung zwingend erforderlich sei, so das LAG Rheinland-Pfalz (Urt. v. 9.9.2025 – 6 SLa 241/24; rk.).

Gemäß § 12 TVöD (und TV-L) sind für übertragene Tätigkeiten zunächst Arbeitsvorgänge zu bilden, also zusammenhängende Arbeitsleistungen, die zu einem einheitlichen Arbeitsergebnis führen (siehe Definition in der Protokollerklärung zu § 12 TVöD/TV-L). Erst wenn diese Arbeitsvorgänge klar beschrieben sind, kann vom Gericht geprüft werden, ob die Tätigkeitsmerkmale der beanspruchten Entgeltgruppe erfüllt sind. Die Klägerin stellte zwar umfangreiche Tätigkeitsbeschreibungen vor, gliederte sie jedoch nicht so auf, dass das Gericht Arbeitsvorgänge bestimmen und deren Wertigkeit tariflich nachvollziehbar vergleichen konnte. Es fehlten u. a.: Angaben zu Arbeitsergebnissen, Darstellung von Zusammenhangstätigkeiten, Abgrenzung einzelner Aufgaben, Hinweise zur Arbeitsorganisation des Arbeitgebers.

Da die Klägerin damit weder substantiiert darlegte, welcher Arbeitsvorgang welche fachlichen oder gedanklichen Anforderungen erfüllte, noch einen wertenden Vergleich zur Ausgangs- und Aufbaufallgruppe vornahm, konnte das Gericht keine tarifliche Höhergruppierung feststellen. Entscheidend war somit nicht, dass die Klägerin viele und komplex erscheinende Tätigkeiten schilderte, sondern dass sie diese nicht in der für Eingruppierungsprozesse erforderlichen juristischen Struktur präsentierte. Dadurch blieb ihr Vortrag unschlüssig und die Klage erfolglos.

Anmerkung: Im Eingruppierungsrechtsstreit umfasst die Darlegungslast eines Beschäftigten nicht, seine Tätigkeit nach Arbeitsvorgängen gegliedert darzulegen. Er hat lediglich neben der Darstellung der Arbeitsinhalte Angaben insbesondere zu den Arbeitsergebnissen, zu den Zusammenhangstätigkeiten und zu der Abgrenzbarkeit der verschiedenen Einzelaufgaben zu machen, die dem Gericht die Bestimmung von Arbeitsvorgängen ermöglichen. Die Bestimmung der Arbeitsvorgänge selbst ist eine Rechtsfrage

und damit Aufgabe des Gerichts (so das BAG, Urt. v. 16.10.2024 – 4 AZR 253/23). Vor diesem Hintergrund erscheint die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz fragwürdig.

Höhergruppierung: Besondere Schwierigkeit und Bedeutung

Für die Tätigkeit einer Sachbearbeiterin in der Eingliederungshilfe stellte sich die Frage, ob die übertragenen Aufgaben wegen „besonderer Schwierigkeit und Bedeutung“ eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppen 10 oder 11 gem. Entgeltordnung zum TVöD VKA rechtfertigte (LAG Sachsen-Anhalt, Urt. v. 18.12.2025 – 2 SLa 159/24 E; Rev. eingelegt unter dem Az. 4 AZR 21/26). Unstreitig erfüllte die Klägerin das Merkmal der besonderen Schwierigkeit, denn ihre Arbeit erforderte umfangreiche Kenntnisse des SGB IX und XII, komplexe Fallsteuerung, vielfältige Leistungsarten, Gesamt- und Teilhabeplanverfahren sowie erheblichen Ermessensspielraum. Die Breite der Normen, die Vielzahl beteiligter Akteure und die komplexen Entscheidungsprozesse überstiegen die Anforderungen niedrigerer Entgeltgruppen deutlich.

Entscheidend scheiterte die Klage jedoch am Merkmal der herausgehobenen Bedeutung. Das Gericht stellte klar, dass „Bedeutung“ eine deutlich wahrnehmbare herausragende Wirkung der Tätigkeit voraussetzt – etwa aufgrund finanzieller Tragweite, besonderer Auswirkungen auf die Allgemeinheit, Grundsatzentscheidungen oder Leitungsfunktion. Diese Wirkung müsse sich erkennbar von vergleichbaren Tätigkeiten abheben. Die Klägerin argumentierte mit starken Eingriffen in die Lebensführung, Auswirkungen auf Angehörige, Verhinderung möglicher Straftaten sowie hoher finanzieller Verantwortung.

Das Gericht verneinte dies. Auswirkungen auf Antragsteller und Familien seien bereits im Merkmal der „Verantwortung“ (Entgeltgruppe 9c bzw. im TV-L: 9b Fallgruppe 1) „verbraucht“ und könnten nicht nochmals zur Begründung der „Bedeutung“ dienen. Eine mögliche mittelbare Wirkung auf die Allgemeinheit (z. B. weniger Straftaten, Fachkräftesicherung) sei mangels Kausalzusammenhangs zu unkonkret. Auch hohe Leistungsbeträge begründeten keine herausgehobene Bedeutung, da ähnliche Volumina in vielen Sozialleistungsbereichen üblich seien.

Damit fehlte es an der tariflich geforderten, deutlich wahrnehmbaren Zusatzwirkung der Tätigkeit. Die Klage blieb erfolglos.

Formalien der Mitbestimmung

Achtung: Im Personalvertretungsrecht handelt ausschließlich der Dienststellenleiter oder sein ständiger Vertreter – nicht irgendein Vertreter. Wer ständiger Vertreter des Dienststellenleiters ist, bestimmen die Geschäftsverteilung, die Geschäftsordnung, die Satzung oder die entsprechenden organisatorischen Regelungen. Maßgebend sind also die gesetzlichen Vertretungsregelungen. Es muss sich aber jedenfalls um einen Vertreter handeln, der den Dienststellenleiter in allen Angelegenheiten der Dienststelle vertritt. Eine gezielte Vertretung für Aufgaben nach dem Personalvertretungsrecht ist damit unzulässig. Aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit folgt jedoch auch die Verpflichtung des Personalrats, dem Dienststellenleiter vermeintliche formelle Fehler bei der Einleitung des Verfahrens innerhalb der Beteiligungsfrist mitzuteilen; andernfalls verliert der Personalrat sein Rüge-recht mit der Folge, dass der Mangel im weiteren Verlauf des Beteiligungsverfahrens und eines sich anschließenden förmlichen Verfahrens vom Personalrat nicht mehr beanstandet werden kann.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Carolin Ubl

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