Öffentlicher Dienst

Höhere Eingruppierung nur bei offiziell festgestelltem Förderbedarf

Das LAG Niedersachsen (5.3.2026 – 5 SLa 282/25 E; Revisions-Az. 4 AZR 79/26) hatte über die Eingruppierung einer Erzieherin zu entscheiden. Sie verlangte eine höhere Vergütung nach dem TVöD und argumentierte, dass viele Kinder in ihrer Gruppe einen erhöhten Förderbedarf hätten. Damit müsse es zu einer Eingruppierung gemäß Entgeltgruppe S 12 i. V. m. der Protokollerklärung Buchst. g (Abschnitt XXIV der Entgeltordnung zum TVöD – Anlage zum TVöD-VKA) kommen.
Das Gericht sah den Förderbedarf nicht als erwiesen an, soweit dieser nicht von einer zuständigen Stelle offiziell festgestellt wurde. Interne pädagogische Einschätzungen würden dafür nicht ausreichen. Auch der Umstand, dass viele Kinder sprachliche Schwierigkeiten haben oder aus nicht deutschsprachigen Familien stammen, genüge allein nicht. Weil die erforderliche Quote von Kindern mit offiziell anerkanntem Förderbedarf i. H. v. 15 % nicht erreicht wurde, blieb es bei der bisherigen Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8a.
Zu dem erst im Jahr 2022 eingeführten Regelbeispiel (Buchst. g der o. g. Protokollerklärung) ergeht mit diesem Urteil eine der ersten Entscheidungen (zuvor LAG Niedersachsen, Urt. v. 6.6.2025 – 17 SLa 2/25 E) zur Ermittlung der 15 %-Quote.

Einstweilige Verfügung nach Absage im Bewerbungsverfahren

Mit Urteil vom 20.3.2026 (6 Ga 5/26; rk.) hat das ArbG Erfurt einem Bewerber im einstweiligen Rechtsschutz Recht gegeben und dem Thüringer Landesverwaltungsamt vorläufig untersagt, eine ausgeschriebene Stelle in der Heimaufsicht mit einem anderen Bewerber zu besetzen.
Der Kläger ist examinierter Krankenpfleger, Mitglied der AfD und Kreistagsmitglied. Nachdem er sich auf eine Stelle als Sachbearbeiter in der Heimaufsicht beworben hatte, erhielt er auf seine Bewerbung eine Absage. Bereits zuvor war es zu einem ähnlichen Rechtsstreit um eine vergleichbare Stelle gekommen.
Auch auf die neue Ausschreibung bewarb sich der Kläger, wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen, erhielt jedoch später eine erneute Absage. Der Beklagte argumentierte, ein besonderer Eilbedarf bestehe nicht, weil bereits eine andere, inhaltlich identische Stelle aufgrund eines früheren Verfahrens freigehalten werde. Der Kläger könne letztlich ohnehin nur eine Stelle besetzen. Zudem seien die Zweifel an seiner Eignung in beiden Verfahren identisch und ergäben sich aus seiner AfD-Mitgliedschaft.
Das Gericht stoppte die Stellenbesetzung vorläufig nach Beantragung der einstweiligen Verfügung. Entscheidender Punkt war dabei nicht die politische Betätigung des Klägers, sondern das offensichtlich fehlerhaft durchgeführte Auswahlverfahren.
Der Arbeitgeber hatte seine Auswahlentscheidung nicht ausreichend begründet bzw. keine Gründe für die Ablehnung notiert. Nach Ansicht des Gerichts verletze diese fehlende Dokumentation den verfassungsrechtlichen Anspruch auf ein faires und transparentes Auswahlverfahren gem. Art 33 Abs. 2 GG.
Außerdem betonte das Gericht, dass sich der Bewerbungsverfahrensanspruch stets auf das konkrete Auswahlverfahren beziehe. Deshalb könne ein Bewerber auch mehrere Stellenbesetzungsverfahren parallel gerichtlich angreifen, selbst wenn die ausgeschriebenen Stellen vergleichbar seien. Andernfalls würden seine Rechte endgültig verloren gehen, sobald eine Stelle besetzt wird.

Freizeitausgleich statt Geld für Bereitschaftsdienst möglich

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern befasste sich in seiner Entscheidung vom 10.3.2026 (5 SLa 110/25; rk.) mit der Frage, ob ein Klinikum Bereitschaftsdienst teilweise durch Freizeit statt durch die vorgesehene zusätzliche Vergütung (Überstundenentgelt) ausgleichen darf.
Bis Ende 2022 zahlte das Klinikum die Bereitschaftsdienstzeiten grundsätzlich aus. Ab Januar 2023 änderte es seine Praxis und glich einen Teil der Bereitschaftsdienststunden durch bezahlte Freizeit aus. Die dabei berücksichtigten Stunden wurden auf die tarifliche Sollarbeitszeit angerechnet.
Die Klägerin, eine OP-Schwester, verlangte jedoch die Bezahlung aller Bereitschaftsdienststunden i. S. d. § 43 TV-L, denn der TV-L ermögliche die entsprechende Freistellung als Alternative zur Auszahlung nur mit ihrer Zustimmung. Das Gericht gab jedoch dem Arbeitgeber Recht. Gemäß der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 6 Buchst. f TV-L könne Freizeitausgleich ausdrücklich auch gegen den Wunsch des Beschäftigten angeordnet werden, wenn dies notwendig sei, um die Vorgaben des ArbZG einzuhalten.
Hintergrund seien insbesondere die vorgeschriebenen Ruhezeiten nach langen Diensten.
Das Gericht betonte, dass Krankenhäuser sowohl die gesetzlichen Schutzvorschriften als auch ihre Dienstpläne einhalten müssten. Ist beides anders nicht möglich, dürfe der Arbeitgeber Bereitschaftsdienst in Freizeit umwandeln. Das Gericht verstand die Protokollerklärung deshalb als echte einseitige Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers.
Für Krankenhäuser und Universitätskliniken bedeutet das Urteil eine erhebliche praktische Erleichterung bei der Dienstplangestaltung.
Beschäftigte können sich dagegen nicht ohne Weiteres auf einen Anspruch auf Auszahlung sämtlicher Bereitschaftsdienststunden berufen, wenn der Arbeitgeber plausibel darlegen kann, dass nur durch den Freizeitausgleich die Vorgaben des ArbZG eingehalten werden konnten.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON

© Carolin Ubl

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