

Öffentlicher Dienst

Entgeltgruppe 9c: Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit

Nach Auffassung des LAG (Urt. v. 15.4.2026 – 5 SLa 143/25, rk.) setzt dieses tarifliche Merkmal voraus, dass die Verantwortung deutlich über die bereits in der Entgeltgruppe 9b (TV-L: Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 2/3) angelegte Normalverantwortung hinausgeht. Es müsse eine hierarchisch herausgehobene Stellung vorliegen, z. B. durch Personalführung, Budgetbefugnisse oder Reputationsverantwortung. I. d. R. liegt darin eine fehlende Korrigierbarkeit für den Arbeitgeber und er muss sich daher auf die gewissenhafte und verantwortungsbewusste Aufgabenerledigung verlassen können (BAG, Urt. v. 21.1.2015 – 4 AZR 253/13).

Bedeutung für den vorliegenden Fall: Die Entscheidung über existenzsichernde Leistungen im Bereich Grundsicherung sei zwar verantwortungsvoll, gehöre aber typischerweise zum Aufgabenbereich qualifizierter Sozialhilfesachbearbeiter und rechtfertige deshalb für sich genommen keine tarifliche Heraushebung.

Stufenzuordnung und „schädliche Unterbrechung“

Der Kläger war bis zum 30.4.2023 beim beklagten Land als Lehrer beschäftigt und zuletzt der Entgeltgruppe 12 Stufe 3 zugeordnet. Erst zum 23.11.2023 wurde er erneut befristet eingestellt und das Land ordnete ihn dabei lediglich der Stufe 1 in der Entgeltgruppe 12 zu. Der Kläger machte geltend, seine mehrjährige Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber müsse berücksichtigt werden. Zudem verwies er auf einen erheblichen Lehrkräftemangel und meinte, das Land müsse auch vor diesem Hintergrund die Berufserfahrung für die Zuordnung zu einer höheren Stufe heranziehen.

Sowohl das ArbG Stralsund als auch das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urt. v. 24.2.2026 – 2 SLa 114/25; rk.) sahen dies anders. Maßgeblich sei § 16 Abs. 2 TV-L in Verbindung mit der Protokollerklärung Nr. 3. Danach könne einschlägige Berufserfahrung aus einem früheren Arbeitsverhältnis nur dann berücksichtigt werden, wenn zwischen dem Ende des alten und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses höchstens sechs

Monate lägen. Hier betrug die Unterbrechung mehr als sechs Monate, sodass die Vorbeschäftigungszeiten nicht anrechenbar gewesen seien.

Auch einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verneinte das Gericht. Die tarifliche Sechs-Monats-Regel gelte nach der Rechtsprechung des BAG für alle Vorbeschäftigungen beim selben wie bei einem anderen Arbeitgeber – damit scheide eine Ungleichbehandlung aus.

Blieb noch die Frage nach dem Anspruch auf eine Stufenvorweggewährung. Nach § 16 Abs. 5 TV-L kann Beschäftigten zur Personalgewinnung ein höheres Entgelt mittels Zulage vorweg gewährt werden. Dies setze jedoch voraus, dass die Einstellung tatsächlich zur Deckung eines besonderen Personalbedarfs erfolgte und ohne diese Zulage andernfalls nicht möglich wäre. Der Kläger hatte seine Tätigkeit hier auch ohne Zusage einer höheren Stufe aufgenommen. Eine Schwierigkeit zur Personalgewinnung habe also nicht vorgelegen. Zudem eröffne § 16 Abs. 5 TV-L lediglich ein Ermessen des Arbeitgebers; ein individueller Anspruch bestehe nur bei einer Ermessensreduzierung auf null und eine solche Reduzierung lag hier nicht vor.

Korrigierende Rückgruppierung

Das LAG Köln (Urt. v. 26.3.2026 – 6 SLa 496/25; rk.) entschied zu einer sog. korrigierenden Rückgruppierung einer Lehrkraft von Entgeltgruppe 12 in Entgeltgruppe 11. Die Klägerin war seit 2008 als Lehrkraft für Sport und Englisch beim Land Nordrhein-Westfalen beschäftigt und wurde seit Ende 2008 nach der Entgeltgruppe 12 vergütet. Im Jahr 2025 stellte das Land fest, dass die Voraussetzungen für diese Eingruppierung nie vorgelegen hätten, nahm eine Rückgruppierung vor und forderte für die letzten sechs Monate überzahlte Vergütung zurück.

§ 12 TV-L regelt über die sog. Tarifautomatik, dass die tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um in eine bestimmte Entgeltgruppe eingruppiert zu werden. Fehlt es daran, kann die fehlerhaft vorgenommene Eingruppierung korrigiert werden.

Auch die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag ist nur deklaratorisch, soweit im Vertrag ausdrücklich über die Bezugnahme auf die Geltung des Tarifvertrags verwiesen wird.

Das Gericht sah keinen Anspruch auf Vergütung aus der Entgeltgruppe 12. Die Klägerin war als sogenannte „Nichterfüllerin“ einzuordnen, da ihr sowohl ein zweites Lehramtsfach als auch das Referendariat mit Zweitem Staatsexamen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis fehlten. Und für eine Eingruppierung nach Abschnitt 2 Nr. 2 TV EntgO-L wäre eine „wissenschaftliche Hochschulbildung“ erforderlich gewesen. Diese setzt nach der tariflichen Protokollerklärung eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern ohne Prüfungssemester voraus. Das von der Klägerin abgeschlossene Diplomstudium an der Deutschen Sporthochschule Köln sah jedoch sieben Semester einschließlich Diplomprüfung und Diplomarbeit vor. Maßgeblich sei allein die Studienordnung der Hochschule, an der der Abschluss erworben wurde; zuvor absolvierte Semester an einer anderen Universität seien unbeachtlich. Daher erfüllte die Klägerin lediglich die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 11.

Ein weitergehender Vertrauensschutzgesichtspunkte bestehe – so das Gericht – auch nach langjähriger Beschäftigung nicht.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Carolin Uhl

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