

Öffentlicher Dienst

Entgeltgruppe 9c: besonders verantwortungsvolle Tätigkeit

Die Bearbeitung von Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung bzw. bei der Hilfe zum Lebensunterhalt erfüllen nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9c TVöD-VKA. Entscheidend sei, so das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urt. v. 15.4.2026 – 5 SLa 143/25; rk.), ob sich die Tätigkeit gegenüber der bereits in der Entgeltgruppe 9b festgestellten „Normalverantwortung“ deutlich heraushebt. Die Klägerin war als Sachbearbeiterin im Sozialamt tätig und bearbeitete eigenständig Erst- und Folgeanträge einschließlich der Einkommens- und Vermögensprüfung und Leistungsberechnung. Die für die Entgeltgruppe 9b erforderlichen „gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse“ und „selbstständigen Leistungen“ lägen damit vor. Eine weitere Heraushebung in die Entgeltgruppe 9c (besonders verantwortungsvolle Tätigkeit) wurde hingegen vom LAG abgelehnt. Nach Auffassung des Gerichts müsse dazu die Verantwortung deutlich wahrnehmbarer sein. Erforderlich sei ein wertender Vergleich mit der in der Ausgangsentgeltgruppe 9b enthaltenen Normalverantwortung. Existenzsichernde Leistungen und Auswirkungen auf die Lebensführung der Leistungsberechtigten seien zwar erheblich, gehörten jedoch zum typischen Aufgabenbild der Sozialhilfesachbearbeitung. Auch die weiteren Aufgaben stellten eine reine Sachbearbeitung je Einzelfall dar, so dass keine hierarchisch-gehobenen Position entstehe. Allein eine hohe Fallzahl reiche nicht aus. Beispielsweise maßgeblich für eine Heraushebung in die Entgeltgruppe 9c seien erweiterte Entscheidungsbefugnisse, erhebliche Ermessensspielräume oder Budgetverantwortung. Daran fehlte es im Streitfall.

Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte?

Das LAG Hamm (Urt. v. 15.4.2026 – 11 SLa 946/25; rk.) entschied, dass in Teilzeit Beschäftigte nach dem TVöD keinen Anspruch auf Überstundenzuschläge für zusätzliche Arbeitsstunden hätten, soweit nicht das Vollzeitvolumen überschritten werde (§ 7 Abs. 6 TVöD). Die Klägerin berief sich auf § 4 TzBfG und machte geltend, die tarifliche Unterscheidung zwischen „Mehrarbeit“ von Teilzeitbeschäftigten und „Überstunden“ von Vollzeitbeschäftigten verstoße gegen

das nationale sowie gegen europäisches Gleichbehandlungsrecht.

Das LAG Hamm stellte heraus, dass die Tarifvertragsparteien des TVöD bewusst unterschiedliche Regelungen für Mehrarbeit und Überstunden geschaffen hätten. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte befänden sich hinsichtlich ungeplanter zusätzlicher Arbeitsleistungen nicht in einer vergleichbaren Situation. Die Tarifvertragsparteien hätten innerhalb ihres durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Gestaltungsspielraums diese unterschiedlichen Interessenlagen berücksichtigt.

Das LAG betonte, dass Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich deren Einverständnis voraussetze. Vollzeitbeschäftigte könnten dagegen zur Leistung von Überstunden verpflichtet werden (§ 6 Abs. 5 TVöD). Außerdem sehe der TVöD für Teilzeitbeschäftigte ein eigenes Ausgleichssystem für zusätzliche Arbeit vor. Das LAG hielt daher die tarifliche Differenzierung weiterhin für sachlich gerechtfertigt und für europarechtskonform und orientiert sich an der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 15.10.2021 – 6 AZR 253/19).

Stufenzuordnung: Korrektur durch das Gericht

Der Klägerin wurden bei ihrer Einstellung im Februar 2020 zweieinhalb Jahre einschlägiger Berufserfahrung anerkannt. Bei der Einstellung erfolgte deshalb eine Zuordnung zur Stufe 2 (§ 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L). Der Arbeitgeber rechnete zudem die über ein Jahr hinausgehende Berufserfahrung für den weiteren Stufenaufstieg innerhalb der Stufe 2 als Restzeit an, sodass die Klägerin bereits vorzeitig Stufe 3 erreichte (hier am 1.8.2020). Die Stufe 4 hätte die Klägerin somit zum 1.8.2023 erreicht.

Bei einer ebenfalls zum 1.8.2023 vorgenommenen Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 10 stellte sich dann die Frage der Reihenfolge: zunächst Stufenaufstieg in Stufe 4 der Entgeltgruppe 9b und dann Höhergruppierung – oder andersherum.

Das Arbeitsgericht urteilte: Fallen eine Höhergruppierung und ein Stufenaufstieg in denselben Monat, sei in allen Fällen unabhängig von der zeitlichen Reihenfolge der beiden Ereignisse zunächst der Stufenaufstieg umzusetzen und erst im Anschluss daran die Höhergruppierung. Das LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 10.4.2026 – 12 SLa 1255/25; Revision unter dem Aktenzeichen 6 AZR 82/26) sah dies für diesen Fall anders. Denn

für den Stufenaufstieg seien bestimmte Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe erforderlich. Die Stufe 4 wird somit nach sechs Jahren einer solchen Tätigkeit erreicht. Ausgehend von der Einstellung der Klägerin im Februar 2020 sei dies mit Ablauf des Januar 2026 der Fall und damit weit nach dem Wechsel in die höher bewertete Tätigkeit der Entgeltgruppe 10.

Das LAG korrigierte somit die Stufenlaufzeit, obwohl der Arbeitgeber bei der Einstellung Restzeiten zugunsten der Klägerin angerechnet hatte. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG diese für die Klägerin günstigere Stufenzuordnung als maßgeblich ansieht oder die tarifrechtliche Lösung des LAG bestätigt.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Carolin Ubl

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