Öffentlicher Dienst

Eingruppierung einer kommunalen Inklusionsbeauftragten

Das LAG Sachsen-Anhalt (Urt. v. 2.4.2026 – 3 SLa 134/25 E; Rev. zugelassen) wies die Klage einer kommunalen Inklusionsbeauftragten auf Höhergruppierung von Entgeltgruppe 9c nach Entgeltgruppe 11 TVöD-VKA ab. Die Klägerin war bei einer Großstadt mit rund 4.000 Beschäftigten als Inklusionsbeauftragte gemäß § 181 SGB IX tätig. Zu ihren Aufgaben gehörten u. a. die Sicherstellung der Arbeitgeberpflichten nach dem Schwerbehindertenrecht und die Entwicklung von Leitlinien und Konzepten sowie die Kommunikation mit Integrationsamt und Agentur für Arbeit.

Das Gericht betonte, dass die bloße Aufzählung einschlägiger Gesetze oder der Hinweis auf Arbeitgeberfunktionen nach § 181 SGB IX keinen ausreichenden Nachweis besonderer Schwierigkeit darstelle. Erforderlich sei vielmehr ein nachvollziehbarer wertender Vergleich mit den Anforderungen der niedrigeren Entgeltgruppen. Die Klägerin hätte konkret darstellen müssen, welche vertieften Spezialkenntnisse sie für die Tätigkeit benötige und worin die qualitative Steigerung gegenüber einer Tätigkeit der EG 9b bzw. EG 9c liege.

Es bleibt somit für die Beschäftigten bei den sehr hohen Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast in Eingruppierungsfeststellungsklagen.

Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte?

Nach dem LAG Baden-Württemberg (Urt. v. 19.8.2026 – 10 Sa 5/26; Rev. anhängig unter dem Az. 5 AZR 171/26) benachteiligt die Überstundenregelung des TV-L Teilzeitkräfte unzulässig und ist unwirksam.

Ein teilzeitbeschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter (27,65 Wochenstunden) leistete 53,05 Stunden über seine vertragliche Arbeitszeit hinaus. Nach dem TV-L erhielt er hierfür zwar die reguläre Vergütung, jedoch keinen Überstundenzuschlag. Denn nach § 7 Abs. 6 TV-L komme es unterhalb des Vollzeitstundenvolumens nur zu Mehrarbeit, nicht jedoch zu Überstunden. Das LAG sah darin einen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte seien hinsichtlich zusätzlicher Arbeitsstunden vergleichbar. Die tarifliche Schwelle zur Vollzeit benachteilige Teilzeitkräfte, weil sie deutlich mehr Zusatzstunden leisten müssten, um denselben Zuschlag zu erhalten. Dies widerspreche dem unionsrechtlich geprägten Pro-rata-temporis-Grundsatz.

Weder die Zustimmungspflicht von Teilzeitkräften zu Mehrarbeit (§ 6 Abs. 4 TV-L) noch das Ziel, nur besondere Belastungen jenseits der Vollzeitgrenze auszugleichen, rechtfertigten die Ungleichbehandlung. Das Gericht verlangte hierfür konkrete, objektive und nachvollziehbare Gründe, die es im TV-L nicht erkannte. § 7 Abs. 6 TV-L sei insoweit gemäß § 134 BGB unwirksam. Allerdings erhalten Teilzeitkräfte nicht mehr als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Der Zuschlag sei wie bei Vollzeitbeschäftigten (nur) aus Stufe 3 zu berechnen (§ 8 Abs. 1 TV-L).

Kurios: Das LAG Hamm (Urt. v. 15.4.2026 – 11 SLa 946/25; rk.) sah dies zum TVöD genau anders und orientierte sich an der sehr gut begründeten Entscheidung der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 15.10.2021 – 6 AZR 253/19). Es bleibt abzuwarten, wie das BAG nunmehr zum TV-L entscheidet.

Bestenauslese – Art. 33 Abs. 2 GG

Das LAG Köln (Urt. v. 15.1.2026 – 3 GLa 9/25; rk.) wies die Berufung einer Bewerberin zurück, die im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die Besetzung einer Stelle als Fachkraft für Arbeitssicherheit beim Bund verhindern wollte. Die Klägerin erhielt eine Absage und machte geltend, ihr Anspruch auf ein fehlerfreies Bewerbungsverfahren sei verletzt worden.

Die Arbeitgeberin hatte ein strukturiertes Auswahlgespräch durchgeführt, in dem beide Bewerber anhand identischer Fragen bewertet wurden. Der letztlich ausgewählte Bewerber erzielte dabei eine höhere Gesamtpunktzahl. Dass die Klägerin bei einzelnen fachlichen Fragen besser abgeschnitten hatte, führte nach Auffassung des Gerichts nicht zu ihrer besseren Eignung. Maßgeblich sei das Gesamtbild der Bewertung.

Das LAG stellte dazu klar, dass für einen gerichtlichen Besetzungsstopp konkret dargelegt werden müsse, dass eine Auswahlentscheidung möglicherweise rechtsfehlerhaft getroffen wurde und bei einem ordnungsgemäßen Verfahren eine andere Auswahl denkbar gewesen wäre. Der öffentliche Arbeitgeber dürfe fachliche und überfachliche Kompetenzen gleichermaßen berücksichtigen und sämtliche Kriterien in eine Gesamtbewertung einfließen lassen. Auch Kenntnisse über Aufbau und Abläufe der Behörde stünden in unmittelbarem Zusammenhang mit den Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und seien daher zulässiger Bestandteil eines Auswahlgesprächs. Anhaltspunkte für eine gezielte Bevorzugung des Mitbewerbers sah das Gericht daher nicht.

Auch genügte die Behörde ihrer Informationspflicht, indem sie der Bewerberin rechtzeitig vor der endgültigen Stellenbesetzung die vollständigen Verfahrensunterlagen zugänglich machte. Dadurch sei eine gerichtliche Überprüfung der Auswahlentscheidung möglich gewesen. Da der ausgewählte Bewerber im Ergebnis als besser geeignet bewertet worden war, bestand kein Raum für eine solche Vorrangregelung nach dem Gleichstellungsrecht.

Die Entscheidung zeigt: Solange die Auswahl nachvollziehbar dokumentiert, an den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle orientiert und frei von sachfremden Erwägungen ist, bleibt dem Arbeitgeber ein weiter Beurteilungsspielraum.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Carolin Ubl

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