

Öffentlicher Dienst

Eingruppierung: gründliche und umfassende oder vielseitige Fachkenntnisse?

Die Parteien stritten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers. Dieser ist im Ordnungs- und Servicedienst der beklagten Stadt als Streifenführer im Außendienst beschäftigt. Seine Arbeit besteht zu 40 % aus Gefahrenabwehr-, zu 50 % aus Repressivmaßnahmen und zu 10 % aus Serviceleistungen. Im Einzelnen gehören dazu u. a. Gewerbe-, Gaststätten- und Taxenkontrollen, die Überprüfung verschiedener Verstöße (Emissionen, Jugendschutz, Schulpflicht, Ortshygiene), Maßnahmen nach der städtischen Straßenordnung, Vorführungen, Personenüberprüfungen und Amtshilfe bei anderen Behörden. Für seine Arbeit wurde dem Kläger ein Handbuch zur Verfügung gestellt, das die einschlägigen Gesetze enthält. Vergütet wird er nach Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA.

Er war der Ansicht, seine Arbeit erfordere schon aufgrund der Vielzahl an Eingriffsermächtigungsgrundlagen und Spezialgesetzen gründliche und umfassende Fachkenntnisse. Darüber hinaus erbringe er ständig selbstständige Leistungen, wenn es darum geht, Ermessensentscheidungen anhand des Einzelfalls zu treffen. Er begehrte daher Vergütung nach Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA. Die beklagte Stadt meinte hingegen, seine Tätigkeit sei im Wesentlichen durch wiederkehrende Standardmaßnahmen geprägt, die die Eingruppierungsmerkmale nicht aufweisen.

Das BAG wies das Klagebegehren mit Urteil vom 5.7.2017 endgültig zurück (4 AZR 866/15). Gründliche, umfassende Fachkenntnisse (EG 9) erfordern gegenüber bloß gründlichen, vielseitigen Fachkenntnissen (EG 8) eine Steigerung in Tiefe und Breite, wobei die Merkmale „gründlich“ und „umfassend“ als Einheit zu bewerten sind. Zu verlangen sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art, die sich nicht auf Tatbestände und deren Zusammenhänge beschränken, sondern als Grundlage dienen für analysierende eigene Denkvorgänge.

Der Kläger hat zwar eine Vielzahl ordnungsrechtlicher Vorschriften anzuwenden. Aus seinem Vortrag ergab sich aber nicht, inwieweit er auf ein vertieftes Wissen zurückgreifen oder in besonderen Rechtszusammenhängen denken muss. Allein die Zahl der maßgeblichen Vorschriften lässt keinen Rückschluss auf die Tiefe der notwendigen Fachkenntnisse zu. In den meisten der vom Kläger geschilderten Fälle genügt eine einfache Subsumtion unter den Tatbestand der einschlägigen Rechtsgrundlage.

Erhöhung der Arbeitszeit unterliegt nicht der Bestenauslese

Die Klägerin ist Klavierlehrerin an der Musik- und Kunstschule der beklagten Stadt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt elf Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten. 2014 wurden intern zwei unbefristet zu vergebende Unterrichtsdeputate zu je sechs Unterrichtsstunden ausgeschrieben. Nach erfolgloser Bewerbung versuchte die Klägerin, die Erhöhung ihrer Arbeitszeit um sechs Unterrichtsstunden gerichtlich durchzusetzen. Es habe ihr gegenüber schon zwischen 1997 und 2000 wiederholt mündliche Zusagen einer Arbeitszeitverlängerung gegeben. Überdies vertrat sie die Auffassung, ein entsprechender Anspruch stünde ihr aus § 9 TzBfG sowie aus Art. 33 Abs. 2 GG als bestgeeignete Bewerberin zu.

Das BAG verneinte einen solchen Anspruch mit Urteil vom 17.10.2017 (9 AZR 192/17) und bestätigte damit die Vorinstanzen. Zwar sind unter öffentlichen Ämtern i. S. d. Art. 33 Abs. 2 GG nicht nur Beamtenstellen, sondern sämtliche Stellen eines öffentlichen Arbeitgebers zu verstehen. Im Falle der Klägerin ging es aber nicht um die Besetzung einer solchen Stelle. Die Erhöhung der Arbeitszeit betrifft nicht den Zugang zu einer Stelle, sondern stellt eine statusneutrale Modifikation der Beschäftigungsbedingungen einer Stelle dar, für die die Eignung des Kandidaten bereits überprüft wurde.

Ein Anspruch aus § 9 TzBfG setzt hingegen voraus, dass ein freier Arbeitsplatz zu besetzen ist. Entschließt sich der Arbeitgeber im Rahmen seiner Organisationsfreiheit, einen erhöhten Arbeitskräftebedarf durch Aufstockung der Arbeitszeit eines bereits beschäftigten Arbeitnehmers zu befriedigen, handelt es sich dabei nach der Rechtsprechung des BAG nicht um die Einrichtung eines freien Arbeitsplatzes.

Selbstständige Leistungen nicht gleichzusetzen mit selbstständigem Arbeiten

Der Kläger, Angestellter der beklagten Verbandsgemeinde, begehrte die Korrektur seiner Eingruppierung von Gruppe 5 in Gruppe 8 TVöD. Seine Tätigkeit im Bereich der Wasserversorgung, die im Wesentlichen die Berechnung von Entgelten, Kundenbetreuung und Auskunftserteilung, Auftragsabwicklungen, die Einrichtung von Hausanschlüssen sowie die Organisation von Dienst- und Schutzkleidung umfasst, erfordere gründliche, vielseitige Fachkenntnisse und sei durch selbstständige Leistungen geprägt.

Damit scheiterte er zuletzt vor dem LAG Rheinland-Pfalz (Urt. v. 5.4.2017 – 4 Sa 242/16, rk.). Die Kammer betonte in ihrer Entscheidung, dass das Eingruppierungsmerkmal „selbstständige Leistungen“ nicht mit dem Begriff selbstständigen Arbeitens zu verwechseln ist. Maßgeblich ist nicht, inwieweit der Beschäftigte bei seiner Tätigkeit unter Aufsicht steht. Erforderlich ist vielmehr das selbstständige Erarbeiten von Arbeitsergebnissen in eigener geistiger Initiative hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und der letztlichen Entscheidung. Kennzeichnend für selbstständige Leistungen sind insbesondere Ermessens-, Gestaltungs- und Beurteilungsspielräume.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner der Kanzlei Hahn | Kroll | Günther
Rechtsanwälte, Berlin