

Öffentlicher Dienst

Ständige oder nicht ständige Schichtarbeit

Den Parteien geht es um die Abgrenzung der ständigen von der nicht ständigen Schichtarbeit – und damit um die Frage der Zulagengewährung. Der Kläger ist als Lehrrettungsassistent tätig. Zu 75 % seiner Arbeitszeit sind ihm Führungs- und Leitungstätigkeiten sowie Fachaufgaben übertragen. Zu 25 % seiner Arbeitszeit ist der Kläger im Schichtdienst des Rettungsdienstes eingesetzt. In den Jahren 2015 bis 2017 leistete er durchschnittlich drei Nachtschichten pro Monat und erhielt dafür eine Schichtzulage i. H. v. 0,24 Euro brutto je Stunde. Der Kläger forderte vom Arbeitgeber die Vergütung mit der pauschalen Monatszuschlagzulage (§ 8 Abs. 5 TVöD-VKA) und die Gewährung von Zusatzurlaub gem. § 27 TVöD-VKA. Der Arbeitgeber lehnte dies ab, denn der Tarifbegriff „ständig“ fordere, dass die Arbeit fast ausschließlich in Schichten geleistet werde. Der Kläger arbeite aber nur zu einem Viertel seiner Arbeitszeit in Schichten.

In beiden Instanzen unterlag der Kläger. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urt. v. 29.10.2019 – 5 Sa 234/18, rk.) sah es so: Sinn und Zweck der Wechselschicht- bzw. Schichtzulage ist es, dem Arbeitnehmer einen finanziellen Ausgleich dafür zu gewähren, dass die (Wechsel-)Schichtarbeit erheblich auf seinen Lebensrhythmus einwirkt und ihr Beginn und ihr Ende außerhalb der allgemein üblichen Arbeits- und Geschäftszeiten liegen. Teilzeitbeschäftigte erhalten bei ständiger Wechselschicht oder Schichtarbeit nach § 24 Abs. 2 TVöD-VKA die Monatspauschale anteilig. Rechnerisch – so das LAG – ergebe sich entweder für den vollen Einsatz mit der Monatspauschale oder anteilig je Stunde bei nicht ständigem Einsatz eine entsprechend gleichwertige Kompensation. Und der Kläger werde mit 25 % nicht dauernd oder ununterbrochen im Schichtsystem eingesetzt, sondern eben nur zeitweise.

Eingruppierung: Meister mit gewichtigen Leitungsfunktionen

In diesem Fall ging es um die korrekte Eingruppierung. Nach der Stellenbeschreibung obliegen dem Kläger als technischem Angestellten im Hochbau- und Bauordnungsamt u. a. zu 15 % seines jährlichen Arbeitsvolumens die Tätigkeiten „Wohnungen umplanen, Aufmaß, Erstellen der Werkplanung mit Elektro- und Sanitärarbei-

ten“, zu 11,5 % „Leistungsverzeichnisse erstellen unterschiedlichster Gewerke und Angebote einholen“, zu 12,5 % „Erstellen von Bauzeitanplänen und Koordinieren des Bauablaufs für mehrere Gewerke“ und zu 30 % „Überwachen, Kontrollieren und Koordinieren der einzelnen Gewerke am Bauvorhaben; Anweisungen erteilen und weiteren Bauablauf mit verschiedenen Auftragnehmern besprechen sowie Überwachung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften“. Er stützt sich daher auf die Merkmale der Entgeltordnung zum TVöD-V (dort Ziff. 4 des Besonderen Teils) für Meister und vertritt die Ansicht, seine Tätigkeit führe in die EG 9c (... mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiterinnen oder Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen ...).

Das ArbG Kempten und das LAG München (Urt. v. 16.1.2020 – 3 Sa 343/19, rk.) sahen es anders: Der Kläger hat danach schon nicht konkret vorgebracht, welche Tätigkeiten er im Rahmen der Bauleitung gegenüber den verschiedenen Gewerken ausübt. Die umschriebene Bauleitung wurde lediglich pauschal skizziert, indem ausgeführt wird, dass der Kläger die beauftragten Auftragnehmer für das Bauvorhaben nach Baufortschritt rechtzeitig bestelle und koordiniere sowie die Arbeiten der Auftragnehmer überwache und prüfe. Schließlich gaben auch die Auflistungen seiner seit Februar 2017 ausgeübten Tätigkeiten insoweit keinen Aufschluss. Sie ließen regelmäßig schon nicht erkennen, auf welche Bauvorhaben sie sich beziehen. Des Weiteren heißt es auch dort jeweils pauschal, dass Arbeiten mit Handwerkern „abgestimmt“ worden seien. Der Kläger hat darüber hinaus auch keine zeitlichen Angaben zu den behaupteten Tätigkeiten gemacht.

Der Fall zeigt erneut, wie hoch die Latte der Darlegungslast im Eingruppierungsrechtstreit gelegt wird – für klagende Beschäftigte quasi kaum zu überwinden.

Gebührenstreitwert bei der Konkurrentenklage

Im Streit stand der Gebührenwert einer TVöD-Konkurrentenklage. Der monatliche Differenzbetrag zwischen der bisher bekleideten Stelle (EG 4) und der begehrten Stelle (EG 8) beträgt 523,17 Euro. Nach Prozessbeendigung beantragte die Prozessbevollmächtigte des Klägers die Festsetzung des Streitwerts für die anwaltlichen Gebühren, und zwar i. H. v. 18.834,12 Euro. Zur Be-

gründung führte sie aus, dass die Konkurrentenklage mit dem dreijährigen Unterschiedsbetrag (§ 42 Abs. 2 GKG) zwischen der Vergütung nach der ausgeübten und der angestrebten Tätigkeit zu bewerten sei. Die Angelegenheit verdiene keine andere Behandlung als eine Eingruppierungsklage, da zwischen den Parteien bereits ein Arbeitsverhältnis bestehe.

Das ArbG Stendal hingegen setzte drei Bruttomonatsentgelte fest. Unter Bezugnahme auf den Streitwertkatalog bestätigte dies das LAG Sachsen-Anhalt (Beschl. v. 26.11.2019 – 1 Ta 144/19, rk.). Hier gehe es um Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses und damit um höchstens den Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts. Denn der interne Bewerber befindet sich eher in der Situation der Änderungskündigung und der externe Bewerber eben in der Situation der Bestandsfrage. Die Wertfestsetzung für die Rechtsanwaltsgebühren ist mithin in einem Konkurrentenstreit auf Übertragung der begehrten Stelle unabhängig davon auf die Vergütung für ein Vierteljahr begrenzt, ob eine interne Bewerbung um eine Beförderungsstelle oder eine externe Bewerbung streitgegenständlich ist.

Wichtig für Arbeitgeber: Die Gebühren in der zweiten Instanz trägt derjenige, der im Rechtsstreit unterliegt. Gerade in den Konkurrentenstreitigkeiten mit Fehleranfälligkeit auf Arbeitgeberseite ist dann die niedrigere Anwaltsgebühr hilfreich.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



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