

Öffentlicher Dienst

Frist zur Höhergruppierung?

Die neuen Entgeltordnungen zum TV-L und TVöD sind mit zahlreichen Überleitungsvorschriften versehen (jeweils geregelt im TVÜ-VKA, TVÜ-Bund und TVÜ-Länder). Maßgabe der Tarifvertragsparteien war, dass die Überleitung an sich für alle Beschäftigten automatisch stattfand, höhere Entgeltgruppen aufgrund von veränderten Tätigkeitsmerkmalen mussten jedoch fristgerecht beantragt werden (im Bereich der VKA z. B. bis zum 31.12.2017). Fraglich war, ob diese Fristen tatsächlich auch zum Ausschluss der Höhergruppierung führen, wenn der Antrag zu spät gestellt wurde. Dazu entschied das LAG Düsseldorf (Urt. v. 20.5.2020 – 12 Sa 721/19; Rev. eingelegt unter dem Az. 4 AZR 315/20) für einen Fall im TV-L wie folgt:

Stellen Beschäftigte keinen fristgerechten Höhergruppierungsantrag gem. § 29 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Länder i. V. m. § 29 Abs. 4 Satz 1 TVÜ-Länder, bleibt es ohne Änderung der Tätigkeit dauerhaft bei der Entgeltgruppe, die sich bei Anwendung des § 17 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder i. V. m. §§ 22, 23 BAT i. V. m. der Anlage 1a zum BAT ergibt. Die Tarifvertragsparteien verstoßen mit dieser tariflichen Regelung auch betreffend die Entgeltgruppe an sich nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz.

Es bleibt also ohne oder bei nicht fristgerecht gestelltem Antrag bei einem „eingefrorenen“ Eingruppierungsstatus. Erst die eingruppierungsrelevante Änderung der Tätigkeit führt dann wieder zur Aktivierung der Tarifautomatik.

Zeitanteile und Arbeitsvorgang

Die aktuelle Rechtsprechung zum „Arbeitsvorgang“ (§ 12 TVöD/TV-L) zeigt, wie die Gerichte teilweise massiv von den Regelungen des Tarifvertrags abweichen. Auch in dieser Entscheidung des LAG Köln (Urt. v. 29.6.2020 – 2 Sa 632/19, Rev. zugelassen) werden normierte Vorgaben des § 12 TVöD/TV-L nicht beachtet, auch nicht die Mechanismen von Tarifverhandlungen.

Das LAG Köln folgt zwar nicht der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 12.2.2020 – 15 Sa 1260/19), wonach angeblich auch innerhalb des Arbeitsvorgangs Zeitanteile gemessen werden können. Denn – so das LAG Köln – „hätten die Tarifvertragsparteien tatsächlich eine Abstufung nicht nach Arbeitsvorgängen, sondern nach Zeitminuten der Gesamtarbeitszeit, unab-

hängig von zu bildenden Arbeitsvorgängen [,] gewollt, so hätte nichts näher gelegen, dieses bereits unmittelbar nach Veröffentlichung des BAG-Urteils, spätestens aber bei den Tarifvertragsverhandlungen [,] die zur Erklärung vom 02.03.2019 geführt haben, zu äußern.“ Die Kammer des LAG Köln irrt allerdings, denn Tarifnormen mit dieser Bedeutung werden nicht im Vorübergehen geändert. Auch die weitere Feststellung des LAG Köln: „Gerade weil diese Formulierung so einfach zu finden ist, hätte es nahe gelegen [...]“ zeigt, dass kein Verständnis für Tarifverhandlungen besteht. Ergebnisse in Tarifverhandlungen – jedenfalls auf Bundesebene – finden sich (auf beiden Seiten) im Rahmen von demokratischen Prozessen über längere Abstimmungswege, nicht hingegen über die einseitige Vorlage eines dann nur noch zu unterschreibenden Tarifvertragtextes.

Stimmen anderer Landesarbeitsgerichte (z. B. LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 21.7.2020 – 8 Sa 317/20; n. rk.) treffen es hingegen besser, wenn sie die Mechanismen von Tarifverhandlungen miteinbeziehen und entsprechend sinnvoll im Rahmen einer Tarifauflegung berücksichtigen. Im Tarifrecht kann nämlich nicht auf die Aussagekraft einer Norm geschlossen werden, nur weil die Änderung dieser Norm unterblieb. Wenn die Hoheit über die Inhalte des § 12 TVöD/TV-L bei den Tarifvertragsparteien liegt, muss die Frage gegenüber den Gerichten erlaubt sein, weshalb Inhalte „hinzugeurteilt“ werden. Jedenfalls müssen die gefundenen Ergebnisse mit dem erkennbaren Willen der Normgeber vereinbar sein. Und die dem BAG folgende Lösung des LAG Köln, wonach die Tätigkeit eines Servicemitarbeiters nicht in einzelne Arbeitsvorgänge aufgespalten werden kann, widerspricht dem Wortlaut der Norm. Denn in der Protokollerklärung zu § 12 TVöD/TV-L heißt es ausdrücklich als Beispiel: „unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs“. Dann die gesamte Tätigkeit eines mit mehreren Aktenvorgängen betrauten Beschäftigten als einheitlichen Gesamtarbeitsvorgang darzustellen, dürfte als contra legem anzusehen sein.

Geltendmachung von Entgelt bei Kündigungsschutzklage

Die Parteien streiten um den Verfall von Entgeltansprüchen. Der Kläger erhielt hier ein Änderungsangebot des Arbeitgebers gem. § 2 KSchG

auf Entgeltreduzierung. Dieses nahm der Kläger unter Vorbehalt an und legte Kündigungsschutzklage betreffend die Änderung seiner Vertragsbedingungen ein. Die monatliche Entgeltdifferenz machte der Kläger in der Folgezeit nicht separat geltend. Später stellte sich die Frage, ob mit Einlegung der Änderungskündigungsschutzklage die Entgeltansprüche gewahrt wurden – also nicht gem. § 37 TV-L verfallen waren.

Das LAG Düsseldorf (Urt. v. 12.5.2020 – 14 Sa 521/19; Rev. eingelegt unter dem Az. 5 AZR 294/20) entschied, dass der Beschäftigte zunächst bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Änderungskündigungsschutzprozess zu den geänderten Arbeitsbedingungen arbeiten muss. Erst mit Rechtskraft einer für ihn günstigen Entscheidung können die früheren Arbeitsbedingungen rückwirkend wieder aufleben. Und: Mit einer Änderungschutzklage gegenüber einer Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung macht der Arbeitnehmer zugleich die Ansprüche auf Nachzahlung der Entgeltansprüche nach § 37 TV-L geltend, so das LAG Düsseldorf. Die Entgeltansprüche waren demnach nicht verfallen.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei Hahn | Kroll | Günther Rechtsanwälte, Stellvertretender Geschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Berlin