

Öffentlicher Dienst

Stufenzuordnung bei Tabellenwechsel

Im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (TVöD/TV-L) gilt grundsätzlich eine einheitliche Entgelttabelle, für bestimmte Tätigkeiten kommen jedoch spezielle Tabellen mit abweichender Entgeltgruppenstruktur zur Anwendung. So erhalten die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst Entgelt aus der sog. S-Tabelle, im Krankenhausbereich gilt ebenfalls eine auf die Krankenhaustätigkeiten zugeschnittene Entgelttabelle. Ein Tätigkeitswechsel kann somit auch zu einem Tabellenwechsel führen.

Das BAG entschied am 18.2.2021 (6 AZR 702/19) erstmalig zu einem solchen Tabellenwechsel. Die Klägerin begann ihre Tätigkeit bei dem Beklagten im Jahr 1998 als examinierte Pflegekraft; es kam der TV-L zur Anwendung. Bis zum Jahr 2013 erfolgte die Vergütung aus der für die Pflege geltenden KR-Tabelle (EG KR 7a). In der Zeit vom 1.1.2013 bis zum 30.4.2018 nahm die Beklagte die Vergütung aufgrund eines Tätigkeitswechsels aus der Entgeltgruppe 9 Stufe 4 vor. Ab dem 1.5.2018 kam es nach erneutem Wechsel der Tätigkeit wieder zur Vergütung aus der Entgeltgruppe KR 7a. Beim ersten Wechsel der Tätigkeit im Jahr 2013 wurde die Klägerin aus der individuellen Endstufe 6+ in der Entgeltgruppe 9 der Stufe 5 zugeordnet, beim erneuten Wechsel im Jahr 2018 ordnete die Beklagte die Klägerin wieder der Stufe 5 in der Entgeltgruppe KR 7a zu. Im Streit stand die korrekte Stufenzuordnung, denn es existieren keine ausdrücklichen Regelungen im TV-L zur Stufenzuordnung bei einem Tabellenwechsel.

Zwar verwies das BAG den Fall zur Aufarbeitung des Sachverhalts zurück an das LAG. Jedoch traf es zwei wesentliche Feststellungen für das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes. Einerseits gebe es keinen Stufenbesitzstand bei einem Wechsel der Entgelttabelle, sodass es in der neuen Entgelttabelle mangels zurückgelegter Zeiten zur Zuordnung zur Stufe 1 komme. Andererseits sehe § 17 Abs. 3 TV-L eine Regelung für eine Beschäftigungsunterbrechung vor. Die eigentliche Norm für Höher- oder Herabgruppierungen (§ 17 Abs. 4 TV-L) komme hingegen nicht – auch nicht analog – zur Anwendung, denn dabei gehe es um Tätigkeitsänderungen innerhalb derselben Entgelttabelle. Sofern für einen Zeitraum eine andere Tätigkeit beim selben Arbeitgeber ausgeübt werde, komme es zur gestuften Prüfung von unschädlicher und schädlicher Unterbrechung bis hin zur Stufenzuordnung nach fiktiver Neueinstellung (§ 17 Abs. 3 TV-L; auf den TVöD aufgrund

gleicher Regelungssystematik übertragbar). Das BAG behandelt den Tabellenwechsel mit Rückkehr in die ursprüngliche Entgeltgruppe somit wie bereits in § 17 Abs. 3 TV-L/TVöD aufgezählte Sachverhalte: Elternzeit, Arbeitsunfähigkeit, Sonderurlaub u. a. Und da hier eine mehr als dreijährige Unterbrechung vorliegt, müsse die Stufenzuordnung nun wie bei einer Neueinstellung vorgenommen werden.

Einladung schwerbehinderter Bewerber

Öffentliche Arbeitgeber können die Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber nicht als entbehrlich ansehen. Selbst wenn eine schwerbehinderte Bewerberin im Bewerbungsschreiben erklärt, dass eine Einladung nur Sinn ergebe, wenn sie in die engere Bewerberauswahl komme, ist der Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einladung nach § 165 Satz 3 SGB IX befreit (BAG, Urt. v. 26.11.2020 – 8 AZR 59/20).

Im November 2017 bewarb sich die Klägerin bei einer Stadt auf eine ausgeschriebene Stelle als Sachbearbeiterin im Jugendamt. Innerhalb des Bewerbungsschreibens wies sie auf ihre Schwerbehinderung hin, jedoch nicht auf den Grad der Behinderung (GdB). Außerdem wollte sie ausdrücklich nur dann zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sie in die engere Wahl komme. Als die Klägerin im Januar 2018 ohne Einladung zum Vorstellungsgespräch eine Absage erhielt, machte sie bei der Stadt erfolglos die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Es folgte die Klage auf Zahlung einer Entschädigung, denn die Beklagte habe sie den Vorgaben des AGG und des SGB IX zuwider wegen ihrer (Schwer-)Behinderung benachteiligt. Das BAG entschied: Die Beklagte hätte die fachlich nicht offensichtlich ungeeignete Klägerin gem. § 165 Satz 3 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Die Klägerin habe in hinreichender Weise über das Vorliegen einer Schwerbehinderung informiert und damit die besonderen, zugunsten schwerbehinderter Menschen bestehenden Verfahrens- und/oder Förderpflichten des Arbeitgebers ausgelöst. Die Mitteilung des GdB sei hierfür nicht erforderlich. Eine unterbliebene Einladung einer fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten Bewerberin sei daher auch in diesem Fall ein Indiz für eine entschädigungspflichtige Diskriminierung wegen der Behinderung. Erfreulich ist, dass der Senat nunmehr klargestellt hat, dass mit der Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber nach § 165

Satz 3 SGB IX kein individuell einklagbarer Anspruch auf Einladung zum Vorstellungsgespräch einhergeht.

Bestandskraft des Rentenbescheids?

Die fehlende Bestandskraft eines Rentenbescheids steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen (LAG Hamburg, Urt. v. 29.3.2021 – 8 Sa 60/20). Ein Rentenbescheid wird als Verwaltungsakt nach § 39 Abs. 1 SGB X gegenüber demjenigen, für den er bestimmt ist oder der von ihm betroffen wird, in dem Zeitpunkt und mit dem Inhalt wirksam, indem er ihm inhaltlich bekannt gegeben wird. Nach § 39 Abs. 2 SGB X bleibt der bekannt gemachte Verwaltungsakt wirksam, solange er nicht zurückgenommen, widerrufen, anderweitig aufgehoben oder durch Zeitablauf oder auf andere Weise erledigt wird. Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gem. § 33 Abs. 2 TV-L und der damit verbundene Beginn der Ausschlussfrist des § 37 TV-L mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist, ist somit nicht von der Bestandskraft des Rentenbescheids abhängig. Wichtig für Arbeitgeber: Jedenfalls erforderlich ist die Beachtung des § 15 Abs. 2 TzBfG; es bedarf einer schriftlichen Anzeige, wann das Arbeitsverhältnis (mit einem Vorlauf von zwei Wochen) endet.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

Stellvertretender Geschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte, Berlin

© Carolin Ubbi