

Öffentlicher Dienst

Eingruppierung: „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urt. v. 22.3.2022 – 5 Sa 169/21, rk.) entschied zu einem Eingruppierungsfall einerseits zur Bildung von Arbeitsvorgängen, andererseits zur Bewertung mit dem Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“. Die betriebswirtschaftliche Beratung von Existenzgründern, Bestandskunden und bei Betriebsübergabe/-übernahme kann ein einheitlich zu bewertender Arbeitsvorgang i. S. d. § 12 TV-L sein. Damit folgte das LAG der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 9.9.2020 – 4 AZR 195/20) zur Bildung einheitlicher Arbeitsvorgänge; diese BAG-Rechtsprechung wurde vom Land Berlin sowie von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder mittels Verfassungsbeschwerde dem BVerfG vorgelegt – eine Entscheidung steht weiterhin aus. Und die Beratung erforderte vorliegend keine weitergehenden spezielleren Kenntnisse über das Wissen eines Studiums hinaus, sodass die besondere Schwierigkeit verneint wurde.

Hinzu kam, dass der Arbeitgeber in einer ersten Stellenbewertung aufgrund der Bildung eines Arbeitsvorgangs mit dem Zeitanteil i. H. v. 40 % zu einer höheren Eingruppierung gelangte, nämlich zur Entgeltgruppe 10. Die Korrektur einer (fehlerhaften) Eingruppierung ist dadurch jedoch nicht ausgeschlossen. Es sei dem Arbeitgeber dann auch nicht verwehrt, einen Höhergruppierungsantrag des Beschäftigten zur Entgeltgruppe 11 mit dem Einwand entgegenzutreten, dass das Heraushebungsmerkmal gar nicht erfüllt sei – mit der zwingenden Folge der Eingruppierungskorrektur in die Entgeltgruppe 9b.

Die Entscheidung des LAG zeigt die Zusammenhänge des Eingruppierungssystems im TV-L (und auch im TVöD) deutlich und klar: Die fehlerhafte Bewertung einer Stelle ist korrigierbar – auch wenn zuvor über längere Zeit Entgelt aus der höheren Entgeltgruppe gezahlt wurde. Und eine besondere Schwierigkeit im Tarifsinne kann nur dann vorliegen, wenn Fachwissen über das Niveau des auf der Stelle erforderlichen Studiums benötigt wird. Solches Fachwissen muss sich deutlich und sichtbar aus dem Studienwissen herausheben. Dies war hier im Rahmen der Betriebsberatung nicht der Fall.

Mitbestimmung und Dienstplan

Im TV-Ärzte/VKA wurde im Jahr 2020 die Regelung eingeführt, dass verspätet aufgestellte Dienstpläne zu einem Zuschlag für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften führen. Fraglich war, ob unter „aufgestellt“ auch das vollständig durchlaufene Mitbestimmungsverfahren zu verstehen ist.

Das LAG Baden-Württemberg (Urt. v. 2.2.2022 – 19 Sa 63/21; Rev. eingelegt unter dem Az. 6 AZR 131/22) korrigierte die Entscheidung des Arbeitsgerichts und entschied: Die Zulage sei nicht dann schon beanspruchbar, wenn die Dienste entsprechend dem rechtzeitig bekannt gegebenen Dienstplan geleistet werden, aber ein betriebliches Mitbestimmungsverfahren zuvor nicht abgeschlossen wurde und der Betriebsrat bzw. Personalrat auch nicht nachträglich dem Dienstplan zugestimmt hat. Das folge insbesondere aus dem Sinn und Zweck von § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA, den betroffenen Arbeitskräften Planungssicherheit für ihre außerdienstlichen Aktivitäten zu gewährleisten. Die Zuschlagspflicht sei keine Sanktion für mitbestimmungswidriges Verhalten des Arbeitgebers.

Die Entscheidung ist zu begrüßen, denn es läge sonst in den Händen von Betriebsräten, die Zulagenzahlung auszulösen und der Arbeitgeber könnte dies kaum verhindern. Eine solche Regelung können die Tarifvertragsparteien nicht gewollt haben – Sinn und Zweck der Vorschrift soll ein geordnetes Verfahren der Dienstplanung sein, mehr aber auch nicht.

Unterrichtungsumfang bei der Mitbestimmung

In diesem Eingruppierungsfall vom LAG Hamm (Beschl. v. 4.2.2022 – 13 TaBV 30/21; Rechtsbeschwerde eingelegt unter dem Az. 4 ABR 7/22) verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 Entgeltordnung (VKA) und hielt die Entgeltgruppe 6 für korrekt. Zudem hielt der Betriebsrat die Mitbestimmungsvorlage für ungenügend – er sei mangels aktueller Stellenbeschreibung nicht ordnungsgemäß über die Bewertung der Stelle informiert worden.

Das LAG stimmte dem Betriebsrat zu. Bei der Eingruppierung nach dem TVöD sei der Betriebsrat im Rahmen der vom Arbeitgeber nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorzunehmenden Maß-

nahme auch über die Kriterien zur Bildung von Arbeitsvorgängen zu informieren. Denn die Frage, was im Tarifsinne ein Arbeitsvorgang ist, sei für die tarifrechtlich korrekte Bewertung eines Arbeitsplatzes von zentraler Bedeutung. Insgesamt sei es dem Betriebsrat anhand der ihm zur Verfügung gestellten Informationen nicht möglich gewesen, sein Mitbeurteilungsrecht zur beachteten Eingruppierung sachgerecht wahrnehmen zu können.

Die Entscheidung des LAG überzeugt nicht, denn die Mitbeurteilung des Betriebsrats stützt sich auf den mitgeteilten Sachverhalt und die dann vom Betriebsrat vorzunehmende Richtigkeitskontrolle. Die Bildung von Arbeitsvorgängen ist dann Teil der Prüfung durch den Betriebsrat.

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