

Öffentlicher Dienst

Stufenaufstieg während Bestandsschutzklage?

Die Klägerin beehrte über eine Befristungskontrollklage erfolgreich die Weiterbeschäftigung nach Befristungsende (31.12.2012) – und die Anerkennung der Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 4 TVöD-Bund) für die Zeit zwischen dem Befristungsende und der Rechtskraft des Urteils (7.4.2015). Während des Gerichtsverfahrens war der Kläger vom 2.12.2013 bis zum 29.1.2015 arbeitsunfähig erkrankt. Die Stufenlaufzeit der Stufe 3 begann zunächst am 1.12.2012, die Beklagte berücksichtigte die Zeit während des laufenden Gerichtsverfahrens jedoch nicht und setzte die Stufenlaufzeit der Stufe 3 ab dem 7.4.2015 fort. Die Klägerin beehrte sodann vor dem ArbG Magdeburg die Feststellung, dass sie so zu stellen sei, als hätte sie durchgehend gearbeitet – die Stufenlaufzeit müsse somit ebenfalls ohne Unterbrechung vollständig berücksichtigt werden.

Das BAG entschied dazu mit Urteil vom 12.9.2022 (6 AZR 261/21), dass Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis nur rechtlich bestehe, in denen Beschäftigte aber keine Arbeitsleistung erbringen, nach der tariflichen Konzeption grundsätzlich nicht auf die Stufenlaufzeit anzurechnen seien und nicht zu einem früheren Stufenaufstieg führen. Jedoch gebe es in § 17 Abs. 3 Satz 1 TVöD eine Ausnahmeregelung dazu, die abschließend sei. Nur die dort genannten Zeiten dürfen daher während einer Phase ohne tatsächliche Arbeitsleistung berücksichtigt werden. Nach diesem abschließenden tariflichen Regelungskonzept werden auch Zeiten, in denen Beschäftigte während der Dauer einer Bestandsschutzstreitigkeit nicht tatsächlich arbeiten, nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Eine analoge Anwendung des § 17 Abs. 3 Satz 1 TVöD scheide – so das BAG – mangels Regelungslücke aus. Das BAG berücksichtigte demnach gem. § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b TVöD i. V. m. den §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB 39 Wochen Arbeitsunfähigkeit und damit die Tage vom 2.12.2013 bis einschließlich zum 1.9.2014.

Wichtig: Für die Zeit der Bestandsschutzstreitigkeit wird lediglich der ursprüngliche Erfüllungsanspruch aufrechterhalten und nur dieser ist im Falle des Obsiegers der Klägerseite auszahlbar. Die Stufenlaufzeit unterliegt den Regelungen der §§ 16, 17 TVöD/TV-L.

Der Kläger ist von der Beklagten jedoch im Wege des Schadensersatzes (§ 280 Abs. 1, §§ 249 ff. BGB i. V. m. dem vertraglichen Beschäftigungsanspruch) so zu stellen, als sei er vom 1. Januar bis zum 1. Dezember des Jahres 2013 sowie vom

30. Januar bis einschließlich 7. April des Jahres 2015 ununterbrochen in seiner Entgeltgruppe tätig gewesen und habe dadurch die für das Zurücklegen der Stufenlaufzeit in der Stufe 3 des § 16 Abs. 4 TVöD-Bund erforderliche Berufserfahrung erworben.

Die Beklagte war jedoch aufgrund des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags verpflichtet, den Kläger während des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses mit den vereinbarten Tätigkeiten zu beschäftigen. Diesen allgemeinen vertraglichen Beschäftigungsanspruch habe die Beklagte seit dem 1.1.2013 nicht mehr erfüllt, weil sie das Arbeitsverhältnis nach dem Befristungsablauf für beendet hielt. Damit habe sie zumindest eine vertragliche Nebenpflicht verletzt. Einen unverschuldeten Rechtsirrtum habe die Beklagte nicht dargelegt und der Kläger müsse sich kein Mitverschulden anrechnen lassen. Nur die Zeit vom 2.9.2014 bis zum 29.1.2015, in welcher der Kläger arbeitsunfähig erkrankt war und die über die 39 Wochen des § 17 Abs. 3 TVöD hinausgeht, unterfallen nicht dem Schadensersatz.

Eingruppierung: Besondere Schwierigkeit und Bedeutung

Die Parteien streiten im Rahmen einer Eingruppierungsfeststellungsklage über die Frage, ob die der Klägerin übertragene Tätigkeit der Fallmanagerin im Jobcenter die Tätigkeitsmerkmale „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ erfüllt. Das BAG (Urt. v. 22.6.2022 – 4 AZR 495/21) urteilte wie bereits häufiger zuvor.

Es obliege regelmäßig der klagenden Partei, die ihr übertragenen Aufgaben im Einzelnen darzustellen. Dies sei aber dann nicht ausreichend, wenn das Tätigkeitsmerkmal der höheren Vergütungsgruppe auf dem einer niedrigeren Vergütungsgruppe aufbaue und eine zusätzliche tarifliche Anforderung – „Heraushebungsmerkmal“ – vorsehe, deren genauer Inhalt sich erst durch eine Darstellung der Tätigkeit in der Ausgangsvergütungsgruppe und deren Anforderungen erschließe. In diesem Fall sei über die Darstellung der übertragenen Aufgaben hinaus ein Vorbringen erforderlich, das erkennen lasse, wodurch sich eine bestimmte Tätigkeit von der in der Ausgangsfallgruppe bewerteten „Normaltätigkeit“ unterscheide. Dieser Vortrag müsse dem Gericht einen Vergleich zwischen der Tätigkeit in der Ausgangsvergütungsgruppe und der unter das höher bewertete Tarifmerkmal fallenden erlauben.

Vorliegend habe die Klägerin nicht vorgetragen, wodurch sich die Anforderungen ihrer Tätigkeit vom „Normalniveau“ der mit einem Hochschulstudium zu absolvierenden Tätigkeit abheben. Ein pauschaler Vortrag zu den übertragenen Aufgaben reiche nicht aus. Der Fall zeigt einmal mehr, dass es gerade im Bereich der Heraushebungsmerkmale äußerst anspruchsvoll ist, einen hinreichenden Prozessvortrag zu erbringen.

TVöD-Tarifrunde 2023 – Forderungen der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften ver.di und dbb haben ihre Forderungen für die TVöD-Tarifrunde 2023 an die Arbeitgeber übermittelt: Die Tabellenentgelte sollen um 10,5 %, mindestens jedoch um 500 Euro erhöht werden, bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Für die Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten wird eine Anhebung der Vergütung um 200 Euro monatlich gefordert, zudem die unbefristete Übernahme ins Arbeitsverhältnis.

Allein die Entgeltforderung von 10,5 % inklusive des geforderten Mindestbetrags i. H. v. 500 Euro würde teilweise in den Entgeltgruppen prozentuale Entgeltsteigerungen von bis zu 25 % bedeuten. Insgesamt belaufen sich die Kosten der Forderungen auf rund 15,4 Mrd. Euro.

Verhandelt wird ab Ende Januar 2023 in Potsdam, geplant sind drei Verhandlungstermine bis März 2023.

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