

Öffentlicher Dienst

Zeitpunkt der Höhergruppierung

Regelmäßig ändern sich Tätigkeiten und Aufgaben der Beschäftigten und damit kann sich tarifautomatisch auch die Bewertung der Stelle und damit die Eingruppierung ändern. Ergeben sich Änderungen jedoch schleichend, stellt sich nicht nur für die Entgeltgruppe, sondern auch für die Stufenzuordnung die Frage, wann die Änderung wirksam wird.

Das LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 24.8.2022 – 25 Sa 1526/21; rk.) entschied dazu, dass es für die Bestimmung der richtigen Stufe nach einer Höhergruppierung auf den Zeitpunkt der Höhergruppierung und damit auf den Zeitpunkt ankomme, zu dem den Beschäftigten die höherwertige Tätigkeit wirksam dauerhaft übertragen worden ist. Gerade bei schleichenden Veränderungen kann die Feststellung der tatsächlichen (eingruppierungsrelevanten) Änderung der Aufgaben Schwierigkeiten bereiten; daher sollte jeweils mit entsprechenden Vereinbarungen und Aktenvermerken gearbeitet werden.

Doch auch die Tarifautomatik führt nicht zu einer durch den Arbeitgeber einseitig herbeigeführten Änderung der Entgeltgruppe. Der Arbeitgeber könne dem Beschäftigten dauerhaft nur Tätigkeiten zuweisen, die von ihrer Wertigkeit der Entgeltgruppe entsprechen, in der der Beschäftigte eingruppiert ist, so das LAG Berlin-Brandenburg. Eine nur vorübergehend übertragene, höherwertige Tätigkeit löse hingegen keine höhere Eingruppierung aus.

Und: Die dauerhafte Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit setze dabei eine ausdrückliche oder zumindest stillschweigende arbeitsvertragliche Vereinbarung voraus. Diese müsse – so das LAG Berlin-Brandenburg – nicht nur die Frage, ob dem Beschäftigten eine höherwertige Tätigkeit dauerhaft zugewiesen werde, sondern auch den Zeitpunkt, ab dem die höherwertige Tätigkeit dauerhaft zugewiesen wird, beinhalten.

Beweislast bei Eingruppierungsfeststellungsklage

Ein tückischer Fall: Der Beschäftigte begehrt im Klagewege die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 und damit in eine höhere Entgeltgruppe. Der Arbeitgeber hatte ihn bis dahin in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert. Das Problem besteht sodann darin, dass sich die Tätigkeits-

merkmale der Entgeltgruppen 10 und 11 für die Verwaltung nur im Zeiteanteil (1/3 zu 1/2) unterscheiden. Bestreitet der Arbeitgeber im Gerichtsverfahren die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 11, betrifft dies i. d. R. (da die Tätigkeitsmerkmale gleich sind) auch die Entgeltgruppe 10.

Dazu entschied das LAG Niedersachsen mit Urteil vom 31.8.2022 (8 Sa 151/22 E; Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 4 AZR 339/22), dass die Grundsätze zur korrigierenden Rückgruppierung, nach welchen dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der bisherigen Eingruppierung obliegt, nicht gelten, wenn ein Beschäftigter die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe (hier: Entgeltgruppe 11) anstrebt. Der Beschäftigte könne sich nicht darauf berufen, der Arbeitgeber habe mit der Zuordnung des Beschäftigten zu der Entgeltgruppe 10 deren tatbestandliche Voraussetzungen in Gänze oder in Teilen zugestanden.

Diese Konstellation kann mithin dazu führen, dass Beschäftigte, die eine höhere Entgeltgruppe einklagen, letztlich tarifautomatisch einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet werden. Und der Arbeitgeber kann Herabgruppierungen in solchen Fällen kaum vermeiden, da er der Pflicht zur korrekten Verwendung öffentlicher Gelder unterliegt. Gerade in Fällen, in denen es um die Bildung von Arbeitsvorgängen geht und der Arbeitgeber bisher von mindestens zwei Arbeitsvorgängen ausgegangen war, kommt es im Streitfall zur Entscheidung im Gerichtsverfahren, ob die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ bestritten wird.

Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber?

In diesem Fall ging es um die die Einladungspflicht des § 165 SGB IX, der für öffentliche Arbeitgeber gilt; § 154 Abs. 2 SGB IX enthält dazu eine Legaldefinition des „öffentlichen Arbeitgebers“ i. S. d. Teil 2 SGB IX. Die Einladungspflicht setze jedoch – so das Sächsische LAG in seinem Urteil vom 22.8.2022 (2 Sa 144/21; Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZN 621/22) – voraus, dass der öffentliche Arbeitgeber eine freie, freiwerdende oder neue Stelle tatsächlich zu besetzen hat.

Initiativbewerbungen, d. h. Bewerbungen ohne Anlass, lösen eine Einladungspflicht nur dann aus, wenn eine zu dieser Bewerbung passende freie Stelle beim öffentlichen Arbeitgeber (zufällig) zu besetzen ist. Der öffentliche Arbeitgeber hat somit auch sog. Initiativbewerbungen zu berücksichtigen und ggf. schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber einzuladen. Fraglich ist, wie es sich dazu mit der Beweislast verhält.

Schreibt der öffentliche Arbeitgeber eine Stelle nur aus, um den Markt zu testen, ohne dass eine Stelle tatsächlich zu besetzen wäre, hat er im Rahmen abgestufter Darlegungs- und Beweislast konkrete Anhaltspunkte dazu vorzutragen, dass und warum eine Stellenbesetzung von Beginn an nicht beabsichtigt war. Kommt der öffentliche Arbeitgeber dem nach, liegt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass eine freie, freiwerdende oder neue Stelle vorhanden war, letztlich beim Anspruchsteller, d. h. bei dem Bewerber.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte, Berlin

© Carolin Ubi