

Öffentlicher Dienst

BAG zur Bildung großer Arbeitsvorgänge

Die Klägerin ist seit Oktober 2002 an einem Amtsgericht als Geschäftsstellenverwalterin in einer Serviceeinheit beschäftigt. Die Tätigkeitsdarstellung enthält mehrere Aufgabengebiete, die der Arbeitgeber in rechtlich eigenständige Arbeitsvorgänge eingeteilt hat, so z. B. die eigentliche Tätigkeit in der Serviceeinheit mit Schreibtätigkeiten zu 58,22 % in Abgrenzung zu schwierigen Tätigkeiten in weiteren Einzelaufgabenbereichen in Summe mit 36,78 %. Danach erfolgte die Eingruppierung aus der Entgeltgruppe 8 (TV-L). Die Klägerin wehrte sich gegen die Eingruppierung, stellte auf die Bildung eines einheitlichen Arbeitsvorgangs ab und begehrte die Vergütung aus der Entgeltgruppe 9a (TV-L). Das beklagte Land hielt an der Vergütung aus der Entgeltgruppe 8 fest, da der Anteil der schwierigen Tätigkeiten nicht 50 % an der Gesamttätigkeit erreiche.

Das BAG urteilte dazu am 26.4.2023 (4AZR 275/20), dass grundsätzlich auf die zur Bildung von Arbeitsvorgängen bereits veröffentlichte Entscheidung vom 9.9.2020 (4AZR 195/20) verwiesen werden könne. Nach der Rechtsprechung des BAG sind Arbeitsvorgänge weiterhin nach den folgenden Grundsätzen zu bilden:

- Bei natürlicher Betrachtungsweise ist darauf abzustellen, ob ein objektiver Außenstehender die einzelnen Tätigkeiten einem oder mehreren Arbeitsergebnissen zuordnen würde. Das ist abhängig von der durch den Arbeitgeber vorgenommenen Arbeitsorganisation. Je universeller eine Aufgabenzuweisung erfolge, desto wahrscheinlicher sei es, dass bei natürlicher Betrachtungsweise ein großer Arbeitsvorgang vorliege.
- Eine höherwertige Aufgabe müsse außerdem nicht in dem erforderlichen zeitlichen Maß vorliegen, welches für die Erfüllung des Tatbestandsmerkmals (i. d. R. 50 %) erforderlich ist. Ausreichend sei ein rechtlich erhebliches Ausmaß, welches auch bereits bei einem zeitlichen Anteil von rund 10 % erreicht werden könne.

Achtung: Erneut erteilt das BAG der Ansicht der Arbeitgeberseite zur Bildung kleinerer Arbeitsvorgänge eine Absage. In der Praxis ist damit weiterhin problematisch, dass bestimmte Entgeltgruppen wie z. B. die Entgeltgruppe 8 oder die Entgeltgruppe 10 der Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für die Verwaltung eingruppierungsrechtlich kaum noch erreichbar sind. Dass auf-

grund direktionsrechtlicher Vorgaben Arbeitgeber tatsächlich in der Lage sind, auch bei universeller Aufgabenübertragung Einzelaufgaben mit bestimmtem Schwierigkeitsgrad anweisen zu können, lässt das BAG außer Acht. Es wäre sowohl mit der tarifrechtlichen Definition in den Protokoll-erklärungen zu § 12 TVöD/TV-L als auch mit einer Betrachtungsweise von außen vereinbar, die Bildung von Arbeitsvorgängen – im Rahmen einer natürlichen Betrachtung – anhand der direktionsrechtlichen Einteilung der Arbeit vorzunehmen. Und: dass die Tarifvertragsparteien eine Bildung von Arbeitsvorgängen gewollt haben, die praxisuntauglich ist, kann auch unter Auslegungsgesichtspunkten nicht angenommen werden. Die Kritik an der Rechtsprechung des BAG zur Bildung von Arbeitsvorgängen ist somit nachvollziehbar.

Informationsrecht des Personalrats zu Gleitzeitsalden

Der Personalrat begehrt vom Arbeitgeber die umfassende, monatliche Information über die Gleitzeitsalden der Beschäftigten mit Nennung der Namen. Diese Informationen benötige er zur Wahrnehmung seiner Aufgabe, über die Durchführung der zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen zu wachen.

Der Arbeitgeber argumentierte: Eine Übermittlung dieser Daten würde das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Beschäftigten verletzen. Zunächst erfragte der Personalrat sodann bei allen Beschäftigten, ob diese mit der Information über die Gleitzeitsalden einverstanden seien, was teilweise von den Beschäftigten abgelehnt wurde. Es folgte – neben der Anberaumung einer Einigungsstelle – die Einleitung eines Beschlussverfahrens, in dem das Verwaltungsgericht dem Begehrt des Personalrats recht gab.

In zweiter Instanz entschied das OVG Bremen am 22.3.2023 (6 LP 259/22, Beschwerde zugelassen) anders. Eine Kenntnis der Salden der Arbeitszeitkonten aller Beschäftigter der Dienststelle in anonymisierter Form ist zur Überwachung der geltenden Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit durch den Personalrat nicht erforderlich, wenn die Dienststellenleitung dem Personalrat regelmäßig die Salden der Arbeitszeitkonten übermittelt, die sich außerhalb des nach der Dienstvereinbarung zulässigen Rahmens bewegen. Mit

dieser – durch das BVerwG bestätigten – abgestuften Prüfung der Erforderlichkeit kann der Personalrat die Einhaltung der Dienstvereinbarung zur Gleitzeit als auch anderer Schutzgesetze prüfen. Soweit die Betroffenen einer Nennung ihres Namens nicht zugestimmt haben, dürfen nicht anonymisierte Arbeitszeitkontenstände dem Personalrat nur auf anlassbezogene Nachfrage und nach einer einzelfallbezogenen Erforderlichkeitsprüfung übermittelt werden. Ein Anspruch auf regelmäßige namentliche Übermittlung der Salden aller Arbeitszeitkonten, die den nach einer Dienstvereinbarung zulässigen Rahmen nicht einhalten, bestehe nicht.

Außerdem entschied das OVG: Ein Personalrat verstößt gegen Treu und Glauben, wenn er die Beschäftigten zunächst um Mitteilung bittet, ob sie der namentlichen Übermittlung ihres Arbeitszeitkontenstandes an den Personalrat durch die Dienststellenleitung zustimmen, und er sich anschließend über die Nichtzustimmung einzelner Beschäftigter hinwegsetzen will.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

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