

Öffentlicher Dienst

Verschlechterung der Eingruppierung?

Die Klägerin war als Sachgebietsleiterin „Finanzen und Abwicklung Grundstücksverkehr“ tätig. Ihr waren sieben Beschäftigte unterstellt, gegenüber denen sie die Dienst- und Fachaufsicht ausübte und weisungsbefugt war. Der Arbeitgeber wies in der Stellenbeschreibung 15 % Leitungsaufgaben und 75 % Grundsatzaufgaben aus. Die Vergütung erfolgte aus der Entgeltgruppe 10 (Entgeltordnung der VKA).

Achtung: Kann Leitungstätigkeit rechtlich überhaupt als eigener kleiner Arbeitsvorgang vorliegen? Und kann bei dem Vorliegen eines Arbeitsvorgangs von 75 % überhaupt eine Bewertung mit der Entgeltgruppe 10 entstehen? Beides dürfte zu verneinen sein.

Und daraus resultierte der vorliegende Fall. Die Klägerin beehrte die Vergütung aus der Entgeltgruppe 11, da die Entgeltgruppe 10 (Tätigkeitsmerkmal: ein Drittel besondere Schwierigkeit und Bedeutung) bei der vom Arbeitgeber vorgegebenen Zeiteinteilung nicht erfüllt sein kann. Der Arbeitgeber habe die besondere Schwierigkeit und Bedeutung letztlich an sich zugestanden, sodass bei der Bildung eines einheitlichen Arbeitsvorgangs letztlich zwingend die Entgeltgruppe 11 in der Bewertung der Tätigkeit entstehen müsse. Der Arbeitgeber bestreitet prozessual die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ und führte eine Korrektur der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9c durch.

Das BAG (Urt. v. 16.8.2023 – 4 AZR 339/22) entschied dazu, dass die Tätigkeit als Sachgebietsleiterin aus insgesamt einem einheitlichen Arbeitsvorgang bestehe. Damit scheidet die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 aus. Sodann obliegt jedoch der Klägerin die Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der Erfüllung der Heraushebungsmerkmale. Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung, nach denen die Arbeitgeberin die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher angenommenen Bewertung der Tätigkeit trägt, seien nur anzuwenden, wenn sich aus der bislang vorgenommenen Zuordnung zu einer Entgeltgruppe oder einem Tätigkeitsmerkmal zwingend die durch die Beschäftigte beehrte Eingruppierung ergibt. Sie gelten ihrem Sinn und Zweck nach nicht, wenn die Beschäftigte ihr Vertrauen nur auf ein Element der bisherigen tariflichen Bewertung durch die Arbeitgeberin stützt, aber weitere

rechtliche Folgeüberlegungen erforderlich sind, die erst zur beanspruchten Entgeltgruppe führen. Es zeigt sich, dass in den Konstellationen der Entgeltgruppe 8 oder 10 (Tätigkeitsmerkmale der Verwaltung) eine Eingruppierungsklage auch nachteilig für die Beschäftigten ausgehen kann.

Einschlägige Berufserfahrung

In den Jahren 2021 bis 2023 hatte das LAG Rheinland-Pfalz einige Fälle im Bereich der Stufenzuordnung zu entscheiden (u. a. Urt. v. 22.5.2023 – 3 Sa 290/22). Nun kommt eine weitere Entscheidung dazu und wieder zeigt sich, dass die Einschlägigkeitsprüfung im Rahmen des § 16 TVöD/TV-L nach strengen Maßstäben zu erfolgen hat.

War ein Bewährungshelfer vor seiner Einstellung bei einem Betreuungsverein als gesetzlicher Betreuer von Erwachsenen nach § 1896 BGB tätig, hat er keine einschlägige Berufserfahrung i. S. d. § 16 Abs. 2 TV-L für seine Tätigkeit als Bewährungshelfer erworben. Die Vortätigkeit als Betreuer deckt nicht im Wesentlichen die gesamte inhaltliche Breite der Tätigkeit eines Bewährungshelfers ab (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 12.10.2023 – 5 Sa 154/22; Az. der Revision zum BAG: 6 AZR 271/23).

Die Konzeption der Stufenzuordnung geht dahin, die Stufe 1 als Normalfall anzusehen und in Ausnahmefällen die Stufen 2 und 3 zuzuordnen, falls eine vorherige Tätigkeit als einschlägig anzusehen ist. Dieser Ansatz deckt sich offensichtlich nicht mit der Praxis, denn Beschäftigte erwarten in Zeiten des Fachkräftemangels beim Arbeitgeberwechsel i. d. R. die Zuordnung zu den Stufen 4 oder 5. Damit sind die Personalstellen aufgerufen, die sog. Kannregelungen zur Anwendung zu bringen, wodurch wiederum Mitbestimmungsrechte des Personalrats/Betriebsrats ausgelöst werden und auch Dienst- und Betriebsvereinbarungen abzuschließen sind.

Coronasonderzahlung bei Altersteilzeit

Hier geht es um Sonderzahlungsansprüche während der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Zwar sind die Tarifverträge rund um die Förderung der Altersteilzeit ausgelaufen, da die Personaldecke im öffentlichen Dienst nach und nach dünner geworden ist und das tarifpolitische Ziel der

Tarifvertragsparteien darin besteht, Personal zu halten. Dennoch sind in den letzten Jahren zahlreiche Altersteilzeitarbeitsverträge abgeschlossen worden und die betroffenen Beschäftigten befinden sich größtenteils in der sog. Freistellungsphase.

Für die während der Coronapandemie ausgeschüttete Sonderzahlung stellte sich die Frage, ob Beschäftigte während der Freistellungsphase Ansprüche auf diese Zahlungen haben. Dazu entschied das BAG (Urt. v. 25.7.2023 – 9 AZR 332/22), dass Beschäftigte, die sich zum Stichtag (1.10.2020) bereits in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befanden, Anspruch auf die Coronasonderzahlung haben. Die entsprechende Anpassung der Zahlung wegen der altersteilzeitbedingten „Teilzeit“ ist mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Es sei nicht sachfremd, dass die Tarifvertragsparteien den Umfang der Beteiligung des Arbeitgebers an den allgemeinen Coronafolgen an die der individuell vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Vergütung anknüpfen, aus der die Beschäftigten ihre Aufwendungen erfahrungsgemäß decken.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



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

© Carolin Ubi