

Öffentlicher Dienst

Führung auf Probe und Bestenauslese

Dem Kläger war zunächst eine Tätigkeit in der Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA übertragen. Mit Schreiben vom 15.11.2019 übertrug der Arbeitgeber dem Kläger zum 1.1.2020 gem. § 31 TVöD/VKA eine mit Entgeltgruppe 11 TVöD/VKA bewertete Führungsposition zwei Jahre zur Probe. Nach zwischenzeitlichem Entzug der Führungsposition verständigten sich die Parteien auf eine erneute Erprobung des Klägers als Verwaltungsleitung. Es folgte eine Beurteilung des Klägers und eine Empfehlung zur Weiterbeschäftigung als Sachbearbeiter (Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA). Mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrte der Kläger die Sicherung des geltend gemachten Anspruchs auf Übertragung der Stelle als Verwaltungsleiter.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urt. v. 5.12.2023 – 5 SaGa 3/23, rk.) hielt die einstweilige Verfügung aufrecht. Nach § 31 Abs. 3 Satz 4 TVöD/VKA werde dem Beschäftigten die Führungsfunktion bei Bewährung auf Dauer übertragen. Die Übertragung erfordere einen weiteren Rechtsakt des Arbeitgebers; die Führungsfunktion gehe nicht automatisch auf den Beschäftigten über. Bewährt hat sich der Beschäftigte, wenn seine Leistungen in der Erprobungszeit nicht zu beanstanden, d. h. ordnungsgemäß waren. Dabei sei eine abschließende Entscheidung im Hauptsacheverfahren zu treffen. Im Eilverfahren genüge es zunächst, wenn sich aus dem glaubhaft gemachten Sachverhalt ein solcher Anspruch herleiten lässt. Und hier konnte der Kläger glaubhaft machen, dass keine Beanstandungen vorlagen. Einem drohenden Rechtsverlust könne dann durch die Inanspruchnahme einstweiligen Rechtsschutzes vorgebeugt werden, mit dem die endgültige Besetzung der Stelle zeitweilig verhindert werde.

Einladungspflicht zum Vorstellungsgespräch

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, begründet regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer-)Behinderung. Das gilt auch für einen Verstoß des öffentlichen Arbeitgebers gegen die in § 165 Satz 3 SGB IX geregelte Pflicht zur Einladung eines schwerbehinderten Bewerbers zu einem Vorstellungsgespräch

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 5.12.2023 – 5 Sa 3/23, rk.). Die Widerlegung der aus einem Verstoß gegen § 165 Satz 3 SGB IX folgenden Vermutung setze den Nachweis voraus, dass die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch aufgrund von Umständen unterblieben sei, die weder einen Bezug zur Behinderung aufweisen noch die fehlende fachliche Eignung des Bewerbers bzw. der Bewerberin berühren.

In diesem Verfahren lief die Bewerbungsfrist bis zum 8.5.2020, die Bewerbung erfolgte am 11.5.2020 und damit aus der Sicht des LAG Mecklenburg-Vorpommern zu spät. Eine Entschädigung nach dem AGG komme somit nicht in Betracht, da kein Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und dem unterbliebenen Vorstellungsgespräch bestehe.

Stufenlaufzeit nach Vollendung des Studiums

Die Klägerin wurde auf einer mit der Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA bewerteten Stelle beschäftigt. Da sie die Stellenanforderungen – Bachelor of Arts bzw. Verwaltungsfachwirtin – nicht erfüllte, erfolgte die Eingruppierung in die nächstniedrigere Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA. Später, während der Laufzeit der Stufe 5 in der Entgeltgruppe 9a, teilte die Klägerin dem Arbeitgeber mit, dass nun der Abschluss zur Verwaltungsfachwirtin vorlag. Es erfolgte sodann die Vergütung aus der Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA Stufe 5 – die Stufenlaufzeit begann ab dem Zeitpunkt der Vergütung aus der Entgeltgruppe 9b wieder neu zu laufen. Denn – so der Arbeitgeber – es handele es sich um eine Höhergruppierung gem. § 17 Abs. 4 TVöD/VKA. Die Klägerin hingegen begehrte die Anrechnung der in der Stufe 5 bereits zurückgelegten Zeit, da es sich insgesamt um dieselbe Tätigkeit handele und jegliche Einarbeitungszeit entfielen.

Das ArbG Frankfurt (Oder) gab der Klage statt. Es habe keine Höhergruppierung stattgefunden, die einen Beginn der Stufenlaufzeit ausgelöst hätte. Das LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 20.10.2023 – 2 Sa 576/23, rk.) gab dem Arbeitgeber hingegen recht. Tätigkeitszeiten in der Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA und Tätigkeitszeiten in der Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA seien keine Tätigkeitszeiten „in derselben Entgeltgruppe“, dies setze § 16 Abs. 3 TVöD/VKA jedoch voraus. Für den weiteren Stufenaufstieg zähle nach der Grundregel des § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD/VKA

nach der Zuordnung zu einer Stufe in der neuen Entgeltgruppe allein die Stufenlaufzeit in dieser neuen Gruppe und es handele sich bei der Entgeltgruppe 9b TVöD/VKA eindeutig um eine höhere Entgeltgruppe.

Auch die Grundsätze der Tarifautomatik gem. § 12 TVöD/VKA sprechen für die Handhabung des Arbeitgebers. Das subjektive Tätigkeitsmerkmal „Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit [...]“ sei zunächst nicht erfüllt gewesen.

Das LAG Berlin-Brandenburg entschied aufgrund des klaren tariflichen Wortlauts gegen eine Mitnahme der Stufenlaufzeit. Fraglich ist jedoch, ob der dem Fall zugrunde liegende Sachverhalt tatsächlich unter die zitierten Vorschriften zu subsumieren ist, denn nach Übernahme der Tätigkeit und zusätzlich nach Abschluss des Studiums handelt es sich gerade nicht um eine Tätigkeitsänderung. Es spricht dann doch mehr für eine Positivkorrektur der Eingruppierung i. S. d. Tarifautomatik, da sich eine Erfüllung des subjektiven Tätigkeitsmerkmals „ergibt“ – ohne dass der Arbeitgeber etwas daran steuert.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

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