

Öffentlicher Dienst

Tätigkeitsmerkmale Kassen- und Rechnungswesen

Im Streit steht die Anwendung der speziellen Tätigkeitsmerkmale im Kassen- und Rechnungswesen. Fraglich war, ob diese nur für Beschäftigte in Kassen nach der KurVO zur Anwendung kommen. Die KurVO habe im Freistaat Thüringen nie Geltung gehabt; weder zum Zeitpunkt seiner Neugründung noch zum Zeitpunkt der Erreckung des damaligen BAT und dessen Vergütungsordnung auf den Freistaat Thüringen.

Der Arbeitgeber trug vor: Die Kasse sei eine solche nach der KurVO, denn hierfür komme es nur darauf an, dass es sich nach der Ausgestaltung der kommunalen Vorschriften inhaltlich um eine kameralistisch geführte Kasse handele. Das ergebe sich u. a. auch daraus, dass auch nach Ablösung der KurVO in den Bundesländern der Bundesrepublik vor dem Beitritt des Freistaates Thüringen zur Bundesrepublik die Kassen, welche inhaltlich nach den Prinzipien der KurVO geführt wurden, als solche unter die Tarifnorm subsumiert worden seien.

Das Thüringer LAG (Urt. v. 5.6.2024 – 4 Sa 150/22, rk.) folgte dieser Argumentation. Der historische Kontext eröffnet ein solches Verständnis des Wortlauts. Gemeint sind solche Kassen, die materiell so ausgestaltet sind und geführt werden, wie die Kassen nach der KurVO. Bei dem Rückgriff auf die weiteren Kriterien der Tarifvertragsauslegung müsse berücksichtigt werden, dass, soweit äußere Umstände und Verhältnisse in den Blick genommen werden, nur diejenigen relevant sein können, die zum Zeitpunkt des Tarifvertragsabschlusses bekannt waren. Deshalb ist auf das Jahr 2016 abzustellen.

Zusammengefasst betrachtete das BAG Kassen als Kassen nach der KurVO, wenn in Bundesländern ursprünglich die KurVO zunächst weiter galt und später in den Kommunalordnungen inhaltlich hinsichtlich der Art und Weise der Kassenführung entsprechenden Regelungen fortgeführt wurden.

Eingruppierung Hausmeister/-innen

Der Kläger ist ausgebildeter Schlosser und bei der beklagten Stadt seit 2015 im Jobcenter als Fachassistent des inneren Dienstbetriebs (Hausmeister) gemäß TVöD-VKA tätig. Der Arbeitgeber gruppierte den Kläger in die Entgeltgruppe 5 des TVöD/VKA ein, zum 1.1.2017 wurde er entsprechend in die neue Entgeltordnung übergeleitet;

einen Antrag auf Überprüfung seiner Eingruppierung stellte er im Zuge der Überleitung nicht. Der Kläger beehrte nach eigener Prüfung der Stellenbewertung die Vergütung nach der Entgeltgruppe 7; er vertritt die Auffassung, er sei gemäß der Tätigkeitsmerkmale für Hausmeister/-innen einzugruppieren. Aber, so das LAG Rheinland-Pfalz (Urt. v. 8.5.2024 – 3 Sa 188/23, rk): Bei unverändert ausübender Tätigkeit kommt nach § 29b Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TVÜ-VKA eine tarifautomatische Eingruppierung nur in Betracht, wenn sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe als nach abgelöstem Vergütungsrecht ergebe und der Beschäftigte bis zum 31.12.2017 einen entsprechenden Antrag stellte. Dies habe der Kläger nicht getan – die Tarifautomatik war damit für die Zeit der unverändert ausübenden Tätigkeit ausgesetzt. Von einer unverändert ausübenden Tätigkeit i. S. d. TVÜ-VKA sei nicht mehr auszugehen, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer Tätigkeitsänderung gehalten gewesen wäre, die Eingruppierung des Arbeitnehmers zu überprüfen. Dies sei der Fall, wenn sich die Änderung der Aufgaben auf die Eingruppierung auswirken kann. Nicht maßgebend sei demgegenüber, ob sich durch die Änderung der Tätigkeit tatsächlich eine andere Eingruppierung ergibt. Ohne Antrag im Jahr 2017 war eine neue Eingruppierung nur dann möglich, wenn der Arbeitgeber die Tätigkeit eingruppierungsrelevant geändert hätte. Das LAG betonte jedoch, dass auch dann, wenn sich die Eingruppierung des Klägers anhand der neuen Entgeltordnung bestimmen würde, sich die Eingruppierung aufgrund der handwerklichen Aufgaben nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen der Hausmeister/-innen richten würde.

Altersbedingte Verweigerung der Wiedereinstellung

Der Kläger beehrte eine Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG, denn er wurde – aus seiner Sicht altersbedingt – bei der Besetzung einer Stelle nicht berücksichtigt. Die Altersgrenze des § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-L beziehe sich nur auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dessen ungeachtet sei es angesichts des Lehrermangels nicht zu begründen, ältere Bewerber sogar bei befristeten Stellen grundsätzlich auszuschließen. Dies sah das BAG (Urt. v. 25.4.2024 – 8 AZR 140/23) anders. Es gehe sowohl bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze als auch bei der Verweigerung

einer Einstellung wegen des Überschreitens dieser Altersgrenze um die Förderung der beruflichen Entwicklung jüngerer Menschen. Die kurze Kündigungsfrist des § 33 Abs. 5 Satz 2 TV-L verdeutliche, dass die Tarifvertragsparteien keine dauerhafte Weiterbeschäftigung bereits ausgeschiedener Beschäftigter vor Augen hatten. § 33 Abs. 5 TV-L eröffne demnach die Wiedereinstellung bereits ausgeschiedener Beschäftigter bei einem solchen Bedarf und fehlenden – hinreichend qualifizierten – jüngeren Bewerbern. Ansonsten ist die Verweigerung einer Wiedereinstellung wegen des Überschreitens der Regelaltersgrenze nach der tarifvertraglichen Konzeption grundsätzlich zulässig, denn anderenfalls würde der Zweck dieser Altersgrenze unterlaufen. Bei Vorhandensein jüngerer geeigneter Bewerber darf ihre Nichtberücksichtigung aber allein mit dem Überschreiten der Regelaltersgrenze begründet werden, ohne dass noch eine Auswahlentscheidung nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffen wäre.

Die Entscheidung überzeugt nur vor dem tarifpolitischen Ansatz, ein Regelrentenalter als zulässig zu erachten. Die Fortsetzung dieses Ansatzes im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens allein wegen des Alters wirft jedoch auch die Frage auf, ob der Anwendungsbereich des Art. 33 Abs. 2 GG im Lichte dieser Altersargumentation reduziert werden kann – besser wäre der reguläre, inhaltliche Wettbewerb zwischen den Bewerbern.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



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