

Öffentlicher Dienst

Eingruppierung: selbstständige Leistungen

Das Tätigkeitsmerkmal „selbstständige Leistungen“ zählt zu den Klassikern im Eingruppierungsrecht, denn durch dessen Erfüllung erfolgt die Heraushebung aus der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 und 9a (im TVöD auch in die Entgeltgruppe 7).

Das BAG (Urt. v. 24.4.2024 – 4 AZR 128/23) hatte dazu einen Fall zu entscheiden, in dem eine Vollstreckungsbeamtin im Außendienst Vergütung nach der Entgeltgruppe 6 erhielt. Sie begehrte Entgelt aus der Entgeltgruppe 9a, da sie selbstständige Tätigkeiten i. S. d. Tarifrechts ausübe. Der Arbeitgeber sah dies anders. Die Klägerin sei ausschließlich mit Vollstreckungsaufgaben betraut, die keine selbstständigen Leistungen erforderten. Sie kenne die Voraussetzungen der konkret in Betracht kommenden Zwangsvollstreckungshandlungen, die Wahl der vorgegebenen Vollstreckungsmittel sei zumeist vorgezeichnet. Es bestünden daher keine Ermessensspielräume.

Das BAG bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen und gab der Klägerin recht.

Aufgrund des etwaigen Abschlusses von Ratenzahlungsvereinbarungen und der Prüfung von Pfändungsmöglichkeiten stehe der Klägerin bei der Beurteilung, ob und mit welchem Inhalt eine Ratenzahlungsvereinbarung getroffen werden soll, ein Ermessen zu. Die Klägerin müsse prognostizieren, ob anhand der von ihr ermittelten Informationen davon auszugehen ist, dass vereinbarte Raten bedient werden können. Vom Abschluss einer Ratenzahlungsvereinbarung hänge das weitere Vollstreckungsverfahren ab. Sie müsse hierbei abwägen und entscheiden, ob die mit einer Ratenzahlungsvereinbarung einhergehende Verzögerung mit Blick auf das Ziel einer zügigen Erledigung des Vollstreckungsauftrags gegenüber einer etwaigen Pfändung eine erfolgversprechendere Lösung ist. Es komme damit im hinreichenden Maß zur Ausübung eines Ermessens. Das Merkmal „selbstständige Leistungen“ sei dann erfüllt.

Zu beachten ist, dass es auch um die Bildung von Arbeitsvorgängen ging. Die Klägerin war für drei verschiedene Kommunen tätig – unabhängig davon, ob dies zur Bildung von einem oder drei Arbeitsvorgängen führe, lägen – so das BAG – selbstständige Tätigkeiten jeweils vor.

Mitbestimmung bei Einstellung

Das OVG Nordrhein-Westfalen (Beschl. v. 22.5.2024 – 34 A 2103/23.PVL; rk.) entschied zu einer Formalie im Mitbestimmungsrecht des öffentlichen Dienstes. Fraglich war, ob die Antwort des Personalrats auf eine Mitbestimmungsvorlage zu einer Einstellung als Zustimmungsverweigerung zu deuten war. Das OVG sah es so:

Bittet die Dienststelle den Personalrat um Zustimmung zu einer geplanten Maßnahme und übermittelt der Personalrat als Antwort ein von der Dienststelle bereitgestelltes und seit vielen Jahren verwendetes Formular mit zwei Ankreuzmöglichkeiten, auf dem er statt Zustimmung zur Maßnahme die Bitte um Erörterung angekreuzt hat, ist diese Erklärung nach dem objektivierten Empfängerhorizont unter Berücksichtigung der bisherigen Verwaltungspraxis in der Dienststelle dahingehend auszulegen, dass der Personalrat der Dienststelle damit auch seine Absicht mitteilt, der Maßnahme nicht zuzustimmen.

Die Entscheidung zeigt, dass im Mitbestimmungsverfahren genutzte Formulare abgestimmt sein sollten.

Kündigung wegen Teilnahme an einem Treffen Rechtsextremer

Das ArbG Köln (Urt. v. 3.7.2024 – 17 Ca 543/24; rk.) hatte einen Kündigungsfall zu entscheiden, es ging um die Treue- und Loyalitätspflicht, die aus der Sicht des Arbeitgebers wegen eines Treffens im verfassungsfeindlichen Milieu verletzt worden sei.

Die Klägerin war zuletzt als Ansprechpartnerin für das Zentrale Beschwerdemanagement in einem Amt zuständig. Sie war für die Koordination der Beschwerden zuständig, die innerhalb der eigenen Dienststellen eingehen und nicht unmittelbar der betreffenden Organisationseinheit zugeordnet werden. Ferner soll sie die Koordination und Beantwortung sämtlicher Anfragen zu Grundstücksbelastungen für das Amt wahrnehmen.

Das Gericht hielt eine wegen der Verletzung der Treue- und Loyalitätspflicht ausgesprochene Kündigung für unwirksam.

Die Mitgliedschaft und das aktive Eintreten für eine verfassungsfeindliche Organisation können

Zweifel an einer Eignung für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst erwecken. Sie führen aber nicht ohne Weiteres zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Entscheidend sei, inwieweit die außerdienstlichen politischen Aktivitäten in die Dienststelle hineinwirken und entweder die allgemeine Aufgabenstellung des öffentlichen Arbeitgebers oder das konkrete Aufgabengebiet des Beschäftigten berühren.

Fraglich sei also einerseits, ob den Beschäftigten eine gesteigerte Loyalitätspflicht treffe und ob er diese durch aktives Tun verletzt habe. Dazu urteilte das ArbG Köln, dass ein Beschäftigter arbeitsvertraglich nicht verpflichtet sei, jederzeit und auch außerdienstlich aktiv für den Bestand der politischen Ordnung des Grundgesetzes einzutreten. Je nach Stellung und Aufgabenkreis könne er die Verfassung schon dadurch „wahren“, dass er die freiheitliche demokratische Grundordnung jedenfalls nicht aktiv bekämpfe.

Die Koordination der Beschwerden, die innerhalb der eigenen Dienststellen (Umwelt- und Verbraucherschutzamt) eingehen und nicht unmittelbar der betreffenden Organisationseinheit zugeordnet werden, berührten ein geringeres Maß an politischer Treue. Der Arbeitgeber konnte nicht darlegen, dass die Beschäftigte aktiv gegen die Verfassung gehandelt habe. Eine gesteigerte Loyalitätspflicht liege nicht vor, so dass die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt sei.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

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