

Öffentlicher Dienst

Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten wirksam?

Der Kläger ist gem. TV-L beschäftigt und erhält Entgelt aus der Entgeltgruppe 6. Er wird vorübergehend mit Aufgaben eines erkrankten Kollegen (bewertet mit der Entgeltgruppe 9a) betraut und erhält eine Zulage in Höhe der Differenz zur Entgeltgruppe 9a.

Nachdem der erkrankte Kollege aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war, stellte sich die Frage der Neubesetzung der Stelle; der Kläger bewarb sich neben weiteren Bewerbern, der Personalrat stimmte einer Einstellung nicht zu und der Arbeitgeber entschied sich daraufhin, von einer Stellenbesetzung zunächst Abstand zu nehmen. Nachdem der Personalrat den Arbeitgeber aufforderte, den Personalrat zur weiteren vorübergehenden Beschäftigung des Klägers auf der höherwertigen Stelle zu beteiligen, entzog der Arbeitgeber dem Kläger die höherwertige Stelle und stellte die Zahlung der Zulage ein. Der Kläger beehrte die gerichtliche Feststellung, dass ihm die höherwertige Tätigkeit nach dem Ausscheiden des erkrankten Kollegen dauerhaft übertragen worden sei. Eine weitergehende Befristung der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit habe der Arbeitgeber nicht geäußert. Auch sei der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Der Arbeitgeber erwiderte, dass eine fehlende Beteiligung des Personalrats keine dauerhafte Übertragung der Tätigkeit zur Folge habe. Die höherwertige Aufgabe sei zu keiner Zeit dauerhaft übertragen worden.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urt. v. 27.8.2024 – 2 SLa 50/24; rk.) entschied zugunsten des Arbeitgebers. Eine höherwertige Tätigkeit ist ihm nicht auf Dauer übertragen worden. Soweit der Kläger darauf anspiele, dass für die vorübergehende Übertragung ein Sachgrund genannt worden sei und dieser Sachgrund mit dem Ausscheiden des erkrankten Kollegen entfallen sei, verkenne der Kläger, dass insoweit keine Regelungen bestehen, welche denen des TzBfG entsprächen. Auch sei die Genesung des Kollegen nicht eingetreten, das Ausscheiden des Kollegen aus dem Arbeitsverhältnis ändere daran nichts. Wie der öffentliche Dienstherr zu welchem Zeitpunkt eine Stelle besetzt, stehe jedoch in seinem Organisationsermessen und geschehe nicht dadurch, dass mit dem Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers der mit dessen Tätigkeit betraute

Beschäftigte ohne sein Zutun und ohne das Zutun seines Arbeitgebers die Stelle erhalte. Hinzu kommt die Ermessensentscheidung des Arbeitgebers:

- Eine vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist sachlich begründet und entspricht billigem Ermessen, wenn der Arbeitgeber geltend machen kann, aufgrund seiner im Zeitpunkt der Übertragung getroffenen und durch hinreichende Tatsachen gestützte Prognose werde eine dauerhafte Beschäftigung des Arbeitnehmers mit der übertragenen höherwertigen Tätigkeit nicht möglich sein (so schon BAG, Urt. v. 17.4.2002 – 4 AZR 174/01).
- Verzögerungen bei der Stellenbesetzung und auch die organisatorische Entscheidung, bestimmte Stellen nur mit Beamten zu besetzen und sie daher bis zum Zugang von Beamtenanwärtern freizuhalten, sind grds. hinzunehmen.
- Wenn sich der Kläger auf eine fehlerhafte Beteiligung der Personalvertretung stützt, führt dies nicht zu einer dauerhaften Übertragung einer bestimmten Tätigkeit. Eine derartige Schlussfolgerung findet im Gesetz keine Stütze. Und hier stehen das Ausscheiden des erkrankten Kollegen und das nachfolgende Interessenbekundungsverfahren mit anschließender Ausschreibung der Stelle in einem zeitlichen Zusammenhang.

Die Entscheidung ist zu begrüßen, denn die Organisationshoheit liegt beim Arbeitgeber und allein das kurzfristige Weiterbeschäftigen auf einer höher bewerteten Stelle nach dem Ausscheiden des eigentlichen Stelleninhabers führt nicht zu einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Parteien. Der Arbeitgeber muss weiterhin entscheiden können, ob er die Stelle neu besetzen möchte.

Inflationsausgleichsprämie und Altersteilzeit

Die Klägerin wird über einen Vertrag zur „Altersteilzeitarbeit nach der Dienstvereinbarung zum TV FlexAZ“ in der sog. Ansparphase mit 39 Wochenstunden beschäftigt; die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit über das gesamte Altersteilzeitarbeitsverhältnis hinweg liegt bei 19,5 Stunden. Sie beehrte die Berücksichtigung der vollen Inflationsausgleichsprämie über das Wertguthaben gem. § 7b SGB IV. Der Arbeitgeber lehnte dies ab.

Das LAG Hamm (Urt. v. 31.10.2024 – 15SLa603/24 [Rev. eingelegt unter dem Az. 9 AZR 1/25]) folgte der Argumentation des Arbeitgebers: Zur Bestimmung der Höhe der Sonderzahlungen nach §§ 2 Abs. 2, 3 Abs. 2 des TV Inflationsausgleich sei im Fall einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell auch in der Ansparphase der Anteil der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zugrunde zu legen. Nach § 24 Abs. 2 TVöD gelte für die gesamte Zeit im Blockmodell eine einheitliche Teilzeitquote. § 7 Abs. 2 des TV FlexAZ enthalte keine abweichende Regelung zur Höhe von Sonderzahlungen, sondern beinhalte lediglich die Auszahlungsmodalitäten für das in der Aktivphase angesammelte Wertguthaben. Der TV Inflationsausgleich enthalte zudem keine Regelung dazu, einen Teil der Sonderzahlung aus der Arbeitsphase dem Wertguthaben für die Freistellungsphase zuzuführen. Maßgeblich für die Bemessung der Prämie sei somit die Teilzeitquote, nicht jedoch die Arbeitsmenge während der Ansparphase.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Carolin Uhl

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