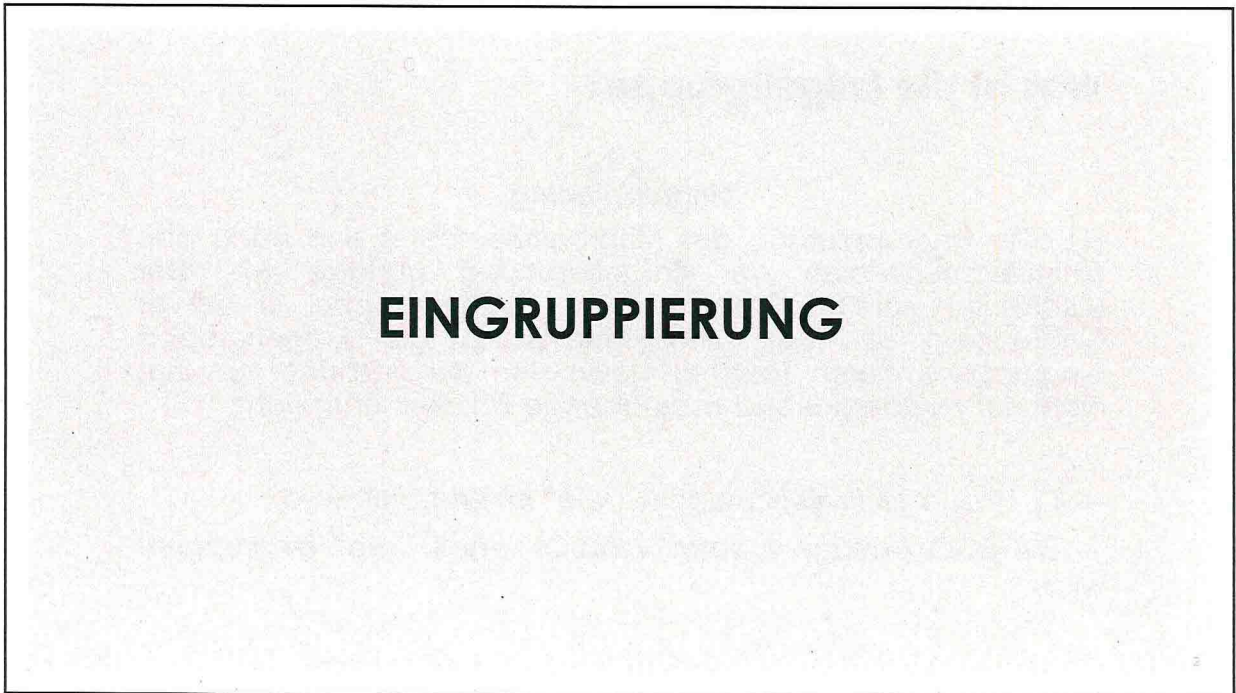




**MITARBEITENDEN-
RÜSTE 2024**



EINGRUPPIERUNG

Bin ich richtig eingruppiert?

Diese Frage lässt sich häufig nicht einfach durch einen Blick in die Entgeltordnung klären.

- Tarifrrechtliche Überprüfung hinsichtlich der Eingruppierung sowie des Entgeltes
- etwaige Ansprüche geltend machen, ggf. gerichtlich einklagen.

Heute: Überblick, welche rechtlichen und praktischen Gesichtspunkte bei der Eingruppierung von Bedeutung sind.

Was ist die Entgeltgruppe?

„§ 12 Eingruppierung

(1) ¹Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). ²Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. ³Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.“

→ §§ 12 und 13 TV-EKBO regeln, „wie“ eingruppiert wird.

→ Die EGO (Anlage A zum TV-EKBO) regelt, „wo“ eingruppiert wird.

Wo steht meine Entgeltgruppe?

§ 12 Abs. 2 TV-EKBO: „Die Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Arbeitsvertrag anzugeben.“

- Der Arbeitgeber ist also verpflichtet, im Arbeitsvertrag die nach seiner Meinung richtige Entgeltgruppe für die zu besetzende Stelle anzugeben.

Denn: „Tarifautomatik“:

„Der Mitarbeiter **ist** in der Entgeltgruppe **eingruppiert**, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht.“

„Tarifautomatik“

Eingruppierungsautomatik (Tarifautomatik): Das Entgelt richtet sich nach der Eingruppierung, die Eingruppierung nach der ausübenden Tätigkeit und den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin ist lt. Arbeitsvertrag als „Gemeindesekretärin“ angestellt und mit entsprechenden Tätigkeiten betraut. T. III / Abschn. 2 sieht für „Gemeindesekretäre“ die EG 5 vor.

→ Die Mitarbeiterin erhält Entgelt nach EG 5.

„Tarifautomatik“

→ Die Eingruppierung ist somit Rechtsanwendung und nicht etwa ein rechtsgestaltender Akt, wie beispielsweise eine Willenserklärung des Arbeitgebers.

→ theoretisch gibt es also keinen falsch eingruppierten Mitarbeiter.

→ aber: auch ein Arbeitgeber kann das Recht falsch anwenden.

Tarifautomatik ./.. Angabe der EG im Arbeitsvertrag

Beispiel: Ein MA ist lt. Arbeitsvertrag als „Küster“ angestellt und mit entsprechenden Tätigkeiten betraut. Laut Arbeitsvertrag ist er „entsprechend“ der vereinbarten Tätigkeit in die EG 11 eingruppiert.

Wo steht meine Entgeltgruppe?

BAG: Die Angabe der EG im Arbeitsvertrag ist grundsätzlich deklaratorisch.

„Nach der Rspr. des BAG kann ein Arbeitnehmer aufgrund der Nennung einer Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppe in einem Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst ... ohne das Hinzutreten weiterer Umstände regelmäßig **nicht davon ausgehen**, ihm solle ein eigenständiger, von den tariflichen Eingruppierungsbestimmungen oder anderen in Bezug genommenen Eingruppierungsregelungen unabhängiger Anspruch auf eine Vergütung nach der genannten Entgeltgruppe zustehen“ (BAG 21.08. 2013 – 4 AZR 656/11).

→ ggf. „korrigierende Rückgruppierung“!

Wo steht meine Entgeltgruppe?

Wichtig: Stimmen tarifliche Eingruppierung und Eingruppierung nach Arbeitsvertrag überein, entsteht arbeitsvertraglich ein entsprechender Anspruch auf Zahlung des entsprechenden Entgelts.

Weitere Bedeutung der Entgeltgruppe:

Beschäftigten im öffentlichen Dienst können i. d. R. durch Arbeitgeberweisung alle Tätigkeiten übertragen werden, die die Merkmale der für sie maßgebenden Entgeltgruppe erfüllen.

Das Weisungsrecht beschränkt sich auf die durch die Entgeltordnung als vergleichbar festgelegten Tätigkeiten, d. h. auf Tätigkeiten im Rahmen derselben Entgeltgruppe.

In 5 Schritten zur Eingruppierung

Fünf Schritte zur Eingruppierung

- 1. Schritt: Beschreibung der Tätigkeiten
- 2. Schritt: Bündelung zu Arbeitsvorgängen (Bildung und Abgrenzung von Arbeitsvorgängen)
- 3. Schritt: Ermittlung der Zeitanteile
- 4. Schritt: Bewertung der Arbeitsvorgänge
- 5. Schritt: Abschließende Gesamtbewertung

Stellenbeschreibung

Es ist also zunächst Aufgabe des Arbeitgebers, auf der Grundlage der Stellenbeschreibung die Stellenbewertung vorzunehmen.

1. Stellenbeschreibung:

Eine Stellenbeschreibung ist die (schriftliche) Zusammenfassung von Informationen, die eine Stelle im Gefüge der Dienststelle definieren.

Inhalte:

- o Organisatorische Eingliederung
- o Stellvertretungsregelungen
- o Tätigkeiten
- o Kompetenzen und Verantwortungsbereiche
- o erforderliches Fachwissen
- o ...

Stellenbeschreibung

2. Stellenbewertung:

Eine Stellenbewertung ist die rechtliche Beurteilung der Stellenbeschreibung durch Zuordnung zu den Merkmalen des Tarifvertrags.

3. Eingruppierung:

Die Eingruppierung ist die konkrete Zuordnung einer Person zu einer bewerteten Stelle.

Dabei erfolgt die Prüfung, ob die Person auch Voraussetzungen erfüllt, die der Tarifvertrag ggf. vorschreibt.

Mögliche Folge: Eingruppierung abweichend von der Stellenbewertung.

Auszuübende Tätigkeit

„Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend **auszuübende** Tätigkeit entspricht.“

aus - **zu** - übende ≠ aus - **ge** - übte
Tätigkeit

Die auszuübende Tätigkeit ist die vom ArbG übertragene Tätigkeit, die sich regelmäßig aus dem AV ergibt und durch das Direktionsrecht konkretisiert wird.

13

Auszuübende Tätigkeit

„Die vom Angestellten **auszuübende** Tätigkeit ... bestimmt sich nach dem Arbeitsvertrag. Die mit den im Arbeitsumfeld tätigen Kollegen und gegebenenfalls auch mit dem unmittelbaren Fachvorgesetzten abgestimmte Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit durch den Angestellten ohne – auch nur stillschweigende – diesbezügliche Zustimmung der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle des öffentlichen Arbeitgebers vermag einen Anspruch des Angestellten auf Höhergruppierung nicht zu begründen“ (BAG 26.03.1997 - 4 AZR 489/95).

14

Auszuübende Tätigkeit

Ausnahme: „Anwachsen“ zu einer höherwertigen Tätigkeit, § 13 TV-EKBO

Folgende Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein:

- die geänderte Tätigkeit erfüllt die Kriterien für die Zuordnung zu einer höheren EG,
- die geänderte Tätigkeit ist dem Beschäftigten vom Arbeitgeber **nicht** übertragen worden,
- die Ausübung der Tätigkeit erfolgt nicht nur vorübergehend,
- die veränderte Tätigkeit wird seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen ausgeübt.

15

Auszuübende Tätigkeit

- qualitative Anforderungen an einen Arbeitsvorgang können sich ändern.

Bsp.: Die Übertragung der Betriebsprüfung der Unfallversicherung auf die Rentenversicherungsträger durch Gesetzesänderung hat durch die veränderten Tätigkeitsanforderungen bei den turnusmäßigen Betriebsprüfungen und der damit verbundenen alleinigen Übernahme aller Prüfsachverhalte die Komplexität der Prüfinhalte einschließlich aller Fallgestaltungen für den Betriebsprüfer so verändert, dass das Heraushebungsmerkmal der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung erfüllt wird (LAG MV BeckRS 2011, BECKRS 2011, 69967).

16

Auszuübende Tätigkeit

- veränderte Zeitanteile durch veränderte Arbeitsabläufe können eine höherwertige Tätigkeit auslösen, ohne dass diese ausdrücklich vom Arbeitgeber übertragen wurde.

Beispiel: Einem Mitarbeiter wurden bei der Einstellung zu 45% Tätigkeiten der Personalsachbearbeitung (gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen = EG 9b) und zu 55% einfachere Haushaltstätigkeiten (gründliche Fachkenntnisse = EG 5) übertragen. Eingruppierung also EG 5.

Wegen Zuwachs der Mitarbeiterzahl hat sich die Verteilung der Tätigkeitsanteile zu 55% Personalsachbearbeitung und 45% Haushaltstätigkeiten verschoben. Eingruppierung also EG 9.

Auszuübende Tätigkeit

„Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm **nicht nur vorübergehend** auszuübende Tätigkeit entspricht.“

Vorübergehende Veränderungen der Tätigkeit sind nicht eingruppierungsrelevant → **für die vorübergehend übertragene Tätigkeit gilt ausschließlich § 14 TV-EKBO!**

- Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
 - mindestens einen Monat ausgeübt
- rückwirkende Zahlung der Zulage

Auszuübende Tätigkeit

- Mindestdauer: 1 Monat
- Keine Höchstdauer der „vorübergehenden“ Übertragung (Einzelfallprüfung; Grenze: Rechtsmissbrauch)

Die vor einer Höhergruppierung zurückgelegten Zeiten werden auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe auch dann nicht angerechnet, wenn zuvor dieselbe Tätigkeit als höherwertige Tätigkeit iSv. § 14 TV-L vorübergehend verrichtet wurde (LAG Sachsen-Anhalt 20.10.2014 – 6 Sa 280/13; vorher für TVöD BAG 03.07.2014 - 6 AZR 1067/12)

19

Auszuübende Tätigkeit - Arbeitsvorgänge

„⁴ Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte **Arbeitsvorgänge** anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ⁵Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.“

20

Auszuübende Tätigkeit - Arbeitsvorgänge

Daraus folgt:

- Es sind Arbeitsvorgänge zu bilden.
- Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten.
- Keine zeitliche Aufspaltung.
- Bei Feststellung der AV ist von „natürlicher Betrachtung“ bei „Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung“ auszugehen

21

Auszuübende Tätigkeit - Arbeitsvorgänge

„Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen ... Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.“ (PE Nr. 1 zu § 12 TV-EKBO)

22

Auszuübende Tätigkeit - Arbeitsvorgänge

Entscheidend ist das jeweilige Arbeitsergebnis, auf den konkreten Aufgabenkreis des Mitarbeiters

→ ein und dieselbe Tätigkeit kann bei verschiedenen Mitarbeitern unterschiedlich zu bewerten sein.

Beispiel: Das Abheften von Schriftstücken wird bei einem Mitarbeiter in der Registratur als Arbeitsvorgang „Aktenführung“ zu bewerten sein, bei einem Personalsachbearbeiter als sog. Zusammenhangsarbeit.

23

Auszuübende Tätigkeit - Arbeitsvorgänge

Arbeitsvorgang ≠ Arbeitsschritt

Beispiel Haushaltssachbearbeiter

Arbeitsschritt 1	Entgegennahme der Mittelanmeldungen
Arbeitsschritt 2	Abstimmung der Mittelanmeldungen mit dem vorgegeben Budgetrahmen
Arbeitsschritt 3	...
<u>Arbeitsschritt 4</u>	<u>Aufstellen des HH-Plans</u>
Arbeitsvorgang 1	Aufstellen des HH-Plans

24

Auszuübende Tätigkeit - Arbeitsvorgänge

„wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen“ -
„Hälfteklausel“:

Die Anforderungen in den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe müssen für die Eingruppierung in diese Entgeltgruppe grundsätzlich durch Arbeitsvorgänge erfüllt werden, die einen **Zeitanteil von mindestens 50 %** der Arbeitszeit ausmachen.

Beispiel: Einem Mitarbeiter in der Verwaltung sind zur Hälfte Tätigkeiten übertragen, die „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen“ erfordern (EG 9b) und zur anderen Hälfte solche, die nur „gründliche“ Fachkenntnisse erfordern (EG 5)

→ „mindestens zur Hälfte“ = hier: Eingruppierung in die EG 9b

25

Auszuübende Tätigkeit - Arbeitsvorgänge

Ausnahmen ergeben sich weiterhin aus den Tätigkeitsmerkmalen.

Beispiel:

„Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und im Umfang von mindestens einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern.“ (Teil II, EG 8)

26

Auszuübende Tätigkeit - Arbeitsvorgänge

„Abweichend von Unterabsatz 1 wird das Entgelt eines Mitarbeiters, dessen Einzeltätigkeiten mehreren Teilen und/oder Abschnitten der Entgeltordnung zuzuordnen sind, jeweils anteilig nach den verschiedenen Entgeltgruppen berechnet, deren Tätigkeitsmerkmalen die Einzeltätigkeiten entsprechen.“

PE Nr. 3 zu § 12: „Ein Abschnitt im Sinne von Satz 9 ist die jeweils erste Gliederungsebene unter der Gliederungsebene „Teil“.“

Beispiel: Eine Mitarbeiterin ist zu 50% als Sekretärin (EG 6) und zur Hälfte als Sachbearbeiterin mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und im Umfang von mindestens einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordern (EG 8), angestellt.

→ Die Eingruppierung erfolgt „gespalten“ (50% nach EG 6, 50% nach EG 8)

27

Auszuübende Tätigkeit - Arbeitsvorgänge

Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist insgesamt und als solcher zu bewerten und darf hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

Fallen in einen Arbeitsvorgang höher zu bewertende Tätigkeiten, z. B. Arbeiten, für deren Erledigung gründliche und vielseitige Fachkenntnisse angewendet und selbstständige Leistungen erbracht werden müssen, so erfüllt der gesamte Arbeitsvorgang diese Anforderungen. Die Erfüllung des zeitlichen Maßes "zur Hälfte", "zu einem Drittel", "zu einem Fünftel" usw. wird also nicht innerhalb eines Arbeitsvorgangs gemessen.

28

Tätigkeitsmerkmale

„Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A).“ (§ 12 TV-EKBO)

Nach dem Wortsinn „Tätigkeitsmerkmal“ handelt es sich um zu erfüllende Merkmale für eine bestimmte Tätigkeit. Dabei ist immer Voraussetzung, dass für die Ausübung der Tätigkeit die betreffenden Kenntnisse erforderlich sind und dass der Stelleninhaber in der Lage ist, die übertragene Aufgabe auszuüben.

Erforderlich heißt in diesem Fall, dass nicht die tatsächlich nachgewiesenen Fähigkeiten und Ausbildungen maßgeblich sind, sondern welche Kenntnisse für die übertragenen auszuübenden Tätigkeiten erforderlich sind. Wichtig ist hier, dass es „auszuübende Tätigkeiten“ sind und nicht „ausgeübte Tätigkeiten“.

29

Tätigkeitsmerkmale

Tätigkeitsmerkmale können sein:

- „Unbestimmte Rechtsbegriffe“, z.B.
 - Einfache Tätigkeit
 - Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse
 - Selbstständige Leistungen
 - Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit

- Oder Berufsbezeichnungen („Funktionsmerkmale“), z.B.
 - Küster
 - Erzieher

30

Tätigkeitsmerkmale

Mitarbeiter sind in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert, wenn in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt ist und

- wenn nicht auch „sonstige Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch „sonstige Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Mitarbeiter jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Mitarbeiters“ erfüllen, (bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals)

„Minus-Eins-Regelung“!

31

Für die Eingruppierung irrelevante Tatbestände:

- Ausweisung der Stelle im Stellenplan („Tarifrecht bricht Haushaltsrecht“)
- Die Qualität /Quantität der geleisteten Arbeit (im guten wie im schlechten)
- Die Eingruppierung des Vorgängers
- Die Eingruppierung vergleichbarer Mitarbeiter – bei anderen oder auch beim selben Arbeitgeber
- Angabe der EG in der Stellenausschreibung
- Besoldung vergleichbarer Beamter
- Verwendung von „Titeln“ („Referent“, „Sachgebietsleiter“)

32

Rückgruppierung

Eingruppierung und Tätigkeit stimmen nicht überein („zu hoch“)

bei unveränderter

bei veränderter

Tätigkeit

= Eingruppierung und Tätigkeit haben nie übereingestimmt

= Eingruppierung war ursprünglich richtig, jetzt nicht mehr

„**unechte**“
(„korrigierende“)

„**echte**“

Rückgruppierung

33

Korrigierende Rückgruppierung

Dies verstößt nicht generell gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB).

Ausnahmen:

- Arbeitgeber hat bei der Einstellung 9 Lohngruppen zu hoch gegriffen und die Vergütung 14 Jahre lang gezahlt (LAG Köln 26.09.2001 – 3 Sa 538/01)
- 17 Jahre lang Bezahlung nach einer falschen Vergütungsgruppe (BAG 8.10.1997 – 4 AZR 167/96) – nicht dagegen schon bei 3 Jahren und 4 Monaten (BAG 16.02.2000 – 4 AZR 62/99)
- Der Arbeitgeber hat zuvor die Eingruppierung durch eine Stellenbewertung bestätigt und die Mitarbeiterin evtl. noch höhergruppiert (vgl. BAG 20.4.2011 - 4 AZR 368/09)

34

Korrigierende Rückgruppierung

Im Streitfalle muss der Arbeitgeber darlegen, inwieweit ihm ein Irrtum bei der ursprünglich vorgenommenen Eingruppierung unterlaufen ist. Er muss dafür einen Rechtsirrtum dartun oder substantiiert die Tatsachen vortragen und ggfls. beweisen, die eine fehlerhafte Eingruppierung des Arbeitnehmers begründen.

Wirkung der Rückgruppierung nur i.R.d. Ausschlussfrist, § 37 TV-EKBO

35

Rückgruppierung

Beispiel: Einem Mitarbeiter wurden bei der Einstellung zu 55% Tätigkeiten der Personalsachbearbeitung (gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen) und zu 45% einfachere Haushaltstätigkeiten (gründliche Fachkenntnisse) übertragen.

Wegen Rückgangs der Mitarbeiterzahl hat sich die Verteilung der Tätigkeitsanteile zu 45% Personalsachbearbeitung und 55% Haushaltstätigkeiten verschoben.

Rückgruppierung??

36

„echte“ Rückgruppierung

War die Eingruppierung ursprünglich richtig, ist ein arbeitsvertraglicher Anspruch des Mitarbeiters auf Zahlung des Entgelts entsprechend der vereinbarten Entgeltgruppe entstanden. Die Herabgruppierung durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers ist nicht möglich.

→ Herabgruppierung nur durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigung!

Höhergruppierungsverlangen des MA

1. Feststellung der „auszuübenden Tätigkeit“
 - Stellenbeschreibung (Personalakteneinsicht - § 9 PAOI)
 - Geschäftsverteilungsplan
 - Verfügungen, Vermerke ...
 - Diensttagebuch
 - Arbeitszeugnisse (beachte aber BAG vom 21.1.1993 – 6 AZR 171/92: kein triftiger Grund für die Erteilung eines Zwischenzeugnisses wenn das Zeugnis allein deshalb verlangt wird, weil es in einem Höhergruppierungsprozess als Beweismittel verwendet werden soll)

2. Bildung der Arbeitsvorgänge
 - ggfls. mit Hilfe von MAV, Gewerkschaft, Rechtsanwalt ...

Höhergruppierungsverlangen des MA

3. Zuordnung von Zeitanteilen

4. Erfüllung aller Tätigkeitsmerkmale?

„Eine in tatsächlicher Beziehung lückenlose und genaue Darstellung der Tätigkeiten und Einzelaufgaben genügt nicht, wenn sich daraus nicht zugleich entnehmen lässt, aufgrund welcher konkreten Tatsachen die jeweils in Betracht kommenden qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale erfüllt sein sollen.“

(BAG, AP Nr. 32 zu §§ 22, 23 BAT 1975)

39

Höhergruppierungsverlangen des MA

Geltendmachung beim Arbeitgeber:

Nicht ausreichend, die Überprüfung der bisherigen Eingruppierung zu fordern oder Einwände gegen die gegenwärtige Eingruppierung zu erheben.

- Aufführung der Entgeltgruppe, die Sie für richtig halten,
- geltend machen, dass Sie Entgelt danach beanspruchen.

40

Fristen

Es gelten:

- die tarifliche Ausschlussfrist des § 37 TV-EKBO – 6 Monate
- die gesetzliche Verjährungsfrist, § 195 BGB – 3 Jahre

§ 37 TV-EKBO:

- „schriftlich oder in Textform“
- der Anspruch muss seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet
- seine Höhe sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht werden.
- Nicht ausreichend: Anträge (nicht bevollmächtigter) Dritter (MAV, Vorgesetzter ...)

Eingruppierungsprozess

Der Mitarbeiter kann versuchen, eine Höhergruppierung gerichtlich geltend zu machen

→ sog. „Eingruppierungsfeststellungsklage“

Klagt er auf Entgelt nach einer höheren Entgeltgruppe, hat er diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, er erfülle die im Einzelfall für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen.

Eingruppierungsprozess

Aktuell LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.11.2023 – 2
Sa 40/23:

„1. Voraussetzung für eine begehrte Höhergruppierung ist, dass der klagende ArbN, der eine solche Höhergruppierung für sich in Anspruch nimmt, dem Gericht seine **Tätigkeit im Einzelnen** schildert, so dass es dem Gericht möglich ist, Arbeitsvorgänge zu bilden und diese einer Bewertung zuzuführen. Ohne einen Vortrag von Tatsachen, die dem Gericht die Bildung von Arbeitsvorgängen ermöglichen, muss eine Eingruppierungsfeststellungsklage mit dem Ziel einer Höhergruppierung jedoch erfolglos bleiben.“

43

Eingruppierungsprozess

3. Erforderlich sind neben der Darstellung der übertragenen Arbeitsaufgaben und deren Arbeitsinhalte insbesondere Angaben zu den Arbeitsergebnissen, zu den Zusammenhangstätigkeiten und zu der Abgrenzbarkeit der verschiedenen Einzelaufgaben, die dem Gericht die Bestimmung von Arbeitsvorgängen ermöglichen müssen.“

Vortrag also: **Aufschlüsselung in Arbeitsvorgängen unter Angabe von Zeitanteilen!**

Selbst das Fehlen einer vom Arbeitgeber zu erstellenden Arbeitsplatzbeschreibung führt nicht zu einer Beweiserleichterung zugunsten des Arbeitnehmers.

44

Eingruppierungsprozess

Beruft sich ein MA auf die Erfüllung der Anforderungen eines Heraushebungsmerkmals, muss er in einem Eingruppierungsrechtstreit diejenigen Tatsachen darlegen, die diesen Vergleich ermöglichen.

Der Tatsachenvortrag muss insgesamt erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit heraushebt und einen **wertenden Vergleich** mit dieser nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeit erlauben. (BAG 21.01. 2015 – 4 AZR 253/13)

→ Die genaue lückenlose Darstellung der eigenen Tätigkeit und von Einzelaufgaben reicht für die schlüssige Darlegung von Heraushebungsmerkmalen nicht aus!!

URLAUB

Urlaub

BUrlG: ArbN hat Anspruch auf Urlaub als Freistellung von der Arbeitspflicht.

Keine Regelungen dazu, wie dieser Anspruch geltend zu machen ist.

§ 7 BUrlG regelt in den Absätzen 1 und 2 folgende Abfolge:

- Die Festlegung des Urlaubs geschieht durch den ArbG.
- Der ArbG muss die Urlaubswünsche des ArbN berücksichtigen.
- Der Urlaub ist im Zusammenhang zu gewähren.

47

Urlaub

Urlaubsanträge von ArbN sind als Aufforderung an den ArbG zu verstehen, den Urlaub festzusetzen.

Der ArbG muss dieser Geltendmachung Folge leisten, es sei denn, der Festsetzung stehen **dringende betriebliche Belange** oder Urlaubswünsche anderer ArbN entgegen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG).

Betriebliche Belange müssen „**dringend**“ sein = übliche mit der Abwesenheit eines ArbN immer verbundene Störungen im Betriebsablauf reichen nicht aus.

48

Urlaub

Daher: darüber hinausgehende erhebliche Beeinträchtigungen des Betriebsablaufs erforderlich:

- (außerplanmäßige) Unterbesetzung des Betriebs oder der Abteilung, bedingt durch Krankheit oder Kündigung anderer Arbeitnehmer,
- saisonaler Mehrbedarf
- Erledigung fristgebundener Aufträge, wenn die Erledigung nicht längerfristig planbar war,
- Abschlussarbeiten für den Jahresabschluss,
- Betriebsferien.

Urlaub

Kollidieren die Urlaubswünsche mehrerer ArbN, hat der ArbG bei der Abwägung zu prüfen, welche Urlaubswünsche vorrangig zu berücksichtigen sind.

Alle sozialen Gesichtspunkte, die auch bei der Urlaubsplanung eine Rolle spielen können, dürfen und sollen berücksichtigt werden.

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- das Lebensalter,
- Bindung an Schulferien bei schulpflichtigen Kindern,
- Urlaubsmöglichkeiten des Ehegatten/Lebensgefährten,
- Erholungsbedürftigkeit, z. B. nach Erkrankung
- wessen Urlaubswünsche in den Vorjahren Vorrang hatten

Urlaub

Ein Urlaubsantrag gilt nur dann als genehmigt, wenn dies dem Mitarbeiter ausdrücklich (mündlich, schriftlich ...) mitgeteilt wird.

Aber: **Keine Selbstbeurlaubung, wenn der ArbG den beantragten Urlaub nicht gewährt!**

Lehnt der ArbG die Urlaubsgewährung ab, ohne dass einer der in § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG genannten Verweigerungsgründe vorliegt, so kann und muss!) der ArbN die Abgabe der Freistellungserklärung **gerichtlich durchsetzen**.

- kein Recht auf "sofortigen Urlaubsantritt" ohne vorhergehende Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber
- Kein Selbsthilferecht nach den §§ 229 ff. BGB
- Kein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB durch den ArbN.

51

Urlaub

Ein Mitarbeiter, der seinen Urlaub gegen den Willen des ArbG antritt, kann diesem damit einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung geben, wobei es einer vorherigen Abmahnung idR nicht bedarf (ständige Rspr.)

Mitarbeiter darf sich also nicht selbst beurlauben, auch wenn

- das Urlaubsjahr zu Ende geht
- das Ende des Übertragungszeitraums heranrückt
- oder im gekündigten Arbeitsverhältnis nur noch die Kündigungsfrist für die Urlaubsgewährung in Betracht kommt

52

Urlaub

→ Im Ergebnis führt diese Rechtsprechung dazu, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch immer gerichtlich geltend machen muss, sei es im Wege der Klage oder im Eilfall im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes.

33

Urlaub

Der ArbG kann jedoch umgekehrt auch ohne Geltendmachung durch den ArbN den Urlaub festsetzen.

Hat der ArbN keine Urlaubswünsche angemeldet, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer anzuhören oder seine Urlaubswünsche zu erfragen, um den Urlaubszeitraum von sich aus zu bestimmen.

- Tritt der ArbN entsprechend der Festlegung den Urlaub an, ist der Urlaubsanspruch erfüllt.
- Ist der ArbN vor der Festlegung nicht gefragt worden, hat er das fehlende Einverständnis mit der einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

34

Urlaub

Grundsatz:

Hat der Arbeitgeber durch Abgabe der Freistellungserklärung den Urlaub genehmigt, ist er an diese Erklärung gebunden und kann die Erklärung weder zurücknehmen noch den Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückrufen.

- Die zeitliche Festlegung des Urlaubs kann nur einvernehmlich rückgängig gemacht werden.
- Auch bei Übernahme der Mehrkosten für den Arbeitnehmer und seiner Familie braucht sich der Arbeitnehmer hierauf nicht einzulassen.

55

Urlaub

„Rückruf“ aus dem Urlaub: nur aus extremen Ausnahmefällen möglich.

Nur dann zulässig,

- wenn Aufgaben anfallen, die zeitlich unaufschiebbar sind und
- der Arbeitnehmer zur Erledigung persönlich unabkömmlich ist.

Hierbei ist die Art seiner Tätigkeit und der Grad seiner Verantwortung im Betrieb zu berücksichtigen.

„**zwingende Notwendigkeit**“, die eine andere Lösung nicht zulässt (BAG v. 19.12.1991 – 2 AZR 367/91)

56

Urlaub

Ggfl. Schadensersatzanspruch des ArbN!

Bei Rückruf aus dem Urlaub haftet der ArbG dem ArbN auf Schadensersatz.

Zu ersetzen ist der Schaden, der dem Arbeitnehmer entstanden ist, weil er darauf vertraut hat, den Urlaub zum vorgesehenen Zeitpunkt antreten und vollständig erleben zu können.

- Anzahlungen oder Abstandsanzahlungen für eine nicht angetretene oder nicht zu Ende geführte Urlaubsreise
- Stornogebühren eines Reisebüros
- zusätzliche Kosten einer vorzeitigen Rückreise
- ...

57

Urlaub

Bindung des genehmigten Urlaubs gilt auch für den ArbN!

→ ArbN selbst ist spätestens mit Genehmigung an seinen Urlaub gebunden und kann diesen nicht einseitig widerrufen.

Eine Aufhebung von einmal beantragtem und genehmigtem Urlaub kann in solchen Fällen nur mit dem Einverständnis des Arbeitgebers geschehen.

Gilt auch, wenn Beschäftigte eine geplante Reise wegen äußerer Umstände nicht antreten können (zB. Einreiseverbot wegen einer Pandemie im Urlaubsland)

58

Urlaub

Im Urlaub:

Beachte § 9 BUrlG: „Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.“

- Krankheit muss zur AU führen
- ärztl. Zeugnis über Dauer und die Lage der Krankheit - ohne Attest besteht kein Nachgewährungsanspruch

59

Urlaub

„Betriebsferien“:

- Nach der Rspr. des BAG begründen unter Mitwirkung des Betriebsrats rechtswirksam festgelegte Betriebsferien solche betrieblichen Belange, die der Berücksichtigung der individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer entgegenstehen können.
- Gilt auch für Betriebsferien an einzelnen Tagen, etwa zur Verlängerung von Wochenenden oder Feiertagen („Brückentage“)
- Die Betriebsferien müssen nicht etwa ihrerseits durch dringende betriebliche Belange gerechtfertigt sein (str.)

60

Urlaub

Dauer der Betriebsferien:

- Keine gesetzliche Festlegung
- ArbN muss in angemessenem Umfang „freie“ Urlaubstage haben können.
- BAG v. 28.07.1981 - 1 ABR 79/79: 3/5 Betriebsferien, 2/5 zur freien Verfügung ist „angemessen“

Ankündigungsfrist:

- Gesetzlich nicht geregelt
- Angemessen in Abhängigkeit der Umstände des Einzelfalls

Urlaub

Beteiligung der MAV:

Betriebsferien sind ein „Grundsatz für den Urlaubsplan“, § 40 Buchst. e) MVG.EKD → Mitbestimmung!

ARBEITSBEFREIUNG

83

Arbeitsbefreiung

§ 29 TV-EKBO regelt eine Vielzahl von Möglichkeiten zur bezahlten und unbezahlten Freistellung von der Arbeit.

Neben diesen tariflichen Arbeitsbefreiungen gibt es Spezialgesetze, die ebenfalls Freistellungen regeln.

§ 616 BGB: Beschäftigte haben im Falle ihrer Arbeitsverhinderung Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn sie unverschuldet und für eine verhältnismäßig kurze Zeit durch einen persönlichen Grund an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gehindert sind.

84

Arbeitsbefreiung

Die Aufzählung der Anlässe in § 29 TV-EKBO ist **abschließend**.
Andere Fälle der persönlichen Arbeitsverhinderung – insbesondere eine Anwendung des § 616 BGB – kommt daneben nicht in Betracht.

Ausgeschlossen durch die Tarifregelung:

- alle anderen denkbaren Fälle einer Arbeitsbefreiung aus in der Person der Beschäftigten liegenden Gründen
- ein höheres Maß an Freistellungstagen.

Beispiel: Der Beschäftigte A macht einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung für einen Tag für die Goldene Hochzeit seiner Eltern geltend.

65

Arbeitsbefreiung

Voraussetzung bei den Buchst. a bis e jeweils

- ein zeitlicher Zusammenhang zum Freistellungsanlass und
- eine tatsächliche Inanspruchnahme.

„Sowohl der Sinn und Zweck der Tarifnorm wie der Rechtsgedanke des § 315 Abs. 1 BGB verbieten, dass der Arbeitnehmer in der Wahl der freien Tage völlig frei und diese praktisch ohne Bezug zu seiner Eheschließung zu nehmen berechtigt wäre. ... Das bedeutet praktisch, dass der Arbeitnehmer die freien Tage nur **in kurzem zeitlichen Abstand** von seiner Eheschließung zu nehmen berechtigt ist.“ (BAG 27.4.1983 - 4 AZR 506/80)

66

Arbeitsbefreiung

Ob der zeitliche Zusammenhang gewahrt ist oder nicht, ist immer eine Frage des Einzelfalls.

Die Frage lautet: Was hat die Beschäftigte durch den Freistellungsanlass am Freistellungstag zu tun?

Freistellung in § 29 TV-EKBO wird nach Arbeitstagen bemessen.

Legaldefinition in § 26 Abs. 1 Satz 3 TV-EKBO

67

Arbeitsbefreiung

Insbesondere: Ärztliche Behandlung, § 29 Abs. 1 S. 1 Buchst. h) TV-EKBO

- „Ärztliche Behandlung“ = jede ärztliche Versorgung des Beschäftigten durch einen Arzt oder Zahnarzt.
- Kassen- oder Privatarzt, aber auch um einen Amts-, Betriebs-, Versorgungs- oder Vertrauensarzt
- nicht nur die Therapie durch den Arzt selbst, sondern bereits die Untersuchungen (Diagnose)
- Auch: Vorsorgeuntersuchungen und ärztliche Maßnahmen zur Krankheitsvorbeugung

68

Arbeitsbefreiung

Grundsätzlich: Beschäftigte müssen sich bemühen, ihren Arzttermin außerhalb der Arbeitszeit zu erhalten; sie müssen hierzu gegebenenfalls auch alle Möglichkeiten einer Gleitzeit nutzen (BAG 16.12.1993 – 6 AZR 236/93; BAG 22.1.2009 – 6 AZR 78/08)

Eine Befreiung erfolgt nur dann, wenn die Behandlung während der Arbeitszeit erfolgen „muss“. Das ist nicht der Fall, wenn Beschäftigte in der Lage sind, ihre Arbeitszeit frei zu gestalten, wie das bei umfassenden Gleitzeitregelungen regelmäßig der Fall ist.

Arbeitsbefreiung

Beispiel:

Der Beschäftigte M arbeitet Vollzeit im Konsistorium. M hat an einem Dienstag um 14:30 Uhr einen Arzttermin. Er verlässt hierzu um 14:00 Uhr die Dienststelle und kehrt nach Beendigung des Arzttermins (15:30 Uhr) an seinen Arbeitsplatz zurück, wo er um 16:00 Uhr eintrifft. Der Arzt bescheinigt M, dass zeitnah kein anderer Termin zur Verfügung stand.

Anspruch auf Dienstbefreiung?

M ist Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile für die Zeit von 14:00 Uhr bis 15:00 Uhr (Ende der Servicezeit) zu erteilen.

Arbeitsbefreiung

„Notwendigkeit“ eines Arztbesuchs innerhalb der Arbeitszeit:

- wenn Beschäftigte den Arzt aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit aufsuchen müssen.
- wenn der Arzt Beschäftigte während der Arbeitszeit zur Untersuchung oder Behandlung in seine Praxis bestellt und die Beschäftigten auf die Termingestaltung keinen Einfluss nehmen können (BAG vom 29.2.1984 – 5 AZR 92/82)

71

Arbeitsbefreiung

Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Beschäftigte allgemeine staatsbürgerliche Pflichten nach deutschem Recht erfüllen, § 29 Abs. 3 § TV-EKBO

- kein Freistellungs-, sondern ein reiner Entgeltfortzahlungsanspruch.
- regelt nur die Bezahlung für bereits gesetzlich geregelte Freistellungen.
- Arbeitsbefreiung muss bereits im Gesetz vorgeschrieben sein - „Allgemeine“ staatsbürgerliche Pflicht nach deutschem Recht in Abgrenzung zu speziellen staatsbürgerlichen Pflichten oder staatsbürgerlichen Pflichten nach dem Recht anderer Staaten
- Entgeltfortzahlungsanspruch besteht nur, wenn es nicht möglich ist, die
- staatsbürgerliche Pflicht außerhalb der Arbeitszeit zu erfüllen

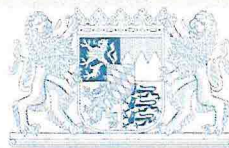
72

Arbeitsbefreiung

- Werden Beschäftigte in Angelegenheiten **Dritter** als Zeugen in Anspruch genommen, müssen sie der Ladung Folge leisten und erfüllen nach der ständigen Rechtsprechung eine allgemeine staatsbürgerliche Pflicht im Sinne der Tarifnorm (zuletzt BAG vom 13.12.2001 – 6 AZR 30/01).
- Die Wahrnehmung insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine ist von den Beschäftigten selbst veranlasst, wenn sie in einem Verfahren als Antragsteller oder als Kläger, Beklagte oder Beschuldigte beteiligt sind. In diesen Fällen erfüllen Beschäftigte keine allgemeinen staatsbürgerlichen Pflichten („eigene Angelegenheiten“)
- Nach Ansicht des BAG handelt es sich bei einem von einer Beschäftigten gegen ihren Arbeitgeber geführten Arbeitsgerichtsprozess ebenfalls um eine private Angelegenheit (BAG vom 4.9.1985 – 7 AZR 294/93)

73

Bayerisches Landesamt für
Umwelt



Dr. Markus Kapischke

09281/1800-4530

markus.kapischke@lfu.bayern.de

74

