

Leseprobe zu



Groeger (Hrsg.)

Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst

2. erweiterte und überarbeitete Auflage, 2014, 1772 Seiten, gebunden, Handbuch, 16 x 24cm
ISBN 978-3-504-42057-4

119,00 €

tisierung und aktuelle Rechtsprechung, RiA 2009, 97; *Richter/Gamisch*, Was ist neu im alten System? Die neue Entgeltordnung des TV-L, AuA 2012, 109; *Rothländer*, Neues Tarifrecht in Hessen, PersR 2009, 441; *Steinherr*, Auszuübende Tätigkeit, Eingruppierung und Direktionsrecht – eine Bestandsaufnahme anhand der Rechtsprechung des BAG, ZTR 2005, 303; *Tamm*, TVöD und BAT: Was hat sich geändert und was bleibt?, PersV 2006, 44; *Wahlers*, Die Eingruppierung der Oberärzte nach den neuen TV-Ärzte und TV-Ärzte/VKA, PersV 2008, 204; *Wahlers*, BAG klärt Eingruppierungsvoraussetzungen für Oberärzte nach dem TV-Ärzte/TdL und dem TV-Ärzte/VKA, PersV 2011, 244; *Wurm*, Neues und Altes von der Eingruppierung im TV-L, ZfPR 2012, 90; *Zetl*, Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, ZMV 2006, 169; *Zetl*, Aktuelle Fragen der Eingruppierung in die „Niedriglohngruppe 1“, ZMV 2009, 68; *Zetl*, Die neuen Tarifregelungen im Sozial- und Erziehungsdienst und ihre Umsetzung in der Praxis, ZMV 2009, 295; *Zetl*, Eingruppierung und Bezahlung von Ärztinnen und Ärzten im TVöD- und TV-L-Bereich, ZMV 2010, 10; *Zetl*, Die neue Entgeltordnung zum TV-L, ZMV 2011, 260; *Zetl*, Einführung in die neue Entgeltordnung zum TV-L, ZMV 2012, 9; *Zimmerling*, Zur Darlegungs- und Beweislast im Eingruppierungsprozess, ZTR 2002, 354; *Zimmerling*, Arbeitsrechtliche Konkurrentenklage und Eingruppierungsfeststellungsklage im öffentlichen Dienst, 1999; *Zimmerling*, Die Eingruppierung der Oberärzte, ZTR 2012, 371.

I. Einführung

Die Eingruppierung, die Umgruppierung und die Rückgruppierung behalten auch nach der Reform des Tarifrechts im öffentlichen Dienst ihre Bedeutung für die Entgeltfindung. Sowohl nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vom 13.9.2005 (TVöD), als auch nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12.10.2006 (TV-L) bleibt es dabei, dass die Höhe des Entgelts grundsätzlich nicht ausgehandelt wird, sondern von der Zugehörigkeit des Beschäftigten zu einer Entgeltgruppe (vormals Vergütungs- bzw. Lohngruppe) abhängt.

Dabei wird unter **Eingruppierung** gerade diese Zugehörigkeit des Beschäftigten zu einer Entgeltgruppe (Vergütungs- bzw. Lohngruppe) verstanden. Bei der Eingruppierung handelt es sich nicht um einen rechtsgestaltenden Akt, insbesondere nicht um eine Willenserklärung des Arbeitgebers; sie ist vielmehr ein Akt der Rechtsanwendung und die Kundgabe des hierbei gefundenen Ergebnisses, nämlich die Zuordnung (der Tätigkeit) des Beschäftigten zu einem Tätigkeitsmerkmal bzw. zu Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Entgelt-/Vergütungs- bzw. Lohngruppe¹.

Demgegenüber ist die **Umgruppierung** die Feststellung des Arbeitgebers, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht – oder nicht mehr – der Entgelt-/Vergütungs- bzw. Lohngruppe entspricht, in der er eingruppiert ist, sondern einer anderen – ggf. höheren oder niedrigeren – Gruppe zuzuord-

¹ BAG v. 20.3.1990 – 1 ABR 20/89, NZA 1990, 699; v. 16.2.2000 – 4 AZR 62/99, DB 2001, 596; v. 27.6.2000 – 1 ABR 36/99, NZA 2001, 626; v. 22.4.2009 – 4 ABR 14/08, NZA 2009, 1286; vgl. auch BAG v. 17.11.2010 – 7 ABR 123/09, NZA 2011, 531.

nen ist¹. Anlass hierfür kann eine Änderung der Tätigkeit des Beschäftigten sein oder eine Änderung der Entgeltgruppenordnung. Auch die Überlegung des Arbeitgebers, die zu einer anderen Bewertung der Rechtslage geführt hat, kann Grund für die Umgruppierung sein². Die Umgruppierung erfasst demnach im Wesentlichen die **Herabgruppierung** und die **Höhergruppierung**. Ein Sonderfall der Herabgruppierung ist die **korrigierende Rückgruppierung**. Ist die Tätigkeitsbewertung durch den Arbeitgeber nicht richtig vorgenommen worden und erhält der Beschäftigte infolgedessen eine zu hohe Vergütung, dann entspricht der tarifliche Ist-Zustand nicht dem tariflichen Soll-Zustand³. Der Arbeitgeber hat hier die Möglichkeit, den tarifwidrigen Zustand einseitig zu korrigieren, indem er dem Arbeitnehmer im Wege der korrigierenden Rückgruppierung mitteilt, dass er nunmehr tarifgerecht niedriger eingruppiert ist und demzufolge aus einer niedrigeren Gruppe eine geringere Vergütung erhält.

- 4 Obgleich es sich auch bei der Umgruppierung letztlich um eine Eingruppierung handelt, lässt sich für das Verhältnis von Eingruppierung und Umgruppierung dennoch grundsätzlich folgende Faustformel festhalten: Die Eingruppierung ist die (erstmalige) Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Entgelt-, Vergütungs- bzw. Lohngruppe bei der Einstellung⁴. Die Umgruppierung ist demgegenüber ein Wechsel der Gruppe während des Laufs des Arbeitsverhältnisses und in diesem Sinn eine Neu-Eingruppierung.

II. Ein Überblick über die „alte“ und „neue“ Rechtslage bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnungen zum TVöD und TV-L

1. Die Rechtslage unter Geltung des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen, des MTArb/MTArb-O sowie des BMT-G-II/BMT-G-O/TV Arbeiter-Ostdeutsche Sparkassen

- 5 Bis zum 30.9.2005 bzw. 31.10.2006 richteten sich die Rechtsverhältnisse der Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst – sofern beide Parteien tarifgebunden waren oder die Geltung der Tarifverträge durch arbeitsvertragliche Bezugnahme- oder Verweisungsklausel vereinbart war – für die Angestellten nach dem BAT⁵/BAT-O⁶/BAT-Ostdeutsche Sparkas-

1 BAG v. 22.4.2009 – 4 ABR 14/08, NZA 2009, 1286.

2 BAG v. 20.3.1990 – 1 ABR 20/89, NZA 1990, 699.

3 Kuner, Arbeitsrecht und TVöD/TV-L, Rz. 760.

4 Müller/Preis, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, Rz. 580.

5 Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.2.1961, zuletzt geändert durch den 78. Tarifvertrag zur Änderung des Bundesangestelltentarifvertrages vom 31.1.2003.

6 Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT/O) vom 10.12.1990, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 13 vom 31.1.2003 zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT/O).

sen¹, für die Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder nach dem MTArb²/MTArb-O³ sowie für die Arbeiterinnen und Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe nach dem BMT-G II⁴/BMT-G-O⁵/TV Arbeiter-Ostdeutsche Sparkassen⁶.

a) Die Vergütung der Angestellten

Dabei setzte sich die Vergütung der Angestellten aus einer Grundvergütung und dem Ortszuschlag zusammen; die Beträge der Grundvergütung und des Ortszuschlags waren in einem besonderen Tarifvertrag (Vergütungstarifvertrag) vereinbart (§ 26 Abs. 1 und 3 BAT/BAT-O/BAT-O-Sparkassen). Zuzüglich der Zulagen und Zuschläge ergaben sich die Bezüge, § 36 BAT/BAT-O/BAT-O-Sparkassen.

Im Hinblick auf die Grundvergütung (§ 27 BAT/BAT-O/BAT-O-Sparkassen) war die Zugehörigkeit des Angestellten zu einer Vergütungsgruppe entscheidend. Nach § 22 Abs. 1 Satz 2 BAT/BAT-O erhält der Angestellte Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist, wobei die Eingruppierung sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlage 1a und 1b) zu richten hat, § 22 Abs. 1 Satz 1 BAT/BAT-O. Der Angestellte ist dabei in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte, von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht, § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT/BAT-O. Da nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspricht, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen, ist **zentraler Begriff der Tätigkeitsbewertung nach dem BAT** nicht die Tätigkeit als solche, sondern **der „Arbeitsvorgang“**.

1 Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-Ostdeutsche Sparkassen) vom 21.1.1991.

2 Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6.12.1995, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 31.1.2003 zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb).

3 Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTArb – (MTArb-O) vom 10.12.1990, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 31.1.2003 zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTArb – (MTArb-O).

4 Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – BMT-G II – vom 31.1.1962.

5 Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – (BMT-G-O) – vom 10.12.1990.

6 Tarifvertrag über die Anwendung von Tarifverträgen auf Arbeiter (TV Arbeiter-Ostdeutsche Sparkassen) vom 25.10.1990.