



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT
Pommernallee 4
14052 Berlin

POSTANSCHRIFT
11014 Berlin

TEL +49 30 18 681 - 0
FAX +49 30 18 681 - 10807

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

**Betreff: Eingruppierung von Tarifbeschäftigten nach
§ 12 (Bund) TVöD**

hier: Bildung von Arbeitsvorgängen

Bezug: Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, zuletzt
Urteil vom 28. Februar 2018 (4 AZR 816/16)

Aktenzeichen: D5-31003/2#4

Berlin, 17. Juli 2020

Seite 1 von 3

1. Stand der Rechtsprechung (Juni 2020)

Die korrekte Bildung von Arbeitsvorgängen als Grundlage der Arbeitsplatzbewertung und Eingruppierung von Tarifbeschäftigten ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus unterschiedlicher gerichtlicher Auseinandersetzungen gerückt. Die insoweit inhaltlich weitgehend gleichen Eingruppierungsvorschriften des § 12 TVöD/TV-L zum Arbeitsvorgang werden in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung unterschiedlich gehandhabt.

a) BAG vom 28. Februar 2018 – 4 AZR 816/16

Mit Urteil vom 28. Februar 2018 (4 AZR 816/16) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) für den Bereich einer Geschäftsstellenverwalterin beim Bundesverwaltungsgericht entschieden und in diesem Fall bei der Bildung von Arbeitsvorgängen tatsächlich trennbare Tätigkeiten zu einem großen Arbeitsvorgang zusammengefasst. Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte solle danach bei der Bestimmung der Arbeitsvorgänge außer Betracht bleiben. Für die spätere Bewertung der hierdurch entstehenden großen Arbeitsvorgänge reiche es dann aus, wenn eine Anforderung nur in rechtserheblichem Maße vorhanden sei.

b) Abweichende Rechtsprechung der Instanzgerichte

Es wird erkennbar, dass die Rechtsprechung der Instanzgerichte dem Weg des BAG teilweise nicht folgt. Ein differenzierendes, an konkrete Arbeitsergebnisse anknüpfendes und dem Tarifwortlaut entsprechendes engeres Verständnis vom Begriff des Arbeitsvorgangs haben z. B. das ArbG Berlin (Urteil vom 8. Mai 2019 – 56 Ca 12834/18 –, vom 5. Juni 2019 – 60 Ca 15473/18 –, vom 28. August 2019 – 21 Ca 12765/18 – und vom 24. September 2019 – 58 Ca 15019), das ArbG Mönchengladbach (Urteil vom 22. Oktober 2019 – 1 Ca 1758/19) und das ArbG Essen (Urteil vom 11. Dezember 2019 – 6 Ca 2210/19).

Für eine Betrachtung von Zeitanteilen innerhalb eines großen einheitlichen Arbeitsvorgangs hat sich z. B. das LAG Berlin-Brandenburg (Urteile vom 12. Februar 2020 – CDR 15 Sa 1260-19 – Revision beim BAG anhängig unter 4 AZR 195/20, CDR 15 Sa 1261 – 19) entschieden. Im Ergebnis lehnte das LAG die höhere Entgeltgruppe ab, da innerhalb des einzig verbliebenen großen Arbeitsvorgangs lediglich 25 % „schwierige Tätigkeiten“ erreicht würden, jedoch nicht das zur Erfüllung des Merkmals erforderliche Drittel. Es blieb damit bei der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 gemäß Teil II Ziffer 12.1 Entgeltordnung zum TV-L.

In der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 13. März 2020 (2 Sa 1810/19 – Revision beim BAG anhängig unter 4 AZR 263/20) ging es ebenfalls um die Tätigkeit in einer Serviceeinheit eines Gerichts im Länderbereich. Das Gericht verneinte das Vorliegen eines einheitlichen Arbeitsvorgangs. Vielmehr seien die 31 Tätigkeiten der Beklagten zu zehn Arbeitsvorgängen zusammenzufassen und prozentual nach der Arbeitszeit auszurechnen. Daraus ergäbe sich ein Zeitanteil an schwierigen Tätigkeiten von 14,04 %. Da weniger als 25 % „schwierige Tätigkeiten“ erreicht würden, verbleibe es bei der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 gemäß Teil II Ziffer 12.1 Entgeltordnung zum TV-L.

2. Bewertung

Die Rechtsprechung des BAG führt zunehmend zu Ergebnissen, die von den Tarifvertragsparteien bei der Schaffung des Tariftextes (Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD (Bund/VKA) und zu § 12 Abs. 1 TV-L) nicht beabsichtigt waren. Die Bildung derart großer Arbeitsvorgänge steht im Widerspruch zum Wortlaut des Tarifvertrages, der ausdrücklich zwischen dem allgemeineren „Aufgabenkreis“ eines Beschäftigten und dem konkreten „Arbeitsvorgang“ unterscheidet und wonach „jeder einzelne Arbeitsvorgang“ zu bewerten ist (Protokollerklärung zu § 12 [Bund] Absatz 2 TVöD, der ausdrücklich im Singular die Bearbeitung „eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, ...“ nennt). Dieser Wille ergibt sich zudem aus § 12 Abs. 2 Sätze 2 und 3 TVöD, wonach die Tarifvertragsparteien von mehreren Arbeitsvorgängen als Regel ausgegangen sind.

Zudem widerspricht dies und das spätere Abstellen der Anforderungen auf ein rechtserhebliches Maß dem Willen der Tarifvertragsparteien, die bewusst und ausdrücklich eine abgestimmte Abstufung der Eingruppierung in Abhängigkeit vom zeitlichen Anteil der erfüllten Anforderungen vorgesehen haben. Diese Abstufung ist in den sogenannten Bruchteilsmerkmalen im Tarifvertrag ausdrücklich formuliert, die für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe einen bestimmten zeitlichen Anteil (1/5; 1/3; 1/2) vorsehen, zu dem Arbeitsvorgänge anfallen müssen, die eine bestimmte Anforderung erfüllen. Die Kombination der Bildung eines großen Arbeitsvorgangs in Verbindung mit dem Kriterium, dass Anforderungen für Heraushebungen innerhalb eines Arbeitsvorgangs nur in einem „rechtlich nicht ganz unerheblichen Maß“ anfallen müssen, führt dazu, dass u. a. insbesondere die Entgeltgruppen 4, 7, 8 und 10 TVöD praktisch entwertet werden.

3. Ausblick

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, deren Definition des Arbeitsvorgangs identisch mit der der VKA und des Bundes ist, hat vor dem Hintergrund der BAG-Rechtsprechung zum Arbeitsvorgang in seiner Tarifrunde 2019 vereinbart, Gespräche zur Sicherstellung einer differenzierten Eingruppierung anhand des zeitlichen Umfangs, im dem eine bestimmte Anforderung (z. B. Schwierigkeit, Verantwortung oder selbstständige Leistungen) innerhalb der auszuübenden Tätigkeit erfüllt sein muss (Hierarchisierung), aufzunehmen. Eine Beteiligung von Bund und VKA an diesen Gesprächen ist vorgesehen. Weil diese Gespräche bisher nicht zustande gekommen sind, kann die Sicherstellung einer differenzierten Eingruppierung Gegenstand der im Herbst anstehenden Tarifrunde werden.

In dieser Situation bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten. Generelle Konsequenzen, insbesondere über den Bereich der Geschäftsstellenverwalter hinaus, sind aus dem Urteil des BAG (s. o. 1. Buchst. a) deshalb gegenwärtig nicht zu ziehen. Im Falle von einschlägigen, anhängigen Rechtsstreitigkeiten kann die aufgezeigte abweichende Rechtsprechung der Instanzgerichte als Argumentationshilfe herangezogen werden. In diesem Kontext zu Lasten des Bundes ergangene Entscheidungen sind anzuzeigen (Mitteilung an: D5@bmi.bund.de). Der Rechtsweg ist vollständig auszuschöpfen. Die durch Höhergruppierungen verursachten Mehrausgaben aufgrund der zu Lasten des Bundes ergangenen Entscheidungen sind im jeweiligen Einzelplan aufzufangen.

Im Auftrag

Dr. Hanebeck

Weitere Rundschreiben finden Sie in der [Rundschreibendatenbank](#). Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; [hier](#) können Sie sich anmelden.