

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Postfach 3701, 30037 Hannover
14 Sa 533/19 E



**Landesarbeitsgericht
Niedersachsen**
Kammer

Rechtsanwälte
Dr. Kluge, Fischer-Lange
Schiffgraben 17
30159 Hannover

MetÜb	VA	TV	RR
Eilt	EINGEGANGEN		Erlad
zK	26. MRZ. 2020		zdA
z sig	Rechtsanwälte		MA
WV			

Aktenzeichen (Bitte stets angeben)

14 Sa 533/19 E

Ihr Zeichen
1101/18

Durchwahl
0511 89750 - 775

Datum
25.03.2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

in dem Rechtsstreit

[REDACTED]
wird um Kenntnisnahme der Anlage gebeten.

Hinweis: Dieser Nachricht ist ein eEB beigefügt!

Sie werden gebeten, das elektronisch beigefügte Empfangsbekanntnis (eEB) kurzfristig zurückzusenden.

Mit freundlichen Grüßen
Auf Anordnung
[REDACTED]
Gerichtsangestellte

Dieses Schreiben ist maschinell erstellt und daher nicht unterschrieben!

Dienstgebäude
Leonhardtstraße 15
30175 Hannover

Telefon
(0511) 88750-0
Telefax
(05141) 5937-31000

Sprechzeiten
9.00 - 12.00 Uhr und
nach Vereinbarung

Bankverbindung
IBAN: DE3025050000106021330
SWIFT/BIC: NOLA DE 2HXXX
Internet
www.landesarbeitsgericht.niedersachsen.de
Elektronischer Rechtsverkehr (EGVP):
safe-sp1-1405675253094-015636461

- Beglaubigte Abschrift -



MitÜb	VA	TV	RR
EiH	EINGEGANGEN		Erled
zK	26. MRZ. 2020		zDA
zStG	Rechtsanwälte		MA
	WV		

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Im Namen des Volkes

Urteil

14 Sa 533/19 E
11 Ca 46/19 E ArbG Hannover

Verkündet am: 19.02.2020

Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit

– Klägerin und Berufungsbeklagte –

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Dr. Kluge, Fischer-Lange, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

gegen

– Beklagter und Berufungskläger –

Prozessbevollmächtigte:

hat die ■■■ Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 19. Februar 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ■■■ sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn ■■■ und den ehrenamtlichen Richter Herrn ■■■ als Beisitzer für Recht erkannt:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 29.05.2019 - 11 Ca 46/19 E - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Der Gegenstandswert wird für das Berufungsverfahren auf 13.158,- Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Frage der zutreffenden tarifvertraglichen Eingruppierung der Klägerin.

Auf das seit September 2013 bestehende Arbeitsverhältnis findet der TVöD Anwendung. Die Klägerin ist ausweislich der Tätigkeitsdarstellung vom 18.04.2018 mit folgenden Aufgabengruppen betraut (in Klammern jeweils dahinter der Zeitanteil und die Bewertung nach TV EntgO Bund durch den Beklagten):

1. Personalsachbearbeitung für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sowie Praktikanten (60 %, 9a)
2. Organisation der arbeitsmedizinischen Untersuchungen (Kostenstelle 042 und 171) durch den BAD (10 %, 6)
3. Personalkostencontrolling für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Praktikanten und Auszubildende (10 %, 9a)
4. Umsetzung von gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf die Beschäftigung wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte sowie Praktikanten (10 %, 9b)
5. Vergabe der Zugangsberechtigungen (Schließsystem) für das ITEM (5 %, 9a)
6. Zeus Zeiterfassungssystem (5 %, 9a)

Wegen der anzuwendenden Entgeltgruppen und Protokollerklärungen im TV EntgO Bund wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Die Klägerin hat mit ihrer am 08.02.2019 beim Arbeitsgericht Hannover eingegangenen Klage die Eingruppierung nach Entgeltgruppe 9b begehrt: Die Arbeitsvorgänge 3. und 4. seien dem Arbeitsvorgang 1. zuzuordnen und dieser dann insgesamt mit der Entgeltgruppe 9b TVöD zu bewerten. Es handele sich um einen einheitlichen Arbeitsvorgang, weil der Klägerin insoweit eine Tätigkeit mit unterschiedlich komplexen Aufgaben übertragen worden sei, ohne dass in den organisatorischen Ablauf der erforderlichen Arbeitsschritte eine Zäsur mit einer neuen Arbeitsaufgabe eingefügt sei. Innerhalb dieses Arbeitsvorganges seien in rechtlich nicht ganz unerheblichem Ausmaß Anforderungen, die eine Eingruppierung nach EG 9b TVöD rechtfertigten, enthalten, ohne die ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis nicht erzielt würde. Die Klägerin übe insoweit mit der Umsetzung von gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf die Beschäftigung wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte sowie Praktikanten ausreichend Tätigkeiten aus, die nicht nur vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen, sondern darüber hinaus gründliche, umfassende Fachkenntnisse erforderten.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.02.2018 Vergütung nach der Entgeltgruppe 9b des TVöD (Bund) zu zahlen und die anfallenden monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge zwischen der Entgeltgruppe 9a und der Entgeltgruppe 9b TVöD (Bund) beginnend mit dem 01.03.2018 ab dem jeweiligen 1. Tag des Folgemonats mit Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei richtig in Entgeltgruppe 9a TVöD eingruppiert, weil sie Tätigkeiten der Wertigkeit der Entgeltgruppe 9b TVöD nicht überwiegend, sondern nur zu 10 % ihrer Gesamttätigkeit ausübe. Insoweit seien die Arbeitsvorgänge 3. und 4. auch keinesfalls dem Arbeitsvorgang 1. zuzuordnen. Die in den Arbeitsvorgängen jeweils als wiederkehrend, gleichartig und gleichwertig zusammengefassten Tätigkeiten seien von Arbeitsvorgang zu Arbeitsvorgang eindeutig voneinander getrennt. Insgesamt seien die von der Klägerin zu beachtenden Rechtsvorschriften von vergleichsweise geringer Zahl, ihre Arbeitsvorgänge von vorgegebenen Abläufen geprägt. Bei den Tätigkeiten, die dem Arbeitsvorgang 4. zugeordnet worden seien, handele es sich im Wesentlichen um ein gesondertes Projekt mit höherem Aufwand zu Beginn und dann folgender Pflege der Erkenntnisse, nämlich betreffend die Beachtung der Mindestlohnvorschriften. Auch da habe die Klägerin zwar Initiative gezeigt, jedoch keine Entscheidungen getroffen, so dass in diesem Zusammenhang selbständige Tätigkeiten nicht von ihr erbracht worden seien. Die Klägerin habe insgesamt den für eine Eingruppierungsklage vorgeschriebenen absichtenden Vergleich nicht vorgenommen.

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Sachvortrags der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Wegen der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Mit seiner Berufung verfolgt der Beklagte sein erstinstanzliches Klagabweisungsbegehren weiter: Das Arbeitsgericht habe den Begriff des Arbeitsvorgangs verkannt, die Vorgänge 1., 3. und 4. seien nicht zusammenzuziehen. Die Arbeitsvorgänge seien nicht anhand der Arbeitsergebnisse auseinandergelassen worden.

Der Beklagte beantragt,

unter Abänderung des angefochtenen Urteils nach dem Schlussantrag I. Instanz zu erkennen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Wegen des zweitinstanzlichen Sachvortrags der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung des Beklagten ist unbegründet. Zu Recht ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Klägerin seit dem 01.02.2018 Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 9b TVöD/Bund hat.

Die Vorschriften des TVöD (Bund) und der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar. Die Klägerin hat ihre Ansprüche rechtzeitig gemäß § 37 TVöD/Bund geltend gemacht.

Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TVöD/Bund ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Grundlage für die Bewertung der auszuübenden Tätigkeit ist danach der Arbeitsvorgang.

Für die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis maßgebend. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Einzeltätigkeiten können jedoch dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vorneherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Dafür reicht die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte übertragen zu können, solange sie nach der tatsächlichen Arbeitsorganisation

des Arbeitgebers als einheitliche Arbeitsaufgabe einer Person real übertragen sind. Tatsächlich getrennt sind Arbeitsschritte nicht, wenn sich erst im Laufe der Bearbeitung herausstellt, welchen tariflich erheblichen Schwierigkeitsgrad der einzelne Fall aufweist. Zur Tätigkeit rechnen dabei auch die Zusammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben eines Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind. Es kommt für die tarifliche Bewertung nicht darauf an, ob und inwieweit Einzelaufgaben verwaltungstechnisch verschiedenen Beschäftigten zugewiesen werden könnten, solange sie im Zusammenhang als eine einheitliche Arbeitsaufgabe tatsächlich einer Person übertragen sind (BAG 28.02.2018 – 4 AZR 816/16 – Rz. 24, 25).

Danach bilden jedenfalls die Aufgaben Nr. 1 (Personalsachbearbeitung für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sowie Praktikanten), Nr. 3 (Personalkostencontrolling für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Praktikanten und Auszubildende) und Nr. 4 (Umsetzung von gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf die Beschäftigung wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte sowie Praktikanten) einen einheitlichen Arbeitsvorgang.

Die Klägerin kann die in Aufgabe Nr. 1 umschriebene Tätigkeit der eigenverantwortlichen Organisation des Einstellungsprozesses, bei der sie nicht nur die Bewerbungsunterlagen sichten, sondern auch Möglichkeiten der Beschäftigung zu erkennen und die Bereichs- und Abteilungsleiter zu beraten sowie die unterschriftsreife Ausstellung der Verträge unter Berücksichtigung der Gesamtbetriebsvereinbarung, der arbeits-, sozialversicherungs- und betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen und der gesetzlichen Regelungen über den Mindestlohn und der Vergabe der Mitarbeiterausweise vorzubereiten hat, nicht ohne Berücksichtigung der in Nr. 3 festgehaltenen selbstständigen Überwachung der Budgeteinhaltung der Personalkosten für die genannten Personen ausüben. Lässt es das Budget nicht zu, wird die Klägerin keinen dieses überschreitenden Vertrag zur Einstellung, Änderung oder Verlängerung des Dienstverhältnisses vorschlagen, der Prozess kann nicht oder nicht so fortgesetzt werden. Soweit die Klägerin gemäß Nr. 4 eigenverantwortlich die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen wie dem dort genannten MiLoG und Betriebsvereinbarungen sicherzustellen hat, ist dies von ihrer übrigen Tätigkeit in den Nrn. 1. und 3. nicht zu trennen. Das Erstellen von Verträgen für studentische Hilfskräfte, Praktikanten und Auszubildende und deren Durchführung setzen die Überprüfung der Einhaltung dieser Bestimmungen und eine fortlaufende Kontrolle voraus. Es ist der Tätigkeitsbeschreibung keinesfalls zu entnehmen, dass in Nr. 4 eine rein schriftstellerische Leistung durch Erstellung etwa von Leitfäden besonders bewertet worden ist, die von der sonstigen übertragenen Tätigkeit der eigenverantwortlichen Personalsachbearbeitung

gleichsam abgekoppelt wäre. Wenn die Klägerin Leitfäden erstellt, fördert sie die gleichmäßige Behandlung gleichliegender Sachverhalte, was neben der Sicherung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben der Arbeitserleichterung in der Personalverwaltung dient und damit dem oben beschriebenen Arbeitsergebnis. Davon unabhängig hat die Erstellung von Leitfäden zur Vereinfachung und Erläuterung von Arbeitsabläufen, für die die Klägerin ohnehin verantwortlich ist und für die sie die erforderliche Normenkenntnis zu haben hat, keinen die Tiefe und Breite der erforderlichen Fachkenntnisse betreffenden gesteigerten Inhalt. Darüber hinaus dient die neben der Organisation des Einstellungsprozesses in Nr. 1 übertragene Überwachung der Budgeteinhaltung in Nr. 3 ebenso wie eigenverantwortliche Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen in den angebahnten, laufenden und zu beendenden Vertragsverhältnissen in Nr. 4 einem Arbeitsergebnis, das in der umfassenden Personalverwaltung für einen bestimmten Personenkreis besteht, was dem vom Beklagten selbst angegebenen Tätigkeitsbild einer Verwaltungsangestellten in der Personalverwaltung/Personalsachbearbeiterin entspricht. Die bloße Möglichkeit, davon abweichend verschiedene Mitarbeiter mit einzelnen Schritten des Beschäftigungsprozesses von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften sowie Praktikanten von der Bewerbung bis hin zum Ausscheiden zu betrauen, steht dabei der Wertung als Arbeitsergebnis in der Hand eines Arbeitnehmers nicht entgegen.

Der Beklagte hat nicht zur Überzeugung des Gerichts aufgezeigt, warum dieser innere Zusammenhang der Tätigkeiten nicht bestehen und stattdessen jeweils zu einem eigenständigen Arbeitsergebnis führen soll. Er vermischt in seiner erstinstanzlichen Argumentation Fragen der Erfassung des Arbeitsvorganges mit der tariflichen Wertigkeit einzelner Tätigkeiten. Dass ein Arbeitnehmer unterschiedliche Einzeltätigkeiten unterschiedlichen Anspruchs ausübt, steht der Bewertung als Arbeitsvorgang nicht entgegen. Soweit der Beklagte in der Berufungsbegründung meint, die von ihr entgegen dem Wortlaut der Tätigkeitsbeschreibung auf schriftstellerische Tätigkeiten reduzierte Nr. 4 gehöre nicht zum laufenden Geschäft der Personalverwaltung, ist dies für das Gericht angesichts der fehlenden arbeitsorganisatorischen Trennung nicht nachvollziehbar.

Damit aber fallen bei der der Klägerin übertragenen Tätigkeit zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge an, die für sich genommen die Anforderungen an Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9b TVöD/Bund erfüllen.

Die Wertigkeiten der Tätigkeitsdarstellung stellt der Beklagte in seiner Berufungsbegründung auf Seite 22 nicht mehr in Frage. Sie erscheinen dem Gericht angesichts der Komplexität der einzuhaltenden Vorschriften, etwa auch des TzBfG und des WissZeitVG, und der von ihrer rechtlichen Grundstruktur her gerade auch im Bereich des MiLoG auseinander zu haltenden

Vertragsverhältnisse der Hilfskräfte, Auszubildenden und unterschiedlichen Praktikanten auch plausibel.

Die die Höherwertigkeit begründenden Einzeltätigkeiten der Nr. 4 fallen mit 10 % zwar nicht zeitlich überwiegend an. Sie fallen aber in rechtlich nicht ganz unerheblichem Ausmaß an. Ohne sie würde ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis nicht erzielt werden können (vgl. BAG 28.02.2018 - 4 AZR 816/16 - Rz. 38). Eine nicht gewährleistete eigenverantwortliche Sicherstellung der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und Betriebsvereinbarungen in laufenden Beschäftigungsverhältnissen von Hilfskräften und Praktikanten würde die der Klägerin übertragene umfassende Personalsachbearbeitung schlichtweg in Frage stellen.

Die Zinsentscheidung des Arbeitsgerichts erscheint zutreffend und ist vom Beklagten auch nicht angegriffen worden.

Auch eine Würdigung des weiteren Sachvortrags der Parteien, von deren Darstellung im Einzelnen Abstand genommen wird, führt zu keinem abweichenden Ergebnis.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich. Gegen diese Entscheidung ist daher kein Rechtsmittel gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen.

██████████ ██████████ ██████████
Beglaubigt
Hannover, 25.03.2020

██████████
Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle