- Beglaubigte Abschrift -

Arbeitsgericht Hannover

Im Namen des Volkes

Urteil

Verkündet am: 19.02.2020

[redacted] Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

1 Ca 303/19 E

In dem Rechtsstreit

[redacted]

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Dr. Henning Kluge, Karsten Fischer-Lange und Pascal Manthey - Büro Hannover, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

gegen

[redacted]

– Beklagte –

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom 19. Februar 2020 durch die Richterin am Arbeitsgericht [redacted] als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn [redacted] und die ehrenamtliche Richterin Frau [redacted] als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für den Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum 30.06.2019 und ab dem 01.06.2020 Vergütung nach der Vergütungsgruppe 11 BAT/[redacted]-Neu zu zahlen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

3. Der Streitwert wird auf 12.600,00 € festgesetzt.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die korrekte Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger ist seit dem 01.10.2010 bei der Beklagten beschäftigt. Maßgeblich sind die Arbeitsverträge vom 01.10.2010 (Bl. 17 – 19 d.A.), vom 14.06.2012 (Bl. 14 – 15 d.A.) sowie vom 01.07.2019 (Bl. 28 d.A.). Gemäß der zuletzt genannten Vereinbarung ist der Kläger derzeit beschäftigt als nichtvollbeschäftigter Angestellter mit 63,63 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten. Ausweislich des § 2 der Arbeitsverträge vom 01.10.2010 und vom 14.06.2012 findet auf das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag BAT/[redacted]-Neu (Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Mitglieder der [redacted]) Anwendung. Soweit für diesen Rechtsstreit von Relevanz, sind hierin folgende Regelungen enthalten

§ 16 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Beschäftigten richte sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1a und 1b). Beschäftigte erhalten Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der sie eingruppiert sind.

(2) Beschäftigte sind in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.
Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann 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.
Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei

hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine Anforderung im Sinn des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigen Vergütungsgruppe. (...)

Anlage 1a zu § 16 BAT/[redacted]-Neu

Vergütungsgruppe 9

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern, mit einer besonderen Verantwortung verbunden sind und sich zu einem Drittel durch die besonderen Schwierigkeiten und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe 8 herausheben

zum Beispiel:

(...)

9. Anwendungsprogrammierer/-programmiererinnen, wenn sie sich durch die Schwierigkeit der Aufgabenstellung aus der Vergütungsgruppe 8 herausheben

(...)

Vergütungsgruppe 10

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die sich durch das Maß der Verantwortung aus der Vergütungsgruppe 9 herausheben

zum Beispiel:

(...)

9. Systemprogrammierer/-verwalter/Systemprogrammiererinnen/-verwalterinnen, wenn sie sich durch die Bedeutung ihres Aufgabengebiets aus der Vergütungsgruppe 9 herausheben

Vergütungsgruppe 11

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern

zum Beispiel:

(...)

5. Systemprogrammierer/-verwalter/Systemprogrammiererinnen/-verwalterinnen, wenn sie sich durch die Schwierigkeit ihrer Aufgabenstellung aus der Vergütungsgruppe 10 herausheben.

Seit Anbeginn des Arbeitsverhältnisses ist der Kläger als Systemprogrammierer beschäftigt. Streitig ist, ob der Kläger zuletzt als Systemspezialist Dispositive Datenverarbeitung (DDV) und BW-Management (vgl. Stellenbeschreibung, Bl. 23 – 27 d.A.) oder als Mitarbeiter Dispositive Datenverarbeitung und Datawarehouse (vgl. Stellenbeschreibung, Bl. 88 – 91 d.A.) tätig war. Hierbei besteht Einigkeit zwischen den Parteien, dass Tätigkeiten eines Mitarbeiters Dispositive Datenverarbeitung und Datawarehouse der Vergütungsgruppe 10 BAT/[redacted]-Neu und Tätigkeiten eines Systemspezialisten Dispositive Datenverarbeitung (DDV) und BW-Management der Vergütungsgruppe 11 BAT/[redacted]-Neu zuzuordnen sind.

Zunächst war der Kläger eingruppiert in die Vergütungsgruppe 9 BAT/[redacted]-Neu. Ab dem 01.04.2011 erfolgte eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe 10 BAT/[redacted]-Neu. Ausweislich des Schreibens der Beklagten vom 09.09.2019 (Bl. 22 d.A.) zahlt die Beklagte an den Kläger seit dem 01.07.2019 zunächst bis zum 31.05.2020 eine Zulage gem. § 18 BAT/[redacted]-Neu, die sich der Höhe nach aus der Differenz zwischen den Vergütungsgruppen 10 und 11 zusammensetzt.

Seit dem 01.04.2011 hebt sich die Bedeutung des Aufgabengebietes des Klägers aus derjenigen der Vergütungsgruppe 9 heraus. Zur Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer, die der Vergütungsgruppe 9 angehören, sind die Mitarbeiter der Datenselektion zu zählen. Das Arbeitsergebnis dieser Mitarbeitenden ist die Bereitstellung von Daten. Die Tätigkeit hat Auswirkungen im innerbetrieblichen Bereich, da die Mitarbeiter die Fachbereiche der Beklagten bei ad hoc-Abfragen unterstützen. Die gesteigerte Bedeutung der Tätigkeit des Klägers, die eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 10 rechtfertigte, folgte aus den größeren Auswirkungen bzw. der größeren Tragweite seiner Tätigkeiten. Er stellte ein Auswertungssystem der Beklagten bereit, das den gesamten operativen Controllingprozess sicherstellen sollte. Dies diente der Steuerung operativer Prozesse, der Generierung von Einnahmen aus dem Innovationsfond der Beklagten oder Einsparungen von Millionenbeträgen bei Leistungsausgaben.

Nachfolgend wurden dem Kläger weitere Aufgaben übertragen, wobei im Wesentlichen streitig ist, ob diese Übertragung dauerhaft war. Die Vergleichsgruppe der Mitarbeitenden, die der Vergütungsgruppe 10 zugeordnet sind, bilden die Mitarbeitenden der Dispositiven Datenverarbei-

tung. Diese Tätigkeit wird von Systemprogrammierern ausgeübt und es werden ähnliche Fachkenntnisse vorausgesetzt. Das Arbeitsergebnis ist die Bereitstellung von Daten. Die normale Schwierigkeit dieser Tätigkeit ist darin zu sehen, dass Mitarbeitende mittels unterschiedlicher Anwendungen Daten bereitstellen, die mit einem Auswertungssystem analysiert werden. Es ist hierbei ein Wissen und Können hinsichtlich des Auswertungssystems erforderlich. Für dieses Auswertungssystem ist die Bereitstellung von Quellstrukturen sowie Datentabellen notwendig. Diese Tätigkeit wird von Mitarbeitenden Systemspezialist DDV und BW-Management geleistet. Hierfür ist fachliches Wissen und Können hinsichtlich mehrerer Auswertungssysteme erforderlich und Programmierkenntnisse in verschiedenen Technologien. Spezialkenntnisse im Bereich SAP sind notwendig und umfangreichere Kenntnisse sind erforderlich, die durch fachliche Erfahrungen mit den bei der Beklagten bestehenden Datenquellen, System und Zusammenhängen durch langjähriges Arbeiten im Bereich der Datenselektion und Nutzung der Technologien erworben werden können.

Ausweislich der E-Mail vom 09.02.2018 (Bl. 61 – 64 d.A.) wurde dem Kläger von seinem ehemaligen Vorgesetzen und Unternehmensbereichsleiter, Herrn [redacted] die Klärung und Einführung des „Business Objects Suite" übertragen. Diese Tätigkeit übte der Kläger über ein Jahr aus, sie wurde zu Beginn des Jahres 2020 an die Geschäftsbereichsleiterin Business Intelligence übertragen. Ausweislich der Mail vom 26.06.2018 (Bl. 65 – 66 d.A.) wurden dem Kläger von Herrn [redacted] in Absprache mit Herrn [redacted] Tätigkeiten bzgl. der Themen „aloha-ps" und „NTx360°" übertragen. Das Thema „aloha-ps" wird seit April 2019 nicht mehr von dem Kläger, sondern von zwei anderen Kollegen bearbeitet. Das Thema „NTx360°" bearbeitet weiterhin der Kläger und dies ist der Grund für die Zahlung der Zulage seitens der Beklagten. Am 19.02.2019 wurde Herrn [redacted] durch Herrn [redacted] die Aufgabenwahrnehmung des DDV-Bereichs und am 21.06.2019 wurde Herrn [redacted] durch den neuen Bereichsleiter, Herrn [redacted] die Koordination des DDV-Bereichs übertragen ausweislich der Mails vom 19.02.2019 und 21.06.2019 (Bl. 70 – 71 d.A.). Am 04.06.2019 übertrug Herr Voß ausweislich der Mail vom selben Tag (Bl. 72 – 73 d.A.) dem Kläger die Bearbeitung des Auftrags „Kategorie DDV – Erstellung eines DMP-Potentials". Den Aufgabenbereich „DMP" nahm der Kläger ein bis zwei Monate wahr, nach einer Umstrukturierung entfiel ein entsprechender Tätigkeitsbedarf für den Kläger.

Per E-Mail vom 16.10.2019 (Bl. 29 d.A.) machte der Kläger eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 11 ab dem 01.04.2019 gegenüber der Beklagten geltend. Bezogen auf eine Vollzeitstelle beläuft sich die Vergütungsdifferenz zwischen den Vergütungsgruppen 10 und 11 auf ca. 500,00 bis 600,00 € brutto.

Mit der am 28.11.2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht der Kläger ab dem 01.04.2019 – zuletzt außerhalb der Zeiträume der befristeten Zulagenzahlung - die Vergütung auf Basis der Vergütungsgruppe 11 BAT/[redacted]-Neu geltend.

Der Kläger behauptet, seit dem 09.03.2018 habe sich seine Tätigkeit in Anbetracht der ihm übertragenen Aufgaben durch die entsprechende Schwierigkeit aus der Vergütungsgruppe 10 herausgehoben. Seit diesem Zeitpunkt habe eine Tätigkeitsübertragung gemäß der Stellenbeschreibung des Systemspezialisten Dispositive Datenverarbeitung und BW-Management vorgelegen. Da die Übertragung weder ausdrücklich dauerhaft oder vorübergehend erfolgte, sei von einer dauerhaften Übertragung auszugehen.

Die Tätigkeit bezüglich des Themas „Business Objects Suite" stelle eine solche eines Systemspezialisten DDV und BW-Management dar. Die Tätigkeiten seien unter bestimmte Abschnitte der entsprechenden Stellenbeschreibung zu subsummieren. Das Rechenzentrum habe einige Aufgaben hinsichtlich der Implementierung aus Betriebssicherheitsgründen vornehmen müssen. Die dortigen Kollegen hätten aber von dem Kläger genaue Anweisungen erhalten, was sie hierbei tun sollen. Es sei nicht nur die Klärung und Kommunikation, sondern die gesamte Umsetzung an den Kläger übertragen gewesen. So sei der Kläger auch für zwei Wochen im Rechenzentrum vor Ort gewesen und habe unterschiedliche Arbeiten ausgeführt.

Soweit es die Themen „aloha-ps" und „NTx360°" betrifft, habe der Kläger im Zeitraum vom 26.06.2018 bis 26.02.2019 zu 70%, vom 27.02.2019 bis zum 31.05.2019 zu 90% und seit dem 01.06.2019 zu 100% seiner Gesamtarbeitszeit softwareentwicklungstechnische Anpassungen vorgenommen. Seit dem 09.02.2018 hätten die Aufgaben zu den Themen „Business Objects Suite", „aloha-ps", „NTx360°" und „DMP" 100% der Gesamtarbeitszeit des Klägers ausgemacht.

In mehreren Meetings sei die dauerhafte Übertragung der DDV-Themen von Herrn [redacted] an den Kläger bestätigt worden, was sich auch aus der zentralen Mitarbeiterplanung (Bl. 74 – 75 d.A.) ergebe.

Nachdem **der Kläger** die Klage hinsichtlich des Zeitraums, für den er eine Zulage erhält, teilweise zurückgenommen hat, **beantragt** er nunmehr,

> festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger im Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum 30.06.2019 Vergütung nach der Vergütungsgruppe 11 BAT[redacted]-Neu und ab dem 01.06.2020 Vergütung nach der Vergütungsgruppe 11 BAT[redacted]-Neu zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, die Tätigkeit eines Systemspezialisten umfasse die Konzeption und Softwareentwicklung und zu einem geringen Anteil auch Aufgaben der Stelle eines Mitarbeiters

Dispositive Datenverarbeitung, hierbei vor allem Tätigkeiten der BW-Modulverantwortung. Sie behauptet, betreffend des Themas „Business Objects Suite" habe die Implementierung selbst vom Rechenzentrum der Beklagten aus erfolgen sollen. Die Aufgabe des Klägers sei vornehmlich eine Koordinationsfunktion der BW-Modulverantwortung gewesen, was eine Eingruppierung in Vergütungsgruppe 10 rechtfertige. Hinsichtlich der Themen „aloha-ps" und „NTx360°" sei eine Aufgabe, die der Vergütungsgruppe 11 zuzuordnen ist, in softwareentwicklungstechnischen Anpassungen zu sehen. Diese Aufgaben hätten nicht 50% der Tätigkeit des Klägers ausgemacht. Erstmals im Jahr 2019 mit der vorübergehenden Übertragung weiterer Tätigkeiten habe der Kläger zu mehr als 50% die Aufgaben eines Systemspezialisten übernommen.

Es habe jedoch keine Übertragung auf Dauer vorgelegen. Grund für die vorübergehende Übertragung sei gewesen, dass bereits im Jahr 2018 absehbar gewesen sei, dass die Aufgaben der Dispositiven Datenverarbeitung starken Veränderungen unterlagen und sich die Aufgaben der Mitarbeiter erheblich ändern werden. Die Aufgaben des DDV-Teams haben sich über Jahre aufgrund von Änderungen in der Datengrundlage und Verfügbarkeiten verändert. So sei es früher eine große Herausforderung gewesen, Daten aus operativen Quellsystemen zu holen und sie für Auswertungen, Statistiken und Anwendungen zur Verfügung zu stellen. Es sei eine Source-Datenbank geschaffen worden, was früher wesentliche Arbeitsgrundlage für das DDV-Team, das Controlling und die Softwareentwicklung war. Durch die Änderung der operativen Systeme habe die Heterogenität der Datenquellen abgenommen und durch weitere Entwicklungen die Verfügbarkeit dispositiver Daten zugenommen. Es sei absehbar gewesen, dass die Bedeutung der Arbeiten an der Source-Datenbank abnehmen würden und die Aufgaben im DDV-Team an Komplexität verlieren würden. Dies sei allen Teammitgliedern klar gewesen und es sei mehrfach vom ehemaligen Bereichsleiter [redacted] und vom neuen Bereichsleiter [redacted] im Team kommuniziert worden. Die Source-Datenbank sei wesentliche Grundlage für die höherwertige Stellenbeschreibung gewesen und habe die Vergütung nach der Vergütungsgruppe 11 gerechtfertigt.

Zum 01.07.2018 habe der Mitarbeiter Herr [redacted] aus dem DDV-Bereich in den Bereich Softwareentwicklung gewechselt. Herr [redacted] war als Systemspezialist tätig. Trotz des Wechsels habe er wesentliche Aufgaben aus dem Bereich DDV mitgenommen und diese weiterhin ausgeübt. Einzelne Aufgaben des Herrn [redacted] seien dem Kläger vorübergehend übertragen worden. Die Abstimmungsprozesse zur Neuordnung des DDV-Bereichs seien deutlich kommuniziert worden und es sei auch für den Kläger offen gewesen, ob die Stelle des Systemspezialisten überhaupt noch in dem noch nicht festgelegten neuen Organisationsaufbau Bestand haben würde. Auch bei der Übertragung der ehemaligen Tätigkeiten des Herrn [redacted] auf den Kläger sei von Herrn [redacted] klar auch gegenüber dem Kläger kommuniziert worden, dass es eine vorübergehende Teilvertretung darstelle und diese nur bis zu einer Neuorganisation der DDV-Aufgaben gelten würde, weswegen Herr [redacted] auch weiterhin für das DDV-Team tätig sein wird.

Auch nach Übernahme des Bereichs durch Herrn [redacted] sei durch diesen dem DDV-Team deutlich gemacht worden, dass an der Ablösung der Source-Datenbank festgehalten werde.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen ausdrücklich Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Eine Zulässigkeit der Klage ist gegeben. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO notwendige Feststellungsinteresse liegt vor. Ein solches ist gegeben, wenn durch die Entscheidung Rechtsfrieden geschaffen wird und durch die Rechtkraft der Entscheidung weitere gerichtliche Auseinandersetzungen ausgeschlossen sind, was bei einer Eingruppierungsfeststellungsklage der Fall ist, wenn über weitere Faktoren kein Streit besteht und nur die Eingruppierung im engeren Sinne streitig ist (BAG, Urteil vom 17.10.2007, 4 AZR 1005/06, NZA 2008, Seite 713 ff. (714) RN 15 m. w. N.). Eingruppierungsfeststellungsklagen sind hierbei nicht nur auf den Bereich des öffentlichen Dienstes beschränkt (BAG, Urteil vom 20.06.1984, 4 AZR 208/82, AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 2).

II.

Die Klage ist zudem begründet.

Es ist festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 01.04.2019 die Vergütung nach der Vergütungsgruppe 11 BAT/[redacted]-Neu zu zahlen. Eine Feststellung hinsichtlich des Zeitraums vom 01.07.2019 bis zum 31.05.2020 war seitens des Klägers in Anbetracht der Zulagenzahlung durch die Beklagte nicht beantragt. Insoweit konnte über diesen entsprechenden Antrag des Klägers wegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO nicht hinausgegangen werden.

1.

Nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BAT/[redacted]-Neu hat eine Eingruppierung des Klägers in die Vergütungsgruppe 11 zu erfolgen, da von dem Kläger mindestens zu 50 % seiner Arbeitszeit Arbeitsvorgänge nicht nur vorübergehend auszuüben sind, die jedenfalls seit dem 01.04.2019 den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe 11 entsprecht.

a)

Vorliegend ist unstreitig, dass jedenfalls seit dem 01.07.2019 die dem Kläger übertragene Tätigkeit der Vergütungsgruppe 11 zuzuordnen ist und der Kläger mithin als Systemprogrammierer oder –verwalter tätig ist und sich die Schwierigkeit seiner Aufgabenstellung aus der Vergütungsgruppe 10 heraushebt. Somit ist Einigkeit der Parteien dahingehend gegeben, dass zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechen. Insoweit sind durch das Gericht eine detaillierte Prüfung der einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten des Klägers sowie die Bildung von Arbeitsvorgängen entbehrlich.

Eine pauschale Überprüfung reicht aus, soweit die Parteien die Tätigkeit des Klägers als unstreitig ansehen und der Beklagte selbst für die Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale als erfüllt erachtet (BAG, Urteil vom 17.08.1994 - 4 AZR 644/93, AP BAT 1975 § 22, 23 Nr. 183; BAG, Urteil vom 23.02.2011 - 4 AZR 313/09, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 62, Rn. 29 mwN.).

Dies berücksichtigend ist erkennbar, dass der Kläger im Rahmen der Übertragung des Themas „NTx360°“ jedenfalls zu mehr als 50% softwareentwicklungstechnische Anpassungen zu erbringen hat. Dies stellt eine besondere Schwierigkeit der Aufgabenstellung an den Kläger dar, die sich aus der Vergütungsgruppe 10 – Systemprogrammierer mit herausgehobener Bedeutung des Aufgabengebiets aus der Vergütungsgruppe 9 – heraushebt. Denn die Tätigkeit der Vergütungsgruppe 10 ist unstreitig eine solche von Mitarbeitenden der Dispositiven Datenverarbeitung, die als Arbeitsergebnis Daten bereitstellen, die mit einem Auswertungssystem analysiert werden können. Systemspezialisten hingegen sind für die Bereitstellung der Quellstrukturen und Datentabellen für das Auswertungssystem selbst zuständig. Insoweit ist eine gegenüber Tätigkeiten der Vergütungsgruppe 10 besondere Schwierigkeit der Aufgabenstellung gegeben, denn es sind Tätigkeiten im Rahmen von Softwareentwicklungen erforderlich, um Systeme zur Verfügung zu stellen, die von den Mitarbeitenden der Dispositiven Datenverarbeitung dann genutzt werden können.

Es ist zudem nicht nur davon auszugehen, dass der Kläger diese höherwertige Tätigkeit durch Übertragung des Themas „NTx360°“ zu mehr als 50% seiner Arbeitszeit erst seit dem 01.07.2019 ausübt, sondern – wie beantragt – seit dem 01.04.2019. Unstreitig wurde dem Kläger das Thema „NTx360°“ zusammen mit einem anderen Thema bereits im Juni 2018 übertragen. Inwieweit eine Änderung des Tätigkeitsumfangs hierbei stattgefunden hat, ist nicht ersichtlich und wurde auch von der Beklagten nicht eingewandt. Diese Problematik in der Kammerverhandlung ansprechend, teilte der derzeitige Bereichsleiter Herr [redacted] mit, dass er den Bereich zum 01.03.2019 übernommen hatte. Er könne jedoch für den Zeitraum vor Juli 2019 keine

Aussage treffen. Soweit er mitteilte, dass für die Zulagenbegründung der Zeitpunkt der vollständigen Übertragung des Aufgabenbereichs „NTx360°" maßgeblich war, ist nicht ersichtlich, inwieweit dem Kläger weitere und zusätzliche Aufgaben in diesem Aufgabenbereich übertragen worden sind, die er nicht auch bereits schon vor Juli 2019 bearbeitet hat. Es ist daher davon auszugehen, dass der Kläger jedenfalls seit Übertragung des Themenbereiches „NTx360°" die eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 11 rechtfertigenden Tätigkeiten als Systemspezialist DDV und BW-Management ausübte.

b)

Es kann dahinstehen, ob die Übertragung der Tätigkeiten ausdrücklich vorübergehend oder auf Dauer erfolgte. Zwar ist die Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe nach § 16 Abs. 2 Satz 1 BAT/[redacted]-Neu nur dann gerechtfertigt, wenn die Tätigkeitsmerkmale den nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeiten entsprechen. Im Falle einer vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit ist nach § 18 BAT/[redacted]-Neu nur die Zulagenzahlung gerechtfertigt, wie sie seit Juli 2019 seitens der Beklagten praktiziert wird. Jedenfalls wäre eine vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit, sollte sie seitens der Beklagten entsprechend erklärt worden sein oder sich konkludent ergeben, nicht wirksam erfolgt.

aa)

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist die Wirksamkeit der vorübergehenden Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit iSv §§ 24, 22 II UAbs. 1 BAT-O sowie § 14 TVöD/VKA an den Regeln zu messen, die der Arbeitgeber bei der Ausübung seines arbeitsvertraglichen Leistungsbestimmungsrechts (Direktionsrechts) entsprechend § 106 GewO einzuhalten hat. Es findet eine so genannte doppelte Billigkeitsprüfung statt. In einem ersten Schritt muss es billigem Ermessen entsprechen, dem Arbeitnehmer die höher bewertete Tätigkeit überhaupt zu übertragen. In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob es billigem Ermessen entspricht, diese Tätigkeit nur vorübergehend zu übertragen. Dabei ist unter Beachtung aller Umstände des Einzelfalls abzuwägen, ob das Interesse des Arbeitgebers an einer nur vorübergehenden Übertragung oder das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der höherwertigen Tätigkeit und gegebenenfalls einer höheren Vergütung überwiegt. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Ausübung des Direktionsrechts billigem Ermessen entspricht, trägt derjenige, der das Leistungsbestimmungsrecht ausübt. Entspricht die nur vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nicht billigem Ermessen, erfolgt die „Bestimmung" der Leistung entsprechend § 315 III 2 BGB durch richterliche Entscheidung, die darin besteht, dass die Übertragung der betreffenden Tätigkeit nicht nur als vorübergehend, sondern als von Anfang an oder ab einem anderen bestimmten Zeitpunkt auf Dauer erklärt gilt (BAG, Urt. v. 27.01.2016 – 4 AZR 468/14, NZA 2016, S. 903 ff. Rn. 19 mwN.). Dabei ist die bloße Unsicherheit über die Dauer

der höherwertigen Beschäftigungsmöglichkeit nicht ausreichend. Die tariflichen Regelungen können nicht dafür herangezogen werden, das Risiko der Ungewissheit über die Dauer des weiteren Beschäftigungsbedarfs auf den Arbeitnehmer zu übertragen (BAG, Urt. v. 27.01.2016 – 4 AZR 468/14, aaO. Rn. 24 mwN.). Vielmehr bedarf es einer auf Tatsachen gestützten hinreichend gesicherten Prognose, die Tätigkeit werde später entfallen (Schaub ArbR-HdB, 18. Aufl. 2019, § 64. Eingruppierungsrecht Rn. 77, mwN.).

bb)

Danach wurde durch die Beklagte nicht hinreichend dargelegt, dass die Ausübung im Falle einer vorübergehenden Übertragung billigem Ermessen entsprach, so dass von einer dauerhaften Übertragung auszugehen ist. Entsprechende konkrete Tatsachen hinsichtlich einer gesicherten Prognose, dass die dem Kläger übertragenen Tätigkeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt wieder wegfallen werden, wurden durch die Beklagte nicht dargelegt. Die Beklagte hat hierzu lediglich die Aussicht mitgeteilt, dass Veränderungen der Aufgaben der Dispositiven Datenverarbeitung anstehen würden. Sie begründet die vorübergehende Übertragung mit der beabsichtigten Neuordnung des DDV-Bereichs und einem dann gegebenenfalls geänderten, noch nicht festgelegten neuen Organisationsaufbau. Hierbei handelt es sich jedoch bloß um die Absicht, Änderungen vorzunehmen. Dass und ob dann die Tätigkeiten, die dem Kläger übertragen wurden, vollständig wegfallen werden oder jedenfalls zu mindestens 50% der Arbeitszeit des Klägers noch vorhanden sein würden, weiß die Beklagte derzeit nicht. Eine gesicherte Prognose, dass diese Tätigkeiten nicht mehr anfallen werden, ist nicht gegeben. Die Beklagte vermutet – möglicherweise zu Recht – dass Umstrukturierungsprozesse anstehen und gegebenenfalls bestimmte Aufgabenbereiche in Wegfall geraten werden. Ob dies allerdings in einem derartigen Maß auch die Tätigkeit des Klägers, , dass die Voraussetzung der Vergütungsgruppe 11 nicht mehr erfüllt wären, weiß die Beklagte nicht. Die bloße vage Aussicht, dass gegebenenfalls die Tätigkeiten künftig nicht mehr oder nicht mehr in dem Umfang anfallen werden, stellt keine gesicherte Prognose dar.

2.

Für Vergütungsansprüche nach der Vergütungsgruppe 11 BAT/[redacted]-Neu hat der Kläger die aus § 50 Abs. 1 BAT/[redacted]-Neu folgende Ausschlussfrist gewahrt. Danach müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, anderenfalls verfallen sie. Mit E-Mail vom 16.10.2019 hat der Kläger innerhalb einer sechsmonatigen Frist die Ansprüche jedenfalls ab dem 01.04.2019 geltend gemacht.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Da die Beklagte unterlegen ist, sind ihr die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen. Ein Kostentragungspflicht des Klägers nach § 269 Abs. 3 S. 2 ZPO wegen der teilweisen Klagerücknahme hinsichtlich des Zeitraums vom 01.07.2019 bis zum 31.05.2020 schied aus, da diesem Zeitraum keine streitwerterhöhende Bedeutung zukam.

Die Streitwertfestsetzung erfolgte gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil. Er bemisst sich nach § 42 Abs. 1 Satz 1 GKG nach dem 36fachen Unterschiedsbetrag zwischen der gezahlten und der begehrten Vergütung. Auszugehen ist hierbei von einem monatlichen Mittelwert der Differenz in Höhe von 550,-- Euro. Bezogen auf den Teilzeitfaktor des Klägers ist dies ein monatlicher Betrag von 350,-- Euro.

Über die Zulassung der Berufung wurde nach § 64 Abs. 3 a ArbGG gesondert entschieden. Das Gericht hat die Berufung mangels Vorliegen der Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht gesondert zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der einschlägigen Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in der jeweils geltenden Fassung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist. Ab 1.1.2018 genügt bei Verwendung eines sicheren Übermittlungsweges i.S.d. § 46c Abs. 4 ArbGG durch die verantwortende Person eine einfache Signatur.

Die Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

[redacted]

Beglaubigt
Hannover, 12.03.2020

[redacted]
Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle