



Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Im Namen des Volkes

Urteil

2 Sa 274/20 E
2 Ca 31/19 E ArbG Braunschweig

Verkündet am: 13.01.2021

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit

– Kläger und Berufungskläger –

Prozessbevollmächtigte:

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

gegen

– Beklagte und Berufungsbeklagte –

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte _____

hat die ■. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 13. Januar 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht _____ sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn _____ und den ehrenamtlichen Richter Herrn _____ als Beisitzer für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird unter Zurückweisung der weitergehenden Berufung das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 28. Januar 2020 – 2 Ca 31/19 E – teilweise abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefasst.

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 1. April 2018 bis zum 20. September 2020 Vergütung nach der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA), Stufe 3 zu zahlen.

Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 2/5 und die Beklagte zu 3/5.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Der Streitwert für das Berufungsverfahren wird auf 5.764,05 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger war vom 12. Juni 2002 bis zum 20. September 2020 bei der beklagten Stadt beschäftigt.

Der Kläger war als Personalsachbearbeiter in der Abteilung Personal der Beklagten ohne Leitungsfunktion beschäftigt und in der Entgeltgruppe 9 Stufe 3 TVöD (VKA) eingruppiert.

Aufgrund des hohen Flüchtlingszustromes im Jahr 2015 traf die Beklagten im Oktober 2015 die Entscheidung, alle mit der Unterbringung und Betreuung der Flüchtlinge betroffenen Stellen in einer Stabsstelle Flüchtlinge zu bündeln. Zum 4. November 2015 wurde dem Kläger die Aufgabe des Leiters der neu gegründeten Stabsstelle Flüchtlinge übertragen. Aus diesem Anlass wurde er gemäß der 4. Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag zum 1. Dezember 2015 in die Entgeltgruppe 10 Stufe 3 TVöD (VKA) höhergruppiert. Der Kläger hatte gegenüber der Beklagten seine Bereitschaft zur freiwilligen Übernahme der Stabsstellenleitung davon abhängig gemacht, dass die Höhergruppierung erst nach Erreichen der Stufe 4 in der Entgeltgruppe 9 TVöD (VKA) vorgenommen wird.

Mit Vermerk vom 31. Mai 2018 wurde von der Beklagten festgestellt, dass die Tätigkeit des Leiters der Stabsstelle Flüchtlinge die tariflichen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) erfüllt.

Bis einschließlich 31. März 2018 zahlte die Beklagte an den Kläger nachträglich im Wege einer Zulage gemäß § 14 TVöD eine der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) entsprechende Vergütung.

Mit Schreiben vom 18. April 2018 entzog die Beklagte dem Kläger rückwirkend zum 1. April 2018 die Funktion als Leiter der Stabsstelle Flüchtlinge. Ab dem 1. April 2018 zahlte die Beklagte an den Kläger lediglich eine der Entgeltgruppe 10 TVöD (VKA) entsprechende Vergütung.

Mit seiner am 4. Februar 2019 beim Arbeitsgericht Braunschweig eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 1. April 2018 bis zum 20. September 2020 Vergütung nach der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 TVöD (VKA) zu zahlen. Ferner begehrt er die Feststellung, dass seine Laufzeit in der Stufe 3 der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) am 1. Dezember 2015 begonnen hat.

Wegen des unstreitigen Sachverhaltes, der streitigen erstinstanzlichen Behauptungen, der konträren Rechtsauffassungen, der geltend gemachten Ansprüche sowie des gesamten erstinstanzlichen Sachverhaltes im Übrigen wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils, Seite 2 bis 7 desselben, Bl. 138 bis 143 d. A. Bezug genommen.

Mit Urteil vom 28. Januar 2020 hat das Arbeitsgericht Braunschweig die Klage überwiegend abgewiesen. Nur für den Zeitraum vom 1. April bis zum 18. April 2018 sei die Beklagte verpflichtet, dem Kläger eine Vergütung nach Entgeltgruppe 11 Stufe 3 TVöD (VKA) zu zahlen. Dem Kläger seien im Zeitraum vom 1. bis zum 18. April 2018 Aufgaben als Leiter der Stabsstelle Flüchtlinge übertragen worden. Diese Aufgaben entsprächen in ihrer Wertigkeit der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA). Der rückwirkende Entzug der Tätigkeit als Leiter der Stabsstelle führe nicht dazu, dass der Kläger seinen Vergütungsanspruch für die Zeit vom 1. bis 18. April 2018 verliere. Über den 18. April 2018 hinaus könne der Kläger keine Vergütung gemäß Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) verlangen. Es könne dahinstehen, ob die Beklagte dem Kläger die Tätigkeit als Leiter der Stabsstelle Flüchtlinge wirksam befristet übertragen habe. Für die Frage der ordnungsgemäßen Eingruppierung komme es nach § 12 Abs. 2 TVöD (VKA) auf die vom Kläger tatsächlich (weisungsgemäß) auszuübende Tätigkeit an. Insoweit greife die Tarifautomatik des TVöD (VKA). Der Kläger habe nicht substantiiert vorgetragen, dass er nach dem 18. April 2018 im Rahmen seiner neuen Tätigkeit Aufgaben mit der Wertigkeit der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) ausgeübt habe.

Weil dem Kläger nach 18. April 2018 keine Vergütung nach der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) zustehe, könne auch nicht festgestellt werden, dass die Stufenlaufzeit des Klägers in dieser Entgeltgruppe ab 1. Dezember 2015 begonnen habe.

Das Urteil ist dem Kläger am 19. Februar 2020 zugestellt worden. Hiergegen hat er mit einem am 26. Februar 2020 beim Landesarbeitsgericht Niedersachsen eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 6. April 2020 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit seiner Berufung verfolgt der Kläger seine erstinstanzlichen Ziele weiter. Er wiederholt und vertieft sein Vorbringen. Er vertritt die Ansicht, die Beklagte habe ihm die höherwertige Tätigkeit als Leiter der Stabsstelle nicht vorübergehend, sondern dauerhaft übertragen und sei an diese Ermessensausübung gebunden. Dies ergebe sich bereits aus der dauerhaften Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 10 TVöD (VKA) anlässlich der Übertragung der Tätigkeit. Die Beklagte habe auch Tatsachen für die Billigkeit einer nur vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nicht dargelegt. Er bestreite die Behauptung der Beklagten, bei Übertragung der Stabsstelle sei vorhersehbar gewesen, dass nicht dauerhaft eine derart hohe Zahl von Flüchtlingen nach Deutschland kommen werde. Bezüglich des Beginns der Stufenlaufzeit zum 1. Dezember 2015 sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte seinen Wunsch nach einer Höhergruppierung erst ab 1. Dezember 2015 nachgekommen sei.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 28. Januar 2020 - 2 Ca 31/19 E - teilweise abzuändern und

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab dem 19. April 2018 bis zum 20. September 2020 Vergütung nach der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA), Stufe 3 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Stufenlaufzeit des Klägers in der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA), Stufe 3 am 1. Dezember 2015 beginnt.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie behauptet, sie habe dem Kläger die höherwertigen Tätigkeiten des Leiters der Stabsstelle Flüchtlinge nur vorübergehend und nicht dauerhaft übertragen. Bis zum Jahr 2015 habe die Aufgabe Flüchtlingswesen auch ohne eine Stabsstelle bewältigt werden können. Die Stabsstelle Flüchtlinge sei im Oktober 2015 aufgrund der hohen Flüchtlingszahlen eingerichtet worden. Bereits im Oktober 2015 habe sie die Prognose getroffen, dass nicht dauerhaft derart hohe Flüchtlingszahlen vorliegen werden und die Aufgaben prognostisch wieder in die ursprüngliche Organisationsstruktur zurückgeführt werden könnten. Sie habe in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht, dass sich Flüchtlingszahlen nach temporären Anstiegen wieder verringert hätten. Im Oktober 2015 sei zwar nicht abzusehen gewesen, wann die Flüchtlingszahlen soweit zurückgehen würden, dass eine Auflösung der Stabsstelle möglich sein würde. Bereits im September 2015 seien politische Debatten geführt und Maßnahmen ergriffen worden, die zu einer

Verringerung des Flüchtlingszustromes und der Asylverfahren führen sollten, z. B. die Ausweisung sicherer Herkunftsländer und die Wiedereinführung der Binnengrenzkontrollen. Ausgehend von diesen Tatsachen habe sie gerechtfertigt die Prognose getroffen, dass eine Stabsstelle nicht dauerhaft erforderlich sein werde. Sämtliche mit der Bildung der Stabsstelle verbundenen organisatorischen und personellen Maßnahmen seien deshalb nur zeitlich befristet bis zur Auflösung der Stabsstelle und Rückführung der Stellen in die bisherigen Organisationseinheiten erfolgt. Dies ergebe sich bereits aus der Organisationsverfügung vom 26. Oktober 2015. Der Kläger habe Kenntnis von dieser Organisationsverfügung besessen, er habe sie mit seinem Handzeichen abgezeichnet.

Die Vereinbarung einer Eingruppierung erst zum 1. Dezember 2015 habe die Eingruppierung des Klägers in die Entgeltgruppe 10 TVöD (VKA) betroffen. Mit der nachträglichen Bewertung der Stabsstelle nach Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) sei diese Einigung hinfällig. Wäre diese Stelle von Anfang an nach Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) bewertet worden, hätte der Kläger allein durch diese Höhergruppierung einen erheblichen finanziellen Vorteil gehabt, so dass eine Verständigung über die Stufenlaufzeit nicht erfolgt wäre.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst den zu den Akten gereichten Anlagen sowie auf das Protokoll der Kammerverhandlung vom 13. Januar 2021 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und insgesamt zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO). Die Berufungsbegründung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 bis 4 ZPO. Sie lässt erkennen, in welchen tatsächlichen oder rechtlichen Punkten nach Ansicht des Klägers das angefochtene Urteil unrichtig ist und worauf dies im Einzelnen beruht.

B.

Die Berufung des Klägers ist nur zum Teil begründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sind Klagen auf Zahlung einer höheren tarifvertraglichen Vergütung im Öffentlichen Dienst grundsätzlich als Feststellungsklagen zulässig, weil sich die Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes der gerichtlichen Entscheidung darüber in aller Regel beugen und auf diese Weise der Rechtsfrieden wiederhergestellt wird. Grundsätzlich braucht im Hinblick auf diese Befriedigungswirkung keine Leistungsklage oder Stufenklage auf Abrechnung und Leistung erhoben zu werden.

Das Feststellungsinteresse entfällt auch nicht schon deswegen, weil das Arbeitsverhältnis im Laufe des Rechtsstreites sein Ende gefunden hat. Ist das Arbeitsverhältnis im Laufe des Rechtsstreites beendet worden, so besteht für die Frage, in welcher Vergütungsgruppe der Arbeitnehmer eingruppiert ist, dann ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung iSd. § 256 Abs. 1 ZPO, wenn aus der begehrten Feststellung die Zahlung einer höheren Vergütung folgt oder wenn die Feststellung alsbald geboten ist, um künftige Ansprüche, etwa auf eine höhere Zusatzversorgung, zu sichern (*vgl. BAG, 5. November 2003 - 4 AZR 632/02 - Rn. 23 ff.*).

Vorliegend besteht das Feststellungsinteresse. Die vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhobene Eingruppierungsfeststellungsklage richtet sich darauf, in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert zu sein. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Rechtsstreites hat das Feststellungsinteresse nicht berührt.

II.

Der Kläger hat gegenüber der Beklagten für den Zeitraum vom 19. April 2018 bis zum 22. September 2020 einen Anspruch auf eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 TVöD (VKA).

1.

Dem Kläger wurden zum 4. November 2015 die Aufgaben des Leiters der neu gegründeten Stabsstelle Flüchtlinge übertragen. Die Aufgaben des Leiters der Stabsstelle Flüchtlinge entsprechen ihrer Wertigkeit nach der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA). Dies ist zwischen den Parteien nicht streitig.

2.

Die Tätigkeit des Leiters der Stabsstelle Flüchtlinge ist dem Kläger nicht nur vorübergehend übertragen worden.

aa.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Wirksamkeit der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit iSv. § 14 TVöD (VKA) an den Regeln zu messen, die der Arbeitgeber bei der Ausübung seines arbeitsvertraglichen Leistungsbestimmungsrechts (Direktionsrecht) nach § 106 GewO grundsätzlich einzuhalten hat. In einem ersten Schritt muss es billigem Ermessen entsprechen, dem Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit überhaupt zu übertragen. In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob es billigem Ermessen entspricht, diese Tätigkeit nur vorübergehend zu übertragen (sog. „doppelte Billigkeitsprüfung“) (BAG 16. April 2015 - 6 AZR 242/14 - Rn. 20).

Bei der Prüfung, ob es billigem Ermessen entspricht, die Tätigkeit nur vorübergehend zu übertragen, ist unter Beachtung aller Umstände des Einzelfalles abzuwägen, ob das Interesse des Arbeitgebers an einer nur vorübergehenden Übertragung oder das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der höherwertigen Tätigkeit und ggf. einer höheren Vergütung überwiegt (BAG, 27. Januar 2016 - 4 AZR 468/14 - Rn. 19). Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ausübungskontrolle ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hat (BAG 26. September 2012 - 10 AZR 416/11 - Rn. 39). Die vorübergehende Übertragung ist grundsätzlich sachlich begründet und entspricht billigem Ermessen, wenn aufgrund einer im Zeitpunkt der Übertragung durch hinreichende Tatsachen gestützten Prognose zu erwarten ist, dass eine dauerhafte Beschäftigung des Arbeitnehmers mit der übertragenen höherwertigen Tätigkeit nicht möglich sein wird (BAG 4. Juli 2012 - 4 AZR 759/10 - Rn. 24).

Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Ausübung des Direktionsrechts billigem Ermessen entspricht, trägt derjenige, der das Leistungsbestimmungsrecht ausübt (BAG 27. Januar 2016 - 4 AZR 468/14 - Rn. 19). Im Prozess müssen sachlich rechtfertigende Gründe sowohl für die vorübergehende Übertragung als auch für deren Dauer substantiiert dargelegt und nachgewiesen werden. Soweit diese rechtfertigenden sachlichen Gründe vom Arbeitgeber selbst gesetzt werden, muss dargetan und ggf. nachgewiesen werden, dass diese Planung konkrete Formen angenommen hatte und auch ein realisierbares Konzept zugrunde lag (BAG 15. Februar 1984 - 4 AZR 595/82 - Rn. 14). Entspricht die nur vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nicht billigem Ermessen, erfolgt die „Bestimmung“ der Leistung entsprechend § 315 Abs. 3 Satz 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 27. Januar 2016 - 4 AZR 468/14 - Rn. 19).

Greift ein Arbeitnehmer mit seiner Klage die Billigkeit einer nur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit iSd. tarifvertraglichen Regelungen an, begehrt er regelmäßig die

bloße Kassation des Merkmals „vorübergehend“. Das hat zur Folge, dass die höherwertige Tätigkeit als von Anfang an, d. h. ex tunc, als „dauerhaft“ übertragen gilt. Das ergibt sich aus dem Grundsatz der Tarifautomatik und dem Regel-/Ausnahmeverhältnis zwischen dauerhafter und vorübergehender Tätigkeitsübertragung (*BAG, 27. Januar 2016 - 4 AZR 468/14 - Rn. 21*).

bb.

Bei der gebotenen Anwendung vorstehender Grundsätze hat die von dem Kläger an sich nicht beanstandende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit als nur vorübergehende nicht mehr billigem Ermessen entsprochen.

(1).

Die Beklagte behauptet, die Stabsstelle Flüchtlinge sei im Oktober 2015 aufgrund der hohen Flüchtlingszahlen eingerichtet worden. Bereits im Oktober 2015 habe sie die Prognose getroffen, dass nicht dauerhaft derart hohe Flüchtlingszahlen vorliegen werden und die Aufgaben prognostisch wieder in die ursprüngliche Organisationsstruktur zurückgeführt werden könnten. Sie habe in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht, dass sich Flüchtlingszahlen nach temporären Anstiegen wieder verringert hätten. Im Oktober 2015 sei zwar nicht abzusehen gewesen, wann die Flüchtlingszahlen soweit zurückgehen würden, dass eine Auflösung der Stabsstelle möglich sein würde. Bereits im September 2015 seien politische Debatten geführt und Maßnahmen ergriffen worden, die zu einer Verringerung des Flüchtlingszustromes und Asylverfahren führen sollten, z. B. die Ausweisung sicherer Herkunftsländer und die Wiedereinführung der Binnengrenzkontrollen.

(2.)

Damit hat die darlegungs- und beweispflichtige Beklagte nicht ausreichend Tatsachen für eine Prognose dargetan, eine dauerhafte Beschäftigung des Klägers mit der übertragenden höherwertigen Tätigkeit werde ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr möglich sein.

Eine allgemeine Unsicherheit über ein zukünftig bestehendes Beschäftigungsbedürfnis rechtfertigt die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nicht. Eine solche Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch die vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit auf den Arbeitnehmer abwälzen darf. Es reicht demnach nicht aus, dass sich lediglich unbestimmt abzeichnet, dass eine bestimmte Tätigkeit eines Arbeitnehmers in der Zukunft entbehrlich werden könnte. Gemessen hieran konnte die Beklagte zum Zeitpunkt des Beschlusses zur Übertragung der höherwertigen Tätigkeit auf den Kläger

am 26. Oktober 2015, dem Datum der Organisationsverfügung, nicht mit hinreichender Sicherheit erwarten, dass der Beschäftigungsbedarf des Klägers als Leiter der Stabsstelle Flüchtlinge nur vorübergehend sein werde.

Die Betreuung von Flüchtlingen und Asylsuchenden ist keine Aufgabe von nur begrenzter Dauer, sondern eine sozialstaatliche Daueraufgabe. Gemäß § 45 AsylVfG bestehen Regelungen, nach welchem Schlüssel Asylbegehrende den Bundesländern bzw. den Kommunen zugeteilt werden. Die Beklagte hat schon nicht substantiiert dargelegt, aufgrund welcher gegenüber früheren Jahren höheren Flüchtlingszahlen nunmehr die Schaffung einer Stabsstelle Flüchtlinge notwendig war, weil mit der bisherigen Organisationsstruktur der Flüchtlingszustrom nicht sachgerecht zu bewältigen war. Es fehlen jegliche Angaben dazu, welche konkrete Anzahl von Flüchtlingen bzw. Asylsuchenden die Beklagte in den Jahren vor 2015 zu betreuen hatte und in welchem Umfang sich diese Zahl im Laufe des Jahres 2015 erhöhte. Im Oktober 2015 befand sich die Anzahl der Asylbegehrenden in Deutschland auf einem Höchststand. Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass ein konkreter und zeitlich eingrenzbarer Rückgang der Zahl der Asylsuchenden in diesem Zeitpunkt absehbar war. Soweit die Beklagte sich darauf beruft, bereits im September 2015 seien politische Debatten geführt worden und es seien Maßnahmen ergriffen worden, die zu einer Verringerung des Flüchtlingszustromes und von Asylverfahren führen sollten, sind darin keine sachlich rechtfertigenden Gründe für die vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit auf den Kläger zu sehen. Aus dem Vortrag der Beklagten ergibt sich nicht, dass und welche konkreten Entscheidungen zum Zeitpunkt des Entschlusses der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit auf den Kläger bereits getroffen waren und wie diese sich auf die Flüchtlings- bzw. Asylsituation bei der Beklagten auswirken würden. Die Beklagte hat nicht dargelegt, aufgrund welcher Tatsachen sie davon ausgehen durfte, dass und auf welchem Niveau die Zahl der Flüchtlinge bzw. Asylbegehrenden zukünftig abfallen werde. Die Beklagte trägt vor, bereits in den 80er und 90er Jahren habe es Jahre mit erhöhten Flüchtlingszahlen gegeben, die aber nie dauerhaft angehalten hätten. Sie behauptet, angesichts dessen, sei 2015 prognostizierbar gewesen, dass eine Stabsstelle dauerhaft nicht erforderlich sein werde. Die Beklagte hat es jedoch unterlassen, näher darzulegen, aufgrund welcher Umstände sie davon ausgegangen ist, die Situation der Asylsuchenden und Flüchtlinge im Jahr 2015 sei mit der in den 80er und 90er Jahren vergleichbar gewesen. Die Beklagte hat auch nicht dargelegt, wie hoch die Zahl der betreuten Flüchtlinge in den 80er und 90er Jahren war, mit wie viel Mitarbeitern dies erfolgt ist und welche Anzahl von Flüchtlingen im Jahr 2015 zu betreuen war. Obgleich der Kläger den Vortrag der Beklagten bestritten hat, hat die Beklagte ihre Prognose auch im Rahmen der Berufung nicht weiter spezifiziert.

(3.)

Die Beklagte ist auch nicht deshalb von der konkreten Darlegung der Prognosefakten befreit, weil die spätere Entwicklung ihre Prognose bestätigt hätte. Der Beklagten ist zuzugeben, dass sich die Anzahl der Asylsuchenden im Jahre 2018 gegenüber 2015 verringert haben mag, konkrete Zahlen und ihre Auswirkungen auf das Beschäftigungsbedürfnis hat die Beklagte jedoch auch bezogen auf das Jahr 2018 nicht dargelegt.

cc.

Die die nur vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit an den Kläger nicht billigem Ermessen entspricht, ist die Beklagte in entsprechender Anwendung des § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB verpflichtet, dem Kläger die höherwertigen Tätigkeiten dauerhaft zu übertragen. Dies hat zur Folge, dass der Kläger in dem streitbefangenen Zeitraum eine Vergütung gemäß Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) zusteht. Diese Ansprüche kann die Beklagte durch Übertragung einer unterwertigen, nicht der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) entsprechenden Tätigkeit nicht beseitigen.

dd.

Gemäß § 16 TVöD (VKA) steht dem Kläger in dem streitbefangenen Zeitraum auch eine Vergütung gemäß der Stufe 3 der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) zu. Bezüglich der Entgeltstufe hat die Beklagte keine Einwendungen erhoben. Sie entspricht auch der Berechnung der Beklagten vom 8. August 2018 bei einer angenommenen Eingruppierung des Klägers in die Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) zum 1. November 2015.

III.

Die weitergehende Berufung ist unbegründet.

Der Kläger kann nicht die Feststellung begehren, dass die Stufenlaufzeit für die Stufe 3 in der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) bereits am 1. Dezember 2015 begonnen hat.

Die höherwertige Tätigkeit des Leiters der Stabsstelle Flüchtlinge ist dem Kläger am 4. November 2015 übertragen worden. Diese Tätigkeit entsprach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA), § 12 Abs. 2 TVöD (VKA). Dem Kläger stand somit ab diesem Zeitpunkt ein Entgelt der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) zu. Da es bis zum 1. März 2017 im TVöD (VKA) noch keine stufengleichen, sondern nur betragsgleiche Aufstiege gab, war der Kläger durch die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit am 4. November 2015 in die Entgeltgruppe 11 Stufe 2 TVöD (VKA) eingruppiert.

Soweit die Parteien vereinbart haben, dass die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 10 TVöD (VKA) im Hinblick auf die Stufenlaufzeit des Klägers erst zum 1. Dezember 2015 vorgenommen worden ist, erfolgt dies auch nach dem eigenen Vorbringen des Klägers deshalb, weil er bei einer vor dem 1. Dezember 2015 vorgenommenen Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 10 Stufe 2 TVöD (VKA) einzugruppieren gewesen wäre. Zur Vermeidung eines finanziellen Nachteils machte der Kläger gegenüber der Beklagten seine Bereitschaft zur Übernahme der höherwertigen Tätigkeit davon abhängig, dass die Höhergruppierung erst nach Erreichen der Stufe 4 in der Entgeltgruppe 9 TVöD (VKA) zum 1. Dezember 2015 vorgenommen wird. Die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung betraf jedoch eine Eingruppierung des Klägers in die Entgeltgruppe 10 TVöD (VKA) und nicht in die Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA). Zutreffend hat die Beklagte darauf hingewiesen, sofern die Tätigkeit als Leiter der Stabsstelle Flüchtlinge auch von ihr von Anfang an nach der Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) bewertet worden wäre, hätte der Kläger durch die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11 TVöD einen erheblichen finanziellen Vorteil gehabt. Eine Verständigung über die Frage der Stufenlaufzeit wäre deshalb zur Vermeidung eines finanziellen Nachteils des Klägers nicht notwendig gewesen. Es ist nicht ersichtlich und wird von Seiten des hierfür darlegungs- und beweispflichtigen Klägers auch nicht substantiiert dargelegt, dass die seinerzeit getroffene Vereinbarung über die Stufenlaufzeit auch dann getroffen worden wäre, wenn es um eine Höhergruppierung des Klägers in die Entgeltgruppe 11 TVöD (VKA) gegangen wäre.

IV.

Auch das weitere Vorbringen der Parteien, auf das in diesem Urteil nicht mehr besonders eingegangen wird, weil die Entscheidungsgründe gem. § 313 Abs. 3 ZPO lediglich eine kurze Zusammenfassung der tragenden Erwägungen enthalten sollen, führt nicht zu einem abweichenden Ergebnis.

C.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO und entspricht dem Maß des gegenseitigen Obsiegens und Unterliegens.

Der Streitwert war in Höhe der Differenz zwischen der begehrten Vergütung nach der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 TVöD (VKA) und der gezahlten Vergütung gemäß Entgeltgruppe 10 Stufe 3 TVöD (VKA) für den Zeitraum April 2018 bis September 2020 festzusetzen. Die vom Kläger begehrte Feststellung der Stufenlaufzeit ab dem 1. Dezember 2015 wirkt sich gemäß § 42 Abs. 3 GKG nicht streitwerterhöhend aus.

Gründe, die Revision gem. § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, liegen nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Nichtzulassung der Revision findet die Beschwerde statt.

Die Beschwerde kann nur darauf gestützt werden, dass

1. eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
2. das Urteil von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, von einer Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes, von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder, solange eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung einer anderen Kammer desselben Landesarbeitsgerichts oder eines anderen Landesarbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht,

oder

3. ein absoluter Revisionsgrund gemäß § 547 Nr. 1 bis 5 der Zivilprozessordnung oder einer entscheidungserheblichen Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend gemacht wird und vorliegt.

Die Beschwerde muss innen einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung dieses Urteils bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt.

Telefax-Nr.: (0361) 26 36 – 20 00

Auf die Möglichkeit der Einreichung elektronischer Dokumente beim Bundesarbeitsgericht nach § 46 c ArbGG i. V. m. den besonderen Voraussetzungen nach der gemäß § 46 c ArbGG erlassenen Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in der jeweils geltenden Fassung wird hingewiesen. 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 Beschwerde ist innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils zu begründen. In der Beschwerdebegründung müssen die Voraussetzungen der obigen Nr. 2 dargelegt oder die Entscheidung bezeichnet werden, von der das Urteil abweicht.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen in Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Die Beschwerdeschrift, die Beschwerdebegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze, die in Papierform im Beschwerdeverfahren eingereicht werden, sollen 7-fach – für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr – bei dem Bundesarbeitsgericht eingereicht werden.

■

■

■