

## LAG Mecklenburg-Vorpommern: Rechtfertigung der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

GewO § 106; BGB § 315 III; EKT MTV § 10

1. Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf Dauer stellt den Regelfall dar, wohingegen die vorübergehende Übertragung die Ausnahme ist und deshalb eines ausreichenden Grundes bedarf.
2. Bei einer vorübergehenden Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auf mehrere Beschäftigte in einer Verwaltung obliegt der Billigkeitskontrolle sowohl das Gesamtkonzept als auch die einzelne personenbezogene Übertragungsverfügung.
3. Die vorübergehende Übertragung entspricht billigem Ermessen, wenn der Arbeitgeber geltend machen kann, aufgrund seiner im Zeitpunkt der Übertragung getroffenen und durch hinreichende Tatsachen gestützte Prognose werde eine dauerhafte Beschäftigung des Arbeitnehmers mit der übertragenen höherwertigen Tätigkeit nicht möglich sein. (red. Leitsätze)

*LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 20.3.2014 – 4 Sa 165/13 (ArbG Schwerin 31.5.2013 – 55 Ca 967/12), BeckRS 2014, 73780*

### Sachverhalt

Die Klägerin war seit 2011 im Servicezentrum einer Krankenkasse als Mitarbeiterin des zehnköpfigen Teams zur Einführung der elektronischen Gesundheitskarte tätig. Die Tätigkeit bestand zu 80% aus den Aufgaben Support über Servicehotline für Kunden und intern für Mitarbeiter. Die Klägerin begehrt mit der Klage eine Höhergruppierung. Auch sei die vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit zu keiner Zeit kommuniziert worden. Das ArbG hat die Klage abgewiesen, mit der Begründung, dass es an einer auf unbestimmte Dauer übertragenen höherwertigen Tätigkeit fehle.

### Entscheidung

Auch beim LAG war die Klägerin nicht erfolgreich. Die erforderlichen Voraussetzungen für die begehrte Höhergruppierung – statt 4 in 5 – war von der Klägerin nicht ausreichend dargelegt. Für die Einreihung in die begehrte Vergütungsgruppe müsste die Klägerin nach der tariflichen Vorschrift zu mehr als 50% eine Tätigkeit ausüben, die den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen entspricht. Die Tätigkeitsmerkmale der im Tatbestand genannten Fallgruppen bauen aufeinander auf. Bei Aufbaufallgruppen ist zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausfallsfallgruppe erfüllt werden und anschließend, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppe vorliegen. Es wäre im Übrigen nicht erkennbar, dass die Tätigkeit im Team zur Einführung der elektronischen Gesundheitskarte in rechtserheblichem Ausmaß gründliche und vielseitige Fach-

kenntnisse abverlangt (die Vergütungsgruppe 4 verlangt Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern). Gründliche Fachkenntnisse hätten sowohl ein quantitatives als auch ein qualitatives Element, wonach Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art erforderlich sind. Fachkenntnisse müssen sich nicht notwendig auf Rechtsvorschriften beziehen. Die Klägerin hätte jedoch nur dann einen Anspruch auf die begehrte Feststellung, wenn ihr die höherwertigen Tätigkeiten dauerhaft übertragen worden sind oder jedenfalls bei fehlerfreier Ausübung des Ermessens der Beklagten gem. § 315 BGB zwingend dauerhaft zu übertragen gewesen wären. Die Beklagte konnte hier zum Zeitpunkt der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit davon ausgehen, dass diese Ende 2013 wieder entfallen würde, da nach der damaligen Planung und Gesetzeslage die Einführung der elektronischen Gesundheitskarte abgeschlossen sein musste, da die alten Gesundheitskarten dann ihre Gültigkeit verloren hätten. Zu diesem Zeitpunkt stand fest, dass alle Bestandskunden spätestens Ende 2013 eine neue Karte mit Passbild haben mussten. Die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit war somit nicht auf Dauer anzusehen.

### Praxishinweis

Das Urteil stützt sich zB auf die Entscheidung des BAG vom 4.7.2012 (4 AZR 759/10, AP Nr. 1 zu § 14 TVöD; vgl. auch *Seel*, öAT 2012, 277). Dort hat der Tarifsenaat ausgeführt, dass auch nach § 14 TVöD die vorübergehende Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit an den Regeln zu messen sei, die der Arbeitgeber bei der Ausübung seines arbeitsvertraglichen Leistungsbestimmungsrechts (Direktionsrechts entspr. § 106 GewO) einzuhalten habe. Das BAG spricht von einer doppelten Billigkeitsprüfung. In einem 1. Schritt muss es billigem Ermessen entsprechen, dem Arbeitnehmer die höher bewertete Tätigkeit überhaupt zu übertragen, in einem 2. Schritt sei zu prüfen, ob es billigem Ermessen entspricht, diese Tätigkeit nur vorübergehend zu übertragen. Zur Darlegungs- und Beweislast bei einer Eingruppierungsstreitigkeit greift das LAG auf die gefestigte Rspr. zum Eingruppierungsrecht zurück. Die Anforderungen an die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit – eigentlich eine Zweckbefristung – werden durch das LAG bestätigt und können als gefestigt eingeordnet werden. Ist die vorübergehende Übertragung unbillig, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass die Übertragung als dauerhaft anzusehen ist, das Gericht könne auch eine andere Dauer bestimmen (vgl. BAG, NZA 2003, 159).

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz