
Datum: 06.06.2019
Gericht: Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Ca 8089/18
ECLI: ECLI:DE:ARBGK:2019:0606.5CA8089.18.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 8 Sa 379/19
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

- 1) Die Klage wird abgewiesen.
 - 2) Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
 - 3) Streitwert: 58.844,52 Euro
-

Tatbestand

Die Parteien streiten im bestehenden Arbeitsverhältnis um eine Eingruppierung. 1

Der 60jährige Kläger ist gelernter Diplom Ingenieur (FH) Energie- und Wärmtechnik und hat eine einjährige Fortbildung zum Umweltberater absolviert. Er ist seit dem 01.05.1990 bei der Beklagten beschäftigt. 2

Auf das Arbeitsverhältnis fand der Bundesangestelltentarifvertrag und findet nunmehr seit dem 01.10.2005 der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) Anwendung. Er ist aktuell eingruppiert in die Entgeltgruppe EG 9 c TVöD. 3

Der Kläger begann bei der Beklagten als Abfallberater. 4

Im Jahre 1996 wurde von den 40 bei den Abfallwirtschaftsbetrieben der Beklagten tätigen Abfallberatern im Zuge des Baus der Müllverbrennungsanlage mitgeteilt, dass künftig nur noch ca. 20 Abfallberater benötigt würden. Den Mitarbeiter wurde die Wahl gelassen zwischen einem Verbleib in der Abfallwirtschaft und einem Wechsel in eine einjährige Vollzeitausbildung zum Verwaltungsfachwirt. Der Kläger entschied sich für den Wechsel. Im 5

6

Jahre 1998 schloss er die Ausbildung erfolgreich ab.

In der Zeit von November 1998 bis Dezember 2014 arbeitete er als Sozialhilfesachbearbeiter im Bezirkssozialamt 7

Mit Schreiben vom 05.11.2004 teilten die Mitarbeiter und den Mitarbeitern in den Sozialbezirksämtern, die sich – wie der Kläger - für eine Tätigkeit in der ARGE entschieden hatten, mit, dass sie ab sofort bis zum Start der ARGE zur Abteilung soziale und berufliche Integration gehören. 8

Zum 01.01.2005 richtete die Beklagte sowohl Stellen für Fallmanager also auch für persönliche Ansprechpartner ein. 9

Mit Gründung der ARGE ab dem 01.01.2005 wechselte der Kläger sodann in eines von zwei Erstantragsteams am Standort Dort verblieb er im Frontoffice bis Juni 2005. Zu seinem Aufgabengebiet gehörte als persönlicher Ansprechpartner für den Personenkreis SGB II/ALG II die Klärung der Anliegen, Neuantragsannahme, leistungsrechtliche Auskünfte und Entscheidungen, Koordinierung der Hilfsmöglichkeiten, Eingliederungsvereinbarungen abschließen und fortschreiben sowie die Vermittlung von Arbeit und Arbeitsangelegenheiten. Diese Funktion war nach der Vergütungsgruppe IV b BAT bewertet. 10

Ab Juli 2005 bis einschließlich August 2007 erfolgte sein Einsatz im neuen Bestandskundenteam. Hier waren Neuanträge, Leistungssachbearbeitung und Arbeitsvermittlung zu leisten. 11

Ab September 2007 wurde er tätig im Team 743i, einem Arbeitsvermittlungsteam. Er fungierte als persönlicher Ansprechpartner. Die hier zu bearbeitenden Neuanträge beschränkten sich weitgehend auf Partnerzuzüge in Bedarfsgemeinschaften. Die Bewertung erfolgte nach Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1a BAT bzw. später nach der EG 9 c TVöD. 12

Mit Schreiben vom 31.07.2017 beantragte der Kläger die Eingruppierung in die Entgeltgruppe EG 9c TVöD ab dem 01.01.2017. Ferner beantragte er die Eingruppierung in die Entgeltgruppe BAT IVa ab dem 01.01.2005 sowie in die Entgeltgruppe EG 10 ab dem 01.10.2005, vgl. Blatt 23 der Akte. 13

Mit Schreiben vom 27.07.2018 wiederholte er – vergeblich – seine Forderung, Blatt 24 der Akte. 14

Mit Wirkung zum 01.08.2018 vereinbarten die Parteien ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell. Bis zum 31.01.2020 befindet er sich in der Arbeitsphase. Die Passivphase endet zum 31.07.2021. 15

Der Kläger ist der Auffassung, dass sein Begehren begründet sei. 16

In der Zeit von Januar 2005 bis August 2007 sei eine Differenzierung der Arbeiten von persönlichen Ansprechpartnern und Fallmanagern nicht erfolgt, so dass eine unterschiedliche Vergütung nicht erklärbar sei und zudem einen Verstoß gegen den Grundsatz der allgemeinen Gleichbehandlung darstelle. 17

Mit seinem Handeln habe er den sozialen Frieden und die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Einrichtung gesichert. Ein kompletter Neuaufbau der Verwaltungsstruktur sei erforderlich gewesen. Zu nennen seien zudem fehlende Hardwareausstattung in den ersten Tagen, häufige Programmumstellungen, fehlerbehaftete 18

Programmupdates sowie ein bestehender Personalmangel. Dies führe zu notwendigen Verhandlungen des persönlichen Ansprechpartners mit aufgebracht Kunden. Die Tätigkeit sei wegen nötiger Termintreue besonders verantwortungsvoll. Die Anzahl der anzuwendenden Rechtsvorschriften sei hoch. Wegen der alleinigen Entscheidungskompetenz bei Neuansträgen sei eine besondere finanzielle Verantwortung gegeben.

Nach Abtrennung im Übrigen beantragt der Kläger, 19

1) die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 52.731,34 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen; 20

2) festzustellen, dass der Kläger ab dem 01.01.2005 in IV a BAT einzugruppiert ist sowie ab dem 01.10.2005 in Entgeltgruppe EG 10 TVöD; 21

3) festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 01.10.2018 eine Vergütung gemäß TVöD 10 zu zahlen und die monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge beginnend ab dem 01.10.2018 jeweils ab dem Monatsersten mit einem Zinssatz in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen. 22

Die Beklagte beantragt, 23

die Klage abzuweisen. 24

Sie hält die Klage für un schlüssig. 25

Insbesondere das Tatbestandsmerkmal der besonderen Schwierigkeit sei nicht einschlägig. Es gebe keine Anhaltspunkte, dass die Bearbeitung besondere Anforderungen an die fachliche Qualifikation des Klägers stelle, da eine Vielzahl von Dienstanweisungen/Arbeitshilfen existierten und die Rechtsmaterie nicht besonders komplex sei. Der Kläger übersehe, dass sich die Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit ergeben müsse, so das eventuell schwierige Begleitumstände wie fehlende Hardware und/oder Personalmangel nicht ausreichend seien. Der bloße Hinweis auf eine Stellenbeschreibung genüge nicht. 26

Die Ungleichbehandlung der Fallmanager und der persönlichen Ansprechpartner im Zeitraum von Januar 2005 bis September 2007 seien darauf zurückzuführen, dass die Angestellten für ihre vorangegangenen Tätigkeiten vor dem Einsatz bei der ARGE die unterschiedlichen Gehälter bereits bezogen hätten. 27

Etwaige Zahlungsansprüche vor dem 31.07.2017 seien zudem nicht innerhalb der Frist des § 37 TVöD geltend gemacht worden. 28

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften zum Güte- sowie Kammertermin verwiesen. 29

Entscheidungsgründe 30

Die Klage ist teilweise zulässig. Soweit sie zulässig ist, fehlt es jedoch an der Begründetheit. 31

1) Zulässigkeit 32

Die Eingruppierungsfeststellungsklage ist zulässig (BAG vom 17.11.2010, 4 AZR 188/09).	33
Dies bezieht sich vorliegend jedoch nur auf den ersten Teil des 3. Klageantrages, mit dem der Kläger die Feststellung beantragt, dass er ab dem 01.10.2018 eine Vergütung nach „TVöD 10“ zu erhalten hat. Hierbei handelt es sich um eine auslegungsfähige Formulierung. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass er in die Entgeltgruppe 10 des TVöD einzugruppiert ist. Ein derartiger Antrag ist zulässig, das Feststellungsinteresse ist noch gegeben. Das Arbeitsverhältnis befindet sich zwar bereits in der Altersteilzeitphase. Es ist jedoch noch nicht beendet, zumal die Freistellungsphase noch nicht einmal begonnen hat.	34
Unzulässig ist hingegen der Klageantrag Ziffer 2. Es fehlt am Feststellungsinteresse.	35
Nach § 256 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Ein solches Interesse kann insbesondere angenommen werden, wenn der Feststellungsantrag geeignet ist, den wesentlichen Streitpunkt zwischen den Parteien zu beseitigen (BAG vom 29.09.2010, 3 AZR 546/08).	36
Diesbezüglich war der Vorrang der Leistungsklage zu beachten. Der Kläger beehrte mit diesem Antrag eine Feststellung ausschließlich für die Vergangenheit. Es wäre ihm jedoch – wie bereits sein Klageantrag Ziffer 1 verdeutlicht - möglich und zumutbar gewesen, die seiner Ansicht nach zu zahlenden Beträge zu beziffern, so dass es einer gesonderten Feststellung allein für die Vergangenheit nicht mehr bedurft hätte.	37
Unzulässig ist auch der Klageantrag Ziffer 3, soweit der Kläger eine unbestimmte, der Höhe nach nicht näher bezifferte Zahlung beehrte. Ein derartiger Antrag ist nicht hinreichend bestimmt, § 253 Absatz 2 Nr. 2 ZPO.	38
Die Zulässigkeit des bezifferten Zahlungsantrages Ziffer 1 bedarf dagegen keiner Erörterung.	39
2) Begründetheit	40
Die Klage ist jedoch – soweit sie zulässig ist - unbegründet.	41
Gemäß § 12 TVöD richtet sich die Eingruppierung des Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA), § 12 Absatz 1 Satz 1 TVöD. Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht, § 12 Absatz 2 Satz 1 TVöD. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen, § 12 Absatz 2 Satz 2 TVöD.	42
Nach der Entgeltgruppe 9b TVöD werden Beschäftigte eingruppiert im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben sowie Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.	43
In der Entgeltgruppe 9c befinden sich Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 oder 2, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders	44

verantwortungsvoll ist.

Voraussetzung für die Entgeltgruppe 10 ist demgegenüber, dass es sich um Beschäftigte der Entgeltgruppe 9c handelt, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt. 45

Die Tätigkeitsgruppen bauen aufeinander auf. Bei Aufbaugruppen ist zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt werden und anschließend, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Entgeltgruppen vorliegen (BAG vom 21.03.2012, 4 AZR 292/10). 46

Dabei ist zu beachten, dass vorliegend die Eingruppierung des Klägers mindestens in die Entgeltgruppe 9c unstrittig ist. Insofern bedarf es keiner Ausführungen, dass die Anforderungen dieser Ausgangsfallgruppe erfüllt sind. 47

Hinsichtlich der Darlegungslast bezüglich der nunmehr begehrten Höhergruppierung gilt folgendes: 48

Klagt ein Arbeitnehmer auf eine höhere Tarifvergütung im Wege einer Eingruppierungsfeststellungsklage, hat er nach den allgemeinen Grundsätzen diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfall zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, er erfülle die im Einzelfall für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierung. Welche Tatsachen er im Einzelnen vorzutragen und zu beweisen hat, richtet sich nach der Lage und den Erfordernissen des Einzelfalls (BAG vom 18.02.1998 - 4 AZR 581/96). Beruft sich ein Arbeitnehmer auf die Erfüllung der Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals, das gegenüber einer niedrigeren Vergütungsgruppe ein Heraushebungsmerkmal fordert, muss er in einem Eingruppierungsrechtstreit diejenigen Tatsachen darlegen, die diesen Vergleich ermöglichen (zB. BAG vom 25.2.2009 – 4 AZR 20/08 -; BAG vom 12. März 2004 - 4 AZR 371/03 -). In einem solchen Fall genügt es nicht, nur die eigene Tätigkeit darzustellen, sondern der Tatsachenvortrag muss insgesamt erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit heraushebt und einen wertenden Vergleich mit dieser nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeit erlauben (st. Rspr., etwa BAG vom 25. Februar 2009 - 4 AZR 20/08 -). 49

Dabei ist von dem Begriff des Arbeitsvorgangs auszugehen. Hierunter versteht man eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten (BAG vom 09.04.2008, 4 AZR 117/07). 50

Das Gericht erkannte weder eine besondere Schwierigkeit noch eine Bedeutung, wobei nicht verkannt wird, dass es sich bei der Tätigkeit eines Fallmanagers im Jobcenter um einen einzigen großen Arbeitsvorgang handeln kann, der keiner weiteren Aufschlüsselung bedarf (BAG vom 21.03.2012, 4 AZR 292/10). Die vorgetragenen Tatsachen müssen jedoch erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeiten hervorhebt und einen wertenden Vergleich mit dieser nicht unter das Hervorhebungsmerkmal fallenden Tätigkeit erlauben (BAG vom 23.02.2011, 4 AZR 313/09). Es hätten zunächst die Tätigkeiten von Angestellten der Vergütungsgruppe 9c TVöD dargelegt und beschrieben werden müssen, welche darüber hinaus gehenden Tätigkeiten der Kläger ausübt (BAG vom 21.03.2012, 4 AZR 292/10). Ein solcher Vortrag unterblieb, er war für das Gericht jedenfalls nicht – weder schriftsätzlich noch im Rahmen des Kammertermins - 51

verständlich.

Das Tätigkeitsmerkmal der besonderen Schwierigkeit bezieht sich auf die fachliche Qualifikation des Angestellten. Verlangt wird ein Wissen, das die Anforderungen der Vergütungsgruppe 9c in gewichtiger Weise übersteigt. Die erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation (BAG vom 17.08.1994, AP Nr. 183 zu §§ 22,23 BAT 1975; LAG Berlin-Brandenburg vom 04.02.2010, 5 Sa 2021/09). 52

Worin der Kläger eine solche besondere Schwierigkeit erkannte, erschloss sich dem Gericht nicht. Er schilderte auch nicht konkret, worin er ein besonderes Fachwissen benötigt, zumal die Beklagte vorgetragen hatte, dass die rechtlichen Kenntnisse nicht umfassend sein müssten und zudem ausreichend Arbeitshilfen vorhanden waren. Es ist auch nicht eingruppierungsrelevant, ob die Arbeitsbedingungen vor Ort gut oder schlecht zu bewerten sind. Eine vom Kläger erwähnte „überdurchschnittliche Arbeitsüberlastung“ führt nicht zu einer Höhergruppierung. Tätigkeiten, die in die Vergütungsgruppe 9c TVöD fallen, werden nicht dadurch solche nach der Vergütungsgruppe 10, weil sie besonders häufig anfallen. 53

Auch wenn es sich bei der Tätigkeit eines Fallmanagers um einen einzigen Arbeitsvorgang handelt, so wäre es doch Aufgabe des Klägers gewesen, eben diese Aufgaben konkret und nachvollziehbar und nicht nur schlagwortartig zu schildern. Das Erfordernis eines besonderen Fachwissens konnte die Kammer aus den erfolgten Schilderungen jedenfalls nicht entnehmen. Im Gegenteil: die vom Kläger erwähnten Fallbeispiele lassen den Rückschluss zu, dass es sich regelmäßig um Standardfragen handelte. 54

Auch eine Bedeutung war nicht erkennbar. 55

Im Gegensatz zur besonderen Schwierigkeit knüpft die Bedeutung des Aufgabengebiets an die Auswirkungen der Tätigkeit an (BAG vom 14.04.1999 AP Nr. 263 zu §§ 22,23 BAT 1975). 56

Dabei darf nicht übersehen werden, dass der Kläger unstreitig besonders verantwortungsvolle Tätigkeit verrichtet. Dies ist Tatbestandsvoraussetzung für eine Eingruppierung bereits in die Vergütungsgruppe 9c TVöD. 57

Die vom Kläger verrichteten Tätigkeiten heben sich nach Auffassung der Kammer nicht durch eine besondere Bedeutung aus denjenigen eines die Vergütungsgruppe 9c eingruppierten Angestellten hervor. Bei der Tätigkeit des Klägers – dies bestreitet er letztlich auch nicht – handelt es sich um eine „normale“ Sachbearbeitung von Einzelfällen. Der Kläger führte selber aus, dass er leistungsrechtliche Entscheidungen für Kunden zu treffen hatte. Diese sind für den Betroffenen ohne Zweifel von Bedeutung. Hierauf kommt es jedoch nicht an. Es bedarf einer Bedeutung für die Allgemeinheit, die nicht erkennbar ist. Der soziale Frieden wird durch eine Einzelfallbearbeitung nicht gewahrt. 58

Der Kläger verweist zu Unrecht auf seine – von ihm zudem angegriffenen – Beurteilungen. Ob der Kläger eine Aufgabe gut oder eher nicht so gut erledigt, ist für die vorliegende Frage der Eingruppierung nicht relevant. Vielmehr ist die Bedeutung der Aufgabe an sich zu beurteilen. Es wäre systemfremd, einen Mitarbeiter höher einzugruppieren, nur weil dieser möglicherweise seine Aufgaben besonders gut erledigt. 59

Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz ableiten. 60

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz gehört anerkanntermaßen zu den tragenden Ordnungsprinzipien im Arbeitsrecht. Handelt der Arbeitgeber bestimmte arbeitsvertragliche Regelungen nicht mit dem einzelnen Arbeitnehmer aus, sondern stellt er diese einheitlich für den ganzen Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Arbeitnehmergruppen auf, dann ist er im Rahmen einer solchen arbeitsvertraglichen Einheitsregelung an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber eine willkürliche, das heißt sachlich unbegründete Durchbrechung allgemein? oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen (BAG DB 1980, Seite 1650). Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen aus sachfremden Gründen ungünstiger behandelt als andere Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage (BAG DB 1995, Seite 1868).	61
Dass die Tätigkeiten eines „Fallmanagers“ und die eines „Mitarbeiters Neuantragsteam“ bzw. eines „persönlichen Ansprechpartners“ identisch sind und dennoch unterschiedlich vergütet werden, konnte der auch insoweit darlegungsbelastete Kläger nicht nachvollziehbar schildern. Selbst wenn es in der Zeit von Januar 2005 bis September 2007 eine nicht gerechtfertigte, für das Gericht jedoch nicht erkennbare Ungleichbehandlung gegeben haben sollte, erschließt sich der Kammer nicht, welche Rechtsfolgen der Kläger heute – 14 Jahre später – hieraus ziehen möchte.	62
Zuletzt übersieht der Kläger auch, dass sein Zahlungsbegehren im Wesentlichen an § 37 TVöD scheitern würde.	63
Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit von dem Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden, § 37 Absatz 1 Satz 1 TVöD.	64
Der Kläger begehrt die Zahlung aus Vorgängen ab dem Jahr 2005. Dass er diese Ansprüche innerhalb der anwendbaren Ausschlussfrist geltend machte, trug er nicht vor.	65
Die Klage war nach alledem abzuweisen.	66
Die Kostenentscheidung ergab sich aus § 91 ZPO. Als unterlegene Partei hat der Kläger die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.	67
Die Streitwertfestsetzung beruhte dem Grunde nach auf § 61 Absatz 1 ArbGG. Das Feststellungsbegehren wurde hierbei wie folgt bewertet: 181,94 Euro x 42 x 0,8. Der Zahlungsantrag war zu addieren.	68