

## Eine erfreuliche Nachricht:

### **BAG präzisiert seine Rechtsprechung zum „Arbeitsvorgang“.**

Seit dem 1.1.1975 haben wir es im Verfahren der Tätigkeitsbewertung des öffentlichen Dienstes mit der Bewertungseinheit „Arbeitsvorgang“ zu tun. Durch den 37. Änderungsstarifvertrag zum BAT wurde diese Bewertungseinheit als einheitliches und allgemein verwertbares rechtliches Kriterium für die tarifliche Beurteilung der Tätigkeit der Angestellten eingeführt (vgl. BAG Urteil v. 13.05.2015 – 4 AZR 355/13 – **EEöD Nr. 1180**, Rn. 15 – siehe Anhang). Nunmehr war bei der Tätigkeitsbewertung ausschließlich die Bewertungseinheit „Arbeitsvorgang“ als grundlegende und universale Bezugsgröße für die tarifliche Mindestvergütung der Angestellten des öffentlichen Dienstes anzuwenden (vgl. BAG Urteil vom 20.10.1993 – 4 AZR 45/93 – **EEöD Nr. 550**, Rn. 28). Dieser Begriff wurde 1:1 in den TV-L und den TVöD-Bund übernommen. Das Gleiche ist beim TVöD-VkA zu erwarten.

Da das Ergebnis einer Tätigkeitsbewertung häufig durch die Anzahl und den Umfang der im Rahmen der auszuübenden Tätigkeit anfallenden Arbeitsvorgänge bestimmt wird, war es nicht überraschend, dass seinerzeit über die Anwendung dieses neuen tarifrechtlichen Begriffs heftig vor dem BAG gestritten wurde. Dabei war die Rollenverteilung nach der Interessenlage der Parteien klar: Die klagenden Beschäftigten sowie die Gewerkschaften traten für umfangreiche Arbeitsvorgänge ein, die Arbeitgeber behaupteten - obwohl offenkundig falsch - bei einem Arbeitsvorgang handele es sich um den kleinstmöglichen nicht weiter aufteilbaren Teil einer Tätigkeit. Sehr schnell wurde klar, dass das BAG den Begriff des Arbeitsvorgangs strikt orientiert an der Legaldefinition des Protokollnotiz Nr. 1 zu § 22 Abs. 2 BAT auslegte und sich daher für umfangreiche Arbeitsvorgänge entschied.

Diese für die Beschäftigten positive Rechtsprechung führte dazu, dass die Arbeiter bzw. Arbeitgeberverbände (Bund, Vka, TdL,) mehrfach mit der Kündigung des § 22 BAT drohten.

Der Streit über die korrekte Feststellung der Arbeitsvorgänge im Rahmen einer Tätigkeitsbewertung geht bis heute weiter. Das BAG konnte in zahlreichen Urteilen seine Rechtsauffassung präzisieren und zur Rechtsklarheit beitragen.

Durch Urteil vom 19.03.1986 – 4 AZR 642/84 – **EEöD Nr. 378** – erkannte das BAG das im Satz 2 der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 22 Abs. 2 BAT festgelegte „Aufspaltungsverbot“ an und gab seine bisherige ablehnende Rechtsprechung ausdrücklich auf. Ein Meilenstein in der Rechtsprechung zum Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes!

Einige immer wieder auftretende Streitfragen, so z.B. das Problem, ob es rechtens ist, die auszuübende Tätigkeit des Beschäftigten in die Arbeitsvorgänge „einfache Fälle“ und „schwierige Fälle“ zu differenzieren, entschied das BAG zu einem späteren Zeitpunkt (vgl. z.B. das grundlegende Urteil des BAG vom 23.09.2009 – 4 AZR 308/08 – **EEöD Nr. 982**, Rn. 20 ff. – siehe Anhang).

In den letzten zwei Jahren hat das BAG seine Rechtsprechung zum Arbeitsvorgang weiter präzisiert und hierbei zur Klärung von Zweifelsfragen beigetragen.

Eindeutig ist nunmehr entschieden, welche Bedeutung das jeweilige Arbeitsergebnis für die Feststellung der Arbeitsvorgänge hat. Entschied das BAG anfangs, bei der Feststellung der Arbeitsvorgänge sei ein „**bedeutsames rechtliches Kriterium** das jeweilige Arbeitsergebnis“, so wurde in der Rechtsprechung später daraus das „**maßgebliche Kriterium** bei der Bildung von Arbeitsvorgängen“. Durch die Urteile vom 13.05.2015 – 3 AZR 355/13 – **EEöD Nr. 1180**, Rn. 16, BAG Urteil vom 17.6.2015 – 4 AZR 371/13 – **EEöD Nr. 1206**, Rn. 17 stellte das BAG nunmehr fest, **nach dem Willen der Tarifvertragsparteien sei grundsätzlich und allein das Arbeitsergebnis für die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs maßgebend.**

Zu begrüßen ist die Änderung der Begriffswahl des Bundesarbeitsgerichts im Hinblick auf den Arbeitsvorgang. Es fällt auf, dass das BAG in seinen Entscheidungen nicht mehr von der „Bildung“ von Arbeitsvorgängen ausgeht, sondern in der letzten Zeit den Begriff der „Bestimmung“ der Arbeitsvorgänge verwendet. Damit trägt das BAG seiner Rechtsprechung Rechnung, nach der es sich bei dem Begriff des Arbeitsvorgangs um einen feststehenden, abstrakten von den Tarifvertragsparteien vorgegebenen Rechtsbegriff handelt. Arbeitsvorgänge ergeben sich zwingend aus der auszuübenden Tätigkeit. Dabei ist entscheidend, wie die Arbeitsleistungen vom Arbeitgeber organisiert wurden. Arbeitsvorgänge werden daher nicht „gebildet“, sondern es wird anhand der auszuübenden Tätigkeit und der vorgefundenen Arbeitsorganisation festgestellt, welche Arbeitsvorgänge anfallen. Hierbei hat die Bewerberin, hat der Bewerber keinerlei Ermessens- oder Beurteilungsspielraum.

Das BAG hat seine Rechtsprechung zu dem von ihm kreierten Grundsatz der „einheitlichen Bewertbarkeit des Arbeitsvorgangs“ präzisiert. Nach diesem Grundsatz können tariflich unterschiedlich zu bewertenden Tätigkeiten nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden. Dies gilt aber nach der Rechtsprechung nur – und dies wird häufig übersehen bzw. bewusst übersehen – wenn diese Tätigkeiten **tatsächlich trennbar** sind. So entschied das BAG schon seit etlichen Jahren, ohne jedoch mit der für den Anwender erforderlichen Deutlichkeit festzustellen, was darunter zu verstehen ist. Daher führte diese Rechtsprechung in nicht wenigen Dienststellen zu Auseinandersetzungen zwischen Personalverwaltung und Personalvertretung bei der Feststellung der Arbeitsvorgänge.

Mit der Frage der tatsächlichen Trennbarkeit von Arbeitsleistungen setzte sich das BAG erstmals differenziert und eindeutig mit seinem Urteil vom 20.10.1993 – 4 AZR 45/93 **EEöD Nr. 550** – siehe Anhang - auseinander.

In diesem Rechtsstreit ging es um die tarifliche Bewertung einer Beschäftigten einer Universität, deren auszuübende Tätigkeit darin bestand, alle der Universität neu übergebenden Gebäude zu erfassen. Die Erfassung bestand in der Ermittlung der bautechnischen Daten, der Ermittlung der Nutzer, der Ermittlung der Nutzung, der Begehung der Räume zur Vervollständigung und zum Datenvergleich. Das BAG sah

diese Tätigkeit als einen 50 v.H. der Gesamtarbeitszeit umfassenden einheitlichen Arbeitsvorgang an und stellte dazu fest:

**„Diese Tätigkeit kann auch nicht, wie mit der Revision geltend gemacht wird, sinnvoll in "routinemäßige" und "qualifizierte" Raumbestandsaufnahmen aufgespalten werden. Ohne Erfolg macht die Beklagte insoweit unter Berufung auf Neumann (ZTR 1987, 41, 44) geltend, dass Tätigkeiten von unterschiedlicher tariflicher Wertigkeit nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden könnten. Sie übersieht dabei, dass nach der Rechtsprechung des Senats (z.B. Urteil vom 12.11.1986 - 4 AZR 718/85 - *EEöD Nr. 411*; ebenso Neumann, aaO) nur die Zusammenfassung tatsächlich trennbarer Tätigkeiten ausgeschlossen ist. Um solche Tätigkeiten handelt es sich hier aber, wie ausgeführt, nicht.“**

Diese eindeutige Rechtsprechung setzte das BAG in seinem Urteil vom 18.05.1994 – 4 AZR 461/93 – *EEöD Nr. 562* – siehe Anhang - fort. In diesem Rechtsstreit ging es um die Bewertung der auszuübenden Tätigkeit einer Sachbearbeiterin im Bereich Pflegekosten (Kostensicherung und Leistungsabrechnung) eines psychiatrischen Landeskrankenhauses. Das Landesarbeitsgericht hatte die Aufgabe „Kostensicherung“, die 50 % der Arbeitszeit der Klägerin in Anspruch nahm, nicht als einen Arbeitsvorgang angesehen, sondern hatte im Rahmen der Kostensicherung zwei Arbeitsvorgänge gebildet, nämlich die Kostensicherung bei feststehenden Kostenträgern (80% aller Fälle der Kostensicherung) und die Ermittlung des Kostenträgers bei unklaren Kostenverhältnissen und der Notwendigkeit weiterer Ermittlungen (20 % aller Kostensicherungsfälle).

Das BAG entschied hierzu:

**„Diese Tätigkeit kann nicht, wie das LAG meint, sinnvoll in einfach liegende Fälle, die für selbständige Leistungen keinen Raum lassen, also die Kostenfälle mit eindeutigen Kostenträgerverhältnissen, die 80 % der Fälle ausmachen, und solche, bei denen die Klägerin eigene Ermittlungen vornehmen muss, die 20 % der Fälle ausmachen und die nach Vortrag der Klägerin "eine gewisse Fantasie" erfordern, aufgespalten werden.**

**Es ist zwar richtig, dass Tätigkeiten von unterschiedlicher tariflicher Wertung nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden dürfen. Nach der Rechtsprechung des Senats (z.B. Urteil vom 12.11.1986 – 4 AZR 718/85 - *EEöD Nr. 411*) ist aber nur die Zusammenfassung tatsächlich trennbarer Tätigkeiten ausgeschlossen. Um solche Tätigkeiten handelt es sich hier indes nicht.**

Denn es steht nicht von vornherein fest, ob es sich um Fälle der "Kostensicherung bei feststehenden Kostenträgern" und um Fälle der "Ermittlung von Kostenträgern bei unklaren Verhältnissen" handelt....

**Erst bei der Bearbeitung stellt sich heraus, ob der Kostenträger schon bekannt ist oder eine Anfrage ausreicht oder ob weitere Ermittlungen erforderlich sind.**

Die Trennung der Tätigkeit "Kostensicherung" in zwei Arbeitsvorgänge würde Arbeitsleistungen zersplittern, die wegen ihres Zusammenhangs aus Gründen der Praktikabilität geschlossen einer Sachbearbeiterin zugewiesen sind.“

In einem weiteren Rechtsstreit ging es um die Bewertung der auszuübenden Tätigkeit eines Dipl.-Sozialarbeiters, der Aufgaben in der Jugendgerichtshilfe wahrzunehmen hatte. Wie das BAG in seinem Urteil vom 14.12.1994 – 4 AZR 950/93 – **EEöD Nr. 579** – siehe Anhang - entschied, handelt es sich bei seiner Tätigkeit um einen großen Arbeitsvorgang. Die Aufspaltung nach der Schwierigkeit der vom Kläger zu bearbeitenden Fälle lehnte das BAG u..a. mit der Begründung ab,

„ ... Es ist zwar richtig, dass Tätigkeiten von unterschiedlicher tariflicher Wertung nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden dürfen. Nach der Rechtsprechung des Senats (z.B. Urteil vom 12. November 1986 – 4 AZR 718/85 - **EEöD Nr. 411**) ist aber nur die Zusammenfassung tatsächlich trennbarer Tätigkeiten ausgeschlossen. Um solche Tätigkeiten handelt es sich hier indes nicht. **Denn es steht nicht von vornherein fest, welchen Schwierigkeitsgrad ein einzelner Fall aufweist. Das stellt sich häufig erst im Zuge der Bearbeitung heraus.**“

Grundlegend setzte sich das BAG nochmals in seinem Urteil vom 23.09.2009 – 4 AZR 308/08 – **EEöD Nr. 982** – siehe Anhang – mit der tatsächlichen Trennbarkeit von Arbeitsleistungen bei der Feststellung der Arbeitsvorgänge auseinander. Bei dieser Eingruppierungsfeststellungsklage ging es um tarifliche Bewertung der Bearbeitung von Wohngeldanträgen. Das BAG stellte u.a. fest:

„ bb) Das Landesarbeitsgericht hat die von dem Beklagten vorgenommene Differenzierung der Bearbeitung und abschließenden Bescheidung von Wohngeldanträgen durch die Klägerin nach einfachen und schwierigen Sachverhalten rechtsfehlerfrei abgelehnt.  
...“

...Aus der Vielzahl der Bearbeitungsvarianten hat das Landesarbeitsgericht gefolgert, dass keine tatsächliche Möglichkeit besteht, die Sachverhalte trennscharf in „einfache“ und „schwierige“ aufzuteilen, und hat eine Unterscheidungsmöglichkeit allenfalls anhand einer Skala von je unterschiedlich schwierigen Fallgruppen und hierzu zu bildenden Untergruppen angenommen. Dabei ergibt sich eine Einordnung der jeweils zu behandelnden Sache nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erst im Lauf der Prüfungstätigkeit und kann nicht bereits vor Beginn der Antragsbearbeitung abschließend festgelegt werden. Daraus ergebe sich die Zusammenfassung der Antragsbearbeitung, gleich welchen Schwierigkeitsgrades, zu einem Arbeitsvorgang.

(2) Diese Erwägungen sind rechtsfehlerfrei.

... Bei der Bearbeitung von Anträgen und Widersprüchen bildet nicht jeder einzelne Antrag einen eigenen Arbeitsvorgang, sondern erst die Befassung mit allen Anträgen oder Widersprüchen füllt diesen Rechtsbegriff aus (BAG 6. März 1996 - 4 AZR 775/94 - zu II 3 b der Gründe, **EEöD Nr. 637**; 28. September 1983 - 4 AZR 93/81 – **EEöD Nr. 246**; 12. August 1981 - 4 AZR 15/79 – **EEöD Nr. 267**). Nicht zusammengefasst werden können allerdings Bearbeitungen, die tariflich unterschiedlich zu bewerten sind. **Dies gilt jedoch nur, wenn die unterschiedlich wertigen Arbeitsleistungen von vorne herein - sei es aufgrund der Schwierigkeit oder anderer Umstände - auseinander gehalten werden können und voneinander zu trennen sind** (BAG 6. März 1996 - 4 AZR 775/94 – **EEöD Nr. 637**; 16. April 1986 - 4 AZR 595/04 - zu 1 der Gründe, **EEöD Nr. 379**). Allein die theoretische Möglichkeit, einzelne Arbeitsschritte isoliert auf andere Angestellte übertragen zu können, ergibt hierfür keinen entscheidenden Anhalt. Es

kommt nach der Senatsrechtsprechung für die tarifliche Bewertung nicht darauf an, ob und inwieweit Einzelaufgaben verwaltungstechnisch verschiedenen Angestellten zugewiesen werden könnten, solange sie im Zusammenhang als eine einheitliche Arbeitsaufgabe noch einer Person übertragen sind (vgl. BAG 23. Februar 2005 - 4 AZR 191/04 – **EEöD 950**). **Tatsächlich trennbar sind Arbeitsschritte nicht, wenn sich erst im Laufe der Bearbeitung herausstellt, welchen tariflich erheblichen Schwierigkeitsgrad der einzelne Fall aufweist** (BAG 14. Dezember 1994 - 4 AZR 950/93 – **EEöD Nr. 579**).“

Die vorstehend dargestellte Rechtsprechung hat das BAG in seinen Urteilen vom 21.08.2013 – 4 AZR 933/11 – **EEöD 1068**, Rn. 14 - 19; vom 18.03.2015 – 4 AZR 59/13 – **EEöD Nr. 1160**, Rn. 17 - 21; vom 13.05.2015 – 4 AZR 355/13 – **EEöD Nr. 1180**, Rn. 15 - 29 und vom 17.06.2015 – 4 AZR 371 – **EEöD Nr. 1206**, Rn. 16 - 24 in erfreulicher Klarheit und Deutlichkeit weiter fortgesetzt (die Urteile sind im Anhang angefügt). Alle vier Urteile behandelt Bewertungsfälle aus dem Bereich der Dipl.-Sozialarbeiterinnen. Die Urteile enthalten wichtige Textstellen zur Feststellung von Arbeitsvorgängen, so dass die Kenntnis dieser Urteile nicht nur für Bewerberinnen und Bewerber sowie Mitglieder der Personalvertretung wichtig sind, in deren Zuständigkeitsbereich Sozialarbeiterinnen arbeiten. Nach den vorgenannten Urteilen dürfte es in den Dienststellen im Rahmen der Feststellung der Arbeitsvorgänge bei der Frage, ob Arbeitsleistungen tatsächlich abtrennbar sind, keine Probleme mehr geben. Dies ist nun durch die Rechtsprechung des BAG eindeutig abgeklärt! **Die Lektüre der vorgenannten Urteile ist lohnenswert!**

**BAG Urteil vom 20.10.1993 – 4 AZR 45/93 – EEöD Nr. 550**

**BAG Urteil vom 18.05.1994 – 4 AZR 461/93 – EEöD Nr. 562**

**BAG Urteil vom 14.12.1994 – 4 AZR 950/93 – EEöD Nr. 579**

**BAG Urteil vom 23.09.2009 – 4 AZR 308/08 – EEöD Nr. 982**

**BAG Urteil vom 21.08.2013 – 4 AZR 933/11 – EEöD Nr. 1068**

**BAG Urteil vom 18.03.2015 – 4 AZR 59/13 – EEöD Nr. 1160**

**BAG Urteil vom 13.05.2015 – 4 AZR 355/13 – EEöD Nr. 1180**

**BAG Urteil vom 17.06.2015 – 4 AZR 371/13 – EEöD Nr. 1206**