

ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 05/2023

Leipzig, September 2023

Gesetzgebung und Verwaltung

Das Hinweisgeberschutzgesetz Seite 1

Rechtsprechung

Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis Seite 2

Berücksichtigungsfähige Vordienstzeit Seite 2

Eingruppierung von Lehrkräften Seite 3

Seminarangebote

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete Seite 4

Eingruppierung nach TVöD / TV-L Seite 4

Gesetzgebung und Verwaltung

Das Hinweisgeberschutzgesetz

In Unternehmen und Behörden sind es regelmäßig die Beschäftigten, die zuerst mit Missständen konfrontiert werden. Ihre Hinweise können dafür sorgen, dass Rechtsverstöße aufgedeckt, untersucht, verfolgt und letztendlich unterbunden werden.

Zum Schutz sog. Whistleblower vor ungerechtfertigter Benachteiligung trat am 2. Juli 2023 das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft. Seitdem müssen Unternehmen ab 250 Beschäftigten interne Hinweisgebersysteme für einen geeigneten Hinweisgeberschutz installiert haben. Für Unternehmen zwischen 50 bis 249 Arbeitnehmern gilt eine Schonfrist bis zum 17. Dezember 2023. Whistleblowern wird somit die Möglichkeit geboten, Hinweise mündlich, schriftlich oder auch persönlich abzu-

geben. Um Repressalien zu vermeiden, stehen den Hinweisgebern Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zu, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit benachteiligt werden.

Aufgrund der neuen Rechtslage müssen sich Unternehmen ab 50 Beschäftigten zwingend mit den HinSchG befassen. Aufgrund der komplexen Umsetzung müssen entsprechende Vorbereitung rechtzeitig getroffen und klare Vorgaben erlassen werden, wie man verfahrenstechnisch mit Meldungen von Whistleblowern umgeht. Besteht im Unternehmen bereits eine Meldestelle mit entsprechenden Vorgaben, muss geprüft werden, ob diese im Einklang mit den Maßgaben des neuen HinSchG stehen.

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht:

Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis LAG Köln, Urteil vom 08.08.2023, Az.: 4 Sa 371/23

Eine Arbeitnehmerin (AN) war seit 2002 bei einem Erzbistum (E) beschäftigt. Dort war sie zuletzt als leitende Mitarbeiterin tätig. Ende 2019 beantragte AN die Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis. Ihren Antrag stützte sie auf die damals geltende Ordnung für leitende Mitarbeiter. Danach war die Übernahme in ein Dienstverhältnis möglich, bei welchem beamtenrechtliche Regelungen des Landes NRW entsprechend angewendet wurden. E blieb daraufhin untätig. AN verfolgte ihr Begehren weiterhin und erhob Klage. Sie führte an, dass die Übernahme von leitenden Mitarbeitern in ein beamtenrechtliches Dienstverhältnis jahrelang so vollzogen wurde. Ihr Antrag könne daher aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht abgelehnt werden.

Der Klage wurde stattgegeben. Entgegen der Auffassung von E steht es nicht im alleinigen Ermessen der Kirche, über die Übernahme in ein beamtenrechtliches Dienstverhältnis zu entscheiden. Mithin hat AN einen Anspruch auf die rückwirkende Übernahme zum 01.01.2021. Dies ergibt sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, welcher auch bei privatrechtlichen, kirchlichen Arbeitsverhältnissen gilt. Die Kirche hat aufgrund ihres verfassungsrechtlich garantierten Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts die Möglichkeit, ein eigenständiges Arbeitsrecht zu erlassen. Begründet sie allerdings Arbeitsverhältnisse auf Grundlage der Privatautonomie, so ist das staatliche Arbeitsrecht und folglich auch der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

Beamtenrecht:

Berücksichtigungsfähige Vordienstzeit bei Erfahrungsstufenfeststellung VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 23.03.2023, Az.: 4 S 1892/22

Ein Regierungsrat (R) wurde 2020 als Beamter in den Landesdienst gestellt. Vorher arbeitete er von 2014 bis 2017 als angestellter akademischer Mitarbeiter an der Uni Freiburg. Gleichzeitig war er als Promotionsstudent an der Uni eingeschrieben. Bei der Festsetzung des Beginns des Aufstiegs in den Erfahrungsstufen wurde seine Tätigkeit als akademischer Mitarbeiter vom Landesamt für Besoldung und Versorgung (L) nicht als berücksichtigungsfähige Vordienst anerkannt. Zur Begründung wurde angeführt, dass die Arbeit neben seinem zeitaufwendigen Promotionsstudium nicht als hauptberufliche Tätigkeit i.S.v. § 32 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 LBesG gewertet werden kann. Dagegen erhob R Klage und hatte vorinstanzlich Erfolg. L legte daraufhin erfolgreich Berufung ein.

L hat zu Recht die Arbeit des R als akademischer Mitarbeiter als nicht berücksichtigungsfähige Vordienstzeit anerkannt. Eine hauptberufliche Tätigkeit i.S.v. § 32 LBesG liegt nur dann vor, wenn sie in dem im Beamtenverhältnis zulässigen Umfang geleistet wird. Sie kann nur als Erfahrungszeit berücksichtigt werden, wenn sie den beamtenrechtlich vorgegebene Mindestbeschäftigungsumfang nicht unterschreitet. R hatte sich im maßgeblichen Zeitraum, trotz seiner Anstellung, vorrangig seinem Promotionsvorhaben gewidmet. Seine Beschäftigung als akademischer Mitarbeiter hatte im Umfang die Hälfte der regulären Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Beamten unterschritten. Sie ist daher nicht als hauptberufliche Tätigkeit gem. § 32 LBesG anzuerkennen.

Eingruppierungsrecht:

Eingruppierung von Lehrkräften

BAG, Urteil vom 29.03.2023, Az.: 4 AZR 236/22

Eine studierte Diplommusikerin (M) absolvierte als Quereinsteigerin eine Qualifizierung für das Lehramt an Gymnasien. Sie war als tarifbeschäftigte Lehrkraft im Land (L) tätig und unterrichtete im Sekundarbereich I an einer Integrierten Gesamtschule (IGS). Der Unterricht erfolgt aufgrund unterschiedlicher Leistungsstärken auf Haupt- und Realschul- sowie auf Gymnasialniveau. M wurde nach Entgeltgruppe 10 TV-L vergütet. Später beantragte sie bei L erfolglos eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 TV-L, welche der Besoldungsgruppe A 13 von Gymnasiallehrern entspricht. L führte an, dass M aufgrund des Durchschnittsniveaus der Klassen einer Realschullehrkraft entspricht. Eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe sei nicht geboten. Dagegen ging M erfolgreich klageweise vor.

Mangels Abschlusses eines Lehramtsstudiums erfüllt M nicht die fachlich-pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis. Jedoch ist sie aufgrund ihres Studiums in der Lage, das Schulfach Musik auf gymnasialen Niveau zu unterrichten. Die Vergütung von angestellten Lehrkräften ist an der Besoldung von vergleichbar verbeamteten Lehrkräften zu orientieren. Erforderlich ist daher die Zuordnung der Tätigkeit zu einer bestimmten Besoldungsgruppe, die dann einer Entgeltgruppe zugewiesen wird. Die Unterrichtung nur eines Teils der Schüler auf Gymnasialniveau ist ausreichend, um von einer dem Lehramt an Gymnasien entsprechenden Tätigkeiten auszugehen. M ist folglich entsprechend der Besoldungsgruppe A 13 in die Entgeltgruppe 12 TV-L einzugruppieren.

Seminarangebote

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter info@kanzlei-schenderlein.de.

Online-Schulung

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete

Mittwoch, den 13.09.2023, 09:00 bis 12:00 Uhr

Referent: Rechtsanwalt Mario Pohl, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sogenannten „Low-Performern“ umgehen. Das sorgt nicht nur für geringe Produktivität, sondern erzeugt regelmäßig Unmut bei den übrigen Kollegen. Das Seminar gibt anhand von Praxisbeispielen aus der aktuellen Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig kurzfristig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

- Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehenden oder dauerhaften) Dienstunfähigkeit
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.kanzlei-schenderlein.de/seminare

Eingruppierung nach TVöD / TV-L

Angebot einer Online-Schulung

Tätigkeitsbeschreibung, Stellenzuordnung, Stellenbewertung und die auf dieser Grundlage vorzunehmende Eingruppierung sind essenzielle Bausteine einer zielgerichteten Personalpolitik im Rahmen des Haushaltsbudgets. Vielfach machen Änderungen des Stellenzuschnitts eine Überprüfung der (bisherigen) Eingruppierung erforderlich. Die Eingruppierung einschließlich Stufenzuordnung ist aber auch ein nicht zu unterschätzendes Instrument bei der Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels. In dem Seminar werden Empfehlungen zur Herangehensweise aufgezeigt, Gestaltungsspielräume erörtert und saubere Strategien als Voraussetzung für optimale

Personalentscheidungen entwickelt. Das Seminar beinhaltet u.a. folgende Themen:

- Grundlagen der Stellenbeschreibung (Arbeitsvorgang, Tätigkeit, Zuordnung der Zeitanteile)
- Das System der Eingruppierung und dessen Besonderheiten
- Ausgesuchte Einzelprobleme (Heraushebungsmerkmale, Schnittstellen zwischen Entgeltgruppen)

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, die mit Personalentscheidungen und deren Umsetzung betraut sind. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de/seminare

Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage www.kanzlei-schenderlein.de Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.

Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig
Telefon: 0341/ 46 23 50
Telefax: 0341/ 46 23 525
E-Mail: info@kanzlei-schenderlein.de
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
FAO Fachanwaltsordnung
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.