



## Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

12 K 1872/19

### Beschluss

In der Personalvertretungssache

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

– Antragsteller –

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]

3. [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Verfahrensbevollmächtigte/r

[REDACTED]  
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 12. Kammer - durch Richterin Dr. Benjes sowie die ehrenamtlichen Richter Beamter Dietrich, Arbeitnehmerin Wohlfeil, Arbeitnehmer Eilinghoff und Arbeitnehmerin Hansen am 6. November 2020 beschlossen:

**Das Verfahren wird hinsichtlich des Beteiligten zu 2. eingestellt.**

**Es wird festgestellt, dass der Beschluss der Einigungsstelle der Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen vom 25.4.2019 zur Ersetzung**

**der Zustimmung des Personalrats zur Höhergruppierung der Mitarbeiterin Frau Deters unwirksam ist.**

## **Gründe**

### **I.**

Der Antragsteller wendet sich gegen einen Beschluss der Einigungsstelle, mit dem seine Zustimmung zu einer Höhergruppierung einer Mitarbeiterin der Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen (im Folgenden: Unfallkasse) ersetzt wurde.

In einem Tarifvertrag vom 7.6.1991 vereinbarten der Bremische Gemeindeunfallversicherungsverband Bremen und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr eine Geltung des Bundes-Angestellentarifvertrages für die tarifbeschäftigten Angestellten; für die Eingruppierung galt eine zu diesem Tarifvertrag abgeschlossene Vergütungsordnung, in der funktionsbezogene Vergütungen vereinbart waren. In zwei gleichlautenden Tarifverträgen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und der Gewerkschaft der Sozialversicherung vom 30.5.2011 wurde die Überleitung der Beschäftigten der Unfallkasse in den BG-AT zum 1.1.2011 vereinbart. § 3 dieser Tarifverträge erklärte den TVÜ-BG für anwendbar, soweit nicht in den folgenden Ziffern Abweichendes vereinbart war. Gemäß § 3 Ziffer 19. der Tarifverträge galt bis zum In-Kraft-Treten der noch auszuhandelnden Eingruppierungsvorschriften des BG-AT in der ab 1.1.2011 jeweils geltenden Fassung der Haustarifvertrag der Unfallkasse i.V.m. §§ 22, 23 BAT in der jeweils bis zum 31.12.2010 geltenden Fassung einschließlich der Vergütungsordnung der Unfallkasse über den 31.12.2010 hinaus weiter. Ab dem 1.1.2014 galt für die vom BG-AT erfassten Beschäftigten der TV EntgO (§ 24 TVÜ-BG). Die Überleitung erfolgte unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppen (§ 25 TVÜ-BG), es bestand jedoch für die Beschäftigten die Möglichkeit, bis zum 31.7.2015 einen Antrag auf Höhergruppierung zu stellen (§ 26 TVÜ-BG). Von den 37 aktiv Beschäftigten der Unfallkasse stellten 15 Beschäftigte einen solchen Höhergruppierungsantrag. Aus der Sicht der Unfallkasse ergab sich daher die Notwendigkeit, für sämtliche Beschäftigten Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen durch einen externen Dienstleister erstellen zu lassen. Dieser Maßnahme stimmte der Antragsteller unter dem 8.10.2015 zu.

Mit Schreiben vom 31.5.2017 stellte die Mitarbeiterin der Unfallkasse Frau [REDACTED] einen Antrag auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 12 BG-AT. Das Projekt „Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen in der UK Bremen“ sei von ihr maßgeblich umgesetzt worden. Diese Aufgabe hätte man ihr nicht übertragen, wenn sie selbst einen Höhergruppierungsantrag gestellt hätte. Sie habe sich daher entscheiden

müssen, ob sie ihre arbeitsrechtlichen Pflichten erfüllen oder ihre persönlichen Rechte durchsetzen. Drei weitere Abteilungsleiter hätten fristgerecht einen Höhergruppierungsantrag gestellt und seien mit Entgeltgruppe 12 BG-AT bewertet worden. Dem Antrag lag eine Stellenbewertung für die von Frau [REDACTED] wahrgenommene Stelle „Leitung Fachbereich Allgemeine Verwaltung“ vom Mai 2016 zugrunde. Unter dem 19.12.2017 bat der Beteiligte zu 1. den Antragsteller um Zustimmung zu einer Höhergruppierung von Frau [REDACTED] ab dem 1.11.2016. Nachdem diese Zustimmung verweigert worden war, stellte der Vorstand der Unfallkasse am 14.11.2018 die Nichteinigung fest. Die Einigungsstelle bei der Unfallkasse beschloss am 25.4.2019 unter dem Vorsitz der Direktorin der Bremischen Landesmedienanstalt [REDACTED], die verweigerte Zustimmung des Antragstellers zum Eingruppierungsantrag von Frau [REDACTED] zu ersetzen. Zur Begründung wurde ausgeführt, der Antragsteller könne sich nicht mit Erfolg auf die Ausschlussfrist des § 26 Abs. 1 TVÜ-BG berufen. Unabhängig davon müsse es Beschäftigten jederzeit möglich sein, zumindest bei berechtigten Zweifeln an der korrekten Eingruppierung eine Stellenbewertung und eine Höhergruppierung zu beantragen. Bewertungsirrtümer müssten stets heilbar sein, dies gelte insbesondere, wenn – wie vorliegend – erstmals Stellenbeschreibungen erstellt worden seien. Der Antrag auf Höhergruppierung sei gestellt worden, als der BG-AT bereits mehrere Jahre in Kraft gewesen sei, auf die zuvor geltende Vergütungsordnung komme es daher nicht an. Schließlich spreche vieles dafür, dass sich der Anspruch auf Höhergruppierung auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben dürfte.

Der Antragsteller hat am 5.9.2019 einen Antrag auf gerichtliche Entscheidung gestellt und als Beteiligte den Direktor und den Vorstand der Unfallkasse benannt. In Fragen der Eingruppierung stehe der Einigungsstelle kein Ermessensspielraum zu. Unter korrekter Anwendung der Überleitungsvorschriften zum BG-AT komme eine Höhergruppierung von Frau [REDACTED] mangels fristgerechter Antragstellung nicht in Betracht.

In der mündlichen Verhandlung vom 3.7.2020 hat der Antragsteller den Antrag hinsichtlich der Beteiligten zu 2. zurückgezogen.

Der Antragsteller beantragt,

festzustellen, dass der Beschluss der Einigungsstelle der Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen vom 25.4.2019 zur Ersetzung der Zustimmung zur Höhergruppierung der Mitarbeiterin Frau [REDACTED] unwirksam ist.

Der Beteiligte zu 1. beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Das Stellenbewertungsgutachten habe erst im Mai 2016 vorgelegen, erst zu diesem Zeitpunkt habe Frau [REDACTED] von ihrer richtigen Eingruppierung erfahren. Aus dem Gutachten ergebe sich, dass Frau [REDACTED] auch vor dem 1.1.2014 unzutreffend eingruppiert gewesen sei. Bereits zum Zeitpunkt vor der Überleitung in den BG-AT sei neben dem Merkmal der „besonderen Schwierigkeit“ auch das Tarifmerkmal „Maß der Verantwortung“ erfüllt gewesen. Zudem könnten die Überleitungsvorschriften nicht zukünftige Höhergruppierungsanträge in vereinzelt Konstellationen verhindern. Es bestehe schließlich ein Anspruch auf Gleichbehandlung mit anderen Abteilungsleitern.

Mit Beschluss vom 1.4.2020 wurde die Einigungsstelle bei der Unfallkasse als weiterer Beteiligter geführt. Die Beteiligte zu 3. hat keinen eigenen Antrag gestellt.

## II.

### 1.

Soweit der Antragsteller seinen Antrag hinsichtlich des Beteiligten zu 2. zurückgezogen hat, ist das Verfahren gemäß § 70 Abs. 2 BremPersVG i.V.m. § 81 Abs. 2 ArbGG einzustellen.

### 2.

Im Übrigen wird dem Antrag des Antragstellers stattgegeben.

Beschlüsse einer Einigungsstelle unterliegen der gerichtlichen Kontrolle, soweit es um ihre Rechtmäßigkeit geht. Die Kammer hat daher zu überprüfen, ob formelle Regelungen eingehalten und nicht gegen zwingendes Recht verstoßen wurde (VG Bremen, B. v. 2.3.1981, PV 34/80; B. v. 23.11.2018, 7 K 761/18; vgl. auch BVerwG, B. v. 28.6.2000, 6 P 1/00, zum BPersVG; OVG Berlin-Brandenburg, B. v. 8.5.2014, OVG 60 PV 21.13, zum PersVG, jeweils juris). Mit der Ersetzung der Zustimmung des Antragstellers zur Maßnahme „Höhergruppierung von Frau [REDACTED] hat die Einigungsstelle gegen zwingendes Recht verstoßen, der Beschluss der Einigungsstelle vom 25.4.2019 ist daher für unwirksam zu erklären. Die Höhergruppierung von Frau [REDACTED] aufgrund deren Antrag vom 31.5.2016 verstieß gegen die geltenden Tarifvorschriften.

Gemäß § 26 Abs. 1 TVÜ-BG konnte ein Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der Überleitung in den TV EntgO nur bis zum 31.7.2015 gestellt werden; es handelte sich um eine Ausschlussfrist. Diese Frist war auf den Höhergruppierungsantrag von Frau [REDACTED]

anzuwenden (a), nach Fristablauf war eine Höhergruppierung bei gleichbleibender Tätigkeit nicht mehr möglich (b).

**a)**

Eine Höhergruppierung von Frau [REDACTED] unabhängig von den Übergangsregelungen in §§ 24 ff. TVÜ-BG wäre zulässig gewesen, wenn Frau [REDACTED] bereits vor der Überführung in den TV EntgO fehlerhaft eingruppiert gewesen wäre.

Die Tarifvertragsparteien haben die Vergütung der in den BG-AT übergeleiteten Beschäftigten im Grundsatz in der Weise geregelt, dass – bei unveränderter Tätigkeit – die vorläufige Eingruppierung ab 1.1.2014 als „richtige“ Eingruppierung gilt. Hierdurch sollten eine „Eingruppierungswelle“ vermieden und die öffentlichen Arbeitgeber entlastet werden. Für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit gilt ein Bestandsschutz für die bisherige Entgeltgruppe. § 26 TVÜ-BG eröffnet den Beschäftigten durch das tarifliche Antragserfordernis ein Wahlrecht zwischen einer Vergütung nach der bisherigen und der neuen Entgeltordnung. Die Korrektur einer schon nach der bisherigen Vergütungsordnung erfolgten fehlerhaften Eingruppierung war dagegen nicht Ziel von § 26 TVÜ-BG (vgl. für den TVÜ-Bund: BAG, Urt. v. 28.2.2018, 4 AZR 816/16, juris).

Die Kammer vermochte jedoch nicht festzustellen, dass Frau [REDACTED] bis zum In-Kraft-Treten des TV EntgO zum 1.1.2014 unzutreffend eingruppiert war.

Unter der Geltung des Tarifvertrages von 1991 war Frau [REDACTED] entsprechend der Vergütungsordnung als Leiterin der Allgemeinen Verwaltung zutreffend in Vergütungsgruppe III (nach vierjähriger Bewährung in Gruppe IV a) eingruppiert. In den Überleitungs-Tarifverträgen vom Mai 2011 hatten die Tarifparteien vereinbart, dass die Vergütungsordnung der Unfallkasse zunächst bis zum In-Kraft-Treten der noch auszuhandelnden Eingruppierungsvorschriften des BG-AT weiter Gültigkeit haben sollte. Bis zum 31.12.2013 blieb Frau [REDACTED] somit zutreffend in ihrer Vergütungsgruppe III. Erst zum 1.1.2014 erfolgte die Überführung in den TV EntgeltO. Nach dessen Vorschriften wäre Frau [REDACTED] – soweit dem Gutachten vom Mai 2016 zu folgen ist – in die Entgeltgruppe 12 TV EntgeltO einzugruppiert, die der früheren Vergütungsgruppe III (mit Aufstieg) entspricht. Mithin war Frau [REDACTED] nach der alten Rechtslage nicht unzutreffend eingruppiert, erst nach dem Wechsel des Tarifvertrages ergab sich eine höhere Eingruppierung ihrer Stelle. Damit lag in ihrem Fall gerade die Konstellation vor, die die Tarifparteien mit den Übergangsvorschriften des TVÜ-BG regeln wollten.

**b)**

§ 26 Abs. 1 TVÜ-BG regelte die „Wiederinkraftsetzung“ der Tarifautomatik für die übergeleiteten Beschäftigten auf Antrag. Um dem Arbeitnehmer eine gründliche Prüfung der Folgen eines solchen Antrags zu ermöglichen, stand ihm insoweit eine Frist von gut 1 ½ Jahren zur Verfügung. Wurde der Antrag fristgerecht gestellt, entstand der Höhergruppierungsanspruch rückwirkend. Wurde die Frist nicht gewahrt, scheidet eine Überleitung in die neue Entgeltordnung ohne einen Wechsel der Tätigkeit endgültig aus (vgl. BAG, Urt. v. 18.9.2019, 4 AZR 42/19 zum TVÜ-Bund; LAG Düsseldorf, Urt. v. 20.5.2020 zum TVÜ-Länder). Damit besteht nach Fristablauf für beide Arbeitsvertragsparteien Klarheit, welche Entgeltordnung auf ihr Arbeitsverhältnis bei unveränderter Tätigkeit Anwendung findet. Ließe man dagegen unabhängig von der Ausschlussfrist Höhergruppierungsanträge zu, könnte der Beschäftigte zunächst die Nachteile aus der Höhergruppierung vermeiden, um sie später, wenn „es sich rechnet“, doch in Anspruch zu nehmen (vgl. LAG Düsseldorf, a.a.O.).

Unstreitig hat Frau ■■■■■ binnen der Ausschlussfrist des § 26 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-BG keinen Antrag auf Höhergruppierung gestellt. Die Kammer vermag auch nicht zu erkennen, dass ihr eine Antragstellung bis zum 31.7.2015 nicht zumutbar gewesen wäre. Zwar konnte Fra ■■■■■ erst nach Vorliegen des externen Gutachtens im Mai 2016 sicher davon ausgehen, dass eine Höhergruppierung in Betracht kam, es sind jedoch keine Gründe ersichtlich, aus denen sie nicht bereits zuvor vorsorglich einen Höhergruppierungsantrag hätte stellen können. Der TV EntgO war bekannt und damit war eine Prüfung möglich, ob eine Höhergruppierung grundsätzlich für den einzelnen vorteilhaft sein konnte. Negative Folgen konnten sich aus einem solchen Antrag für den Beschäftigten nicht ergeben. Soweit Frau ■■■■■ in ihrem Antrag vom 31.5.2017 ausführte, sie habe aus dienstlichen Gründen keinen Höhergruppierungsantrag stellen können, vermag die Kammer dies nicht nachzuvollziehen.

Die Kammer folgt auch nicht der Argumentation des Beteiligten zu 1., Voraussetzung eines Höhergruppierungsantrages sei das Vorliegen einer aktuellen Stellenbewertung für die vom Beschäftigten ausgeübte Tätigkeit. Aus dem Wortlaut des § 26 Abs. 1 TVÜ-BG ist eine solche weitere Voraussetzung nicht zu entnehmen. Und sie widerspräche auch dem Sinn der Ausschlussfrist, nach einer bestimmten Zeit zu einer Klarheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu führen. Wenn der Ansicht des Beteiligten zu 1. zu folgen wäre, wäre die allgemeine Ausschlussfrist sinnlos, da es jeweils von den Umständen des Einzelfalles abhinge, ob und zu wann eine aktuelle Stellenbewertung und damit die Voraussetzung für einen Höhergruppierungsantrag vorläge. Es ist jedoch nicht Voraussetzung eines

Höhergruppierungsantrages nach § 26 Abs. 1 TVÜ-BG, dass dieser einen „streitlosen“ Erfolg hat (vgl. LAG Düsseldorf, a.a.O.).

### 3.

Schließlich ergibt sich für Frau ■■■■■ ein Anspruch auf Höhergruppierung auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachlich ungerechtfertigte Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage und die sachfremde Gruppenbildung (vgl. nur BAG 16.5.2013 - 6 AZR 619/11). Sachfremd ist eine Differenzierung, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt, wenn die Regelung mit anderen Worten für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtung willkürlich ist. Der Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat zur Folge, dass die gleichheitswidrig benachteiligten Arbeitnehmer die vorenthaltene Leistung verlangen können, von der sie ohne sachlichen Grund ausgeschlossen wurden (ArbG Berlin, Urt. v. 13.3.2014 – 59 Ca 13394/13, juris, m.w.N.).

Zwar ist Frau ■■■■■ gegenüber anderen bei der Unfallkasse tätigen Abteilungsleitern, die fristgemäß einen Höhergruppierungsantrag gestellt haben, vergütungsmäßig schlechter gestellt. Dies beruht aber nicht auf einer Ungleichbehandlung durch den Arbeitgeber, sondern ist nach dem oben gesagten Ergebnis der Anwendung der einschlägigen Tarifverträge (vgl. ArbG Berlin, a.a.O.).

### III.

Für eine Kostenentscheidung ist in personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren nach ständiger Rechtsprechung der Kammer kein Raum (vgl. zuletzt ausführlich VG Bremen, B. v. 27.7.2012, PK 466/12.PVL).

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist die Beschwerde statthaft. Sie ist innerhalb von einem Monat nach Zustellung dieses Beschlusses bei dem

Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198,  
28195 Bremen, (Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im  
Eingangsbereich)

einulegen. Die Beschwerdeschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einer nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG zur Vertretung berechtigten Person unterzeichnet sein. Sie muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss die Beschwerde eingelegt wird. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses zu begründen. Die Beschwerdebegründung muss von einem Rechtsanwalt oder einer nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG zur Vertretung berechtigten Person unterzeichnet sein. Sie muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

Dr. Benjes