

Zu TOP 3.1 der Sitzung des Finanz- und Personalausschusses am 16.01.2017

Antwort auf die Anfrage der SPD-Fraktion, Drs.-Nr. 4125/2014-2020

Unterschiedliche Tarifverträge bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Jobcenter Bielefeld

Zu Frage 2:

Unter welchen Bedingungen wäre eine Anpassung der Gehälter möglich?

Zunächst weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass die unterschiedliche Vergütung der Beschäftigten der Kommunen sowie der Beschäftigten der Arbeitsagentur in den Jobcentern rechtmäßig ist.

Die Rechtsprechung hat zur unterschiedlichen Vergütung in den Jobcentern entschieden, dass städtische Mitarbeiter in Jobcentern auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung keinen Anspruch auf eine höhere Vergütung haben (BAG, Urteil vom 09.06.2016, 6 AZR 321/ 15; LAG Hamm, Urteil vom 13.10.2016, 17 Sa 680/ 16).

Die Voraussetzungen für ein Eingreifen des Grundsatzes der Gleichbehandlung lägen schon deshalb nicht vor, weil dieser Grundsatz nur im Verhältnis zu demselben Arbeitgeber gelte, also nur den Vertragsarbeitgeber binde. Der Gesetzgeber habe ungeachtet seines Ziels, durch die dem Geschäftsführer nach § 44 Buchst. d Abs. 4 SGB II übertragenen Befugnisse die weitgehende Gleichbehandlung des Personals sowie eine einheitliche Personalführung und -steuerung in den gemeinsamen Einrichtungen zu erreichen, die arbeitsrechtliche Stellung der zugewiesenen Arbeitnehmer unberührt gelassen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei in den Jobcentern deshalb im Verhältnis der beiden von den Trägern zugewiesenen Beschäftigtengruppen nicht anwendbar; dies habe der Gesetzgeber durch die Regelung des § 44 Buchst. g Abs. 4 S. 1 SGB II in Kauf genommen. Er habe bewusst keine Verpflichtung der Träger begründet, die Bedingungen der Arbeitsverhältnisse zu vereinheitlichen.

Das Arbeitsgericht Bielefeld hat aufgrund der Klage eines städtischen Mitarbeiters, der dem Jobcenter Bielefeld zugewiesen ist, mit Urteil vom 15.11.2016 bestätigt, dass die genannten Beschäftigtengruppen im Jobcenter Bielefeld in rechtmäßiger Weise unterschiedlichen tarifvertraglichen Arbeits- und Bezahlungsbedingungen unterliegen.

Die unterschiedliche Bezahlung der Beschäftigtengruppen ist also rechtmäßig. Die Gerichte haben im Ergebnis die Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütungszulage zum Ausgleich der Entgeltdifferenz, die sich aus der Anwendung der beiden Tarifverträge ergibt, vollständig verneint.

Tarifrechtlich besteht keine Möglichkeit, den städtischen Beschäftigten eine übertarifliche Zulage zu zahlen. Die Mitglieder des Gruppenausschusses des KAV haben es einmütig abgelehnt, eine Entgeltdifferenz zwischen den Tarifverträgen durch eine „allgemeine Arbeitsmarktzulage“ auszugleichen. Insbesondere seien negative Übersprungeffekte zu vermeiden. Eine übertarifliche Ausgleichszulage wäre nicht verbandskonform und könnte ggf. satzungsmäßige Folgen gegenüber einem KAV-Mitglied hervorrufen (Verbandsausschluss oder Verbandsstrafe).

Im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen Regelungen sehen wir ebenfalls keine Möglichkeiten, alle betroffenen Beschäftigten in die Entgeltgruppe 10 einzugruppieren, da es sich bei EG 10 um Tätigkeiten handelt, die sich gegenüber den Sachbearbeiterstellen nach EG 9 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung auszeichnen (z. B. Teamleiterstellen).

Gem. § 14 TVöD kann der/dem Beschäftigten eine persönliche Zulage gewährt werden, wenn ihm/ihr vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/ seiner Eingruppierung entspricht. Die Gewährung setzt allerdings ebenfalls voraus, dass die wahrgenommenen Tätigkeiten der Entgeltgruppe 10 entsprechen, was - wie oben beschrieben - nicht der Fall ist.

Die Gewährung einer tarifwidrigen Zulage ist insbesondere aus Gründen der Gleichbehandlung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander rechtlich problematisch. Während eine unterschiedliche Bezahlung der städtischen Mitarbeiter und der Beschäftigten der Bundesagentur unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten rechtmäßig ist (s.o.), muss der Arbeitgeber Stadt Bielefeld seine Beschäftigten gleich behandeln. Der Grundsatz der Gleichbehandlung gebietet es, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbstgesetzten Regel (hier Anwendung Tarifrecht) gleich zu behandeln, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung und Gruppenbildung von begünstigten und benachteiligten Beschäftigten ist sachlich gerechtfertigt. Das gilt trotz des Grundsatzes der Vertragsfreiheit auch im Bereich der Entgeltzahlung, sofern die Vergütung aufgrund eines bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzips erfolgt.

Die Stadt Bielefeld wendet auf alle Beschäftigten den TVöD an und gruppiert die Beschäftigten anhand von Tätigkeitsmerkmalen in bestimmte Entgeltgruppen ein. Wenn eine Gruppe der im Jobcenter Beschäftigten eine übertarifliche Zulage bekäme oder tarifwidrig in EG 10 eingruppiert würde, um eine Gleichbehandlung mit Beschäftigten der Bundesagentur herzustellen, bestünde das rechtliche Risiko, dass städtische Mitarbeiter, die ebenfalls in die Entgeltgruppe 9 eingruppiert sind und damit gleichwertige Tätigkeiten wie die Beschäftigten des Jobcenters ausführen, unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten ebenfalls zu Recht eine Zulage einfordern könnten. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist immer dann verletzt, wenn der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage sachfremd schlechter stellt. Eine sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung der verschiedenen Beschäftigungsgruppen bei der Stadt kann jedenfalls nicht in dem Bestreben gesehen werden, eine Gleichbehandlung der Beschäftigten im Jobcenter herzustellen, denn die städtischen Beschäftigten im Jobcenter haben nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ja gerade keinen Anspruch auf eine höhere Vergütung (s.o.). Andere Gründe, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe Leistungen vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt werden, sind ebenfalls nicht erkennbar. Sofern keine rechtfertigenden Gründe vorliegen, kann die übergangene Arbeitnehmergruppe verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmergruppe behandelt zu werden (ständige Rechtsprechung; z. B. BAG, Urteil vom 21.03.2001-10 AZR 444 / 00).

Da wir hier im Ergebnis ein erhebliches Prozessrisiko sehen, raten wir davon ab, das bestehende Tarifgefüge zu Gunsten von Beschäftigten des Jobcenters zur vermeintlichen Gleichbehandlung mit Beschäftigten der Bundesagentur unter gleichzeitiger Ungleichbehandlung vergleichbarer Beschäftigungsgruppen innerhalb der Stadtverwaltung zu verändern.

Ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt geltendes Recht und verpflichtet den Bürgermeister zur Beanstandung eines Beschlusses, der einen derartigen Verstoß vorsieht.

Zu Frage 1:

Wie hoch wäre der Betrag für die Stadt Bielefeld, wenn die Bezüge der städtischen Beschäftigten den Beschäftigten des Bundes angeglichen würden?

Eine vollständige Angleichung an die Bezahlung der Bundesagentur ist tarifrechtlich unzulässig (verschiedene Tarifverträge mit jeweiliger Tarifbindung der BA an den TV-BA einerseits und Bindung der Stadt Bielefeld an den TVöD-V andererseits).

Ebenfalls nach der Antwort zu Frage 2 rechtswidrig, aber gewissermaßen noch im Gefüge des TVöD "rechenbar", wäre eine Zulage (gewissermaßen übertariflich) für städtische Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im Bereich der Geldleistungen des Jobcenters, und zwar in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Entgeltgruppe (EG) 10 TVöD-V und der EG 9c TVöD-V (tariflich zutreffendes Entgelt nach der neuen Entgeltordnung zum TVöD im Bereich der VKA). Diese Zulage würde – tlw. auch insoweit übertariflich – stufengleich gezahlt. Eine derartige Zulage betrüge per 01.02.2017 oder später je nach individueller (Entwicklungs-) Stufe zwischen 112,25 € und 283,83 € brutto monatlich.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Geldleistungs-Sachbearbeiterinnen und -Sachbearbeiter im Jobcenter aufgrund der am 01.01.2017 in Kraft getretenen neuen Entgeltordnung ohnehin (tarifkonform) die Möglichkeit haben werden, von der EG 9b, in die sie per 01.01.2017 übergeleitet sind, höhergruppiert zu werden in die EG 9c. Die entsprechenden Höhergruppierungsgewinne werden (Stand 01.02.2017) zwischen 94,39 € und 226,43 € brutto monatlich betragen, wenn entsprechende Anträge durch die Beschäftigten gestellt werden.

Die o. a. nicht rechtmäßigen Zulagen (112,25 € bis 283,83 € brutto bei Vollzeit-Beschäftigten zusätzlich zu den tariflichen Höhergruppierungen) würden an ca. 30 tarifbeschäftigte Geldleistungs-Sachbearbeiterinnen gezahlt. Der Gesamt-Mehraufwand einschl. Arbeitgeber-Anteil an der Sozialversicherung betrüge etwa 67.000 €, wovon entsprechend des kommunalen Finanzierungsanteils an den Verwaltungskosten des Jobcenters 15,2 % auf die Stadt Bielefeld entfielen, das wären etwas mehr als **10.000 € pro Jahr**.

Bei Einbeziehung städtischer Teamleitungen im Geldleistungsbereich in eine vergleichbare Zulagen-Gewährung würde sich dieser Betrag noch einmal geringfügig erhöhen.

Würden alle heute von der Stadt im Jobcenter ca. 75 Beschäftigten mit Tätigkeiten entsprechend der neuen EG 9c eine derartige Zulage erhalten, betrüge der städtische Mehraufwand etwa **25.000 € pro Jahr** unter der Voraussetzung, dass dieser Mehraufwand auch vom Bund (BMAS und BA) anerkannt würde.

Der o. g. Mehraufwand von ca. 10.000 € bzw. 25.000 € wäre haushaltsrechtlich eine freiwillige Leistung der Stadt. Nach Ziff. 7 der Nebenbestimmungen der Genehmigungsverfügung der Bezirksregierung Detmold zum Haushalt 2016 darf das bisherige Budget für freiwillige Leistungen im Haushaltsjahr 2017 nicht überschritten werden ("Deckelung"). Neue freiwillige Leistungen bzw. Steigerungen bei vorhandenen freiwilligen Leistungen sind zu kompensieren, in der Regel durch die Reduzierung oder den Wegfall bestehender freiwilliger Leistungen. Bei einer Gewährung der o. g. Zulagen wäre deshalb eine entsprechende Gegenfinanzierung im Bereich der freiwilligen Leistungen erforderlich.