

Update Rechtsprechung öffentlicher Dienst: Eingruppierung nach TVöD/TV-L

19. Juni 2024

GÜNTHER · ZIMMERMANN
RECHTSANWÄLTE



Sebastian Günther

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner der Kanzlei

GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte
Berlin

Übersicht

Tarifautomatik

LAG Sachsen, Urt. v. 6.11.2023 – 2 Sa 457/21

Arbeitsvorgang: Bildung und organisatorische Zäsur

LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 31.1.2024 – 3 Sa 143/23

Eingehende Einarbeitung: welcher Zeitraum ist angemessen?

BAG, Urt. v. 13.12.2023 – 4 AZR 317/22

Selbstständige Leistungen und Heraushebung in die Entgeltgruppen 8 und 9a

LAG Hamm, Urt. v. 10.8.2022 – 3 Sa 1592/21

Entsprechende Tätigkeit

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 9.11.2021 – 2 Sa 15/21

Sonstige Beschäftigte: strenge Prüfung?

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. – 21.11.2023 – 2 Sa 40/23

Tarifautomatik

Tarifautomatik: Grundsatz

- Entgeltsysteme können die Vergütung an ein abstraktes Entgeltmodell knüpfen. Üblicherweise wird dann keine Vergütung bzw. keine Entgeltgruppe vertraglich vereinbart, sondern die Entgeltgruppe leitet sich aus der übertragenen (auszuübenden) Tätigkeit ab.
- So funktioniert das Entgeltsystem im öffentlichen Dienst (§ 12 TVöD/TV-L). In den Arbeitsverträgen wird die Formulierung „ist eingruppiert ...“ verwendet und zudem wird auf den TVöD/TV-L verwiesen. Eine solche Nennung der Entgeltgruppe ist dann grundsätzlich nicht dahingehend auszulegen, dass dem Beschäftigten ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher (übertariflicher) Anspruch auf ein bestimmtes Entgelt zustehen soll (BAG v. 21.2.2007 – 4 AZR 187/06).
- Sondern das Entgelt bestimmt sich über den Akt der Eingruppierung: Die Eingruppierung ist eine bewertende Subsumtion, nämlich die Zuordnung der auszuübenden Tätigkeit zu einer Entgelt- und/oder Fallgruppe des TVöD/TV-L.
- Durch die Übereinstimmung der auszuübenden Tätigkeit mit den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe erfolgt die Eingruppierung somit automatisch, ohne dass es eines förmlichen Aktes seitens des Arbeitsgebers bedarf (BAG vom 5.3.1969 – 4 AZR 273/68).

Tarifautomatik

Sächsisches LAG v. 6.11.2023 – 2 Sa 457/21

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Sachbearbeiterin Versicherungen/Verdingungsstelle im Fachbereich Zentrale Dienste beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden der TVöD (VKA) und der TVÜ-VKA Anwendung. Die Klägerin ist in der EG 8 eingruppiert.

Im Mai 2018 verlangte die Klägerin rückwirkend ab Dezember 2017 Entgelt nach EG 9b, hilfsweise nach EG 9a.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass sich die ihr übertragenen Aufgaben maßgeblich geändert hätten. Dies ergebe sich aus dem Vergleich der Stellenbeschreibung aus 2016 mit derjenigen aus 2018. Dies ergebe sich aus dem Vergleich der Stellenbeschreibung aus dem Jahr 2016 mit der diejenigen aus 2018. Im Fachbereich IV der Beklagten (Bauverwaltung - Bereiche Hoch- und Tiefbau) seien eine Vielzahl an Investitionsmaßnahmen getätigt und Stellen aufgestockt worden, woraufhin sich die Aufgaben sowohl im Bereich der Verdingungsstelle als auch der Versicherung drastisch erhöht haben.

Es sei eine Verdoppelung der Fallzahlen im Zeitraum von 2015 - 2018 eingetreten. Die Anzahl der Vergabeverfahren und zu versichernden Gebäude und Fahrzeuge sei in diesem Zeitraum ebenfalls gestiegen. Im Bereich des Vergaberechts sei es zu erheblichen und rasanten Veränderungen der Vorschriften insbesondere des Rechts der Europäischen Union gekommen. Auch im Bereich der Versicherung seien die Aufgaben viel anspruchsvoller geworden.

Tarifautomatik

Sächsisches LAG v. 6.11.2023 – 2 Sa 457/21

Antwort des Arbeitgebers:

Die Höhergruppierung kann jedoch nicht mehr erfolgen, da der Anspruch mit Ablauf der Ausschlussfrist gemäß § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA nach dem 31.12.2017 verwirkt wurde und ihr Antrag somit nicht mehr fristgerecht eingegangen ist.

Aus dem Zweck der Regelung – Bestandsschutz - ergebe sich, dass nicht jede Änderung, insbesondere rein quantitativer Natur, ausreichend sein könne. Die Stellenbeschreibung aus 2018 sei auf Initiative der Klägerin erstellt worden und gebe lediglich deren Beschreibung ihrer Tätigkeit wieder. Die dort enthaltenen Zeitanteile seien von der Klägerin geschätzt und von der Beklagten übernommen worden. Eine Zeiterfassung habe nicht stattgefunden.

Eine Änderung der Zeitanteile werde bestritten. Einem insgesamt gestiegenen Umfang der Versicherungs- und Verdingungsangelegenheiten sei die Beklagte mit zusätzlichem Personal begegnet. Den von der Klägerin aufgezählten Änderungen ist die Beklagte mit einfachem Bestreiten entgegengetreten.

Tarifautomatik

Sächsisches LAG v. 6.11.2023 – 2 Sa 457/21

Das LAG gab dem Arbeitgeber recht:

Die insoweit erforderliche Tarifautomatik sei durch die Überleitungsregelungen ausgesetzt und nicht durch eine eingruppierungsrelevante Änderung der Tätigkeit wiederhergestellt. Eine quantitative Änderung reiche grundsätzlich aus, um die Tarifautomatik wiederherzustellen.

Aber: Es liege hier weder ein Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben noch eine Änderung der Art und Weise, wie die Tätigkeit zu erledigen ist, vor.

Unstreitig hatte die Klägerin bereits zuvor statistische Aufgaben wahrzunehmen. Diese haben sich durch die Erfassung und Weiterleitung von statistischen Angaben an eine zentrale Stelle inhaltlich nicht geändert (Erfassung bleibt Erfassung). Zu einer messbaren Erhöhung des Zeitanteils der statistischen Arbeitsaufgaben wiederum hat die Klägerin nicht vorgetragen, so dass auch insoweit nicht von einer Änderung ausgegangen werden kann.

Arbeitsvorgang

Neue Rechtsprechung: einheitlicher Arbeitsvorgang

BAG v. 26.4.2023 – 4 AZR 275/20:

Beschäftigten in einer Serviceeinheit eines Amtsgerichts

Bei natürlicher Betrachtungsweise ist - in Abgrenzung zu einer wissenschaftlichen, juristischen oder persönlichen Betrachtung - darauf abzustellen, ob ein objektiver Außenstehender die einzelnen Tätigkeiten einem oder mehreren Arbeitsergebnissen zuordnen würde. Maßgebend ist daher, wie die Tätigkeit allgemein beschrieben und verstanden wird. Das ist abhängig von der durch den Arbeitgeber vorgenommenen Arbeitsorganisation. Je universeller eine Aufgabenzuweisung erfolgt, desto wahrscheinlicher ist es, dass bei natürlicher Betrachtungsweise ein großer Arbeitsvorgang vorliegt.

Neue Rechtsprechung: einheitlicher Arbeitsvorgang

- BAG v. 30.11.2022 – 4 AZR 195/22: Objektschützer
 - Sämtliche Aufgaben sind auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet. Der Kläger hat die ihm zugewiesenen Bereiche zu überwachen, die Objekte zu sichern und zu schützen, um Vorbereitungshandlungen zu Straftaten und Ordnungswidrigkeiten gegen die Objekte zu erkennen und deren Begehung gegenüber Bewohnern und Besuchern sowie auf die Gesamtheit der Objekte zu verhindern. Ergebnis seiner Tätigkeit ist die Gewährleistung der Sicherheit der jeweiligen Objekte.
- ArbG Bonn v. 23.11.2023 – 1 Ca 852/23: Erzieher/innen
- LAG Köln v. 7.9.2023 – 6 Sa 640/21: Fallbearbeitung eines Sozialarbeiters
 - Hat ein Sozialarbeiter verschiedene, voneinander abgrenzbare Personenkreise zu betreuen, deren Status und Hilfsansprüche rechtlich ganz unterschiedlich bestimmt sind, kommt bei getrennter Betreuung die Aufteilung der Tätigkeit in je einen Arbeitsvorgang für je eine Gruppe der betreuten Personen in Betracht.

Arbeitsvorgang

LAG Rheinland-Pfalz v. 31.1.2024 – 3 Sa 143/23

... in der Berufungsinstanz

- Die Klage und auch die Berufung gegen das klageabweisende Urteil hatten u.a. keinen Erfolg, da ein hinreichender Vortrag zur Bildung von Arbeitsvorgängen fehlte. Die Vorlage einer Stellenbeschreibung genügt hierfür i.d.R. nicht. Dementsprechend führte das LAG zur Zulässigkeit der Berufung aus: Die Berufungsbegründung muss auf den Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll. Es reiche nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder es zu wiederholen.
- Der Kläger hat es versäumt, Arbeitsvorgänge zu bilden und die auf die einzelnen Arbeitsvorgänge entfallenden Zeitanteile darzustellen.

Entgeltgruppe 3

Eingehende Einarbeitung

Heraushebung: EG 3

eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung

Hierzu haben die Tarifvertragsparteien in der Niederschriftserklärung Nr. 5 (zu Teil I EntgO TV-L, EG 4 FG 1) festgelegt, dass die früher im Klammerzusatz zum Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VIII FGr. 1a des Teils I der Anlage 1a zum BAT **vereinbarten Tätigkeiten**

- „Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung“, „Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben“ und
 - „Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung“
- der EG 3 zugeordnet werden.

Das LAG Düsseldorf vom 20.2.2021 – 12 TaBV 38/20 – hat für die Tätigkeit von zwei Alltagsbegleiterinnen das Vorliegen einer notwendigen eingehenden Einarbeitung bejaht. Ihre Aufgabe war es, die Pflegebedürftigen zu bestimmten Alltagsaktivitäten zu motivieren sowie sie dabei zu betreuen und zu begleiten. Mit einem sechswöchigen Kurs in drei Modulen nebst zweiwöchigem Betreuungspraktikum sei die zeitliche Dauer und vor allem die inhaltliche Intensität der vom Arbeitgeber geforderten Qualifikation der Alltagsbegleiterinnen deutlich über eine fachliche Einarbeitung hinausgegangen.

Heraushebung: EG 3

eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung

Eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ i.S.d. Entgeltgruppe 3 TVöD/VKA ist erforderlich, wenn zur Ausübung der Tätigkeit fachbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt werden, die – ohne eine Vor- oder Ausbildung vorauszusetzen - vom Arbeitgeber in der Regel binnen eines Zeitraums von **sechs Wochen** vermittelt werden können.

Qualifikationen wie diejenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Rahmen der Vollzeitschulpflicht vermittelt werden und daher von einem Beschäftigten im Regelfall außerhalb des Arbeitsverhältnisses und unabhängig von diesem erworben werden, sind keine Vor- oder Ausbildung im Tarifsinn.

BAG v. 13.12.2023 – 4 AZR 317/22

Eingruppierung Selbstständige Leistungen

Heraushebung: EG 5 – 9a

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 10.3.2020 – 19 Sa 1349/19

zu selbstständigen Leistungen:

„Selbständige Leistungen“ im Tarifsinne bedeutet nicht selbständiges Arbeiten im umgangssprachlichen Sinne. Eine selbständige Leistung im Tarifsinne liegt nicht bereits dann vor, wenn bei der Tätigkeit des Angestellten Situationen auftreten, die selbständiges Handeln erfordern. Für die Erfüllung des Merkmals der selbständigen Leistungen genügt es nicht, dass ein Beurteilungsspielraum als solcher besteht.

Vielmehr ist gerade bei der Ausfüllung dieses Spielraums das Abwägen unterschiedlicher Informationen erforderlich.

Es bedarf des Vorliegens selbständiger Leistungen im Sinne einer Gedankenarbeit verbunden mit **Abwägungsprozessen, die hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung im Sinne des Tarifmerkmals erfordern.**

Heraushebung: EG 5 – 9a

Selbstständige Leistungen

- Kennzeichnend für selbstständige Leistungen im tariflichen Sinne ist – ohne Bindung an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe – ein wie auch immer gearteter auszuübender **Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum** bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses.
- Es werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt werden.
- Dabei müssen für eine Entscheidung unterschiedliche Informationen verknüpft und untereinander abgewogen werden.
- Dass diese Abwägungsprozesse bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen können, steht nicht entgegen.

(BAG v. 21.3.2012 - 4 AZR 266/10)

Heraushebung: EG 5 – 9a

AG Hamm v. 10.8.2022 – 3 Sa 1592/21

zu selbstständige Leistungen

... , dass diese Tätigkeiten ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative erfordern. Es handelt sich vielmehr um Sekretariatsaufgaben, die gerade auch wegen der Größe des B-Berufskollegs A/C ein hohes Maß an Eigenständigkeit der Klägerin erfordern, nicht aber Selbstständigkeit im Tarifsinne. Allein, dass die Klägerin diese Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung und damit eigenständig ausführt, begründet noch keine Selbstständigkeit im Tarifsinne. Eine leichte geistige Arbeit, wie sie Organisations- und Koordinationstätigkeiten erfordern, erfüllt diese Anforderung nicht.

- Gleiches gilt für die unter 1.1, 1.3 und 1.4 der Arbeitsplatzbeschreibung Tarifbeschäftigte genannten weiteren Sekretariatsaufgaben, wie z. B. Erledigung des Schriftverkehrs, Koordinierung der Termine, Mitarbeit bei der Erstellung von Listen, Statistiken und Datenbanken, Pflege der Daten, Auskunftserteilung, Bearbeitung der Post, Ausstellung von Schulbescheinigungen und verwaltungsmäßige Vorbereitung und Abwicklung von Prüfungsverfahren und Nachprüfungen.

Heraushebung: EG 5 – 9a

LAG Hamm v. 7.4.2016 – 8 Sa 1593/15
zu selbstständige Leistungen

Heraushebung lässt sich
steuern!

Der Arbeitgeber hat keine Vorgaben zur Bearbeitung gemacht.
Damit volle Rechtsprüfung durch die Beschäftigten.

- Ein Blick in das von unbestimmten Rechtsbegriffen geprägte LRKG zeigt, dass die Klägerin – unabhängig von ihrer nur sporadischen Beteiligung bei der Genehmigung von Dienstreisen – bei deren Abrechnung an vielen Stellen individuelle Sachverhalte zu erfassen, im Rahmen der durch das Gesetz eingeräumten Beurteilungsspielräume zu bewerten und im Ergebnis eigener geistiger Arbeit jeweils sachgerechte Ergebnisse zu finden hat.
- So ist etwa vorab zu klären, ob eine Dienstreise nach Maßgabe des § 2 LRKG der vorherigen Genehmigung bedurfte oder ob diese aus Gründen des Einzelfalles entbehrlich war. § 3 LRKG schreibt die Prüfung der Wirtschaftlichkeit jeder Dienstreise und deren Beschränkung auf das zeitlich notwendige Maß vor, womit Beurteilungsspielräume eröffnet sind.

Eingruppierung Sonstige Beschäftigte

EG 9b: entsprechende Tätigkeit

Die Entgeltordnungen des öD haben zwei Wege in die EG 9 vereinbart:

1. Hochschulabschluss
 2. Tätigkeitsstrang: gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen
-
- Bei Fallgruppen stehen alternativ zueinander = Eingangsamt, dann Heraushebung
 - Achtung: Ausbildungs- und Prüfungspflicht im Geltungsbereich der VKA (Vorbemerkungen zur Entgeltordnung Nr. 7)

EG 9b: entsprechende Tätigkeit

EG 9b Fallgruppe „Tätigkeitsstrang“

Steigerung gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen in Breite und Tiefe

insbesondere

- Zusammenhänge mehrerer Gebiete erkennen
- umfassende Interpretation auch schwieriger Rechtsvorgaben
- Zweifelsfall bearbeiten

Indizien:

- Erfordernis von Fachkenntnissen in einer Tiefe und Breite wie sie in einem (einschlägigen) Bachelor-Studium bzw. in entsprechender Verwaltungsausbildung vermittelt werden
- Prüfung, ob wesentlich gleich in Ausbildung und Ausübung
- Mit den gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen werden überdurchschnittliche Kenntnisse und Fähigkeiten gefordert, wie sie im Fachhochschulstudium vermittelt werden. Die tariflichen Anforderungen erfassen die Grund- bzw. Normaltätigkeit mit FH-Niveau.

EG 9b: entsprechende Tätigkeit

EG 9b Fallgruppe:

gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen

Gründliche, umfassende Fachkenntnisse sind nach der Rechtsprechung des BAG erforderlich, wenn eine Fülle von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften nicht nur bekannt sein oder nur begrenzt eingesetzt werden muss, sondern für eine eigene analysierende Entscheidung heranzuziehen sind. Die Anforderungen sind im Vergleich zu gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen in quantitativer und qualitativer Hinsicht gesteigert.

LAG Rheinland-Pfalz v. 15.2.2016 – 3 Sa 383/15

EG 9b: entsprechende Tätigkeit

EG 9b Fallgruppe:

gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen

Von einem entsprechend in die Tiefe gehenden Wissen kann nur gesprochen werden, wenn über die näheren Kenntnisse der erforderlichen Bestimmungen **hinaus (rechtliche) Zusammenhänge erkannt oder wichtige (gerichtliche) Entscheidungen nicht nur übernommen, sondern in eigener Gedankenarbeit verwertet werden müssen** (BAG v. 19.3.1975 – 4 AZR 265/74).

Ein Fachwissen, das sich lediglich auf **Grundtatbestände** und deren Zusammenhänge beschränkt, reicht für stärker analysierende, zur Entscheidung von Zweifelsfällen notwendige Denkvorgänge nicht aus (LAG Frankfurt v. 31.1.1985 – 9 Sa 458/84).

EG 9b: entsprechende Tätigkeit

EG 9 Fallgruppe Hochschulabschluss

→ Geprüft wird anhand der Anforderungen „aus der Stelle heraus“

Eine Tätigkeit entspricht einer bestimmten Ausbildung, wenn die Ausbildung notwendig ist, um die Tätigkeit fachgerecht ausüben zu können.

Es genügt nicht, dass die Ausbildung lediglich nützlich oder wünschenswert ist.

Die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten müssen vielmehr für eine ordnungsgemäße Erledigung der übertragenen Aufgaben erforderlich sein. Das ist der Fall, wenn die Aufgaben ohne diese Qualifikation nicht fachgerecht bearbeitet werden können.

(LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 9.11.2021 – 2 Sa 15/21)

Eingruppierung Sonstige Beschäftigte

Eingruppierung – Sonstige Beschäftigte

LAG Mecklenburg-Vorpommern - 21.11.2023 – 2 Sa 40/23

Der Kläger ist als Techniker im PAX-Labor insbesondere mit einem Zeitanteil von 80% mit der Tätigkeit Organisation, technische Planung und technische Umsetzung zugewiesener Laborexperimente beschäftigt und erhält Entgelt aus der Entgeltgruppe 8 (TVöD-Bund). Die Stelle war zwar mit der Entgeltgruppe 9a bewertet, da der Kläger jedoch die vorausgesetzte Ausbildung als Techniker nicht abgeschlossen hatte, wurde er um eine Entgeltgruppe niedriger bezahlt (§ 12 Abs. 2 TV EntgO Bund). Später ab dem Jahr 2022 sah der Arbeitgeber die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ als erfüllt an und vergütete den Kläger aus der Entgeltgruppe 9a.

Der Kläger vertrat die Ansicht, die Stelle sei mit der Entgeltgruppe 9b zu bewerten; zudem erfülle er bereits seit dem Jahr 2018 die Voraussetzungen als sonstiger Beschäftigter. Dementsprechend klagte er gegen den Arbeitgeber, der dies ablehnte.

Eingruppierung – Sonstige Beschäftigte

LAG Mecklenburg-Vorpommern - 21.11.2023 – 2 Sa 40/23

- Das LAG folgte dem Arbeitsgericht Stralsund und gab dem Arbeitgeber recht. Es fehlten vorliegend jegliche Angaben zu Zeitpunkten sowie zur Art und Weise der Aufgabenübertragung. So stelle der Kläger nicht dar, wann ihm durch wen welche Aufgaben zur Erfüllung in welchem Umfang und zeitlichem Ausmaß übertragen worden seien, welche nicht denen eines Mechanikers der Entgeltgruppe 8 EntgO Bund entsprechen.
- Darüber hinaus habe der Kläger keine Darlegung von Tätigkeiten erbracht, die eine Wertigkeit der Entgeltgruppe 9b vermuten lassen. Hierzu genüge eine Darstellung der eigenen Tätigkeiten nicht, wenn erst durch einen Vergleich von Tätigkeiten verschiedener Wertigkeiten der Rückschluss möglich sei, welche Tätigkeiten den geforderten Maßstäben genügen. In diesem Fall müssten Tatsachen vorgetragen werden, die den erforderlichen Vergleich zwischen der „Normaltätigkeit“ und der höherwertigen Tätigkeit erlaubten. Nur dann könne die Wertigkeit eines Heraushebungsmerkmals geprüft werden.

Eingruppierung – Sonstige Beschäftigte

LAG Mecklenburg-Vorpommern - 21.11.2023 – 2 Sa 40/23

Der Fall zeigt, dass die prozessuale Darlegung im Rahmen einer Eingruppierungsfeststellungsklage anspruchsvoll ist. Allein mit dem Hinweis auf besonders komplexe und schwierige Aufgaben wurde der Kläger seiner Darlegungslast nicht gerecht.

Hinweis:

Pdf des [BVA](#)

Wir bedanken uns recht herzlich, dass Sie an unserem Webinar teilgenommen haben und wir würden uns sehr freuen, Sie erneut begrüßen zu dürfen.

Redaktion
Arbeit und Arbeitsrecht

Am Friedrichshain 22
10407 Berlin

Tel. 030 42151-238
aua.redaktion@hussberlin.de

Sebastian Günther
GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte
Tel. 030 308308-23
guenther@gz-law.de



arbeit-und-arbeitsrecht.de/app