

Update Rechtsprechung öffentlicher Dienst: kompakt

11. Dezember 2024



Sebastian Günther

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner der Kanzlei

GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte
Berlin

Übersicht

- Bestenauslese
- Arbeitszeit: Zuschläge und Bereitschaft
- Eingruppierung und Arbeitsvorgänge
- Stufenzuordnung
- Urlaub: Verfall und Sabbatical

Bestenauslese Schadenersatz

Bestenauslese

BAG v. 19.09.2024 – 8 AZR 368/22

Der Kläger ist unbefristet bei der Beklagten Universität gemäß TV-L beschäftigt und bewarb sich auf eine dort ausgeschriebene Stelle zum wissenschaftlichen Geschäftsführer. Zu den Aufgaben gehörte die Leitung der Geschäftsstelle, die eigenständige Forschung und Lehre, Personalführung sowie konzeptionelle Arbeit in Forschungsprojekten. Nachdem sich die Universität für einen anderen Bewerber entschied, erwirkte der Kläger eine einstweilige Verfügung zur Untersagung der Stellenbesetzung.

Es folgte daraufhin eine weitere Ausschreibung der Universität für eine Stelle, die sich von der Geschäftsführerstelle nur dadurch unterschied, dass es nicht um die Führung der Geschäftsstelle und auch nicht um die Personalführung ging. Der Kläger bewarb sich und erhielt eine Absage. Die hiergegen gerichtete einstweilige Verfügung des Klägers hatte keinen Erfolg. Zudem entschied sich die Universität dazu, auf die Stelle des wissenschaftlichen Geschäftsführers zukünftig zu verzichten. Das Stellenbesetzungsverfahren wurde daher abgebrochen und der Kläger entsprechend informiert.

Bestenauslese

BAG v. 19.09.2024 – 8 AZR 368/22

- Der Kläger wandte sich gegen den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens und klagte auf Schadensersatz in Form des entgangenen Entgelts. Er vertrat die Ansicht, dass der Abbruch nicht aus sachlichen Gründen erfolgt sei. Zudem habe der Arbeitgeber mit den weiteren Ausschreibungen und zudem mit dem Verzicht auf die Geschäftsführerstelle die ordnungsgemäße Durchführung des Verfahrens rechtswidrig umgangen.
- Das BAG gab dem Arbeitgeber Recht. Grundsätzlich könne der unterlegene Bewerber Schadensersatz gemäß aus § 280 Abs. 1 BGB als auch aus § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. Art. 33 Abs. 2 GG verlangen. Dabei ist jedoch folgendes zu beachten: Wenn der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine ausgeschriebene Stelle mit dem ursprünglich festgelegten Zuschnitt endgültig nicht mehr besetzen möchte, falle der Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens in sein Organisationsermessen.
- Erst im eigentlichen Besetzungsverfahren gelte dann der Bewerbungsverfahrensanspruch gemäß Art. 33 Abs. 2 GG. Die gerichtliche Kontrolle ist insofern auf die Prüfung beschränkt, ob sich die Entscheidung zum Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens als willkürlich oder rechtsmissbräuchlich erweise. Und im vorliegenden Verfahren kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass die neu ausgeschriebenen Stellen einen anderen Zuschnitt hatten. Eine Umgehung des ursprünglichen Bewerbungsverfahrens komme dann nicht in Betracht.

Bestenauslese Wiedereinstellung

Bestenauslese und Wiedereinstellung

BAG v. 25.04.2024 – 8 AZR 140/23

Der Kläger begehrte eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG, denn er wurde – aus seiner Sicht altersbedingt – bei der Besetzung einer Stelle berücksichtigt. Die Altersgrenze des § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-L beziehe sich nur auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dessen ungeachtet sei es angesichts des Lehrermangels nicht zu begründen, ältere Bewerber sogar bei befristeten Stellen grundsätzlich auszuschließen.

Bestenauslese und Wiedereinstellung

BAG v. 25.04.2024 – 8 AZR 140/23

Dies sah das BAG anders. Es gehe sowohl bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze als auch bei der Verweigerung einer Einstellung wegen des Überschreitens dieser Altersgrenze um die Förderung der beruflichen Entwicklung jüngerer Menschen. Die kurze Kündigungsfrist des § 33 Abs. 5 S 2 TV-L verdeutliche, dass die Tarifvertragsparteien keine dauerhafte Weiterbeschäftigung bereits ausgeschiedener Beschäftigter vor Augen hatten.

§ 33 Abs. 5 TV-L eröffne demnach die Wiedereinstellung bereits ausgeschiedener Beschäftigter bei einem solchen Bedarf und fehlenden - hinreichend qualifizierten - jüngeren Bewerbern. Ansonsten ist die Verweigerung einer Wiedereinstellung wegen des Überschreitens der Regelaltersgrenze nach der tarifvertraglichen Konzeption grundsätzlich zulässig, denn anderenfalls würde der Zweck dieser Altersgrenze unterlaufen. Bei Vorhandensein jüngerer, geeigneter Bewerber darf ihre Nichtberücksichtigung aber allein mit dem Überschreiten der Regelaltersgrenze begründet werden, ohne dass noch eine Auswahlentscheidung nach den Kriterien des Art 33 Abs. 2 GG zu treffen wäre.

Bestenauslese und Wiedereinstellung

BAG v. 25.04.2024 – 8 AZR 140/23

Die Entscheidung überzeugt nur vor dem tarifpolitischen Ansatz, ein Regelrentenalter als zulässig zu erachten. Die Fortsetzung dieses Ansatzes im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens allein wegen des Alters wirft jedoch auch die Frage auf, ob der Anwendungsbereich des Art. 33 Abs. 2 GG im Lichte dieser Altersargumentation reduziert werden kann – besser wäre der reguläre, inhaltliche Wettbewerb zwischen den Bewerbern.

Feiertagszuschlag

Feiertagszuschlag und Arbeitsort

BAG v. 01.08.2024 – 6 AZR 38/24

Der Kläger ist bei einem Universitätsklinikum in Nordrhein-Westfalen als technische Beschäftigter angestellt, es gilt der TV-L. Im Wege der Personalgestellung wird er bei der im selben Bundesland ansässigen U GmbH eingesetzt, wo sich auch sein regelmäßiger Beschäftigungsort befindet.

Der Kläger nahm ab dem Montag, den 1.11.2021, an einem fünftägigen Lehrgang in Hessen teil. Das christliche Hochfest Allerheiligen ist in Hessen kein gesetzlicher Feiertag – anders in Nordrhein-Westfalen. Der Kläger begehrte für den 1.11.2021 den Feiertagszuschlag, denn maßgeblich sei der regelmäßige Beschäftigungsort. Der Arbeitgeber hielt dagegen und vertrat die Auffassung, der tatsächliche Einsatzort sei entscheidend.

Feiertagszuschlag und Arbeitsort

BAG v. 01.08.2024 – 6 AZR 38/24

Das BAG gab dem Kläger recht. Denn Beschäftigte, für die der TV-L Anwendung finde, hätten Anspruch auf die Feiertagszuschläge, wenn an dem regelmäßigen Beschäftigungsort ein gesetzlicher Feiertag liege. Für einen Anspruch auf den Feiertagszuschlag i.S.v. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d TV-L sei es unschädlich, wenn eine Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag wegen Verstoßes gegen § 9 ArbZG unzulässig sei.

Der Kläger konnte in diesem Fall somit den Feiertagszuschlag beanspruchen, obwohl er in einem Bundesland tätig war, in dem am fraglichen Arbeitstag kein gesetzlicher Feiertag vorgesehen ist.

Wechselschicht

Wechselschichtzulage bei 24-Stundenschichtsystem

LAG Berlin-Brandenburg v. 27.06.2024 – 26 Sa 136/24

Im Streit stand die Frage, ob ein Anspruch auf die Wechselschichtzulage gemäß AVR-Caritas besteht. Die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Wechselschichtzulage der AVR-Caritas sind wortgleich mit den entsprechenden Regelungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, so das LAG Berlin-Brandenburg.

Dies umfasse das Erfordernis, dass die wechselnden Arbeitsschichten „ununterbrochen“ i.S.v. § 7 Abs. 1 Satz 2 TVöD stattfinden und das Belegschaftsmitglied in diesen Ablauf integriert sei. Demnach gilt: Erst der Einsatz in Wechselschichten „rund um die Uhr“ in bestimmten Zeiträumen und die damit einhergehenden Belastungen lösen die Wechselschichtzulage aus. Hingegen bedürfe es keines ununterbrochenen Einsatzes der Pflegehilfskräfte „rund um die Uhr“.

Bereitschaftszeiten

Bereitschaftszeiten – Darlegungs- und Beweislast

BAG v. 04.07.2024 – 6 AZR 200/23

Überstunden können im Falle von Bereitschaftszeiten dann nur entstehen, wenn der Beschäftigte in der Summe aus Vollarbeitszeiten und faktorisierten Bereitschaftszeiten mehr als durchschnittlich 39 Stunden in der Woche für den Arbeitgeber tätig war und die weiteren Voraussetzungen des § 7 Abs 7 TVöD-V vorliegen.

Liege eine typische (Schul-)Hausmeistertätigkeit vor, ist der Anwendungsbereich des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 TVöD-V grundsätzlich eröffnet. Damit trete eine Beweislastumkehr ein und der Hausmeister habe darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, dass er gleichwohl nicht in den Anwendungsbereich dieser Bestimmungen falle.

Dazu könne er sich entweder darauf berufen, dass bei den Tätigkeiten, die typischerweise mit Bereitschaftszeiten verbunden sind, in seinem Fall ausnahmsweise die Zeiten mit Arbeitsleistung überwiegen, oder dass bei ihm Bereitschaftszeiten nicht regelmäßig bzw. nur in unerheblichem Umfang anfallen. Er könne sich allerdings auch darauf berufen, dass seine Arbeit nicht durch typische (Schul-)Hausmeistertätigkeiten geprägt sei. Beides habe der Kläger nicht vorgetragen und er sei daher seiner Darlegungslast nicht nachgekommen.

Arbeitsvorgang

Eingruppierung und Arbeitsvorgang

Eingruppierung und Arbeitsvorgang

Thüringer LAG v. 21.03.2024 – 2 Sa 229/21

Es geht um die korrekte Eingruppierung.

Der Kläger absolvierte eine Berufsausbildung im Ausbildungsberuf Fahrzeugschlosser mit der Spezialisierungsrichtung Kraftfahrzeugschlosser, die er 1980 erfolgreich abschloss. Der Kläger ist seit dem 01.12.2013 als Mitarbeiter Logistik in der Autobahnpolizeiinspektion tätig, mit Vergütung nach Entgeltgruppe 3 TV-L.

Eingruppierung und Arbeitsvorgang

Thüringer LAG v. 21.03.2024 – 2 Sa 229/21

Die Sicherstellung des täglichen Dienstes umfasst folgende Einzelaufgaben:

- Durchführung von einfach gelagerten Kleinstreparaturen und Instandhaltungsarbeiten an Gebäude und Grundstück (z. B. Wechsel von Leuchtmittel und Schließzylinder, Anschließen von Geräten ohne weitergehende Fachkenntnis)
- Kontrolle des Gebäudes/der Anlage sowie des Dienststellengeländes auf Mängel; Information der/des Leiters/in Sachbereich Logistik/Sachbearbeiter Wirtschaft/Kosten zur Einleitung erforderlicher Maßnahmen und Reparaturen
- Überwachung und Bestückung der Drucker und Kopierer mit Papier
- Streu- und Räumdienst im Winter (außerhalb der Beauftragung durch THÜLIMA)
- Müllentsorgung
- Pflege und Instandhaltung der Grünanlagen, Außenanlagen
- Pflege und Wartung der Behördenfahrzeuge, Betanken der Fahrzeuge
- behördeninterne Umzüge, Austausch und Transport von Mobiliar.
- Pflege und Wartung an Notstromaggregaten im Zusammenwirken mit dem Sb Wirtschaft/Kosten, Ma FEM
- Transport von sperrigen Asservaten und deren Lagerung
- Unterstützung der Einsatzsicherstellung bei geschlossenen Einsätzen
- Überführen von Fahrzeugen zu anderen Dienststellen, Werkstatt
- Kurierfahrten nach Weisung.

Eingruppierung und Arbeitsvorgang

Thüringer LAG v. 21.03.2024 – 2 Sa 229/21

Der Kläger beantragte mit Schreiben vom 18.02.2020 rückwirkend die tarifgerechte Eingruppierung als Hausmeister und bat um Entgeltgruppe 4. Das lehnte der Beklagte ab.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger Vergütung nach Entgeltgruppe 5 zugesprochen. Zur Begründung hat es insbesondere ausgeführt, die ihm zu 80 % seiner Arbeitszeit übertragenen Tätigkeiten der Sicherstellung des täglichen Dienstes stellten einen einheitlichen Arbeitsvorgang dar und seien als Hausmeistertätigkeiten zu qualifizieren.

Zudem verfüge der Kläger mit seiner Ausbildung zum Fahrzeugschlosser über die erforderliche erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren.

Eingruppierung und Arbeitsvorgang

Thüringer LAG v. 21.03.2024 – 2 Sa 229/21

Und das LAG?

3 Arbeitsvorgänge:

Einen Arbeitsvorgang bildet die Sicherstellung des täglichen Dienstes (Zeitanteil 80 %). Sämtliche dem Kläger im Rahmen dieser Aufgabe übertragenen Einzeltätigkeiten - mit Ausnahme der Fahrzeugpflege und -wartung einschließlich Tanken – dienen dem einheitlichen Arbeitsergebnis sicherzustellen, dass die baulichen Anlagen, das Grundstück und das Gebäude nebst technischer Anlagen und Inventar für den vorgesehenen Zweck in ordnungsgemäßen Zustand zur Verfügung stehen, unabhängig davon, ob es sich um einfache Tätigkeiten, wie Müllentsorgung, handelt.

Die Tätigkeiten Wagenpflege und -wartung sowie Betanken sind zu einem weiteren Arbeitsvorgang zusammenzufassen.

Einen weiteren Arbeitsvorgang bildet die Entlastung des Polizeivollzugsdienstes, der die in der Tätigkeitsbeschreibung aufgeführten einzelnen Aufgaben dienen.

Eingruppierung und Arbeitsvorgang

Thüringer LAG v. 21.03.2024 – 2 Sa 229/21

Sicherstellung des täglichen Dienstes (Zeitanteil 80 %):

Die Tätigkeiten, die dem Kläger zur Sicherstellung des täglichen Dienstes übertragen sind, sind Tätigkeiten eines Hausmeisters nach Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1 der Entgeltordnung zum TV-L Anlage A Abschnitt 2.3.

Der Hausmeister ist ein Arbeitnehmer, der in größeren/großen Miet-, Eigentumswohnungsanlagen, größeren Privathäusern und in anderen Gebäuden verschiedener Art wie Behinderten-, Büro-, Fabrikgebäuden, Schulen, Ausstellungs-, Sport-, Vereins-, Verbandshäusern, Gewerbebetrieben der verschiedenen Art, Heimen, Krankenhäusern usw. für die Hausordnung, für das Funktionieren von Heizung, Gas-, Licht-, Wasserversorgung, die Säuberung der Räumlichkeiten durch das ihm unterstellte Reinigungspersonal verantwortlich ist.

Nach diesen Grundsätzen sind dem Kläger Tätigkeiten eines Hausmeisters übertragen. Der Kläger hat sicherzustellen, dass das Gebäude nebst Inventar, die baulichen Anlagen und das Grundstück den Nutzern für den vorgesehenen Zweck in ordnungsgemäßem Zustand zur Verfügung steht und bestimmungsgemäß genutzt werden kann.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 5 TV-L. Er ist zwar Hausmeister, hat jedoch keine Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf i.S.d. Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 der Entgeltordnung zum TV-L Anlage A Abschnitt 2.3. Die Ausbildung des Klägers zum Kraftfahrzeugschlosser ist in Bezug auf die Tätigkeit des Hausmeisters nicht einschlägig.

Eingruppierung Techniker

Eingruppierung Techniker

BAG v. 12.06.2024 – 4 AZR 208/23

Fraglich war hier die Eingruppierung eines Beschäftigten in einer Werkstätte zur Berufsförderung. Die maßgeblichen Eingruppierungsvorschriften im TVöD-V beinhalten ein sogenanntes subjektives Tätigkeitsmerkmal, nämlich die Meisterausbildung. Werden Beschäftigte als Leiter dieser Werkstätten eingesetzt, kommt es ohne diese Meisterausbildung zu einer niedrigeren Vergütung.

Der Kläger wandte sich gegen diese Absenkung der Vergütung, den damit werde gegen den Gleichheitssatz verstoßen, zudem sehe der Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) ein entsprechendes gleichwertiges Ausbildungsniveau zwischen dem staatlich geprüften Techniker und der Meisterausbildung vor.

Eingruppierung Techniker

BAG v. 12.06.2024 – 4 AZR 208/23

Das BAG sah dies anders.

Die niedrigere Vergütung von staatlich geprüften Technikern als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten gegenüber den Beschäftigten mit der vorgesehenen Meisterausbildung sei mit dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) vereinbar.

Denn es lägen unterschiedliche Qualifizierungen vor. Ein Rückschluss auf die Gleichwertigkeit der Qualifikationen nach dem DQR und dem Berufsbildungsgesetz führe nicht zu einer formellen Gleichsetzung dieser Abschlüsse bei der Eingruppierung.

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.
- 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.

Stufenzuordnung I

Anspruch auf Stufenzuordnung

Thüringer LAG v. 15.10.2024 – 1 Sa 87/24

Mit Schreiben vom 05.10.2022 teilte der Arbeitgeber durch das staatliche Schulamt mit, dass der Kläger mit Wirkung zum 12.09.2022 in die Entgeltgruppe 13 Entwicklungsstufe 3 TV-L eingruppiert werde. Mit Schreiben vom 25.10.2022 beantragte der Kläger, ihn nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L bzw. § 16 Abs. 5 TV-L der Stufe 5 zuzuordnen.

Argumente der Parteien:

- Der Kläger trug vor, der Arbeitgeber habe sein Ermessen nicht bzw. falsch ausgeübt. Nach billigem Ermessen sei er, der Kläger, der Stufe 5 zuzuordnen. Es sei zu berücksichtigen, dass er nicht nur an einer Berufsschule eingesetzt gewesen sei, sondern – wie aktuell - auch an einem Gymnasium. Im Einsatzgymnasium in Altenburg habe dringender Personalmangel bestanden.
- Der Arbeitgeber hat erstinstanzlich angeführt, die getroffene Ermessensentscheidung sei nicht zu beanstanden. Besondere Umstände für einen Rechtsanspruch auf Stufe 5 seien nicht dargelegt.

Anspruch auf Stufenzuordnung

Thüringer LAG v. 15.10.2024 – 1 Sa 87/24

Das BAG hat bislang offengelassen, ob § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L auf der Rechtsfolgende dem Arbeitgeber ein billiges Ermessen nach § 315 BGB eröffnet oder ob dieser bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen der Norm in der Entscheidung frei ist, bei Neueinstellungen von § 16 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 TV-L abweichende Stufenzuordnungen vorzunehmen.

Hier:

Nach Auffassung des LAG könne diese auch hier nach dem Umfang des in § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L eingeräumten Ermessens dahinstehen. Denn selbst bei Annahme eines gebundenen Ermessens wäre ein Ermessensfehler und damit eine vom Kläger behauptete Ermessensreduktion auf null im vorliegenden Fall nicht erkennbar.

Auch bei § 16 Abs. 5 TV-L handelt es sich bereits dem Wortlaut nach um eine Ermessensentscheidung des Dienstherrn. Unabhängig von der sich auch hier stellenden Frage, ob dem Arbeitgeber ein freies oder ein gebundenes Ermessen zusteht sind Gründe für die Fehlerhaftigkeit der Entscheidung, dem Kläger über die nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L zuerkannte Stufe 3 hinaus nicht ein noch weiter erhöhtes Entgelt im Rahmen der Vorweggewährung zuzubilligen, nicht erkennbar.

Stufenzuordnung II

Stufenzuordnung bei Höhergruppierung

BAG v. 05.10.2023 – 6 AZR 333/22

Die Beschäftigte wird gemäß TV-L beschäftigt.

Zunächst Eingruppierung in Entgeltgruppe 14 Stufe 5, dann nach Tätigkeitsänderung Entgeltgruppe 15 Stufe 4, später aufgrund einer Einigung wieder Übernahme mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 14; gemäß § 17 Abs. 4 TV-L ergibt sich die Zuordnung zur Stufe 4 (Laufzeitbeginn bei null).

Die Klägerin begehrt die Wiedereinstufung in die Stufe 5.

Da sie ihre ursprüngliche Unterrichtstätigkeit auch nach Übertragung der Funktionsstelle durchgehend ausgeübt und lediglich zusätzliche Tätigkeiten organisatorischer Art übernommen habe, sei die vor ihrer Höhergruppierung erworbene Berufserfahrung nicht verloren gegangen. In dieser Konstellation sei sie nach der Herabgruppierung wieder der Stufe zuzuordnen, die sie bereits vor der Höhergruppierung erreicht habe. § 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L sei nicht anzuwenden, denn das führe zu einem nicht gerechtfertigten Verlust einer bereits erworbenen Erfahrungsstufe.

Das BAG ...

Stufenzuordnung bei Höhergruppierung

BAG v. 05.10.2023 – 6 AZR 333/22

... entschied, korrekt sei die Zuordnung zur Stufe 4.

- Sowohl Höher- als auch Herabgruppierungen stellen grundsätzlich vergütungsrechtliche Zäsuren dar, welche das Erfordernis einer erneuten Stufenzuordnung mit sich bringen.
- Die Berufserfahrung, die der Beschäftigte in seiner bisherigen Entgeltgruppe erworben hat, spielt nach der Konzeption des Tarifvertrags für die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe keine Rolle mehr; sie wird "auf null" gesetzt. Dies gilt unabhängig vom konkreten Inhalt der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit in der jeweiligen Entgeltgruppe, welche insoweit allenfalls für die Eingruppierung in eine konkrete Entgeltgruppe Berücksichtigung finden könnte. Die Zuordnung zu einer bestimmten Entgeltstufe nach erfolgter Höher- bzw. Herabgruppierung haben die Tarifvertragsparteien hingegen ohne Bezug zu bereits gesammelten Erfahrungszeiten verstanden.
- Dagegen spricht nicht, dass § 17 Abs 4 TV-L eine betragsbezogene Höher- und eine stufengleiche Herabgruppierung vorsieht. Durch die mit § 17 Abs 4 S 5 TV-L vorgenommene stufengleiche Zuordnung bei Herabgruppierungen haben sich die Tarifvertragsparteien dagegen für eine nur beschränkte Besitzstandswahrung bezüglich der "erreichten" Stufe entschieden.
- Die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers nach § 241 Abs 2 BGB gebietet es nicht, den Arbeitnehmer auf die entgeltrechtlichen Auswirkungen einer von ihm selbst ausgelösten Herabgruppierung hinzuweisen. Eine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen, besteht nicht.

Stufenlaufzeit bei Elternzeit

Stufenlaufzeit bei Elternzeit

BAG v. 22.02.2024 – 6 AZR 126/23

Die Klägerin ist seit dem 1. März 2006 beim Beklagten als Sachbearbeiterin Leistungsgewährung SGB II beschäftigt.

Die Parteien streiten über die Stufenzuordnung der Klägerin in der Entgeltgruppe 9b TVöD (VKA) in der Zeit vom 1. Oktober 2017 bis zum 28. Februar 2022 vor dem Hintergrund in Anspruch genommener Elternzeiten.

In der Zeit vom 15. Januar bis zum 9. November 2013 sowie vom 14. Juni 2016 bis zum 17. April 2017 und vom 21. Februar 2020 bis zum 18. Januar 2021 nahm die Klägerin Elternzeit in Anspruch. Wegen der damit verbundenen Hemmung der Stufenlaufzeit befand sie sich am 1. Januar 2017 wie bereits seit dem 1. März 2012 nach wie vor in der Stufe 4 ihrer Entgeltgruppe.

Wegen Überleitung in die neue Entgeltordnung der VKA erfolgte eine Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 8 in die Entgeltgruppe 9b zum 1. Januar 2017.

Stufenlaufzeit bei Elternzeit

BAG v. 22.02.2024 – 6 AZR 126/23

Die Klägerin meint, sie sei in der Entgeltgruppe 9b TVöD (VKA) seit dem 1. Oktober 2017 nach der Stufe 5 zu vergüten. Die tarifliche Regelung, wonach eine Höhergruppierung zu einem Wegfall bereits absolvierter Stufenlaufzeit führe, verstoße gegen höherrangiges Recht. Sie habe die Stufenlaufzeit vor dem Überleitungszeitpunkt am 1. Januar 2017 nur wegen der Inanspruchnahme von Elternzeiten nicht vollenden können. Bei der Stufenzuordnung sei daher die vor dem 1. Januar 2017 absolvierte Stufenlaufzeit zu berücksichtigen.

BAG: Tatsächlich wäre die Klägerin, hätte sie keine Elternzeit genommen, in der Entgeltgruppe 9a TVöD (VKA) gemäß § 29c Abs. 3 Satz 3 TVÜ-VKA der Stufe 5 zugeordnet worden.

Die in Anspruch genommenen Elternzeiten vom 15. Januar bis zum 9. November 2013 sowie vom 14. Juni 2016 bis zum 17. April 2017 hatten jedoch zur Folge, dass die Klägerin zum Zeitpunkt der Überleitung am 1. Januar 2017 die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 noch nicht erfüllt hatte.

Stufenlaufzeit bei Elternzeit

BAG v. 22.02.2024 – 6 AZR 126/23

- Die Hemmung der Stufenlaufzeit durch § 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD während der Inanspruchnahme von Elternzeit verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Auch der Stufenrückfall und der Verlust der in der alten Entgeltgruppe und -stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in der neuen Entgeltgruppe aufgrund einer Höhergruppierung sind lediglich die Folge dieser Hemmung und daher mit höherrangigem Recht vereinbar.
- Der Stufenaufstieg im TVöD knüpft in rechtlich zulässiger Weise an den Erfahrungsgewinn im aktiven Arbeitsverhältnis an. Bereits deswegen führt die Hemmung der Stufenlaufzeit für die Dauer der Elternzeit nicht zu einer mittelbaren Diskriminierung.
- Während der Zeit, in der das Arbeitsverhältnis unter Suspendierung der beiderseitigen Hauptpflichten ruht, wird im Unterschied zur aktiven Tätigkeit keine Berufserfahrung gewonnen. Differenzierungskriterium in § 17 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 TVöD-AT ist im Übrigen nicht das Geschlecht, sondern das Ruhen des Arbeitsverhältnisses und das damit verbundene Fehlen eines Zuwachses an Erfahrungswissen.

Urlaub

Urlaub und Sabbatical

LAG Berlin-Brandenburg v. 16.02.2024 – 1 Sa 1108/23

Die Klägerin vereinbarte mit dem Arbeitgeber ein Sabbatical in der Zeit vom 01.11.2019 bis 30.09.2022:

Während der Gesamtdauer des Sabbaticals nach Absatz 1 gilt die Beschäftigte in einem Arbeitszeitumfang von 65,26 v. H. der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten als Teilzeitbeschäftigte im Sinne des § 24 Absatz 2 TV-L.

In der Zeit vom 01.11.2019 bis 30.04.2022 (Ansparphase) beträgt der Arbeitsumfang 76,14 v. H. der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten.

Die Beschäftigte wird in der Zeit vom 01.05.2022 bis 30.09.2022 von der Arbeit freigestellt (Freistellungsphase).

Urlaub und Sabbatical

LAG Berlin-Brandenburg v. 16.02.2024 – 1 Sa 1108/23

Das beklagte Land hat die Auffassung vertreten, dass während der Freistellungsphase keine Urlaubsansprüche entstanden seien, da in diesem Zeitraum keine Arbeitspflicht bestanden habe.

Die Klägerin ist der Auffassung gewesen, dass die Kürzung ihres Urlaubsanspruchs rechtswidrig sei. Wie explizit in § 2 des Änderungsvertrages geregelt, habe sie in der sogenannten Ansparphase Mehrarbeit geleistet. Bei der Freistellungsphase des Sabbaticals handele es sich auch nicht um unbezahlten Sonderurlaub, sondern um dienstplanmäßige Freizeit.

Urlaub und Sabbatical

LAG Berlin-Brandenburg v. 16.02.2024 – 1 Sa 1108/23

Und das LAG?

Ein Sabbatical, also eine verblockte Teilzeit aufgrund einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung, führt nicht zu einer vergütungspflichtigen Mehrarbeit in der Ansparphase. Vielmehr vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien, dass der Arbeitnehmer während der gesamten Laufzeit des Sabbaticals in Teilzeit arbeitet.

Während der aktiven Phase wird dabei ein Wert- bzw. Zeitguthaben aufgebaut durch Erhöhung der vereinbarten Teilzeit, während in der passiven Phase eine völlige Freistellung unter Weiterzahlung der vereinbarten (Teilzeit)Vergütung erfolgt.

Urlaub und Sabbatical

LAG Berlin-Brandenburg v. 16.02.2024 – 1 Sa 1108/23

Urlaubsrechtlich besteht für die Zeit der völligen Freistellung kein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Erholungsurlaub.

- Für den Zeitraum, in dem sie sich in der Freistellungsphase ihres Sabbaticals befunden habe, habe ihr mangels Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zugestanden. Dies folge aus § 26 Abs. 1 Satz 2 und Satz 4 TV-L (Verminderung).
- Gesetzlicher Urlaub: wie bei Altersteilzeit; also null.

Da der gesetzliche Urlaubsanspruch jahresbezogen zu ermitteln ist, ist bei einer geringeren völligen Freistellung als 12 Monate der Urlaubsanspruch für das betreffende Jahr nach der Formel Anzahl der Urlaubstage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht : 312 Werktagen bzw. 260 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche zu errechnen.

Urlaub und Feiertag

Urlaub und Feiertag

LAG Berlin-Brandenburg v. 15.07.2024 – 10 Sa 1023/23

Der Kläger ist bei der Beklagten als Rettungsassistent bzw. Rettungssanitäter gemäß TVöD-V beschäftigt und arbeitet im Schichtdienst. Arbeitet er an einem Wochenfeiertag nicht, so erhält er dafür keine Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto. Arbeitete er an einen Wochenfeiertag, so erhält er lediglich die gearbeitete Zeit auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, nicht jedoch einen Ausgleich für den Feiertag. Möchte der Kläger eine Woche Urlaub nehmen und liegt in dieser Woche ein Wochenfeiertag, so muss er nach Vorgabe des Arbeitgebers für diesen Feiertag einen Urlaubstag nehmen.

Das LAG Berlin-Brandenburg sah diese Praxis als rechtswidrig an. Die rechtliche Behandlung von Ausfallzeiten aufgrund gesetzlicher Feiertage sei in §§ 9 bis 13 ArbZG und in § 2 EFZG geregelt. An Feiertagen, an denen der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet sei, könne die Arbeitspflicht nicht erneut suspendiert werden. Feiertage stünden damit für die Urlaubsgewährung nicht mehr zur Verfügung und haben deshalb nicht für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs, sondern lediglich für dessen Erfüllung Bedeutung.

Urlaub und Feiertag

LAG Berlin-Brandenburg v. 15.07.2024 – 10 Sa 1023/23

Dies steht mit den Regelungen der §§ 6 Abs. 3 Satz 3, 8 Abs. 1 TVöD-V im Einklang. Haben Beschäftigte an gesetzlichen Feiertagen gemäß Dienstplan frei, wird die Sollarbeitszeit um die ausgefallenen Stunden reduziert. An einem solchen freien Tag muss nicht erneut mittels Urlaub freigenommen werden. Sind Beschäftigte hingegen an einem Feiertag zu einem Dienst eingeteilt, besteht Arbeitspflicht; an einem solchen Feiertag mit Arbeitspflicht müssten Beschäftigte sodann Urlaub nehmen, soweit sie frei haben wollen.

Fall zur Urlaubsabgeltung

Fall zur Urlaubsabgeltung

Sachverhalt

Der Mitarbeiter ist seit dem 06.05.2021 arbeitsunfähig. Das Arbeitsverhältnis wird zum 31.03.2024 durch eine Kündigung seitens des Arbeitsgebers beendet. Im Jahr 2021 wurde kein Urlaub genommen.

Erst ab dem Jahr 2023 werden Schreiben bezüglich des Urlaubsverfalls verfasst und an die Beschäftigten übergeben.

Wie viel Urlaub ist abzugelten?

Fall zur Urlaubsabgeltung

Hinweis

- Scheidet ein Beschäftigter am 31. März aus, ist ein zu diesem Zeitpunkt noch bestehender **gesetzlicher Urlaub aus dem Vor-Vorjahr** (der wegen langandauernder Krankheit nach der Rechtsprechung des EuGH 15 Monate zu übertragen ist), **nicht abzugelten**. Der Anspruch verfällt, bevor er sich in einen Abgeltungsanspruch umwandeln kann (BAG vom 15.10.2013 – 9 AZR 302/12).

Lösung:

- 2021: befristet erst mit Schreiben aus 2023, damit Übertragung auf 2024; am 31.03.2024 noch nichts verfallen, Abgeltung i.H.v. 30 Tagen
- 2022: mangels Kausalität befristet wegen Dauer-AU; damit Verfall Tarifurlaub am 31.05.2023 und gesetzlicher Urlaub am 31.03.2024, keine Urlaubstage mehr für Abgeltung übrig
- 2023: mangels Kausalität befristet wegen Dauer-AU; damit Verfall Tarifurlaub am 31.05.2024 und gesetzlicher Urlaub am 31.03.2025; Abgeltung i.H.v. 30 Tagen
- 2024: anteilige Abgeltung i.H.v. 8 Tagen

68 Tage Urlaub in der Abgeltung

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

