

# Öffentlicher Dienst

## Teilzeit: Urlaubsumrechnung bei Sabbatical?

Die Parteien streiten um die Höhe des Urlaubsentgelts gem. TV-L. Vereinbart wurde zum 1.3.2016 eine Teilzeitbeschäftigung in Form einer siebenjährigen Vollbeschäftigung und einer anschließenden Freistellung von einem Jahr. Auf den gesamten Zeitraum ergab sich eine Arbeitszeit von 87,5 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Der Kläger nahm seinen ihm zustehenden Urlaub nach dem 1.3.2016 vollständig im Jahr 2016. Das Land zahlte dem Kläger 87,5 % seines Arbeitsentgelts und verbuchte 12,5 % des Urlaubsentgelts auf das Arbeitsentgeltkonto des Klägers für das Sabbatical. Der Kläger sah sich dadurch diskriminiert und verlangte die Zahlung des Urlaubsentgelts für die ausgeübte Vollzeit-tätigkeit entsprechend „voll“.

Zu Recht, wie das LAG Schleswig-Holstein in seinem Urteil (2 Sa 359/17; Rev. eingelegt unter Az. 9 AZR 159/18) entschied: Es stellt eine Diskriminierung eines Teilzeitbeschäftigten dar, wenn das Urlaubsentgelt für Alturlaub, der in der Phase der Vollzeittätigkeit erworben wurde, in der Ansparphase eines Sabbaticals auf das Maß einer Teilzeitbeschäftigung reduziert wird.

Der Anspruch des Klägers ergibt sich danach aus den §§ 21, 26 TV-L, die unionskonform auszu-legen waren. Denn nach dem Rechtsverständnis des EuGH baut der Entgeltanspruch für Urlaubstage auf dem Einkommen auf, das die Beschäftigten in der Zeit erzielen, in der ihr Urlaubsanspruch entsteht. Das Entgelt, das ein Beschäftigter für die Urlaubstage zu beanspruchen habe, soll keinerlei Verbindung mit dem Entgelt haben, das er in dem Zeitraum der Urlaubsgewährung für seine Arbeit erhält. Der Kläger erhält den Anteil von 12,5 % gerade nicht ausbezahlt und hat diesen Teil der ihm zustehenden Entgeltfortzahlung nicht zur Verfügung; er kann ihn nicht frei verwenden. Hinsichtlich dieses Anteils arbeitet der Kläger für seine Freistellungsphase vor, denn er erhält im Rahmen der Freistellung genau 87,5 % Entgelt, welches sich aus den angesparten 12,5 % monatlich aus den vergangenen Jahren zusammensetzt. In dieser Konstellation besteht zwischen Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung reduziert haben, wertmäßig kein Unterschied.

## Schadensersatzanspruch wegen Nichtzahlung eines Leistungsentgelts

Der Kläger und die beklagte Bundesagentur sind verbunden durch eine Dienstvereinbarung über die Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 Abs. 6 TVöD. Der Kläger begehrte von der Beklagten sein Leistungsentgelt. Um dieses zu erhalten, hätte er nach § 7 der Dienstvereinbarung eine über den üblichen Anforderungen liegende Leistung und eine entsprechende Punktzahl erreichen müssen. Er meinte, die Beklagte habe gegen die Dienstvereinbarung verstoßen, da kein Einschätzungsgespräch zur Mitte des Beobachtungszeitraums geführt worden sei. Ihm sei so die Chance genommen worden, seine Leistung zu steigern und auf die entsprechende Punktzahl zu kommen, daher schulde die Beklagte ihm Schadensersatz. Die Beklagte trug vor, der Kläger habe nicht die entsprechende Punktzahl erreicht.

Das LAG Rheinland-Pfalz wies die Klage mit Urteil vom 22.2.2018 (5 Sa 438/17 [rk.]) ab: Durch das Nichterreichen der notwendigen Punktzahl hat der Kläger keinen Anspruch gegen die Beklagte. Es war nicht erwiesen, dass er seine Chancen durch ein Einschätzungsgespräch hätte steigern können. Somit konnte der Kläger einen entgangenen Gewinn nach § 252 BGB nicht darlegen, da es entscheidend darauf ankommt, dass der Gewinn auch erwartbar hätte erzielt werden können. Eine Leistungssteigerung infolge eines Einschätzungsgesprächs war hier fernliegend, so dass ein Schadensersatzanspruch zu verneinen war.

## Befristung zur Erprobung gem. TV-L

Die Parteien streiten um die Frage, ob das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen durch die Beklagte beendet werden durfte. Der Kläger war zuletzt mit einem befristeten Vertrag bis Februar 2015 bei der Beklagten angestellt. Im Februar 2015 wurde er unter Zuweisung der Position des Geschäftsführers umgesetzt, wobei die Parteien eine Weiterbeschäftigung bis 2017 unter einer Befristung zur Erprobung vereinbarten. Ende 2016 teilte die Beklagte dem Kläger mit, das Arbeitsverhältnis nicht verlängern zu wollen, da keine Bewährung in der Geschäftsführerposition stattgefunden habe. Dagegen wehrt sich der Kläger.

Das LAG Baden-Württemberg ist dem nicht gefolgt und hat in seinem Urteil vom 24.4.2018 (19Sa43/17, Rev. eingelegt unter Az. 7 AZR311/18) festgestellt, dass die Parteien unter Ersetzung eines laufenden befristeten Arbeitsvertrags einen neuen befristeten Arbeitsvertrag unter Hinweis auf gesetzliche und/oder tarifvertragliche Befristungsregelungen geschlossen hätten. Darin, so das Berufungsgericht, liege keine vorübergehende Übertragung einer Führungsposition nach § 31 Abs. 3 Satz 1 TV-L, sondern die Vereinbarung einer Führungsposition als befristetes Arbeitsverhältnis i. S. v. § 31 Abs. 1 TV-L. Diese Befristung von zwei Jahren halte der Rechtskontrolle stand. Die zulässige Höchstdauer des Erprobungszeitraums ergebe sich damit gerade nicht aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG. Das Gericht stellte klar, dass nach § 31 Abs. 3 Satz 4 Halbs. 1 TV-L die Führungsposition bei Bewährung auf Dauer übertragen werde, wozu es stets einer gesonderten Entscheidung bedürfe. Das Arbeitsverhältnis bestehe nicht kraft Tarifvertrags zu den zuvor nur vorübergehend übertragenen Bedingungen fort. Voraussetzung für die vorübergehende Übertragung einer Führungsposition nach § 31 Abs. 3 Satz 1 TV-L sei, dass bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestehe, welches mindestens bis zum Ende der vereinbarten Erprobung fortbestehe. Die Tarifvertragsparteien hätten insofern einen Einschätzungsspielraum. Es sei nicht zu beanstanden, wenn sie für Führungskräfte mit Tätigkeiten einer bestimmten Wertigkeit und Weisungsbefugnis eine Erprobungszeit von bis zu zwei Jahren veranschlagen. Der Zeitraum stehe dem Erprobungszweck nicht entgegen.

## BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



**Sebastian Günther**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Partner der Kanzlei Hahn | Kroll | Günther  
Rechtsanwälte, Berlin