

Öffentlicher Dienst

Der „Arbeitsvorgang“ vor dem BVerfG

Das LAG Sachsen-Anhalt hat mit seinem Urteil (v. 13.7.2021 – 5 Sa 350/20 E) die Entscheidung in der Sache ausgesetzt. Hintergrund ist die Verfassungsbeschwerde der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und des Landes Berlin gegen die Urteile des BAG vom 9.9.2020 (4 AZR 195/20 und 4 AZR 196/20) zur Bildung von Arbeitsvorgängen. Das BAG entschied wider des Wortlauts des § 12 TV-L, dass Arbeitsvorgänge das Ergebnis einer Arbeitsabfolge abbilden und mithin große Zeitanteile einnehmen. Die Definition des § 12 TV-L (und auch des TVöD) lässt jedoch eindeutig auf ein kleinteiliges Verständnis des „Arbeitsvorgangs“ schließen.

Problematisch ist, dass in zahlreichen Gerichtsverfahren über die Bildung von Arbeitsvorgängen entschieden wird. In einem vergleichbaren Verfahren vor dem BAG (4 AZR 337/20) hat der Vierte Senat unter Bezugnahme auf ein gerichtliches Schreiben des Senats vom 27.4.2021 die Verhandlung in entsprechender Anwendung von § 148 Abs. 1 ZPO befristet bis zum 31.12.2022 ausgesetzt. Dem folgte auch das LAG. Eine Aussetzung der Verhandlung sei längstens bis zum 30.9.2022 angebracht. Zur Vermeidung der Gefahr sich widersprechender Entscheidungen sei es angesichts der identischen Rechtsfragen für beide Parteien sinnvoll, die Entscheidung des BVerfG über die anhängigen Verfassungsbeschwerden abzuwarten.

TV-L-Urlaub verfällt?

In diesem Fall des LAG Schleswig-Holstein (Urt. v. 6.7.2021 – 2 Sa 73 öD/21, rk.) erkrankte die Klägerin ab dem 24.7.2019 dauerhaft und tritt nach ihrem Ausscheiden am 31.1.2021 um ihre Urlaubsabgeltung. Das Arbeitsverhältnis richtete sich nach dem TV-L, der Jahresurlaub konnte jedoch über den 31.5. hinaus bis zum 30.9. eines Jahres übertragen werden.

Die Klägerin erhielt am 12.6.2020 ein Schreiben von dem beklagten Arbeitgeber. In diesem Schreiben wies das beklagte Land die Klägerin darauf hin, dass der Urlaubsanspruch für das Jahr 2019 bis zum 30.9.2020 in Anspruch genommen werden müsse, weil er ansonsten zum 1.10.2020 verfallende. Mit Schreiben vom 30.6.2020 wies das

beklagte Land die Klägerin darauf hin, dass von den genommenen 17 Tagen in 2019 diese zunächst auf den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX und den gesetzlichen Urlaubsanspruch anzurechnen seien, sodass noch acht Tage gesetzlicher Urlaubsanspruch bestehen würden; der tarifliche Zusatzurlaub nach § 26 TV-L i. H. v. noch zehn Tagen verfallende zum 30.9.2020.

Da jedoch weiterhin die Grundsätze des BAG (Urt. v. 7.8.2021 – 9 AZR 760/10) gelten, bestehe der TV-L-Urlaub nicht aus mehreren Schuldverhältnissen. Es handelt sich vielmehr um eine einheitliche Forderung, sodass der Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung gleichzeitig beide (vorliegend alle drei) Ansprüche erfülle, bis nur noch der überschneidende tarifliche/arbeitsvertragliche Mehrurlaub verbleibt.

Das Problem ist hier aber: Der Arbeitgeber hat fehlerhaft über den Verfall des Urlaubs informiert. Damit verfällt der Urlaub nicht.

Mit der Rechtsprechung des BAG bestehe eine Mitwirkungspflicht auch bei Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers, da sie mangels Vorhersehbarkeit der Dauer der Erkrankung ihren Zweck erfüllen könnte. Nur bei – erst nachträglich feststellbarer – durchgängiger Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hängt die Befristung des Urlaubsanspruchs nicht von der Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers ab; in diesem Fall ist es bereits objektiv unmöglich gewesen, den Arbeitnehmer durch den Hinweis in die Lage zu versetzen, den Urlaubsanspruch zu realisieren.

Klinik-Eingruppierung als Stationsleitung

Der Kläger begehrte die Vergütung aus der Entgeltgruppe P 14. Denn er habe verschiedene organisatorisch getrennte Abteilungen neben der „Notbehandlung“ zu leiten. Nach Erweiterungsmaßnahmen wurden neben der Notbehandlung 13 weitere Behandlungsplätze geschaffen, die für den Betrieb einer Aufnahmestation (Präklinik) vorgesehen waren. Diese 13 Behandlungsplätze wurden durch Pflegepersonal der Notbehandlung betreut. Im Schwerpunkt wurden die Behandlungsplätze bei Engpässen in anderen Bereichen als Zusatzkapazität genutzt und der Kläger führte den dazugehörigen Dienstplan. In der Notbehandlung sind ferner vier von neun Überwachungsplätzen als Chest Pain Unit (CPU) anerkannt und insgesamt der ärztlichen Leitung der Kardiologie unterstellt.

Das LAG Nürnberg (Urt. v. 18.5.2021 – 7 Sa 269/20, rk.) wies die Berufung jedoch zurück – der Kläger sei kein Bereichs- oder Abteilungsleiter, sondern Stationsleiter. Beschäftigte in der Pflege leiten i. d. R. einen „Bereich“, wenn ihnen mehrere Stationen unterstellt sind. Die zusätzliche Personalversorgung der CPU-Einheit sowie der Aufnahmestation führt nicht zu einer Regelausnahme – es bestehen dadurch keine eigenständigen Abteilungen.

Die Entscheidung des LAG Nürnberg ist nachvollziehbar. Die organisatorische Trennung bedarf eines hinreichenden Grades an Eigenständigkeit; es müssen eigene organisatorische Strukturen dafür sprechen, dass die Pflegekraft mehrere voneinander unabhängige Einheiten leitet.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Carolin Ubl

Sebastian Günther

Stellvertretender Geschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte, Berlin