

Öffentlicher Dienst

Anerkennung förderlicher Zeiten I

Die Klägerin wurde seit September 2014 als Musikschullehrerin mit Unterbrechungen im Schuldienst des beklagten Landes nach dem TV-L beschäftigt und brachte Berufserfahrung von der städtischen Musikschule als Musikschullehrerin mit. Der Arbeitgeber ordnete die Klägerin bei der Einstellung zunächst der Stufe 4 zu. Dabei wurden förderliche Zeiten i. S. d. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L in Ansatz gebracht.

Nach einer Überprüfung durch den Landesrechnungshof forderte das beklagte Land die Klägerin auf, aufgrund einer aus der unberechtigten Berücksichtigung der förderlichen Zeiten resultierenden Überzahlung Entgelt i. H. v. 778,55 Euro zurückzuzahlen. Denn die Klägerin habe die Anerkennung förderlicher Zeiten bei der Einstellung nicht von sich aus verlangt. Das BAG (Urt. v. 15.10.2021 – 6 AZR 254/20) führte hingegen aus, § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L enthalte kein ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal, welches das Verlangen der Bewerber nach der Berücksichtigung förderlicher Zeiten voraussetze. Die höhere Stufenzuordnung durch die Berücksichtigung von Zeiten förderlicher Tätigkeiten werde allein an das Vorliegen einer objektiv bestehenden Schwierigkeit, den Personalbedarf zu decken, geknüpft. Soweit dies der Fall ist, stehe es dem Arbeitgeber frei, ob er das Problem der Stellenbesetzung durch die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Einstellung löst, ob er die Stellenbesetzung verschiebt oder ob er sich mit einem anderen Bewerber begnügt.

Auch die Ausführungen des BAG zu den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit führen für die Praxis zu einem besseren Verständnis der Norm. Es bedarf objektiv nachvollziehbarer Gründe für die Anwendung von § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L bzw. § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD, und dies sei der Fall, wenn der Arbeitgeber tatsächlich Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Personal für die Besetzung einer bestimmten Stelle habe.

Anerkennung förderlicher Zeiten II

Das BAG hatte in einem zweiten Urteil, das ebenfalls am 15.10.2021 erging (6 AZR 268/20), zur Stufenzuordnung zu entscheiden. Es ging um die Anrechnung der bei anderen Arbeitgebern erworbenen einschlägigen Berufserfahrung und um die Berücksichtigung förderlicher Beschäftigungs-

zeiten im Rahmen der Stufenzuordnung bei (erneuter) Einstellung. Die Klägerin hatte über mehrere Jahre als Erzieherin gearbeitet. Bei ihrer jetzigen Tätigkeit handele es sich aufgrund der erheblichen geistigen und körperlichen Beeinträchtigungen der Kinder eher um eine Erzieher- als um eine Lehrertätigkeit. Das BAG verneinte die Anerkennung der Zeiten als einschlägig, denn die Tarifvertragsparteien hätten für die beiden Tätigkeiten unterschiedliche Entgeltsysteme vereinbart. Dies ergebe nur dann Sinn, wenn die Tätigkeiten auch unterschiedlich seien.

Die Klägerin kann die begehrte Zuordnung zur Stufe 3 auch nicht aus § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L herleiten. Sie hat keinen Rechtsanspruch auf die Ausübung des Ermessens durch den Arbeitgeber dahin, dass sie mit Beginn ihrer Einstellung der Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet war. Der Arbeitgeber hat sich auch nicht selbst gebunden, weil er die Klägerin während ihrer Tätigkeiten als Vertretungslehrerin bereits der Stufe 3 zugeordnet hat. Die Anerkennung förderlicher Zeiten gilt nur für das jeweils begründete Arbeitsverhältnis und damit muss bei der Wiedereinstellung erneut darüber entschieden werden.

Urlaubskürzung: TV COVID geht vor

Die Klägerin ist bei der Beklagten in einer Dreitage-Woche außerhalb des öffentlichen Dienstes beschäftigt. Auf der Basis einer Sechstage-Woche waren arbeitsvertraglich 28 Werkstage Jahresurlaub vereinbart. Umgerechnet auf die Teilzeit der Klägerin ergaben sich in einer Dreitage-Woche somit 14 Urlaubstage.

Da während der Corona-Pandemie wegen Arbeitsausfall Kurzarbeit angeordnet wurde und entsprechende Kurzarbeitsvereinbarungen geschlossen wurden, war die Klägerin in den Monaten April, Mai und Oktober 2020 vollständig von der Arbeitspflicht befreit. In den Monaten November und Dezember 2020 arbeitete sie kurzarbeitsbedingt lediglich an fünf Tagen. Aufgrund der Kurzarbeitszeiten rechnete die beklagte Arbeitgeberin den Jahresurlaub auf 11,5 Urlaubstage um. Die Klägerin vertrat die Ansicht, dass dies nicht zulässig sei und ihr noch weitere 2,5 Urlaubstage zustünden. Das BAG folgte seiner Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 (Urt. v. 19.3.2019 – 9 AZR 406/17 sowie v. 24.9.2019 – 9 AZR 481/18) und berechnete den Jahresurlaub nach dem Anteil der Arbeitstage zum Anteil der Kurzarbeitstage. Maßgeblich sei im Grundsatz die Formel:

24 Werkstage × Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht : 312 Werkstage.

Dies gelte auch für den arbeitsvertraglichen Mehrurlaub, wenn keine für die Berechnung des Urlaubsanspruchs abweichende Vereinbarung zum BURLG getroffen wurde. Vorliegend hatten die Arbeitsvertragsparteien keine solche abweichende Regelung vereinbart. Nach Auffassung des BAG ergab sich mithin mit der Berechnung über die vorgenannte Formel ein Anspruch von 10,5 Urlaubstagen (28 Werkstage × 117 Tage mit Arbeitspflicht : 312 Werkstage). Soweit die Beklagte 11,5 Arbeitstage gewährt habe, werde der rechnerische Urlaubsanspruch der Klägerin jedenfalls gewahrt.

Das BAG (Urt. v. 30.11.2021 – 9 AZR 234/21) entschied hier wie bereits zuvor zu Fällen des Arbeitsausfalls bei Sonderurlaub und Altersteilzeit. Zeiträume ohne Arbeit führen dazu, dass der Jahresurlaub entsprechend anhand der Arbeitstage im Verhältnis zu den Ausfalltagen umzurechnen ist.

Zu beachten ist, dass gem. § 9 Abs. 1 Satz 1 TV COVID der Anspruch auf Erholungsurlaub durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, gerade nicht vermindert wird. Die Rechtsprechung hat somit keine unmittelbare Auswirkung auf Arbeitsverhältnisse, für die der TV COVID einschlägig ist und auf dessen Grundlage Kurzarbeit angeordnet und durchgeführt wurde.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

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

EINFACH AUF KURS BLEIBEN!

Monatlich mit AuA PLUS+



Jetzt entdecken!

AuA
Personal | Praxis | Recht

Arbeit und
Arbeitsrecht