

# Öffentlicher Dienst

## Korrektur der Eingruppierung

Die Beschäftigte stellte im Mai 2017 einen Antrag auf Höhergruppierung. Dies lehnte die Beklagte unter Verweis auf die Stellenbewertung aus dem Jahr 2016 ab, woraus lediglich eine andere Fallgruppe derselben Entgeltgruppe resultierte. Sofern es sich aber um die Änderung der Fallgruppe innerhalb derselben Entgeltgruppe bzw. Vergütungsgruppe handele, stelle dies keine korrigierende Rückgruppierung dar, denn es gebe keine Auswirkung auf die Vergütung. Die Darlegungs- und Beweislast liege somit bei der Klägerin.

Das BAG (Urt. v. 27.4.2022 – 4 AZR 463/21) entschied, dass die Beklagte nach den Grundsätzen über die korrigierende Rückgruppierung darzulegen und zu beweisen habe, dass die tariflichen Anforderungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a nicht vorlägen. Die Eingruppierungsmittelteilung des Arbeitgebers führe zu einem Vertrauensschutz bezogen auf die mitgeteilte Entgeltgruppe. Die Arbeitgeberin sei aufgrund ihrer Sachnähe und Kompetenz verpflichtet, die Eingruppierung sorgfältig und korrekt vorzunehmen. Dies beziehe sich, so das BAG, auf die gesamte Zuordnung der Tätigkeit der Beschäftigten nebst der angenommenen Erfüllung konkreter Tätigkeitsmerkmale – und damit die Entgeltgruppe und auch die Fallgruppe.

Das BAG stellte im Zuge dessen fest, dass der Fallgruppenwechsel den Beschäftigten im öffentlichen Dienst bekanntzugeben sei, sofern dieser Auswirkungen auf die Eingruppierung habe. Ist dies der Fall, müsse die Arbeitgeberin die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher gewährten Vergütung darlegen und ggf. beweisen. Dieser Darlegungslast werde genügt, wenn sich aus ihrem Vorbringen ergebe, es fehle jedenfalls an einer der tariflichen Voraussetzungen für die mitgeteilte Eingruppierung. Die darlegungsbelastete Partei habe neben der Darstellung der Arbeitsinhalte Angaben insbesondere zu den Arbeitsergebnissen, zu den Zusammenhangersarbeiten und zur Abgrenzbarkeit der verschiedenen Einzelaufgaben zu machen.

## Urlaubsberechnung

Die Klägerin ist seit 1992 bei dem beklagten Land im Gefangenenbewachungsdienst gemäß TV-L vollzeitig beschäftigt. Der Arbeitgeber stellt die Dienstpläne für das jeweils folgende Kalenderjahr vor Beginn des Jahres auf und sieht bei der Dienstplanung einen durchgehenden Turnus im

gesamten Kalenderjahr ohne Einplanung von Freischichten, Urlaubstagen und Zusatzurlaubstagen vor. Die Klägerin arbeitet in einem Schichtmodell mit einem vierwöchigen Schichtplanturnus bei durchgängiger Schichtabfolge im gesamten Kalenderjahr. Es ergibt sich ein regelmäßiger Turnus von jeweils vier Wochen mit jeweils 21 Arbeitstagen unter Ansatz von jeweils einem Arbeitstag für Tagschichten und zwei Arbeitstagen für Nachtschichten. Im regelmäßigen Turnus von vier Wochen leistet die Klägerin in 14 Schichten zu jeweils 12,25 Stunden insgesamt 171,5 Stunden Arbeit nach dem Dienstplan. Zum Ausgleich der in diesem Wechselschichtmodell in vier Wochen über 154 Stunden (38,5 Stunden pro Woche  $\times$  4 Wochen) geleisteten Arbeitszeit von 17,5 Stunden (171,5 h – 154 h) ist vom Arbeitgeber die Gewährung von insgesamt 18 Freischichten vorgesehen, und zwar anstelle von neun Tagschichten und neun Nachtschichten im Kalenderjahr, die sich – unter Berücksichtigung von zwei Arbeitstagen für eine Nachtschicht – auf 27 Kalendertage (9 Kalendertage tags + 18 Kalendertage nachts) erstrecken. Die Freischichten werden nicht zu Jahresbeginn bei der Dienstplanung in den Dienstplan eingestellt, sondern unterjährig händisch in den Dienstplan eingepflegt und gewährt. Dabei stellte sich die Frage der Urlaubsberechnung gem. § 26 TV-L, die der Arbeitgeber wie folgt vornahm:

(Urlaubstage  $\times$  Arbeitstage im Jahr bei abweichender Verteilung) : Arbeitstage im Jahr bei einer Fünftageweche

Daraus resultierte – unter Ansatz von 260 Kalendertagen Arbeit pro Kalenderjahr bei einer Fünftageweche und unter Ansatz von 273 Kalendertagen Arbeit der Klägerin abzüglich 27 Kalendertagen für Freischichten pro Kalenderjahr – ein jährlicher Anspruch auf 28 Arbeitstage Erholungsurlaub (246  $\times$  30 : 260 = 28,38). Es wurden jeweils zwei Arbeitstage für eine dienstplanmäßig vorgesehene Nachtschicht während des Urlaubs berücksichtigt. Die Beschäftigte vertrat die Ansicht, es bestehe ein Anspruch auf 32 Arbeitstage Erholungsurlaub pro Kalenderjahr (277  $\times$  30 : 260 = 31,96). Die gewährten Freischichten seien weder im Umfang von 27 Kalendertagen noch in geringerem Umfang abzuziehen, weil es sich dabei um einen Freizeitausgleich für bereits geleistete Mehrarbeit handele.

Das LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 4.5.2022 – 23 Sa 1135/21, rk.) entschied dazu, dass bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs gem. § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L bei Wechselschichttätigkeit

die Freischichten bei der Berechnung des abweichenden Urlaubsanspruchs nicht in Abzug zu bringen seien, wenn sie nicht als solche im Dienstplan ausgewiesen und eingeplant wurden. Da der Jahresurlaubsanspruch zu Beginn des Kalenderjahres fällig sei und genommen werden könne, könne nicht erst am Jahresende rückblickend geprüft und festgestellt werden, wie viele Freischichten in Arbeitstagen tatsächlich gewährt wurden. Bei einer von der Fünftageweche abweichenden Verteilung der Arbeitszeit sei zu ermitteln, an wie vielen Kalendertagen dienstplanmäßig gearbeitet werden muss oder – in Fällen des nachträglichen Wegfalls der Arbeitspflicht, etwa wegen Arbeitsunfähigkeit, Urlaub oder sonstiger Freistellung – hätte gearbeitet werden müssen. Bei einem zu Beginn des Kalenderjahres durchgängig für das gesamte Jahr aufgestellten Dienstplan seien danach Arbeitstage alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer für einen Arbeitseinsatz vorgesehen ist (vorliegend sämtliche Kalendertage, in denen eine Tagschicht vorgesehen ist und eine Nachtschicht beginnt oder endet).

Der Fall zeigt, dass Urlaub bei jeglicher Abweichung von der Fünftageweche anhand der jährlichen Arbeitstage zu ermitteln ist und damit eine Kalendermonatsbetrachtung gerade nicht zulässig ist – auch wenn dies in zahlreichen Fällen den praktischeren Weg darstellt.

## BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



**Sebastian Günther**

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