

Öffentlicher Dienst

Urlaub und Urlaubsabgeltung

Mit den Urteilen vom 20.12.2022 (9 AZR 266/20 und 9 AZR 245/19) und vom 31.1.2023 (9 AZR 456/20 und 9 AZR 244/20) hat das BAG seine Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch selbst sowie zu Urlaubsabgeltung ausgebaut. Urlaub kann (theoretisch) verjähren, die Verjährungsfrist beginnt jedoch erst zu laufen, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweisobliegenheiten nachkommt. Da es in diesen Fällen entweder nicht zur Verjährung kommt oder aufgrund der Erfüllung der Hinweispflichten zum Verfall, spielt die Frage der Verjährung in der Praxis bezogen auf den Urlaubsanspruch an sich kaum eine Rolle.

Jedoch ist die Frage der Verjährung für die Abgeltung von Urlaubsansprüchen relevant. Der Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht erst, wenn das Arbeitsverhältnis endet; er besteht als reiner Geldanspruch und fraglich war, ob er vollständig einer tariflichen Ausschlussfrist unterliegen kann. Dies hat das BAG mit seinen Entscheidungen vom 31.1.2023 bestätigt. Für die TVöD/TV-L-Anwender bedeutet dies, dass die Ausschlussfrist gem. § 37 TVöD/TV-L beim Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs zu beachten ist.

Achtung: Das BAG hat darauf hingewiesen, dass für Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis vor dem 6.11.2018 endete, die Verfallsfrist erst mit der Entscheidung vom 31.1.2023 zu laufen beginnt. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 6.11.2018 endete, konnten sich auf die vorherige Rechtslage verlassen und mussten vermeintlich verfallenen Urlaub nicht als Abgeltungsanspruch geltend machen.

Tipp: Da auch der Urlaubsanspruch gem. § 26 TVöD/TV-L vollständig den Hinweisobliegenheiten unterfällt, sollten Arbeitgeber zu Beginn eines Kalenderjahres über den Resturlaub aus den Vorjahren und dessen Verfallsfrist und zudem über den Urlaub des laufenden Jahres und den Verfall am Ende des Kalenderjahres konkret für jeden Beschäftigten und jede Beschäftigte hinweisen.

Leistungsprämien bei Arbeitsunfähigkeit

Das BAG entschied am 12.10.2022 (10 AZR 496/21) über die Frage, ob den Beschäftigten ein Leistungsentgelt gem. § 18 TVöD (VKA) auch dann zustehe, wenn im Leistungszeitraum längere Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit gelegen hatten. § 18 TVöD (VKA) bestimme nicht, wie sich Arbeits-

unfähigkeitszeiten, die über den Entgeltfortzahlungszeitraum nach § 22 Abs. 1 TVöD (VKA) hinausgehen, auf das Leistungsentgelt in seinen verschiedenen möglichen Ausprägungen

- als Leistungsprämie,
- Erfolgsprämie,
- Leistungszulage oder
- gemischtes Modell

auswirken. Es komme somit auf die Ausformulierung und Auslegung der maßgeblichen Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung an.

Hier enthielt die für den Streitzeitraum vereinbarte Dienstvereinbarung keine ausdrückliche Kürzungsregelung für den Fall eines krankheitsbedingten Arbeitsausfalls über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus. Das Leistungsentgelt war somit in derjenigen Höhe zu zahlen, die sich auch ohne Arbeitsunfähigkeitszeiträume ergeben hätte.

Leitungstätigkeiten als einheitlicher Arbeitsvorgang

Das LAG Niedersachsen (Urt. v. 31.8.2022 – 8 Sa 151/22 E, rk.) hatte in diesem Fall zu zwei Themenbereichen entschieden, einmal zur Frage der Bildung von Arbeitsvorgängen bei Leitungstätigkeiten sowie zur Frage der prozessualen Auswirkung im Falle der Korrektur der Arbeitsvorgangsbildung.

Der Kläger begehrte Vergütung aus der Entgeltgruppe 11, da sich ein Entgelt aus der Entgeltgruppe 10 nur dann ergeben könne, wenn die Tätigkeit tatsächlich aus zwei Arbeitsvorgängen besteht. Er begehrte tarifautomatisch die Korrektur seiner Entgeltgruppe „nach oben“, wohingegen der Arbeitgeber im Rahmen des Gerichtsverfahrens über eine Stellenbewertung zu dem Ergebnis kam, dass die Heraushebungsmerkmale aus der Entgeltgruppe 9c nicht erfüllt sind und dementsprechend eine Korrektur „nach unten“ angezeigt sei.

Zur Bildung von Arbeitsvorgängen entschied das LAG Niedersachsen: Tätigkeiten innerhalb eines von einem Sachgebietsleiter betreuten Sachgebiets stellen sich als Zusammenhangsarbeiten zu der einheitlich zu bewertenden Leitungstätigkeit, es sei denn für organisatorisch und zeitlich klar abgrenzbare Zeiträume würden Leitungstätigkeiten und zu eben solchen abgrenzbaren Zeiten nur Sachbearbeitungstätigkeiten verrichtet. Die Tätigkeit stellte somit einen einheitlichen Arbeitsvorgang dar.

Zur Korrektur der Eingruppierung führte das LAG Niedersachsen aus, dass die bisherige Vergütung aus der Entgeltgruppe 10 nicht bedeute, dass der Arbeitgeber Heraushebungsmerkmale aus der Entgeltgruppe 9c damit bereits zugestanden habe. Die Grundsätze zur korrigierenden Rückgruppierung, nach welchen, wenn sich der Beschäftigte auf die ihm vom Arbeitgeber zuvor als maßgebend mitgeteilte Vergütungsgruppe beruft, dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der bisherigen Eingruppierung obliegt, gelten nicht, wenn ein Beschäftigter die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe (hier: EG 11 TVöD) anstrebe.

Tipp: Gerade nachdem das BVerfG am 21.12.2022 (1 BvR 382/21) das Verfahren über die durch das BAG vorgenommene Bildung von Arbeitsvorgängen (u. a. vom 28.2.2018 – 4 AZR 816/16) nicht angenommen hat, ist die Rechtsprechung des BAG zum sog. einheitlichen Arbeitsvorgang maßgeblich – bis die Tarifvertragsparteien hierzu eine andere Lösung in TVöD und TV-L herbeiführen.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte, Berlin

© Carolin Ubi