

# Öffentlicher Dienst

## Urlaubstag trotz Feiertag?

Der Kläger ist bei der Beklagten als Rettungsassistent bzw. Rettungssanitäter gem. TVöD-V beschäftigt und arbeitet im Schichtdienst. Arbeitet er an einem Wochenfeiertag nicht, so erhält er dafür keine Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto. Arbeitet er an einen Wochenfeiertag, so erhält er lediglich die gearbeitete Zeit auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, nicht jedoch einen Ausgleich für den Feiertag. Möchte der Kläger eine Woche Urlaub nehmen und liegt in dieser Woche ein Wochenfeiertag, so muss er nach Vorgabe des Arbeitgebers für diesen Feiertag einen Urlaubstag nehmen.

Das LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 15.7.2024 – 10 Sa 1023/23; Az. der Revision: 9 AZR 216/2) sah diese Praxis als rechtswidrig an. Die rechtliche Behandlung von Ausfallzeiten aufgrund gesetzlicher Feiertage sei in §§ 9-13 ArbZG und in § 2 EFZG geregelt. An Feiertagen, an denen der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet sei, könne die Arbeitspflicht nicht erneut suspendiert werden. Feiertage stünden damit für die Urlaubsgewährung nicht mehr zur Verfügung und haben deshalb nicht für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs, sondern lediglich für dessen Erfüllung Bedeutung.

Dies steht mit den Regelungen der §§ 6 Abs. 3 Satz 3, 8 Abs. 1 TVöD-V im Einklang. Haben Beschäftigte an gesetzlichen Feiertagen nach dem Dienstplan frei, wird die Sollarbeitszeit um die ausgefallenen Stunden reduziert. An einem solchen freien Tag muss nicht erneut mittels Urlaub freigenommen werden. Sind Beschäftigte hingegen an einem Feiertag zu einem Dienst eingeteilt, besteht Arbeitspflicht; an einem solchen Feiertag mit Arbeitspflicht müssten Beschäftigte sodann Urlaub nehmen, soweit sie frei haben wollen.

## Eingruppierung im handwerklichen Erziehungsdienst

Der Kläger wird in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung als Gruppenleiter im Bereich Hygienemontage gem. TVöD-V (Bereich VKA) beschäftigt. Er ist staatlich geprüfter Maschinenbautechniker und geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen (gFAB). Ferner verfügt er über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation für Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen (spZ).

Er erhält Vergütung aus der Entgeltgruppe S 7, obwohl die Stelle mit der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 2 bewertet wurde. Die Absenkung der Vergütung begründete der Arbeitgeber mit der fehlenden Qualifizierung als Meister/in. Mit der Klage verfolgt der Kläger das Ziel der Vergütung aus der Entgeltgruppe S 8b. Aus seiner Sicht sei sein Abschluss als Maschinenbautechniker dem Meisterabschluss gleichzusetzen.

Das BAG (Urt. v. 12.6.2024 – 4 AZR 208/23) gab dem Arbeitgeber recht. Bei der vom Kläger abgeschlossenen Ausbildung als staatlich geprüfter Techniker handele es sich nicht um eine der im Tarifvertrag genannten Qualifikationen als Meister. Dabei ging das BAG klassisch im Wege der Auslegung vor: Nach allgemeinem Sprachgebrauch sei Meister, wer seine Ausbildung mit der Meisterprüfung abgeschlossen habe. Und es gebe keine Anhaltspunkte für die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten mit diesen Meistern abweichend vom allgemeinen Sprachgebrauch auch staatlich geprüfte Techniker erfassen wollen. Das BAG orientierte sich somit am Wortlaut und an der Systematik der Tätigkeitsmerkmale im Sozial- und Erziehungsdienst. In den für den Kläger geltenden Tätigkeitsmerkmalen sei auf die Anerkennung sonstiger Beschäftigter gerade verzichtet worden. Das BAG stellte klar: Der Deutsche Qualitätsrahmen (DQR) gelte in der Entgeltordnung zum TVöD nicht.

## Handwerklich geprägte Tätigkeit

Auch heute noch unterscheiden die Entgeltordnungen im TVöD und TV-L zwischen Tätigkeiten der Verwaltung („Bürotätigkeiten“) und Aufgaben, die handwerklich geprägt sind. In diesem Verfahren des BAG (Urt. v. 17.7.2024 – 4 AZR 273/23) stellte sich die Frage der Abgrenzung; der Kläger wurde als Geräteführer auf einem Schwimmgreifer eingesetzt. Der Arbeitgeber meinte, Schiffsführer seien Beschäftigte ohne körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten. Das BAG sah es wie folgt: Mit der Definition des Begriffs „körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten“ soll an die bisherige – an den Gegebenheiten des Arbeitslebens ausgerichtete – Verkehrsanschauung der Tarifvertragsparteien angeknüpft werden, dass Tätigkeiten, die unter ein Tätigkeitsmerkmal der Anlage 1 zum TVLohngrV fallen, körperlich/handwerklich geprägt sind. Der Kläger sei zwar Geräteführer. Bei ihm handelt es sich aber nicht um einen Beschäftigten mit „kör-

perlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten“ im Tarifsinn. Die Bedienung der auf dem Schwimmgreifer B vorhandenen mechanischen Einrichtung obliege einem „Matrosen/Baggerführer“ mit Kranführerprüfung.

Auch im TVöD-Bund mit dem dazu vereinbarten TV EntgO-Bund gilt also, dass spezielle Tätigkeitsmerkmale vorrangig heranzuziehen sind. Erst wenn diese nicht greifen, komme es zu der Unterscheidung zwischen Tätigkeiten der Verwaltung („Bürotätigkeiten“) und Aufgaben, die handwerklich geprägt sind. Im vom BAG zu entscheidenden Fall kamen keine speziellen Tätigkeitsmerkmale zur Anwendung und auch nicht diejenigen für „Arbeiter“.

## BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Carolin Ubl

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