

Öffentlicher Dienst

Feiertagszuschlag bei Arbeitsverbot

Der Kläger ist bei einem Universitätsklinikum in Nordrhein-Westfalen als technischer Beschäftigter angestellt, es gilt der TV-L. Im Wege der Personalgestellung wird er bei der im selben Bundesland ansässigen U GmbH eingesetzt, wo sich auch sein regelmäßiger Beschäftigungsort befindet. Der Kläger nahm ab Montag, den 1.11.2021, an einem fünftägigen Lehrgang in Hessen teil. Das christliche Hochfest Allerheiligen ist in Hessen kein gesetzlicher Feiertag – anders als in Nordrhein-Westfalen. Der Kläger begehrte für den 1.11.2021 den Feiertagszuschlag, denn maßgeblich hierfür sei der regelmäßige Beschäftigungsort. Der Arbeitgeber hielt dagegen und vertrat die Auffassung, der tatsächliche Einsatzort sei entscheidend.

Das BAG (Urt. v. 1.8.2024 – 6 AZR 38/24) gab dem Kläger recht. Denn Beschäftigte, für die der TV-L Anwendung finde, hätten Anspruch auf die Feiertagszuschläge, wenn an dem regelmäßigen Beschäftigungsort ein gesetzlicher Feiertag liege. Für einen Anspruch auf den Feiertagszuschlag i. S. v. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d TV-L sei es unschädlich, wenn eine Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag wegen Verstoßes gegen § 9 ArbZG unzulässig sei.

Der Kläger konnte in diesem Fall somit den Feiertagszuschlag beanspruchen, obwohl er in einem Bundesland tätig war, in dem am fraglichen Arbeitstag kein gesetzlicher Feiertag vorgesehen ist.

Bewerbungsverfahrensanspruch und Schadensersatz

Der Kläger ist unbefristet bei der Beklagten Universität gem. TV-L beschäftigt und bewarb sich auf eine dort ausgeschriebene Stelle zum wissenschaftlichen Geschäftsführer. Zu den Aufgaben gehörte die Leitung der Geschäftsstelle, die eigenständige Forschung und Lehre, Personalführung sowie konzeptionelle Arbeit in Forschungsprojekten. Nachdem sich die Universität für einen anderen Bewerber entschied, erwirkte der Kläger eine einstweilige Verfügung zur Untersagung der Stellenbesetzung. Es folgte daraufhin eine weitere Ausschreibung der Universität für eine Stelle, die sich von der Geschäftsführerstelle nur dadurch unterschied, dass es nicht um die Führung der Geschäftsstelle und auch nicht um die Personalführung ging. Der Kläger bewarb

sich und erhielt eine Absage. Die hiergegen gerichtete einstweilige Verfügung des Klägers hatte keinen Erfolg. Zudem entschied sich die Universität dazu, auf die Stelle des wissenschaftlichen Geschäftsführers zukünftig zu verzichten. Das Stellenbesetzungsverfahren wurde daher abgebrochen und der Kläger entsprechend informiert.

Der Kläger wandte sich gegen den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens und klagte auf Schadensersatz in Form des entgangenen Entgelts. Er vertrat die Ansicht, dass der Abbruch nicht aus sachlichen Gründen erfolgt sei. Zudem habe der Arbeitgeber mit den weiteren Ausschreibungen sowie mit dem Verzicht auf die Geschäftsführerstelle die ordnungsgemäße Durchführung des Verfahrens rechtswidrig umgangen.

Das BAG (Urt. v. 19.9.2024 – 8 AZR 368/22) gab dem Arbeitgeber Recht. Grundsätzlich könne der unterlegene Bewerber Schadensersatz aus § 280 Abs. 1 BGB als auch aus § 823 Abs. 2 BGB i. V. m. Art. 33 Abs. 2 GG verlangen. Dabei ist jedoch folgendes zu beachten: Wenn der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine ausgeschriebene Stelle mit dem ursprünglich festgelegten Zuschnitt endgültig nicht mehr besetzen möchte, falle der Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens in sein Organisationsermessen. Erst im eigentlichen Besetzungsverfahren gelte dann der Bewerbungsverfahrensanspruch gem. Art. 33 Abs. 2 GG. Die gerichtliche Kontrolle ist insofern auf die Prüfung beschränkt, ob sich die Entscheidung zum Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens als willkürlich oder rechtsmissbräuchlich erweise. Und im vorliegenden Verfahren kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass die neu ausgeschriebenen Stellen einen anderen Zuschnitt hatten. Eine Umgehung des ursprünglichen Bewerbungsverfahrens komme dann nicht in Betracht.

Eingruppierung eines Technikers

Fraglich war in diesem Fall die Eingruppierung eines Beschäftigten in einer Werkstätte zur Berufsförderung. Die maßgeblichen Eingruppierungsvorschriften im TVöD-V beinhalten ein sog. subjektives Tätigkeitsmerkmal, nämlich die Meisterausbildung. Werden Beschäftigte als Leiter dieser Werkstätten eingesetzt, kommt es ohne diese Meisterausbildung zu einer niedrigeren Vergütung.

Der Kläger wandte sich gegen diese Absenkung der Vergütung, denn damit werde gegen den Gleichheitssatz verstoßen, zudem sehe der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) ein entsprechendes gleichwertiges Ausbildungsniveau zwischen dem staatlich geprüften Techniker und der Meisterausbildung vor. Das BAG (Urt. v. 12.6.2024 – 4 AZR 208/23) sah dies anders. Die niedrigere Vergütung von staatlich geprüften Technikern als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten gegenüber den Beschäftigten mit der vorgesehenen Meisterausbildung sei mit dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) vereinbar. Es lägen unterschiedliche Qualifizierungen vor. Ein Rückschluss auf die Gleichwertigkeit der Qualifikationen nach dem DQR und dem Berufsbildungsgesetz führe nicht zu einer formellen Gleichsetzung dieser Abschlüsse bei der Eingruppierung.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Carolin Uhl

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