

Erholungsurlaub für die Tarifbeschäftigten des Freistaates Sachsen; Auswirkungen der Rechtsprechung des EuGH und BAG

Rundschreiben des SMF vom 15. Juni 2009, Az.: 16-P2160-29/4-23295

E-Mail des SMF vom 23. März 2012 zur altersabhängigen Staffelung der Urlaubsdauer

E-Mail des SMF vom 3. April 2012 zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen aus dem Jahre 2010 und früher

Zu den Auswirkungen der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) und des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) auf das Urlaubsrecht der Tarifbeschäftigten des Freistaates Sachsen gibt das Staatsministerium der Finanzen folgende Hinweise:

1. Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer - Auswirkungen des Urteils des BAG vom 20. März 2012

1.1 tarifrechtliche Ausgangslage

Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Nach § 26 Abs. 1 Satz 2 TV-L beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage und
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

Entsprechendes gilt nach den gleichlautenden tarifvertraglichen Urlaubsregelungen in § 26 TV-Forst, § 26 TV-Ärzte und § 26 TV-Ärzte SKH.

Die Bezugnahme in den folgenden Ausführungen auf § 26 TV-L gilt grundsätzlich zugleich für die vorgenannten gleichlautenden tarifvertraglichen Urlaubsregelungen.

1.2 Auswirkungen der BAG-Rechtsprechung auf die Urlaubsansprüche der Tarifbeschäftigten des Freistaates Sachsen

Das BAG hat in seinem Urteil vom 20. März 2012 - 9 AZR 529/10 - die alterabhängige Urlaubsstaffelung im § 26 TVöD wegen eines Verstoßes gegen die §§ 1, 3 Absatz 1 AGG (Verbot der Diskriminierung wegen des Lebensalters) für unwirksam erklärt.

Mit E-Mail vom 23. März 2012 teilte das Staatsministerium der Finanzen mit, dass es sich bei dieser Entscheidung um ein Urteil handelt, das zum TVöD und nicht zum TV-L ergangen ist, und zunächst auch nur zwischen den Parteien des Rechtsstreites wirkt. Vor dem Hintergrund der Beratung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über eventuell zu ziehende Konsequenzen aus dem Urteil für den Länderbereich sollten zwischenzeitlich gestellte Anträge von Beschäftigten auf Geltendmachung von Urlaubsansprüchen zunächst lediglich entgegengenommen und das weitere Verfahren abgewartet werden.

Am 18. Juli 2012 hat sich die Mitgliederversammlung der TdL mit den Urteilsgründen des o. b. BAG-Urteils befasst. Dies mit dem Ergebnis, dass die Tarifvertragsparteien gehalten sind, die gleichlautende Regelung des § 26 TV-L durch eine diskriminierungsfreie Regelung zu ersetzen. Die TdL strebt an, eine entsprechende Regelung in der Entgeltrunde 2013 mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zu vereinbaren. Aus diesem Grunde wird die TdL die Regelung des § 26 Absatz 1 TV-L nach § 39 Absatz 4 Buchst. e zum 31. Dezember 2012 kündigen; Entsprechendes gilt für gleichlautende tarifvertragliche Urlaubsregelungen. **Darüber hinaus wurde beschlossen, im Rahmen des § 26 Absatz 1 Satz 2 TV-L für die Jahre 2011 und 2012 bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen des § 26 TV-L übertariflich altersunabhängig einen Urlaub in Höhe von jeweils 30 Arbeitstagen zu gewähren; Entsprechendes gilt für gleichlautende tarifvertragliche Urlaubsregelungen.**

Diese übertarifliche altersunabhängige Urlaubsgewährung in Höhe von jeweils 30 Arbeitstagen für die Jahre 2011 und 2012 wird im Freistaat Sachsen umgesetzt.

Daraus ergeben sich Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch für folgende Beschäftigte des Freistaates Sachsen:

- Tarifbeschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV-L, des TV-Forst, des TV-Ärzte und des TV-Ärzte SKH fallen,
- Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten und sonstige Beschäftigte, für die die entsprechende Anwendung des § 26 TV-L jeweils tarifvertraglich vereinbart ist sowie
- Beschäftigte, für die § 26 TV-L arbeitsvertraglich vereinbart ist (z. B. außertariflich Beschäftigte).

1.3 Verfahren

Das Staatsministerium der Finanzen ist damit einverstanden, dass sich ein übertariflich ergebender Urlaubsanspruch bei Beschäftigten, die nach § 26 Abs. 1 Satz 2 TV-L über einen Urlaubsanspruch von weniger als 30 Arbeitstagen verfügen, mit der jeweiligen Urlaubskarte für die Kalenderjahre 2011 und 2012 geltend gemacht wird. Dabei gilt Folgendes:

- a) Für das **Kalenderjahr 2011** wird der Übertragungszeitraum zur Inanspruchnahme der als Urlaub übertariflich gewährten Arbeitstage bis zum 31. Dezember 2012 verlängert. Danach nicht genommener Urlaub aus 2011 verfällt.
Für den tariflich geregelten Erholungsurlaub (vgl. Nr. 1.1) gilt weiterhin der Übertragungszeitraum von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres¹, d. h. nicht in Anspruch genommener tariflicher Urlaub aus 2011 verfällt nach dem 30. September 2012.
- b) Für das **Kalenderjahr 2012** gilt zur Inanspruchnahme der als Urlaub übertariflich gewährten Arbeitstage ebenfalls der Übertragungszeitraum von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres¹, d. h. nach dem 30. September 2013 verfällt nicht in Anspruch genommener Urlaub aus 2012.

¹ Vgl. Ziffer 26.1.3 der Durchführungshinweise des SMF zum Abschnitt IV TV-L, Rundschreiben vom 13. Februar 2007, Az.: 16-P2100-15/56-1947

c) Sind Beschäftigte zwischenzeitlich aus ihrem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, wird ein bereits beantragter übertariflicher Erholungsurlaub von bis zu vier Arbeitstagen analog der Regelung des § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) abgegolten. Bei ausgeschiedenen Beschäftigten ist für die Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 37 TV-L maßgebend.

Der sich hieraus ergebende finanzielle Mehraufwand ist von den Ressorts im Rahmen ihres jeweiligen Personalkostenhaushaltes abzudecken.

Es wird gebeten, die Beschäftigten in geeigneter Weise über die übertarifliche altersunabhängige Urlaubsgewährung von 30 Arbeitstagen für die Jahre 2011 und 2012 einschließlich der Geltendmachung innerhalb der jeweiligen Übertragungsfristen zu informieren.

Zur weiteren Verfahrensweise für Erholungsurlaub ab dem 1. Januar 2013 ergehen zu gegebener Zeit gesonderte Hinweise des Staatsministeriums der Finanzen.

Zur Frage, ob und inwieweit die BAG-Rechtsprechung auf den Erholungsurlaub der sächsischen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter übertragen wird, ergeht in Kürze ein gesondertes Schreiben des Staatsministeriums des Innern.

2. Urlaub und Krankheit - Auswirkungen des Urteils des EuGH vom 22. November 2011

2.1 bisherige Rechtslage

Mit o. b. Rundschreiben vom 15. Juni 2009 gab das Staatsministerium der Finanzen Hinweise zur Übertragung und zur Abgeltung von Urlaub bei Krankheit. Danach galt aufgrund der Urteile des EuGH vom 20. Januar 2009 und des BAG vom 24. März 2009 der Grundsatz, dass der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs von 20 Arbeitstagen bei einer Fünftagewoche (entspricht 24 Werktagen bei einer Sechstagewoche, vgl. § 3 Abs. 1 BUrlG) nicht erlischt, wenn Beschäftigte bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig sind. Dies bezog sich ebenfalls auf den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX.

Seinen Grundsatz hat der EuGH durch die nachfolgend unter Nr. 2.2 dargestellte Entscheidung vom 22. November 2011 bezogen auf die Ansammlung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre abgeändert. Eine erste Ressortinformation erfolgte dazu mit o. b. E-Mail des Staatsministeriums der Finanzen vom 3. April 2012.

2.2 Urteile des EuGH vom 22. November 2011 und des LAG Baden-Württemberg vom 21. Dezember 2011

Der EuGH hat in der Entscheidung vom 22. November 2011 - C - 214/10 - auf Vorabentscheidungsersuchen des LAG Hamm entschieden, dass es grundsätzlich zulässig ist, das Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub einzuschränken, wenn ein Arbeitnehmer über mehrere Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähig ist. Entscheidend sei, dass der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreitet. Der in dem zugrundeliegenden Sachverhalt maßgebliche Tarifvertrag sah vor, dass der Urlaubsanspruch grundsätzlich drei Monate

nach Ablauf des Kalenderjahrs erlischt, jedoch erst zwölf Monate nach Ablauf dieses Zeitraums, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Ein solcher Übertragungszeitraum von insgesamt 15 Monaten ist nach Auffassung des EuGH ausreichend, um dem von Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie bezweckten Schutz des Arbeitnehmers gerecht zu werden. Nach Ablauf dieser Zeit könne davon ausgegangen werden, dass der bezahlte Jahresurlaub für den Arbeitnehmer keine positive Wirkung als Erholungszeit mehr habe.

Zwischenzeitlich hat auch das LAG Baden-Württemberg unter Bezugnahme auf diese Rechtsprechung des EuGH entschieden, dass Urlaubsansprüche, die aufgrund von durchgehender Krankheit fortbestehen, 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfallen und auch nicht abzugelten sind (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Dezember 2011, Az. 10 Sa 19/11).

2.3 Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf die Urlaubsansprüche/Urlaubsabgeltungsansprüche der Tarifbeschäftigten des Freistaates Sachsen

Das Urteil des EuGH vom 22. November 2011 bezieht sich ausdrücklich nur auf den **gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch**. Der darüber hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch unterfällt nicht den Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie. Die Tarifvertragsparteien sind deshalb grundsätzlich frei, für diesen Anspruch eigene Verfallsregelungen mit einem eigenständigen Fristenregime zu treffen. Dies hat das BAG in seiner Entscheidung vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10 - zum § 26 Abs. 2 Buchstabe a) TV-L bestätigt.

Deshalb finden für den tariflichen Mehrurlaub weiterhin die Fristen des § 26 Abs. 2 Buchstabe a) TV-L Anwendung, welche übertariflich an die jeweils für die Beamtinnen und Beamten des Freistaates Sachsen geltende Regelung des § 6 Abs. 1 SächsUrlVO angepasst wurden². Danach verfällt Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist.

Beispiel:

Ein Beschäftigter mit einem jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen nach § 26 Abs. 1 TV-L erkrankte im Juli 2010 und konnte seine Tätigkeit erst am 16. Januar 2012 wieder aufnehmen. Hatte er von seinem Urlaub für 2010 noch nichts verbraucht, sind hiervon die 10 Arbeitstage tariflicher Mehrurlaub mit Ablauf des 30. September 2011 verfallen. Der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen aus dem Jahr 2010 bleibt hingegen trotz Ablaufs dieser übertariflichen Frist erhalten (siehe dazu Beispiel unter Nr. 2.3.2).

Vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des EuGH und LAG Baden-Württemberg zieht das Staatsministerium der Finanzen allgemeine Konsequenzen zur Frage des Urlaubsanspruchs/Urlaubsabgeltungsanspruchs und ergänzt insoweit das o.b. Rundschreiben vom 15. Juni 2009.

Nachfolgende Regelungen, die ebenfalls auf den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX Anwendung finden, werden für den in § 26 Abs. 1 TV-L enthaltenen **gesetzlichen Mindesturlaub** nach § 3 Abs. 1 BUrIG getroffen:

² Vgl. Verweis auf die Durchführungshinweise des SMF zum Abschnitt IV TV-L in Fußnote 1

2.3.1 Übertragungsfrist für den gesetzlichen Mindesturlaub, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte

Das Staatsministerium der Finanzen ist einverstanden, dass für den **gesetzlichen Mindesturlaub**, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, die **Übertragungsfrist übertariflich auf 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres** verlängert wird. Diese Regelung ist jederzeit widerrufbar. Es geht dabei nur um die Übertragung während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit. Wird die Tätigkeit wieder aufgenommen, gelten für die Befristung der zuvor entstandenen Urlaubsansprüche die nachfolgenden Ausführungen unter Nr. 2.3.2.

Daraus folgt, dass Ansprüche auf den gesetzlichen Mindesturlaub aus dem Jahre 2010 (und früher), der wegen durchgehender Krankheit nicht bis zum 31. März 2012 genommen werden konnte, zu diesem Zeitpunkt verfallen sind.

Beispiel:

Ein Beschäftigter wurde im Juli 2010 arbeitsunfähig und hatte zu diesem Zeitpunkt noch Ansprüche auf gesetzlichen Mindesturlaub aus den Jahren 2009 und 2010. Er kann seine Tätigkeit erst im Januar 2013 wieder aufnehmen. Dann steht ihm der gesamte entstandene Urlaub für die Jahre 2012 und 2013 zu. Für das Jahr 2011 ist der tarifliche Mehrurlaub verfallen, der gesetzliche Mindesturlaub bleibt wegen der besonderen Übertragungsfrist von 15 Monaten erhalten. Die Ansprüche auf gesetzlichen Mindesturlaub für die Jahre 2009 und 2010 sind dagegen bereits verfallen.

Wird der Beschäftigte hingegen erst nach dem 31. März 2013 wieder arbeitsfähig, ist auch der gesetzliche Mindesturlaub für das Jahr 2011 verfallen.

2.3.2 Inanspruchnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit

Nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit wird der zuvor wegen Erkrankung nicht in Anspruch genommene gesetzliche Mindesturlaub, der noch nicht verfallen ist (vgl. Nr. 2.3.1), dem Urlaub des dann laufenden Kalenderjahres hinzugefügt und unterliegt als ein einheitlicher Urlaubsanspruch den für diesen geltenden Fristen (Urteil des BAG vom 9. August 2011 - 9 AZR 425/10). Wird der Urlaub nicht in Anspruch genommen, verfällt er somit, wenn der Beschäftigte im Kalenderjahr oder im Übertragungszeitraum so rechtzeitig gesund und arbeitsfähig wird, dass er in der verbleibenden Zeit den Urlaub hätte nehmen können.

Beispiel:

Ein Beschäftigter war von Juli 2010 bis zum 15. Januar 2012 arbeitsunfähig erkrankt. Nach seiner Rückkehr ist ihm der gesetzliche Mindesturlaub aus dem Jahr 2010, den er wegen der Erkrankung in den Jahren 2010 und 2011 nicht nehmen konnte, noch zu gewähren. Der gesetzliche Mindesturlaub aus dem Jahr 2010 unterliegt grundsätzlich den für den Urlaubsanspruch des Jahres 2012 geltenden Übertragungsfristen bis zum 31. März 2013 bzw. 31. Mai 2012 nach § 26 Abs. 2 Buchst. a) TV-L. Aufgrund der übertariflichen Übertragungsfrist, wonach die Regelung der Beamtinnen und Beamten des Freistaates Sachsen gemäß § 6 Abs. 1 SächsUrlVO Anwendung findet, ist der Urlaub bis zum 30. September 2013 zu nehmen.

Abwandlung:

Der Beschäftigte macht nach seiner Rückkehr am 16. Januar 2012 darüber hinaus einen noch nicht in Anspruch genommenen gesetzlichen Mindesturlaub aus dem Jahr 2009 geltend. Dieser ist jedoch aufgrund der besonderen Übertragungsfrist von 15 Monaten mit Ablauf des 31. März 2011 bereits verfallen.

2.3.3 Rente auf Zeit

Zum Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis hat das BAG mit Urteil vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - entschieden. Hierzu werden zunächst die Urteilsgründe abgewartet. Weitere Ausführungen ergehen dann zu gegebener Zeit mit besonderem Rundschreiben.

In Ergänzung der Ausführungen unter Abschnitt IV - Hinweise für die Praxis - Ziffer 5 des o. b. Rundschreibens vom 15. Juni 2009 gilt für die Inanspruchnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs nach Beendigung einer Rente auf Zeit die vorstehende Nr. 2.3.2 entsprechend, d. h. auch hier ist die Verfallsfrist von 15 Monaten zu beachten.

2.3.4 Verjährung des Urlaubsanspruchs

Nach den §§ 195, 199 BGB verjährt ein Anspruch drei Jahre nach Beendigung des Jahres, in dem er entstanden ist. Danach würde ein Urlaubsanspruch drei Jahre nach Ende des Urlaubsjahres verjähren. In der Praxis wird die Frage der Verjährung in der Regel dahinstehen können, da zuvor jeweils die Übertragungsfristen greifen (siehe Nr. 2.3 und Nr. 2.3.1). Insoweit sind die unter Abschnitt IV - Hinweise für die Praxis - Ziffer 7.1 des o. b. Rundschreibens vom 15. Juni 2009 gezogenen Schlussfolgerungen zur Verjährung des Urlaubsanspruchs überholt.

2.3.5 Urlaubsabgeltungsanspruch, tarifliche Ausschlussfrist und Verjährung

§ 7 Abs. 4 BUrlG regelt den Urlaubsabgeltungsanspruch als Ersatz für den wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zu realisierenden Urlaubsanspruch. Entgegen dem früheren Recht ist nunmehr der **gesetzliche Mindesturlaub** auch dann abzugelten, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit im Urlaubsjahr und/oder im Übertragungszeitraum nicht genommen werden konnte. Nach der neuen Rechtsprechung steht die beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und darüber hinaus bestehende Arbeitsunfähigkeit der Erfüllung des Abgeltungsanspruchs nicht entgegen. Folglich ist die Urlaubsabgeltung bereits ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Dies gilt ebenso für den Abgeltungsanspruch für den darüber hinausgehenden tariflichen Urlaubsanspruch (vgl. Urteil des BAG vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10). Insoweit ist die Aussage samt Beispiel unter Abschnitt IV - Hinweise für die Praxis - Ziffer 2.2.2 des o. b. Rundschreibens vom 15. Juni 2009 nicht mehr einschlägig.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Beschäftigten geht der Urlaubsanspruch unter. Er kann sich nicht mehr in einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG umwandeln; den Erben steht kein nach § 1922 BGB übergegangener Anspruch zu (vgl. Urteil des BAG vom 20. September 2011, 9 AZR 416/10).

Die **tarifliche Ausschlussfrist** (§ 37 TV-L) ist nach der neuen Rechtsprechung des BAG nunmehr auch auf den **Abgeltungsanspruch für den gesetzlichen Mindesturlaub** anzuwenden (vgl. Urteil des BAG vom 9. August 2011 - 9 AZR 365/10). Dieser ist nicht mehr als Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern als reiner Geldanspruch anzusehen. Er unterliegt deshalb anders als der Urlaubsanspruch selbst dem tariflichen Verfall. Der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG für den gesetzlichen Mindesturlaub verfällt somit nach § 37 TV-L, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht wird. Insoweit sind die unter Abschnitt IV - Hinweise für die Praxis - Ziffer 6 des o. b. Rundschreibens vom 15. Juni 2009 gezogenen Schlussfolgerungen zur Nichtanwendbarkeit der Ausschlussfrist des § 37 TV-L für den gesetzlichen Urlaubsabgeltungsanspruch überholt.

Beispiel:

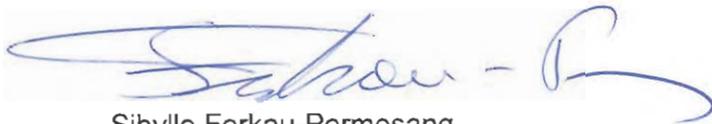
Ein Beschäftigter erkrankte am 15. November 2010. Die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit besteht durchgehend und das Arbeitsverhältnis endet während der fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit zum 31. August 2012. Der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehende Urlaubsanspruch wandelt sich nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung um. Dieser reine Geldanspruch wird nach § 271 Abs. 1 BGB sofort fällig. Als Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis unterliegt die Urlaubsabgeltung - wie andere Entgeltansprüche auch - der tariflichen Verfallsfrist des § 37 TV-L. Sofern die schriftliche Geltendmachung erst nach Ablauf der sechsmonatigen tariflichen Ausschlussfrist am 28. Februar 2013 erfolgt, ist sie verspätet und der Urlaubsabgeltungsanspruch verfallen.

Es ist zudem davon auszugehen, dass die Urlaubsabgeltung nach Aufgabe der Surrogattheorie durch das BAG als reiner Geldanspruch nunmehr der dreijährigen Verjährung nach §§ 195, 199 BGB unterliegt. Die Hinweise mit Beispiel unter Abschnitt IV - Hinweise für die Praxis - Ziffer 7.2 des o. b. Rundschreibens vom 15. Juni 2009 sind aufgrund der vorstehenden Ausführungen ebenfalls überholt.

2.4 Verfahren

Bisher zurückgestellte Entscheidungen zu Urlaubsansprüchen/Urlaubsabgeltungsansprüchen können nach Maßgabe der Ausführungen unter Nr. 2.3 ff. umgesetzt werden.

Es wird gebeten, dieses Rundschreiben den Ihnen nachgeordneten Behörden bekannt zu geben. Das Rundschreiben steht im Landesweb des SMF als Download (<http://landesweb.smf.sachsen.de/tarifrecht>) zur Verfügung.



Sibylle Ferkau-Permesang
Abteilungsleiterin