



**Dienstgeberseite  
der Arbeitsrechtlichen Kommission**  
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



---

# Dienstgeberbrief Nr. 1/2020

vom 15. April 2020

Herausgegeben vom  
**Leitungsausschuss  
der Dienstgeberseite der Arbeitsrecht-  
lichen Kommission des DCV e. V.:**  
Norbert Altmann, Johannes Brumm,  
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,  
Ingo Morell, Tabea Kölbel und  
Werner Negwer

Redaktion und Kontakt:  
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite  
der Arbeitsrechtlichen Kommission**  
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg  
Telefon (07 61) 200-792, Fax -790  
Münchener Straße 7, 60329 Frankfurt  
Telefon (0761) 200-7951  
E-Mail: [info@caritas-dienstgeber.de](mailto:info@caritas-dienstgeber.de)

[www.caritas-dienstgeber.de](http://www.caritas-dienstgeber.de)

## Inhalt

### Aktuelles aus der Gesetzgebung

Kurzarbeit in Zeiten der COVID-19-Epidemie (§ 5 Anlage 5 AVR)	S. 2
Arbeitnehmerüberlassung und AVR	S. 3
Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz in Folge der COVID-19-Epidemie	S. 4

### Aktuelles aus der Rechtsprechung

Nachweis der Ausschlussfrist: Pauschaler Verweis auf Geltung der AVR nicht ausreichend	S. 5
Teilzeit im Blockmodell: Antrag auf dauerhafte Frei- stellung im Ferienmonat August kann rechtsmiss- bräuchlich sein	S. 6

### Hinweise

„Faktenblätter Vergütung“ aktualisiert – Stand Januar / März 2020	S. 8
Stellenausschreibung	S. 9
<b>Kurz notiert</b>	S. 6

## Kurzarbeit in Zeiten der COVID-19-Epidemie (§ 5 Anlage 5 AVR)

Im Zuge der COVID-19-Epidemie führen Einrichtungen vorübergehend Kurzarbeit ein, um Entlassungen zu vermeiden und den Bestand der Einrichtung zu sichern. Mit § 5 Anlage 5 AVR besteht im Geltungsbereich der AVR eine kollektivrechtliche Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit. Die Regelung knüpft an die sozialrechtlichen Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III an. Diese hat der Gesetzgeber in Folge der Corona-Epidemie am 13.03.2020 zu Gunsten der Einrichtungen verändert:

- Es ist nunmehr ausreichend, wenn zehn Prozent der Mitarbeiter einer Einrichtung von einem Vergütungsausfall betroffen sind.
- Zudem müssen in Einrichtungen, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, keine negativen Arbeitszeitsalden aufgebaut werden.

Auch werden die Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit nun vollständig erstattet.

Die gesetzlichen Erleichterungen sind rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft getreten und gelten bis zum 31.12.2020 – auch für die AVR. Denn: § 5 Anlage 5 AVR ist in dieser Weise auszulegen, da er die Zulässigkeit der Einführung von Kurzarbeit eindeutig daran knüpft, dass ein erheblicher Arbeitsausfall im Sinne des SGB III vorliegt.

Gleiches gilt für § 5 Abs. 3 Anlage 5 AVR, wonach der Abbau von Zeitguthaben Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit ist. Dieser ist dahingehend auszulegen, dass in Arbeitszeitkonten eingestellte verwertbare und ungeschützte Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen sind.

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist es für eine erfolgreiche Anzeige von Arbeitsausfall erforderlich, dass die verwertbaren und ungeschützten Arbeitszeitguthaben vor bzw. während der Kurzarbeit eingebracht werden.

Die BA hat zudem bekanntgegeben, dass bis 31.12.2020 davon abgesehen wird, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern. Hinsichtlich noch vorhandener Urlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr 2019 ist es nicht zwingend erforderlich, dass dieser vor Einführung der Kurzarbeit abgebaut sein muss. Erforderlich ist es jedoch, dass der Zeitpunkt für den Antritt noch vorhan-

denen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsanfalls festgelegt wird.

Weitere Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung mit dem in § 5 Abs. 1 S. 3 Anlage 5 AVR genannten Inhalt. Die Kurzarbeit kann bereits eine Woche nach Abschluss der Dienstvereinbarung beginnen. Besteht in einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung, ist Kurzarbeit mit jedem Mitarbeiter einzelvertraglich zu vereinbaren. Zu beachten sind darüber hinaus die Unterrichtungspflichten und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach § 5 Abs. 2 Anlage 5 AVR sowie das Anzeigen des Arbeitsausfalls und das Stellen des Antrags auf Kurzarbeitergeld unter Beachtung der genannten Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung nach § 5 Abs. 6 Anlage 5 AVR.

§ 5 Abs. 6 Anlage 5 AVR ist dahingehend auszulegen, dass der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch angezeigt werden kann. Hat die zuständige Agentur für Arbeit für die Einrichtung das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld bejaht, hat der Dienstgeber bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. Vorübergehend gibt es die Möglichkeit, einen Kurzantrag „Kurzarbeitergeld“ zu stellen.

Dienstgeber haben zu beachten, dass der Antrag auf Kurzarbeitergeld (Leistungsantrag und Abrechnungsliste) innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der im Anerkennungsbescheid bezeichneten Agentur für Arbeit zu stellen ist. Die Frist beginnt mit Ablauf des Anspruchszeitraumes (Kalendermonats), für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird. Eine Zusammenfassung mehrerer Kalendermonate zur Wahrung der Ausschlussfrist ist nicht möglich.

Die Höhe der Dienstbezüge, der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie des Krankengeldes richten sich während der Kurzarbeit gem. § 5 Abs. 4 S. 1 Anlage 5 AVR iVm. Abschnitt IIa Anlage 1 AVR nach dem gekürzten Beschäftigungsumfang. Für die Anwendung der sonstigen Bestimmungen der AVR bleibt die Kürzung des Beschäftigungsumfanges gem. § 5 Abs. 4 S. 2 Anlage 5 AVR außer Betracht. Demnach hat die Kurzarbeit keine Auswirkungen auf die Höhe etwa der Weihnachtswahlleistung, der Jahressonderzahlung oder der vermögenswirksamen Leistungen nach Anlage 9 AVR.

Marcel Bieniek

## Arbeitnehmerüberlassung und AVR

Durch die Corona-Krise können viele Einrichtungen ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben. Z.T. ist Ihnen der Betrieb untersagt, andere erleiden einen aktuellen Rückgang der Patienten/Kundenzahlen. Das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) macht die Zahlung des dort geregelten, letztlich die Mindereinnahmen abmildernden Zuschusses von einer Einsatzbereitschaft des sozialen Dienstleisters abhängig. Diese umfasst neben der sachlichen Ausstattung auch die Einsatzfähigkeit der Mitarbeiter des Dienstleisters. Nach der Vorstellung des Gesetzgebers soll deren Know-How auch für andere Tätigkeiten optimalerweise fachnah zur Bewältigung der Krise nutzbar gemacht werden.

Der Gesetzgeber hat für die individualarbeitsrechtlichen Fragen mit Ausnahme der Arbeitszeitvorschriften keine Regelungen getroffen. Er setzt bei der Aufzählung der möglichen Einsätze die rechtliche Machbarkeit im Arbeitsverhältnis voraus. Dies gilt insbesondere für die Frage des Einsatzes der Mitarbeiter in Einrichtungen anderer Dienstgeber. Dabei handelt es sich eindeutig um Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des § 1 AÜG. Allerdings sind die Vorschriften des AÜG auf die hier in Frage stehenden der Natur nach nur vorübergehenden Fälle nach § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG nicht anwendbar. Darauf weist das BMAS ausdrücklich hin: es besteht dann keine Erlaubnis- oder Anzeigepflicht für den überlassenden Dienstgeber.

Aber: anders als nach den Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes ist eine Arbeitnehmerüberlassung nach den Regelungen der AVR nicht ohne Zustimmung des betreffenden Mitarbeiters möglich. Im öffentlichen Dienst sind in § 4 TVöD ausdrückliche Konstellationen des Einsatzes bei einem anderen Dienstgeber geregelt. Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 4 Abs. 1 TVöD kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen eine Abordnung auch zu einem anderen Arbeitgeber erfolgen. Nach der Protokollerklärung zu § 4 Abs. 2 TVöD ist eine Zuweisung einer Tätigkeit bei einem Dritten möglich, bei dem der TVöD nicht zur Anwendung kommt. Aber schon eine solche Zuweisung nach § 4 Abs. 2 TVöD, die auch im öffentlichen Interesse erfolgen kann, bedarf der Zustimmung des Mitarbeiters, der sie allerdings nur aus wichtigem Grund verweigern kann (§ 4 Abs. 2 S. 2 TVöD).

§ 9 AT AVR fasst die Konkretisierung des Direktionsrechts des Dienstgebers nicht so weit. Er schränkt sie demgegenüber ein. Anders als bereits in § 12 BAT bezieht § 9 Abs. 1 S. 1 AT AVR die Versetzung und Abordnung ausdrücklich auf

eine andere Einrichtung desselben Dienstgebers. Regelungen in Bezug auf den Einsatz in einer Einrichtung eines anderen Dienstgebers ähnlich des heutigen TVöD fehlen völlig. Es lässt sich auch nur schwerlich argumentieren, dass hier allein das Direktionsrecht für den anderweitigen internen Einsatz geregelt, das Direktionsrecht bzgl. eines externen Einsatzes aber unregelt bleiben sollte.

Allerdings setzt § 24 AT AVR voraus, dass eine Überlassung erfolgt. Seine Regelung zielt auf die Erweiterung des Zeitrahmens nach § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG von 18 Monate auf fünf Jahre. Die Grundlage im Dienstverhältnis, auf der die Überlassung beruht, ist dagegen nicht angesprochen. Sie wird bei der Anwendung des § 24 AT AVR ebenfalls vorausgesetzt. Eine Erweiterung des Direktionsrechts ist damit nicht verbunden.

Eine Notfallsituation, die den Einsatz bei einem Dritten ohne Einverständnis des Mitarbeiters rechtfertigen würde, dürfte angesichts der Zeitdauer der Corona-Krise nur in engen Ausnahmefällen gegeben sein.

Deshalb bedarf eine Überlassung des Mitarbeiters in eine Einrichtung oder einen Betrieb eines anderen Dienstgebers/Arbeitgebers des Einverständnisses des Mitarbeiters. In der Sache handelt es sich um eine temporär zu vereinbarende Vertragsänderung. Sie sollte die Tatsache, dass sie nur vorübergehend wirkt, ausdrücklich möglichst mit Verweis auf die aktuelle Situation enthalten, um dem Erfordernis des § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG Genüge zu tun, dass die Beschäftigung nicht zum Zwecke der Überlassung erfolgt. Auch mit Blick auf einen Nachweis gegenüber dem Leistungsträger nach dem SodEG wie auch ggf. gegenüber der Bundesagentur für Arbeit sollte diese Änderung nach § 7 Abs. 2 AT AVR schriftlich festgehalten werden.

Zu beachten ist: auch andere die AVR anwendende Dienstgeber sind andere Dienstgeber im Sinne des § 9 AT AVR und „Entleiher“ im Sinne des AÜG. Dies gilt selbst dann, wenn eine ebenfalls erlaubnis- und anzeigefreie Konzernleihe im Sinne des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG erfolgt. Es bedarf also auch bei einer Überlassung in eine andere Einrichtung eines anderen Dienstgebers im Caritasbereich des Einverständnisses des Mitarbeiters.

Unabhängig von der individualrechtlichen Einverständnisbedürftigkeit bedarf die Arbeitnehmerüberlassung der Zustimmung nach §§ 35 Abs. 1 Nr. 5, 33 MAVO, der an die Begrifflichkeiten des TVöD anknüpft.

Nicht geklärt sind die Folgen des fehlenden und insbesondere des verweigerten Einverständnisses eines oder mehrerer Mitarbeiter zu einer Überlassung wie auch der fehlenden Zustimmung der MAV in Bezug auf die Erklärung zur Einsatzfähigkeit und die Höhe des Zuschusses. Zum einen wird der Dienstgeber prüfen müssen, ob Kurzarbeit angemeldet werden kann. Zum anderen wird ggf. mit dem Leistungsträger ge-

klärt werden müssen, ob die dem Dienstgeber zur Verfügung stehenden arbeitsrechtlichen Mittel zur eventuellen Durchsetzung der Überlassung von diesem zur Anwendung kommen müssen. Hierzu gehört insbesondere die Prüfung einer Änderungskündigung gegenüber dem oder den betreffenden Mitarbeitern.

Helge Martin Krollmann

## **Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz in Folge der COVID-19-Epidemie**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat vor dem Hintergrund der COVID-19-Epidemie mit Wirkung zum 10.04.2020 eine Rechtsverordnung erlassen, die für bestimmte Tätigkeiten Ausnahmen von Arbeitszeitvorschriften zulässt. Die Rechtsverordnung ermöglicht Abweichungen von Regelungen zu Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und zum grundsätzlichen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen. Die Ausnahmen dürfen bis zum 30.06.2020 angewendet werden. Die Rechtsverordnung selbst tritt am 31.07.2020 außer Kraft.

Im Einzelnen ermöglicht die Rechtsverordnung folgende vorübergehende Abweichungen von Arbeitszeitregelungen:

- Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden. Dies gilt nur, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann. Dies ist vor allem auch bei angemeldeter Kurzarbeit zu beachten. Für die auf Grundlage dieser Rechtsverordnung über acht Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit muss gem. § 3 S. 2 ArbZG innerhalb von sechs Monaten ein Ausgleich auf acht Stunden werktäglich (48 Stunden wöchentlich) erfolgen.
- Die tägliche Ruhezeit darf um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wobei eine Mindestruhezeit von neun Stunden nicht unterschritten werden darf. Jede Verkürzung der Ruhezeit ist innerhalb von vier Wochen auszugleichen. Der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewähren, ansonsten durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.
- Mitarbeiter dürfen auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden

können. Der Ersatzruhetag für Sonntagsbeschäftigung kann innerhalb von acht Wochen bzw. muss spätestens bis zum Außerkrafttreten der Verordnung gewährt worden sein.

- Wird von diesen Abweichungen Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 60 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Nur in dringenden Ausnahmefällen darf die Wochenarbeitszeit auch über 60 Stunden hinaus verlängert werden, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann.

Die von der Verordnung ermöglichten Abweichungen gelten nur für bestimmte, in der Verordnung genannte Tätigkeiten. Erfasst sind u.a.:

- Tätigkeiten bei der Produktion und dem Handel u.a. von Medizinprodukten (incl. vor allem solcher Produkte, die der Bekämpfung der Pandemie dienen) sowie von Stoffen, Materialien u.Ä., die zur Herstellung und zum Transport der in der Verordnung genannten Produkte erforderlich sind;
- Tätigkeiten bei der medizinischen Behandlung sowie der Pflege, Betreuung und Versorgung von Personen (diese Regelung ist weit zu verstehen: Erfasst werden alle Tätigkeiten in diesem Bereich unabhängig davon, ob sie in Krankenhäusern, Praxen, Pflegeeinrichtungen oder anderen Einrichtungen zum Beispiel der Rehabilitation, der Integration schwerbehinderter Menschen, der Kinder- und Jugendhilfe oder der Sucht- und Obdachlosenhilfe ausgeübt werden. Eingeschlossen sind auch ambulante Dienste, die Pflege, Betreuung und hauswirtschaftliche Versorgung auch in der eigenen Häuslichkeit sowie Assistenz- und Hilfstätigkeiten; der Begriff „medizinische Behandlung“ ist ebenfalls weit zu verstehen und umfasst insbesondere alle medi-

zinischen, pflegerischen, präventiven und rehabilitativen Maßnahmen, einschließlich Assistenz- und Hilfstätigkeiten nicht nur für Patienten und Pflegebedürftige, sondern zum Beispiel auch für Schwangere, Gebärende und Wöchnerinnen);

- Tätigkeiten bei Not- und Rettungsdiensten;
- Tätigkeiten in Apotheken und Sanitätshäusern im Rahmen der zugelassenen Ladenöffnungszeiten und bei erforderlichen Vor- und Nacharbeiten sowie bei Abhol- und Lieferdiensten von Apotheken und Sanitätshäusern.

Gelten die von der Rechtsverordnung ermöglichten Abweichungen von einer gesetzlichen Arbeitszeitvorschrift in den AVR bereits, so ist die tarifliche Regelung anzuwenden, soweit diese die weitergehende Abweichungsmöglichkeit beinhaltet.

Beinhaltet die Rechtsverordnung hingegen Abweichungen zu gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften, welche in den AVR nicht bzw. nicht in dieser Reichweite vorgesehen sind, gelten die von der Rechtsverordnung ermöglichten Abweichungen.

Die Rechtsverordnung finden Sie [hier](#).

Marcel Bieniek

## Nachweis der Ausschlussfrist: Pauschaler Verweis auf Geltung der AVR nicht ausreichend

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 30.10.2019, Az. 6 AZR 465/18*

### Sachverhalt

Der Kläger war bei der beklagten katholischen Kirchengemeinde als Küster und Reinigungskraft beschäftigt. Der Arbeitsvertrag nahm die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) in Bezug. Diese sieht in § 57 eine sechsmonatige einstufige Ausschlussfrist vor. Der Kläger macht Differenzvergütungsansprüche wegen angeblich fehlerhafter Eingruppierung geltend. Die Beklagte verweigert die Erfüllung dieser Ansprüche unter Berufung auf die Ausschlussfrist. Der Kläger stellt die Wirksamkeit der Fristenregelung in Abrede und verlangt hilfsweise Schadensersatz, den er u.a. darauf stützt, dass ihm die Beklagte die Ausschlussfrist im Sinne des Nachweisgesetzes (NachwG) nicht hinreichend nachgewiesen habe. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf (Urteil v. 10.04.2018, Az. 3 Sa 144/17) hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des BAG Erfolg.

### Entscheidung

Das BAG hat entschieden, dass, wenn in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungswerken Ausschlussfristen vorgesehen sind, diese vom Dienstgeber den Mitarbeitern im Sinne des NachwG gesondert nachzuweisen sind. Dies folgt zum einen daraus, dass die Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungswerke im Ganzen keinen Hinweis im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG darstellt, welcher einen gesonderten Nachweis der Ausschlussfrist entbehrlich machte. § 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG ist auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungswerke weder direkt noch analog an-

wendbar. Zum anderen folgt die gesonderte Nachweispflicht daraus, dass § 2 Abs. 3 S. 1 NachwG, wonach der Nachweis bestimmter wesentlicher Arbeitsbedingungen durch einen Hinweis auf den betreffenden Bereich des Tarifwerkes ersetzt werden kann (sog. qualifizierter Nachweis), in seinem Katalog, der abschließend ist, Ausschlussfristenregelungen nicht aufführt.

Im Hinblick auf die rechtliche Behandlung von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungswerken im Allgemeinen stellt das BAG in dieser Entscheidung aufbauend auf seiner bisherigen Rechtsprechung fest, dass vollständig in Bezug genommene kirchliche Arbeitsrechtsregelungswerke keiner Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB zu unterziehen sind. Sie müssen lediglich – wie Tarifverträge – dem Gebot der Normenklarheit genügen. Daraus folgt für Ausschlussfristen in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungswerken, dass diese – genauso wie eine tarifvertragliche Ausschlussfrist – nur für teilunwirksam erklärt werden können, wenn bspw. gesetzlich unabdingbare Ansprüche vom Geltungsbereich der Ausschlussfrist erfasst sind.

Anknüpfend an sein Urteil vom 24.05.2018 (Az. 6 AZR 308/17) hat der Sechste Senat weiter festgestellt, dass Vorgenanntes nur in dem Fall gilt, dass ein kirchliches Arbeitsrechtsregelungswerk komplett in Bezug genommen wird. Weichen Dienstgeber von diesem teilweise oder ganz ab, sind die Regelungen mit der Folge als außerhalb des Dritten Weges zu Stande gekommene Allgemeine Geschäftsbedingungen anzusehen, dass diese uneingeschränkt nach den §§ 305ff. BGB (inklusive Transparenzkontrolle) zu kontrollieren sind.

## Fazit

Eine wichtige Feststellung vorweg: Das BAG stellt mit seiner Entscheidung nicht die Wirksamkeit von Ausschlussfristen in kirchlichen Tarifwerken selbst in Frage. Es benennt vielmehr die Pflicht von Dienstgebern, ihre Mitarbeitenden im Sinne des NachwG auf die geltende Ausschlussfrist hinzuweisen.

Für Dienstgeber hat das Urteil folgende Konsequenz: Kommen diese im Hinblick auf die Ausschlussfrist ihrer Nachweispflicht nach dem NachwG nicht nach, besteht die Gefahr, dass auf Grund einer wirksamen Ausschlussfrist verfallene Ansprüche Dienstgebern in Form von Schadensersatzansprüchen nach dem NachwG doch noch entgegengehalten werden können. Diese Schadensersatzansprüche lauten auf die Höhe des verfallenen Anspruchs. Denn: Schadensersatzansprüche nach dem NachwG haben die Naturalrestitution im Sinne von § 249 Abs. 1 BGB als Ziel: Danach ist der Anspruchsinhaber so zu stellen, als wäre sein Anspruch nicht untergegangen.

Vor diesem Hintergrund wird Dienstgebern empfohlen, ihren Mitarbeitenden ein vom Dienstgeber unterzeichnetes Hinweisblatt auszuhändigen, in dem die Ausschlussfrist im Wortlaut abgedruckt ist und in dem erklärt wird, dass mit diesem Vorgehen den Anforderungen des NachwG Genüge getan wird.

Mit dem Urteil steht aber auch fest: Ist ein Dienstgeber einmal seiner Nachweispflicht im vorgenannten Sinne nachkommen, trifft den Dienstgeber im Falle einer inhaltlichen oder formalen Änderung bzw. Anpassung der Ausschlussfrist durch die Arbeitsrechtliche Kommission keine Pflicht, dem Dienstnehmer dies im Sinne des NachwG anzuzeigen und nachzuweisen. Es entsteht mithin in diesen Fällen keine neue Nachweispflicht. Das Urteil stellt klar, dass

dieser in § 3 NachwG niedergelegte Rechtssatz auch für die wesentlichen Vertragsbedingungen kirchlicher Arbeitsrechtsregelungswerke gilt, die nicht in § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG erwähnt sind.

Wichtig für Dienstgeber ist zudem, dass mit diesem Urteil klargestellt ist, dass (Arbeits-)Gerichte Regelungen der AVR nicht auf ihre Transparenz im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 2 BGB hin überprüfen dürfen. Dies gilt jedoch nur dann, wenn Dienstgeber die AVR vollständig in Bezug nehmen. Unterschreitet ein Dienstgeber hingegen bspw. das Vergütungsniveau der AVR, kann er sich nicht auf diese Rechtsprechung des BAG berufen.

Das Urteil des BAG finden sie [hier](#).

Marcel Bieniek

### Kurz notiert

**Iris Gruber**, Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V., ist neues Mitglied der RK Bayern. Sie folgt auf Herrn **William Wohlleib**, der zum 31.12.2019 aus der RK ausgeschieden ist.

**Harald Klippel**, Caritasverband Rhein-Sieg e.V., ist seit 01.12.2019 Mitglied der RK NRW in der Nachfolge von **Norbert Kallen**.

**Lutz Gmel**, Caritasverband für den Kreis Soest e.V. ist seit dem 01.01.2020 Mitglied der RK NRW. Er folgt auf **Patrick Wilk**, Caritasverband Paderborn e.V.

Wir begrüßen die neuen Mitglieder ganz herzlich und bedanken uns sehr bei den ausgeschiedenen Mitgliedern für ihr langjähriges Engagement und wünschen ihnen alles Gute.

## Teilzeit im Blockmodell: Antrag auf dauerhafte Freistellung im Ferienmonat August kann rechtsmissbräuchlich sein

*Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg, Urteil vom 27.08.2019, Az. 6 Sa 110/19*

### Sachverhalt

Die Parteien streiten über eine Verpflichtung der Arbeitgeberin, dem Begehren des Arbeitnehmers nach einer Verringerung der jährlichen Arbeitszeit um 1/12 zuzustimmen. Die Verteilung der arbeitsfreien Tage sollte dabei so vorgenommen werden, dass der Kalendermonat August arbeitsfrei bleibt. Der Kläger hat ein schul-

pflichtiges Kind. Die Arbeitgeberin lehnte das Begehren unter Berufung auf entgegenstehende betriebliche Gründe ab. So gehöre der August zu den umsatzstärksten Monaten des Betriebes im Jahr. Zudem würden die Kollegen des Klägers über Gebühr belastet, die lediglich ihren „normalen“ Urlaubsanspruch – nach betrieblichen Vorgaben maximal 15 Tage in den Sommerferien – nutzen könnten. Die Klage wurde erstinstanzlich abgewiesen (Arbeitsgericht Nürnberg, Urteil v. 09.01.2019, 12 Ca 2177/18).

## Entscheidung

Das LAG Nürnberg hat entschieden, dass der Kläger keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Teilzeitvereinbarung hat. Dem Begehren des Klägers stehen zum einen betriebliche Gründe im Sinne von § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG entgegen: Dies ist dann anzunehmen, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt, da die Beklagte darlegen konnte, dass sie auf Grund einer besonderen Umsatzstärke im Monat August tatsächlich auf eine im Betrieb geltende Verfahrensweisung (Organisationskonzept) zurückgreifen muss, nach welcher in der Regel im August maximal 10 – in einzelnen Ausnahmefällen maximal 15 Urlaubstage – gewährt werden. Die Tatsache, dass der Kläger ein schulpflichtiges Kind hat, führt zwar dazu, dass ein nachvollziehbares Interesse des Klägers an der Freistellung im August anzunehmen ist. Diesem Interesse stehen jedoch die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegen. Die Beklagte hat schlüssig dargelegt, dass sie, um ihren Betrieb aufrecht zu erhalten, sich darauf beschränken musste, nur einen Teil der Urlaubswünsche zu realisieren.

Zum anderen stellt der Teilzeitwunsch des Klägers im konkreten Fall auch eine unzulässige Rechtsausübung im Sinne des § 242 BGB dar. So bezweckt die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit, die Verfahrensordnung der Beklagten zu unterlaufen und dem Kläger für den Ferienmonat August eine Freistellung zu sichern, auf die er nach § 7 BUrlG keinen Anspruch hätte.

## Bewertung

Das LAG Nürnberg stellt klar, dass Teilzeitbegehren genannter Art gem. § 8 Abs. 1 TzBfG grundsätzlich zulässig sind. Es zeigt unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG jedoch auf, wie solchen Teilzeitbegehren entgegengetreten werden kann: Für die Darlegung, dass „betriebliche Gründe“ im Sinne von § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG einem solchen Begehren entgegenstehen, ist es notwendig, dass Dienstgeber zum einen ein Organisationskonzept hin-

sichtlich der Urlaubsnahme und Urlaubsgewährung vorlegen sowie dessen tatsächliche Durchführung vorweisen können müssen. Zum anderen müssen sie darlegen können, dass das Organisationskonzept durch das gewünschte Teilzeitbegehren wesentlich beeinträchtigt wird.

Daneben kommt in Betracht, dass Teilzeitbegehren genannter Art rechtsmissbräuchlich im Sinne von § 242 BGB sind. Dies ist im Einzelfall anzunehmen, wenn Mitarbeiter die ihnen nach § 8 Abs. 1 TzBfG zustehenden Rechte zweckwidrig dazu nutzen, unter Inkaufnahme einer unwesentlichen Verringerung der Arbeitszeit eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit zu erreichen, auf die sie ohne die Arbeitszeitreduzierung keinen Anspruch hätten.

Dies liegt bei blockweiser Freistellung in Ferienzeiten nahe: Sie garantiert dauerhaft Freizeit in Zeiträumen, in denen Urlaubsanträgen auf Grund gehäufter Urlaubswünsche nicht immer entsprochen werden kann. Die blockweise Freistellung in Ferienzeiten geht damit regelmäßig zu Lasten vieler anderer Mitarbeitender.

Das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil v. 24.08.2016, Az. 23 Ca 7124/16) hat in einem ähnlich gelagerten Fall ein Teilzeitbegehren dennoch als nicht rechtsmissbräuchlich eingestuft. Begründung: Das TzBfG bezwecke eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Fazit

Dienstgebern wird vor diesem Hintergrund empfohlen, ein der betrieblichen Wirklichkeit entsprechendes Organisationskonzept zur Urlaubsgewährung bereitzuhalten. Es ist sowohl für das Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Gründe als auch für die Annahme von Rechtsmissbräuchlichkeit von Relevanz.

Der Kläger hat gegen die Entscheidung des LAG Nürnberg, die Revision gegen sein Urteil nicht zuzulassen, am 19.11.2019 Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG eingelegt (Az. 9 AZN 1317/19). Das Urteil des LAG Nürnberg finden Sie [hier](#).

Marcel Bieniek

## „Faktenblätter Vergütung“ aktualisiert – Stand Januar / März 2020

Die „Faktenblätter Vergütung“ sind mit aktuellem Stand Januar / März 2020 verfügbar.

Sie stehen wie gewohnt jeweils als Online-Dateien im Internet sowie als Druck-Dateien zur Verfügung. Für die jeweiligen Regionen und Tarifgebiete gibt es entsprechende Unterpunkte:

<https://caritas-dienstgeber.de/publikationen/faktenblaetter.html>

Bei der Publikationsreihe „Faktenblätter Vergütung“ handelt es sich um zweiseitige Info-Blätter im DIN A4-Format, die übersichtlich die Verdienstmöglichkeiten und Einsatzfelder von verschiedenen Berufsgruppen bei der Caritas darstellen. Verbände, Träger, Einrichtungen und Dienste der Caritas können sie nach Bedarf einsetzen, gerne auch auf eigenen Internetseiten.

Dr. Pascal Krimmer

Der Dienstgeberbrief wird von den Dienstgebervertreter(inne)n im Leitungsausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV weitergeführt, um insbesondere den Dienstgebern eine zeitnahe Information über aktuelle Geschehnisse in der AK zu geben. Aus diesem Anliegen resultiert, dass der Dienstgeberbrief kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach Sitzungen der AK erscheint sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen.

Für Anregungen, Diskussionsbeiträge aber auch Kritik sind wir nicht nur offen, sondern wünschen uns dies, da wir den Dienstgeberbrief als Kommunikationsmedium verstehen.

Die Redaktion



## Stellenausschreibung

Der **Deutsche Caritasverband e. V.** ist der Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche und Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege. Die Arbeitsbedingungen für mehr als eine halbe Million Beschäftigte in ca. 25.000 Einrichtungen und Diensten der Caritas werden in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. im Rahmen des sog. Dritten Weges gestaltet. Die Arbeitsrechtliche Kommission ist paritätisch besetzt mit Vertretern der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite.

In der **Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission** des Deutschen Caritasverbandes e. V. suchen wir **zum nächstmöglichen Zeitpunkt** eine\_n

### **Volljurist\_in (100 %)**

Die Stelle ist unbefristet zu besetzen. Die Stelle ist teilbar.

Anstellungsträger ist der Deutsche Caritasverband in Freiburg i.Br., der Dienstsitz ist am Standort der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite in Freiburg.

#### **Ihre Aufgaben sind:**

- Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt im kirchlichen Arbeits- und Tarifrecht sowie in der ständigen Beobachtung des Individual- und Kollektivarbeitsrechts
- Arbeitsrechtliche Begleitung, präzise Darstellung und Aufarbeitung von aktueller Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie deren Bedeutung für die Einrichtungen und Dienste der Caritas
- Vor- und Nachbereitung der Sitzungen für Mandatsträger
- Betreuung von Gremien, wie Ausschüsse und Regionalkommissionen
- Vermittlung juristischen Wissens in Veröffentlichungen und Veranstaltungen

#### **Wir wünschen von Ihnen:**

- Sie wollen sich auf der Dienstgeberseite engagieren
- Sie haben Ihre juristischen Examina mit Prädikat an der Universität absolviert
- Sie verfügen möglichst über Berufserfahrung im Arbeitsrecht
- Die Bereitschaft zu bundesweiten Reisen
- Sie können komplexe Themenstellungen gut und einfach textlich aufbereiten
- Sie sehen in dieser Aufgabe eine fachliche und persönliche Herausforderung und sind zu entsprechendem Engagement bereit
- Erfahrungen in der Verbandsarbeit sowie Kenntnisse der Caritas und ihrer Strukturen mit tarifrechtlichen Regelungen (AVR) und kircheneigenem Arbeitsrecht (Grundordnung, Dritter Weg) sind von Vorteil
- Eine positive Einstellung zur katholischen Kirche und ihrer sozialen Arbeit sowie eine Identifikation mit den Zielen unserer Organisation

Wir bieten Ihnen einen modernen und vielseitigen Arbeitsplatz in einem engagierten, professionellen Team. Wir zahlen nach Tarif AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes) und haben eine attraktive zusätzliche Altersvorsorge. Bei gleicher Qualifikation und Eignung für den Arbeitsplatz werden Bewerbende mit Behinderung bevorzugt.

Wir freuen uns auf Ihre Online-Bewerbung  
bis zum **17.05.2020** an: <http://www.caritas.de/1K9H0>

Für weitere Auskünfte steht Ihnen gern  
Frau Elke Gundel zur Verfügung: Tel. 0761 200-792



Dienstgeberseite  
der Arbeitsrechtlichen Kommission  
des Deutschen Caritasverbandes e.V.

