



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



Dienstgeberbrief Nr. 7/2021

vom 16. Dezember 2021

Herausgegeben vom
**Leitungsausschuss
der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtli-
chen 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**
Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Telefon (07 61) 200-792, Fax -790
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der AK

Fahrplan zur Reform der Anlage 2 AVR und Corona-
Sonderzahlung für Lehrkräfte beschlossen – Bericht
zur Sitzung der Bundekommission vom 16.12.2021 S. 2

Aktuelles aus der Politik

Einberufung der Fünften Pflegekommission S. 3

Ökonomische Analyse

Zahlen zur Pflege im Jahr 2021 – Rückblick mit Aus-
blick S. 4

Aktuelles aus der Rechtsprechung

BAG: Unterschiedliche Regelung zur anteiligen Jah-
resleistung der Anlagen 31 bis 33 AVR ist zulässig S. 6

BAG: Verletzung der dreimonatigen Ankündigungs-
frist für Brückenteilzeit geht zu Lasten des Arbeitneh-
mers S. 7

BSG: Unfallschutz im Homeoffice vor Arbeitsbeginn
bei unternehmensdienlichem Weg gegeben S. 8

LAG Schleswig-Holstein: Kündigung wegen erhebli-
cher Verspätungen ohne ausdrückliche Abmahnung
rechters S. 9

Kurz notiert S. 10

Weihnachtsgruß S. 11

Bericht zur Sitzung der Bundeskommission vom 16.12.2021

Zu ihrer letzten Sitzung in der auslaufenden Amtsperiode ist die Bundeskommission auf Grund der anhaltenden Coronapandemie digital zusammenkommen. Folgende drei Beschlüsse sind im Rahmen dieser Sitzung gefasst worden:

- Beschluss zu einem Fahrplan für die Reform der Anlage 2 AVR
- Beschluss zu einer Corona-Sonderzahlung für Lehrkräfte (Anlagen 21 und 21a AVR)
- Beschluss zu Verweisen auf Anlage 7 AVR in den Anlagen 31 bis 33 AVR und in der VersO B der Anlage 8 AVR

Beschluss zu einem Fahrplan für die Reform der Anlage 2 AVR

Im Zusammenhang mit dem Anlage 2-Reformprozess hat eine im Rahmen der letzten Sitzung der Bundeskommission im Oktober 2021 gebildete Arbeitsgruppe auftragsgemäß für die Dezember-sitzung der Bundeskommission einen Fahrplan für eine Wiederaufnahme des Anlage 2-Prozesses in 2022 erarbeitet und der Bundeskommission vorgelegt. In diesem Fahrplan werden Rahmenbedingungen sowie übergeordnete Ziele und einzelne Themenbereiche benannt, die in der neuen Amtsperiode der Bundeskommission bearbeitet werden sollen.

Die Bundeskommission hat den vorgelegten Fahrplan beschlossen und eine Verhandlungsgruppe für die anstehenden Gespräche und Verhandlungen eingesetzt, die bereits Termine für das gesamte Jahr 2022 vereinbart hat. Dienstgeberseitige Mitglieder dieser Verhandlungsgruppe sind Norbert Altmann, Tabea Kölbl, Werner Negwer sowie Gabriele Stark-Angermeier.

Eine gemeinsame Erklärung der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite zum beschlossenen Fahrplan zu einer Reform der Anlage 2 AVR ist auf der Homepage der Dienstgeberseite unter www.caritas-dienstgeber.de abrufbar.

Beschluss zu einer Corona-Sonderzahlung für Lehrkräfte (Anlagen 21 und 21a AVR)

Die Bundeskommission hat für Lehrkräfte der Anlagen 21 und 21a AVR eine Corona-Sonderzahlung beschlossen.

Hinsichtlich der Anlage 21 AVR beschränkt sich der Beschluss auf einen Verweis auf die einschlägigen landesrechtlichen Regelungen, nach denen sich für Beschäftigte dieser Anlage u.a. die Vergütung richtet (Tarifautomatik).

Hinsichtlich der Anlage 21a AVR (Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und

Sozialwesen) gilt, dass Beschäftigte dieser Anlage eine Sonderzahlung erhalten, wenn

- deren Dienstverhältnis am 29.11.2021 bestanden und
- an mindestens einem Tag zwischen dem 01.01.2021 und dem 29.11.2021 ein Anspruch auf Dienstbezüge bestanden hat.

Die Höhe der Corona-Sonderzahlung für Beschäftigte der Anlage 21a AVR in Vollzeit beträgt 1.300 Euro. Je nach Beschäftigungsumfang erfolgt eine anteilige Kürzung nach Abschnitt IIa der Anlage 1 AVR. Eine Verrechnung mit in 2021 bereits freiwillig geleisteten Corona-Sonderzahlungen ist möglich.

Hintergrund des Beschlusses ist eine für den Geltungsbereich des TV-L beschlossene Corona-Sonderzahlung. Im Hinblick auf die Koppelung der Anlagen 21 und 21a AVR an einschlägige landesrechtliche Regelungen waren diese Anlagen vom Geltungsbereich der im Dezember 2020 beschlossenen Corona-Einmalzahlung für Beschäftigte der AVR-Caritas nach Abschnitt IIb der Anlage 1 AVR ausgenommen.

Die Corona-Sonderzahlung war wesentlicher Teil der Tarifeinigung, die Ende November im öffentlichen Dienst der Länder erzielt wurde. Auf die nächste lineare Erhöhung der Tabellenwerte müssen die Beschäftigten der Länder hingegen noch fast ein Jahr warten. Die beschlossene Steigerung der Entgelte um 2,8 Prozent erfolgt zum 01.12.2022. Diese Steigerung wirkt sich dann auch in den Anlagen 21 und 21a AVR aus.

Beschluss zu Verweisen auf Anlage 7 AVR in den Anlagen 31 bis 33 AVR und in der VersO B der Anlage 8 AVR

In ihrer letzten Sitzung hat die Bundeskommission die neue Anlage 7 AVR beschlossen. In Bezug auf Verweise in den übrigen Anlagen der AVR auf die Anlage 7 AVR war an zwei Stellen eine Befassung der Bundeskommission erforderlich.

Dies sind zum einen in den Anlagen 31 bis 33 AVR die Regelungen der gesetzlichen Fiktion des Erwerbs einschlägiger Berufserfahrung durch ein Praktikum nach dem bisherigen Abschnitt D der Anlage 7 AVR zur Stufenzuordnung. Da diese faktisch zu einer Zuordnung der Stufe 2 bei der Anstellungsvergütung führt und andererseits die Begriffe im neuen Abschnitt H ("Berufspraktikum") auch inhaltlich nicht mehr dem früheren Begriff („Praktikum nach abgelegtem Examen“) entsprechen, wurde ein Beschluss zur anpassenden Neufassung der Regelung gefasst.

Zur Versicherungspflicht nach VersO B Anlage 8 AVR wird auf Verhältnisse anders als in den beiden anderen Versorgungsordnungen nicht allgemein, sondern nach bestimmten Abschnitten der alten Anlage 7 AVR verwiesen. Damit sollten kurze Beschäftigungsdauern wie beim Anerkennungsjahr ausgeschlossen werden. Da aber keine neuen Versicherungsverhältnisse nach VersO B mehr begründet werden konnten, wurde hier eine klarstellende Anmerkung für etwaige noch bestehende Verhältnisse in die VersO B eingefügt.

Alle Beschlüsse der Sitzung werden baldmöglichst auf der Homepage der Dienstgeberseite bereitgestellt.

Weitere Themen

Das Thema „Tarifrunde Ärzte – Anlage 30 AVR“ wurde auf Bitten der Mitarbeiterseite vor dem Hintergrund laufender Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst auf die nächste Sitzung der Bundeskommission zurückgestellt. Die Dienstgeberseite hat erneut ihre Bereitschaft zu Verhandlungen signalisiert. Eine Verhandlungsgruppe wurde jedoch noch nicht eingerichtet.

Zum Thema „Regelungen zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt“ ist vereinbart worden, dass der in der Oktobersitzung der Bundeskommission eingerichtete Ausschuss zu

dieser Thematik seine bisherige intensive und konstruktive Arbeit zeitnah im neuen Jahr in Personenidentität fortsetzt, um gemeinsam eine Klärung in den noch offenen Punkten mit dem Ziel zu erreichen, für die nächste Sitzung der Bundeskommission eine geeinte Beschlussvorlage vorlegen zu können. Dienstgeberseitig ist der Ausschuss mit Klaus Brokamp, Hans Josef Haasbach, Ingo Morell, Werner Negwer sowie Gabriele Stark-Angermeier besetzt.

In diesem Zusammenhang ist der mitarbeiterseitige Antrag zu einer Bezugnahme der Grundordnung in den AVR (Neufassung von § 4 Abs. 3 AT AVR) auf die nächste Sitzung der Bundeskommission zurückgestellt worden.

Auch das Thema „Tarifpflege (Fahrradleasing)“ ist auf die nächste Sitzung zurückgestellt worden. Vereinbart ist ein Austausch der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite zu diesem Thema im Vorfeld der nächsten Sitzung der Bundeskommission.

Das Thema „Weitere Themen zur Anlage 33 AVR“ wurde mangels Anträgen von der Tagesordnung genommen.

Marcel Bieniek, Dr. Pascal Krimmer, Helge Martin Krollmann

Einberufung der Fünften Pflegekommission

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat Norbert Altmann, Sprecher der Dienstgeberseite, auf Vorschlag der Dienstgeberseite zum ordentlichen Mitglied der Fünften Pflegekommission, die nach § 12 AEntG erstmals als „ständige Kommission“ für die Dauer von fünf Jahren tätig sein wird.

Die Fünfte Pflegekommission nimmt bereits am 17.12.2021 mit ihrer konstituierenden Sitzung die Arbeit auf. Der Pflegekommission gehören insgesamt acht Arbeit- und Dienstgeber und Arbeit- und Dienstnehmer der Pflegebranche an.

Die Aufgabe ist es, Empfehlungen zur Festsetzung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 und 2 AEntG in der Pflegebranche zu beschließen. Der derzeitige Pflegemindestlohn wird auf Grundlage der Empfehlungen der Vierten Pflege-

kommission zum 01.04.2022 auf 12,55 Euro für Pflegehilfskräfte ohne Ausbildung steigen. Zum gleichen Zeitpunkt steigt der Mindestlohn für Pflegehilfskräfte mit mindestens 1jähriger Ausbildung auf 13,20 Euro und der Mindestlohn für Pflegefachkräfte mit mindestens 3jähriger Ausbildung auf 15,40 Euro. Die Fünfte Pflegekommission berät nun die Mindestlöhne für die Zeit danach.

Werner Negwer, Mitglied im Leitungsausschuss der Dienstgeberseite, wurde zum stellvertretenden Mitglied berufen.

Weitere Informationen können der [Pressemitteilung](#) der Caritas-Dienstgeber vom 15.12.2021 entnommen werden.

Zahlen zur Pflege im Jahr 2021 – Rückblick mit Ausblick

Mitte November war es wieder soweit: Auf [tageschau.de](https://www.tageschau.de) war zur Arbeit in der Pflege zu lesen „Bejubelt, beklatscht, schlecht bezahlt“. Vor dem Hintergrund der starken Belastung der Pflegekräfte aufgrund der Coronapandemie wird ausgeführt, dass die Löhne von Pflegekräften seit Beginn der Pandemie nur wenig gestiegen seien und deshalb tausende Pflegekräfte ihren Job aufgeben hätten. Ein genauer Blick auf die Zahlen weist in eine andere Richtung.

Löhne von Pflegekräften entwickeln sich im Vergleich gut

Die Löhne von Pflegekräften in Krankenhäusern und Heimen sind während der Corona-Pandemie laut oben zitiertem Artikel nur leicht gestiegen. Dies wird mit folgenden Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegt:

Der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst von Vollzeitbeschäftigten in Krankenhäusern in der mittleren Leistungsgruppe 3 ist zwischen dem zweiten Quartal 2019 und 2021 von 3.657 Euro auf 3.898 Euro gestiegen. Das sind zwar „nur“ 241 Euro, die aber immerhin eine Steigerung von 6,6 Prozent ausmachen.

In Pflegeheimen erhöhte sich die durchschnittliche Bezahlung von Fachkräften der Leistungsgruppe 3 im selben Zeitraum um 193 Euro auf 3.532 Euro, was auch eine satte Steigerung von 5,8 Prozent bedeutet.

Auch im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft können sich solche Steigerungsraten sehen lassen. So sind die Tariflöhne – also die Löhne aller nach einem Tarifvertrag bezahlten Beschäftigten – im vergleichbaren Zeitraum (also in den Jahren 2020 und 2021) laut Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung lediglich um 3,7 Prozent gestiegen.

Die Steigerung der Verbraucherpreise lag 2020 bei 0,6 Prozent und wird 2021 voraussichtlich bei 3,1 Prozent liegen.

Die nominale Steigerung der Tariflöhne wird also durch die Preissteigerung aufgezehrt, so dass die Löhne im betrachteten Zeitraum real nicht gestiegen sind. Pflegekräfte hingegen können sich über ein deutliches, reales Plus von 2,7 bis 3,5 Prozent freuen. Zumindest der vom Fraktionschef der Linkspartei im Bundestag Dietmar Bartsch geforderte „Ausgleich der Inflation“ ist also gegeben.

Dies gilt im Übrigen auch für die Beschäftigten im Pflegedienst bei der Caritas. Für sie wurden mit der letzten Tarifrunde weitere Steigerungen von insgesamt 5,7 bis 10,3 Prozent für die Jahre 2021

und 2022 beschlossen. Insbesondere aufgrund neu eingeführter oder erhöhter Zulagen im Pflegedienst sind die Entgelte für die entsprechenden Beschäftigten im Bereich der Caritas allein in diesem Jahr zwischen vier und deutlich über sechs Prozent gestiegen. Die Vergütung einer Pflegefachkraft in der Entgeltgruppe P7 bei der Caritas – gleich ob im Krankenhaus oder in der Altenhilfe – liegt daher seit 01.04.2021 bei fast 40.000 Euro pro Jahr (bzw. 3.300 Euro pro Monat) im Einstieg und steigt auf rund 50.000 Euro pro Jahr (bzw. 4.100 Euro pro Monat) in der letzten Erfahrungsstufe. Hinzu kommen (Zeit-)Zuschläge sowie die fast vollständig arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung.

Hinzu kommen in den Jahren 2020 und 2021 steuer- und abgabenfreie Coronaprämien oder -einmalzahlungen, die in vielen Branchen – insbesondere auch in der Pflegebranche – ausbezahlt wurden. Somit setzt sich die dynamische Lohnentwicklung im Bereich der Pflege weiter fort (vgl. Neue Caritas 19/2021 – Löhne in der Altenpflege steigen weiter).

„Pflexit“ bleibt aus

Die Behauptung, dass seit Beginn der Pandemie im März 2020 bis ins Frühjahr 2021 etwa 9.000 Pflegekräfte gekündigt hätten (Tendenz steigend), hält sich seit Anfang März dieses Jahres hartnäckig, obwohl die Aussage bereits kurz nach den ersten Meldungen dazu mit Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) eindeutig widerlegt wurde. Die Zahlen der BA zeigen sogar, dass das Gegenteil der Fall ist: Bei dem zitierten Rückgang handelt es sich laut BA um ein übliches Phänomen im Frühjahr, das auch unabhängig von der aktuellen Pandemie seit 2015 regelmäßig zu beobachten ist. Als Gründe benennt die BA, dass im Frühling Ausbildungsverhältnisse enden und vor den Sommerferien weniger Stellen besetzt werden.

Insgesamt ist die Beschäftigung im Gesundheitswesen – anders als in den meisten anderen Branchen – im Jahr 2020 nicht zurückgegangen: So waren in der Pflege im vierten Quartal 2020 rund 43.000 Personen mehr beschäftigt als ein Jahr zuvor. Damit setzte sich ein Trend fort, der schon seit mehreren Jahren zu beobachten ist: Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege ist seit 2015 nämlich um 14 Prozent auf 1,11 Millionen Krankenpfleger und 615.000 Altenpfleger im Jahresschnitt 2020 gestiegen. Das ist mehr als im Durchschnitt über alle Beschäftigten, deren Zahl nur um acht Prozent zugenommen hat. Der immer wieder beschworene „Pflexit“ ist also bisher ausgeblieben.

Mehr Auszubildende in der Pflege als 2019

Trotz der häufig negativ geprägten Berichterstattung und der ohne Zweifel enormen Belastungen in der Coronapandemie ist die Zahl der Auszubildenden in der Pflege im letzten Jahr erneut gestiegen. Laut einem Bericht des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, das am Bundesfamilienministerium angesiedelt ist, haben 2020 rund 57.200 Auszubildende mit der neuen, generalistischen Pflegeausbildung begonnen. Diese vereint die bisher eigenständigen Ausbildungsgänge in Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege. Das sind gut 1.000 Auszubildende mehr als 2019 in den drei Ausbildungsberufen zusammen.

Damit setzt sich die positive Entwicklung fort, die schon seit einigen Jahren zu beobachten ist. Die Pflege entwickelt sich entgegen dem allgemeinen Trend. Insgesamt ist die Zahl der im Pandemiejahr 2020 geschlossenen Ausbildungsverträge nämlich um mehr als neun Prozent auf 465.000 zurückgegangen. Aus Zahlen des Statistischen Bundesamtes von 2020 ergibt sich zudem, dass der Anteil der Männer unter den Auszubildenden in der Pflege auf zuletzt 25 Prozent im Jahr 2019 gestiegen ist. Außerdem zeigen die Daten, dass ein nennenswerter Anteil von 17 Prozent der neuen Auszubildenden 30 Jahre oder älter war.

Steigende Beschäftigtenzahlen trotz hoher Arbeitsbelastung

Aus den Zahlen des Statistischen Bundesamtes geht auch hervor, dass die Pflegeberufe besonders von unüblichen Arbeitszeiten betroffen sind. So arbeiteten rund 60 Prozent der Krankenpfleger und mehr als die Hälfte (57 Prozent) der Altenpfleger im Jahr 2019 im Schichtdienst. Noch mehr waren von Wochenendarbeit betroffen: 74 Prozent der Kranken- und 79 Prozent der Altenpfleger arbeiteten 2019 regelmäßig samstags und sonntags.

Vielleicht sind es auch diese Rahmenbedingungen, die dazu führen, dass Pflegekräfte häufig in Teilzeit arbeiten. So geht aus einer aktuellen Mitteilung des Statistischen Bundesamtes hervor, dass im Jahr 2019 rund 65 Prozent der Beschäftigten in der Altenhilfe in Teilzeit gearbeitet haben. Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg liegt die Teilzeitquote mit knapp 30 Prozent weniger als halb so hoch. Trotz der hohen Arbeitsbelastung und häufig schwierigen Arbeitszeiten haben sich sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch die Zahl der Auszubildenden in der Pflege in den letzten Jahren positiv entwickelt. Vielleicht ist das Gesamtpaket aus Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und der Entlohnung also doch attraktiver als häufig dargestellt.

Dr. Pascal Krimmer



Der zuverlässige Wegweiser für das kirchliche Arbeitsrecht.

Aktuell informiert

Die ZAT informiert alle zwei Monate über die **aktuellen Entwicklungen** im Arbeitsrecht und in der Tarifpolitik in der katholischen und evangelischen Kirche sowie deren Unternehmen. Die erfahrenen Autorinnen und Autoren beantworten die wichtigsten **Fragen aus der Rechtssetzung und -praxis** und geben **konkrete Hinweise** für die tägliche Arbeit.

ZAT • Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen

10. Jahrgang, 2022.
Erscheint zweimonatlich.

Testen Sie die ZAT 3 Monate gratis und Sie bekommen die Sonderausgabe mit dem Schwerpunkt »50 Jahre MAVO« geschenkt.

www.beck-shop.de/go/ZAT

Erhältlich im Buchhandel oder bei: beck-shop.de | Verlag C.H.BECK oHG · 80791 München | kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 173126

[facebook.com/verlagCHBECK](https://www.facebook.com/verlagCHBECK) [linkedin.com/company/verlag-c-h-beck](https://www.linkedin.com/company/verlag-c-h-beck) twitter.com/CHBECKRecht



BAG: Unterschiedliche Regelung zur anteiligen Jahresleistung der Anlagen 31 bis 33 AVR ist zulässig

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 08.09.2021, Az. 10 AZR 322/19

Sachverhalt

Der Kläger war bis zum 31.07.2017 mehr als sieben Jahren als Wohnbereichsleiter beschäftigt. Die Anwendung der AVR war vereinbart. Er beantragte im Oktober 2017 eine anteilige Sonderzahlung für das Jahr 2017. Dies lehnte die Beklagte unter Hinweis auf § 16 Anlage 32 AVR ab. Der Kläger beruft sich auf die Unterschiedlichkeiten der Regelungen der Anlagen 32 und 33 AVR und Anlage 31 AVR sowie zum Weihnachtsgeld in Abschnitt XIV der Anlage 1 AVR. Er beruft sich zudem auf eine Diskriminierung durch die Regelung der Zentral-KODA zum innerkirchlichen Dienstgeberwechsel in einen anderen KODA-Bereich vom 23.11.2016, die zu einer unterschiedlichen Behandlung bei einem Wechsel im Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission und nach außerhalb zum Nachteil des Klägers führe. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen (Arbeitsgericht (ArbG) Köln, Urteil vom 26.04.2018, Az. 6 Ca 7558/17; Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Urteil vom 22.03.2019, Az. 10 Sa 372/18).

Entscheidung

Das BAG hat die Revision des Klägers ebenfalls zurückgewiesen. Zunächst stellt es fest, dass die Klage nicht deswegen unzulässig wäre, weil kein Schlichtungsverfahren durchgeführt wurde und verweist dabei auf § 22 Abs. 4 AT AVR, der ausdrücklich die fristgerechte Anrufung des Arbeitsgerichts nicht ausschließt. Gleichfalls prüft das BAG bereits zur Bezugnahmeklausel auf die AVR, ob sie nach AGB-Recht überraschend im Sinne des § 305c Abs. 1 BGB ist. Dies ist nicht der Fall. Wer mit einem kirchlichen Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag schließt, muss danach davon ausgehen, dass der Arbeitgeber das spezifische kirchliche Vertragsrecht in seiner jeweiligen Fassung zum Vertragsgegenstand machen und damit kirchenrechtlichen Geboten genügen will. Auch sei Anlage 32 AVR hier anzuwenden, deren § 16 anders als die Regelung in Anlage 31 AVR keine anteilige Jahressonderzahlung vorsehe, wenn das Dienstverhältnis nicht am 01.12. des Jahres besteht. Die Voraussetzungen des Beschlusses der Zentral-KODA vom 23.11.2016 sind ebenfalls nicht erfüllt, weil der Kläger zu einem Caritasverband und damit innerhalb der Geltung des Regelungsbereiches der AVR gewechselt hat.

Sodann prüft das BAG die Stichtagsregelung selbst unter AGB-Gesichtspunkten. Die Regelung ist danach nicht unwirksam nach den §§ 305 ff. BGB. Bei der Kontrolle ist die Besonderheit (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) zu berücksichtigen, dass die Arbeitgeberseite im Dritten Weg ihre Interessen nicht einseitig durchsetzen kann. Die Besonderheit bewirkt, dass im Dritten Weg zustande gekommene kirchliche Arbeitsrechtsregelungen grundsätzlich wie Tarifverträge nur darauf zu untersuchen sind, ob sie gegen die Verfassung, anderes höherrangiges zwingendes Recht oder die guten Sitten verstoßen. Dies setzt die vollständige Bezugnahme voraus.

Das BAG sieht solche Verstöße nicht. Insbesondere sei auch trotz der Regelung durch die Zentral-KODA zum innerkirchlichen Dienstgeberwechsel die Normenklarheit nicht berührt. Die Ungleichbehandlung gegenüber anderen Anlagen resultiere aus den unterschiedlichen Voraussetzungen, die die Arbeitsrechtliche Kommission anlege. Die andere Regelung zur Sparte Krankenhäuser in Anlage 31 AVR ist sachlich gerechtfertigt und resultiere aus der Orientierung am TVöD. Damit sieht das BAG weder den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG noch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz als verletzt an.

Einordnung

Die zu begrüßende Entscheidung des Zehnten Senats stellt noch einmal den Prüfungsmaßstab klar, der an die AVR angelegt wird. Zwar unterfallen sie der AGB-Kontrolle, ihr Zustandekommen im Dritten Weg als Besonderheit führt aber zu den Maßstäben, die auch bei der Prüfung von Tarifverträgen angelegt werden. Das Gericht betont aber deutlich, dass dies eine vollständige und nicht nur teilweise Bezugnahme auf die AVR voraussetzt. Ob bei einer nur teilweisen oder abändernden Bezugnahme die Entscheidung auch zur hier in Frage stehenden Stichtagsregelung des § 16 Abs. 1 Anlage 32 AVR ebenso ausgefallen wäre, ist daher offen. Eine solche unvollständige Bezugnahme ist daher nicht nur kirchenrechtlich kritisch zu beurteilen, sondern führt gegebenenfalls auch vor den weltlichen Gerichten zum Verlust der Besonderheiten bei der Anwendung der Regelungen des Dritten Wegs.

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

Helge Martin Krollmann

BAG: Verletzung der dreimonatigen Ankündigungsfrist für Brückenteilzeit geht zu Lasten des Arbeitnehmers

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 07.09.2021, Az. 9 AZR 595/20

Sachverhalt

Eine seit 2007 bei einem öffentlichen Arbeitgeber tätige Angestellte hatte auf tariflicher Grundlage mit ihrem Arbeitgeber eine Ende März 2020 auslaufende vorübergehende Verringerung ihrer Wochenarbeitszeit auf 33 Stunden vereinbart. Da die Voraussetzungen für eine weitere Verlängerung dieser Teilzeit auf tariflicher Grundlage nicht vorlagen, beantragte die Angestellte im Januar 2020, ihre Arbeitszeit ab Anfang April 2020 (weiterhin) auf 33 Stunden pro Woche zu reduzieren – und zwar für ein Jahr von Anfang April 2020 bis Ende März 2021. Dabei berief sie sich auf § 9a Abs.1 TzBfG.

Der Arbeitgeber lehnte den Teilzeitantrag ab, den die Angestellte zunächst in Textform und später nochmals schriftlich gestellt hatte. Dabei berief sich der Arbeitgeber gegenüber dem zweiten Teilzeitantrag auf betriebliche Ablehnungsgründe.

Die Vorinstanzen (Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf, Urteil vom 30.06.2020, 5 Ca 1315/20; Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, Urteil vom 28.10.2020, 12 Sa 450/20) gaben der Klägerin recht. Dabei bewertete das LAG Düsseldorf das zweite Ablehnungsschreiben des Arbeitgebers als „vorbehaltlose Erörterung“ des Teilzeitwunsches. Eine solche sachliche Stellungnahme schließt nach der Rechtsprechung des BAG eine spätere Berufung des Arbeitgebers auf die zu kurzfristige Antragstellung aus.

Entscheidung

Das BAG hob die Entscheidungen der Vorinstanzen auf und wies die Klage ab. Der Arbeitgeber hatte sich zwar bei einer zweiten Ablehnung, die er Ende Januar 2020 erklärte, u.a. auf betriebliche Ablehnungsgründe berufen. Das allein bedeutete aber noch keinen Verzicht auf die Einhaltung der gesetzlichen Mindestankündigungsfrist von drei Monaten.

Entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin konnte ihr Antrag, den sie unter Verletzung der gesetzlichen Mindestankündigungsfrist gestellt hatte, nicht als ein Angebot ausgelegt werden, dass die Änderung der Arbeitszeit dann eben zum frühestmöglichen Zeitpunkt wirksam werden sollte. Eine solche Auslegung eines zu kurzfristig gestellten Teilzeitantrages ist zwar bei Anträgen

auf eine dauerhafte Verringerung der Arbeitszeit nach der Rechtsprechung des BAG möglich, doch lässt sich diese Rechtsprechung nicht auf Anträge auf eine zeitlich befristete Brückenteilzeit übertragen. Denn anders als bei einer dauerhaften Arbeitszeitverringerung, bei der es dem Arbeitnehmer in der Regel nur wichtig ist, dass sie überhaupt einmal beginnt, ist bei einem zu kurzfristig vor dem gewünschten Beginn gestellten Brückenteilzeitantrag unklar, ob der Arbeitnehmer eine Verkürzung der zeitlich befristeten Teilzeit wünscht oder aber eine Verschiebung des Zeitraums nach hinten.

Einordnung

Wird eine Brückenteilzeit unter Verkürzung der dreimonatigen Ankündigungsfrist beantragt, ist damit nicht immer ein Teilzeitbeginn zum frühestmöglichen Zeitpunkt gewollt.

Das BAG hat klargestellt, dass diese für Arbeitnehmer günstige Auslegungsregel bei der „normalen“, zeitlich unbefristeten Arbeitszeitverringerung gemäß § 8 TzBfG nicht ohne weiteres auf Brückenteilzeitanträge übertragen werden kann, die unter Verstoß gegen die Ankündigungsfrist gestellt werden. Denn da eine Brückenteilzeit von vornherein nur für eine begrenzte Zeit gelten soll, macht es (anders als bei einer dauerhaften Arbeitszeitverringerung) einen Unterschied, wann die Teilzeit beginnen soll.

In der Praxis halten viele Arbeitnehmer bei einem Teilzeitantrag die gesetzliche Dreimonatsfrist nicht ein, oft weil sie wegen einer plötzlichen Änderung ihrer privaten Lebensumstände sehr schnell eine Arbeitszeitverringerung brauchen. Damit weichen diese Anträge zwar vom Gesetz ab, müssen aber trotzdem vom Arbeitgeber beachtet werden.

Arbeitgebern ist zu raten, bei zu kurzfristig gestellten Anträgen immer (auch) darauf hinzuweisen, dass eine Stattgabe des Antrags (auch) deshalb ausscheidet, weil die Dreimonatsfrist nicht eingehalten wurde. Die Entscheidung entfaltet auch im Bereich der AVR Relevanz.

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

Marc Riede

BSG: Unfallschutz im Homeoffice vor Arbeitsbeginn bei unternehmensdienlichem Weg gegeben

Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 08.12.2021, Az. B 2 U 4/21 R

Sachverhalt

Der Kläger ist angestellter Gebietsverkaufsleiter im Außendienst. Üblicherweise begann er seine Arbeit morgens zwischen 7:00 Uhr und 7:30 Uhr ohne Frühstück. Auf dem Weg vom Schlafzimmer zum häuslichen Arbeitszimmer ein Stockwerk tiefer war er im Jahr 2018 auf der Wendeltreppe ausgerutscht und gestürzt. Dabei hatte er sich einen Brustwirbel gebrochen. Die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik erkannte dies nicht als versicherten Wegeunfall an.

Während die Erstinstanz den erstmaligen morgendlichen Weg vom Bett ins Homeoffice als versicherten Betriebsweg ansah (Sozialgericht (SG) Aachen, Urteil vom 14.06.2019, Az. S 6 U 5/19), beurteilte die Zweitinstanz ihn als unversicherte Vorbereitungshandlung, die der eigentlichen Tätigkeit nur vorausgeht (Landesozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 09.11.2020, Az. L 17 U 487/19). Es führte aus, dass sowohl bei Wegen nach und von dem Ort der Tätigkeit als auch bei einem direkt von der Wohnung aus angetretenem Betriebsweg (Dienstweg oder Dienstreise) die versicherte Tätigkeit erst mit dem Durchschreiten der Haustür des Gebäudes (Mehr- oder Einfamilienhaus) beginne, in dem sich die Wohnung des Versicherten befindet.

Diese vom BSG stets beibehaltene Grenze zwischen dem unversicherten häuslichen Lebensbereich und dem versicherten Zurücklegen eines Weges sei im Interesse der Rechtssicherheit bewusst starr gezogen, weil sie an objektive Merkmale anknüpft, die im Allgemeinen leicht feststellbar sind. Damit könne nach der Rechtsprechung des BSG ein im Homeoffice Beschäftigter niemals innerhalb des Hauses bzw. innerhalb der Wohnung auf dem Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit wegeunfallversichert gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII sein.

Entscheidung

Das BSG sprach dem Kläger nun Leistungen der Unfallversicherung zu. Dies können neben den Behandlungskosten je nach Unfallfolgen auch Rentenzahlungen sein. Zur Begründung erklärte das BSG, der Weg auf der Treppe habe in einem engen Zusammenhang mit der Arbeit gestanden.

Der Verkaufsleiter habe seine Arbeit aufnehmen wollen.

Das BSG betont, dass dies unabhängig von einer Gesetzesänderung zum 18.06.2021 gilt und auch vorher galt. Ob ein Weg als Betriebsweg im unmittelbaren Unternehmensinteresse zurückgelegt wird und deswegen im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit steht, bestimmt sich auch im Homeoffice nach der objektivierten Handlungstendenz des Versicherten; also danach, ob dieser bei der zum Unfallereignis führende Verrichtung eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit ausüben wollte und diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird.

Nach der Neuregelung besteht Unfallschutz im Homeoffice "in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte".

Die Gesetzesänderung sichert die Rechtsprechung des BSG ab, wonach auch betriebliche Wege innerhalb der Wohnung versichert sind, künftig zudem wohl auch Wege bis zur Küchentür, um zu essen oder zu trinken.

Es habe zwar kein versicherter Wegeunfall vorgelegen. Versicherungsschutz gebe es dabei erst ab dem Durchschreiten der Haustür. Es habe jedoch ein versicherter Betriebsweg vorgelegen. Die objektiven Umstände des Einzelfalls zeigten, dass der Kläger beabsichtigte, seine Erwerbsarbeit zu beginnen. "Das Hinabsteigen der Treppe war unmittelbar unternehmensdienlich", befand das BSG. Der Unfall habe sich zudem zu einer Zeit ereignet, zu der der Beschäftigte regelmäßig seine Arbeit aufnimmt.

Einordnung

Der Fall hat sich zwar vor der Coronapandemie zugetragen, dürfte aber angesichts der momentan zahlreich im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten von großem Interesse sein.

Die Entscheidung ist von Bedeutung, da das BSG seine bisherige Rechtsprechung, auf die sich die Vorinstanz noch beruft, korrigiert und der Neuregelung des Unfallversicherungsschutzes im Homeoffice aus dem Jahr 2021 anpasst.

Die Pressemitteilung des BSG finden Sie [hier](#).

Marc Riede

LAG Schleswig-Holstein: Kündigung wegen erheblicher Verspätungen ohne ausdrückliche Abmahnung rechters

Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Urteil vom 31.08.2021, Az. 1 Sa 70 öD/21

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit der fristgemäßen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Klägerin ist als Serviceangestellte bei einem Sozialgericht beschäftigt und dort in der Poststelle tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-L Anwendung. Für die Angestellten des Gerichts gilt eine Gleitzeitregelung; die Kernarbeitszeit beginnt um 9:00 Uhr.

Am 21.10.2019 erschien die Klägerin nicht zur Arbeit. Gegen 10:30 Uhr rief die Klägerin beim Geschäftsleiter an und teilte mit, sie habe verschlafen. Am 23.10.2019 wurde die Klägerin durch ihren Geschäftsleiter angehört und auf ihre Dienstpflichten hingewiesen. Am 25.10.2019 rief die Klägerin um 11:30 Uhr bei der Verwaltungsgeschäftsstelle an und teilte mit, dass sie erneut verschlafen habe. Am 28.10.20219 erschien die Klägerin um 9:07 Uhr – und damit nach Beginn der Kernarbeitszeit – zur Arbeit und wurde in der Folge zum Verhalten am 25.10.2019 angehört. Dabei teilte sie mit, dass sie am Vorabend des 21. und 25.10.2019 ein homöopathisches Mittel eingenommen und jeweils den Wecker nicht gehört habe. Mit Schreiben vom 30.10.2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos und hilfsweise fristgemäß zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Die Klägerin hat das Fehlen eines wichtigen Grundes für die fristlose Kündigung sowie die mangelnde soziale Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung geltend gemacht. Sie sei zu keinem Zeitpunkt wirksam abgemahnt worden. Sie habe verschlafen, da ihre hohe Arbeitsbelastung sich für sie als psychische Belastung ausgewirkt habe. In der Folge sei sie nicht in der Lage gewesen, private Schicksalsschläge abzufangen. Schlaflosigkeit habe zu den Verspätungen geführt. Die Beklagte erwidert, dass der Klägerin am 23.10.2019 verdeutlicht worden sei, dass ihre Aufgaben ein Zuspätkommen nicht zuließen. Ein weiteres Zuspätkommen werde daher nicht toleriert; das Arbeitsverhältnis werde in diesem Fall beendet.

Die Vorinstanz hat entschieden, dass die fristlose Kündigung unwirksam, die fristgemäße Kündigung jedoch wirksam ist (Arbeitsgericht (ArbG) Flensburg, Urteil vom 27.01.2021, Az. 1 Ca 1135/19).

Entscheidung

Das LAG Schleswig-Holstein hat die Entscheidung der Vorinstanz bestätigt und in der Folge die Wirksamkeit der fristgemäßen Kündigung angenommen. Die wiederholten Verspätungen bei der Arbeitsaufnahme rechtfertigten die ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, da die Klägerin damit ihre Verpflichtung zum pünktlichen Arbeitsantritt verletzt habe. Die Klägerin könne sich hinsichtlich ihrer Verspätungen nicht auf „Arbeitsüberlastung“ und eine daraus resultierende Erschöpfung berufen. Es sei nicht erkennbar, wieso eine Überlastung der Klägerin mit ihren täglichen Aufgaben ihr ein pünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz nicht möglich macht – zumal der Arbeitsbeginn um 9:00 Uhr nicht besonders früh und jedem Beschäftigten ohne weiteres möglich sei. Auch auf den Schlafmangel könne die Klägerin sich nicht berufen. Dieser sei den privaten Lebensumständen zuzurechnen und vermag das Bestehen einer Pflichtverletzung nicht zu beseitigen.

Einer Abmahnung bedurfte es vor Ausspruch der ordentlichen Kündigung nicht. Eine solche ist entbehrlich, wenn besondere Umstände belegen, dass diese nicht erfolgsversprechend gewesen wäre. Dies sei insbesondere anzunehmen, wenn erkennbar ist, dass der Arbeitnehmer gar nicht gewillt ist, sich vertragsgerecht zu verhalten. Solche besonderen Umstände seien in den massiven Verspätungen der Klägerin in einem engen zeitlichen Zusammenhang (Verspätung an drei von vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen) zu sehen. Diese stellten eine massive Verletzung ihrer vertraglichen Pflichten dar. Sie habe zudem keine Maßnahmen ergriffen, um ein erneutes Verschlafen zu verhindern – im Gegenteil: sie habe erneut ein Schlafmittel genommen, obwohl sie dessentwegen bereits einmal unpünktlich zur Arbeit gekommen sei.

Ungeachtet dessen sei die Klägerin in dem Gespräch am 23.10.2019 mündlich abgemahnt worden. Dass dies nicht in der Personalakte dokumentiert sei, erkläre sich aus den zeitlichen Abläufen: Die weiteren Verspätungen hätten die Notwendigkeit der Erteilung einer schriftlichen Abmahnung überholt. Vor diesem Hintergrund sei die Kündigung nach Abwägung der Interessen auch gerechtfertigt.

Einordnung

Das Urteil bekräftigt, dass Arbeitgeber wiederholte Verspätungen von Beschäftigten nicht tatenlos hinnehmen müssen. Wer zu spät zur Arbeit

erscheint, verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Wiederholt sich dieses Verhalten, kommt (grundsätzlich nach einer Abmahnung) eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht. Auf die Abmahnung kann verzichtet werden, wenn ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung nicht zu erwarten ist.

Ein Indiz hierfür kann ein fehlendes Unrechtsbewusstsein sein – so auch im vorliegenden Fall: die Klägerin hatte vor Gericht angegeben, dass es „nicht so schlimm“ sei, wenn die Post einmal liegen bleibe. Arbeitgeber sind daher gehalten, sehr genau auf die zur Entschuldigung vorgebrachten Gründe zu achten.

Kurz notiert

Zum Ende der Amtsperiode (31.12.2021) scheiden auf Dienstgeberseite folgende Mitglieder aus:

Manfred Albrecht (St. Josefskrankenhaus Heidelberg GmbH) aus der Regionalkommission Baden-Württemberg und der Bundeskommission

Karin Berges (Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V.) aus der Bundeskommission

Dr. Rainer Brockhoff (Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.) aus der Regionalkommission Baden-Württemberg

Klaus Brokamp (Landes-Caritasverband für Oldenburg e.V.) aus der Bundeskommission

Josef Brunner (Caritasverband Isar/Vils e.V.) aus der Regionalkommission Bayern

Daniela Cunningham-Ristow (Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V.) aus der Regionalkommission Baden-Württemberg und der Bundeskommission

Br. Bonifatius Faulhaber (Franziskanerbrüder vom Heiligen Kreuz e.V., Bad Kreuznach) aus der Bundeskommission

Joachim Finklenburg aus der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen und der Bundeskommission

Rudolf Fissmann (Caritas Nordkreis Pflege GmbH) aus der Regionalkommission Nord

Dieter Fuchs (Caritasverband Aschaffenburg - Stadt und Landkreis e.V.) aus der Regionalkommission Bayern

Melanie Guth (Barmherzige Brüder gemeinnützige Träger GmbH, Regensburg) aus der Bundeskommission

Das Urteil schärft den Blick dafür, dass Verstöße gegen die Einhaltung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten keine Lappalien darstellen: Dreimaliges Zuspätkommen in einem zeitlich engen Zusammenhang kann unter Beachtung der Umstände des Einzelfalls auch bei einem Arbeitsverhältnis von 13 Jahren Länge – wie vorliegend der Fall – eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen.

Die Revision gegen das Urteil des LAG Schleswig-Holstein ist nicht zugelassen. Das Urteil finden Sie [hier](#).

Marcel Bieniek

Raymund Hahn (Caritasverband für das Bistum Erfurt e.V.) aus der Regionalkommission Ost

Christine Hodel (Kirchliche Sozialstation Dreisamtal gGmbH) aus der Regionalkommission Baden-Württemberg

Gudrun Jansen (Sozialstation Augsburg Hochzoll Friedberg und Umgebung; Ökum. Ambulante Pflege gGmbH) aus der Regionalkommission Bayern

Michael Jungnitz (Altenpflegeheim St. Monika gGmbH, Hameln) aus der Regionalkommission Nord

Volker Keitsch (Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e.V.) aus der Regionalkommission Ost

Volker Krüger (Marienkrankenhaus Lübeck) aus der Regionalkommission Ost

Oliver Pommerenke (Alexianer St. Josefs-Krankenhaus Potsdam-Sonssouci) aus der Regionalkommission Ost

Andreas Rölle (Caritasverband Dekanat Zwickau e.V.) aus der Regionalkommission Ost

Markus Schaal (Stiftung Liebenau gemeinnützige GmbH) aus der Regionalkommission Baden-Württemberg

Christoph Scheu (Caritasverband Wiesbaden-Rheingau-Taunus e.V.) aus der Regionalkommission Mitte

Stefan Schütz (Caritasverband der Erzdiözese München und Freising e.V.) aus der Regionalkommission Bayern

Martin Simon (Caritasverband für das Bistum Essen e.V.) aus der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen

Annette von Pogrell (Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.) aus der Regionalkommission Nord und der Bundeskommission

Stefan Weber (Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Würzburg e.V.) aus der Regionalkommission Bayern

Helmut Zwacke (Bonifatius Hospital Lingen gGmbH) aus der Regionalkommission Nord

Wir bedanken uns sehr bei den ausscheidenden Mitgliedern für ihr jahrelanges Engagement und die konstruktive Zusammenarbeit und wünschen ihnen für ihre Zukunft alles Gute und Gottes Segen.



Weihnachtstafeln des Hochaltars im Freiburger Münster, Hans Baldung Grien, 1512-1516

*Ganz vertraut dem Unvertrauten,
Nah dem Fremden,
Da dem Fernen,
Leg' ich meine Hände in die Deinen.*

- Hannah Arendt -

*Liebe Leserinnen und Leser,
wir wünschen Ihnen und Ihren Lieben ein frohes und gesegnetes Weihnachtsfest sowie
alles Gute für ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2022!*

Der Dienstgeberbrief wird von den Dienstgebervorteiler(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