

# Dienstgeberbrief

15. Juni 2023

Herausgegeben vom  
**Leitungsausschuss der  
Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen  
Kommission des DCV e. V.**

Norbert Altmann, Johannes Brumm,  
Andreas Franken, Tabea Kölbel, Ingo  
Morell, Werner Negwer, Gabriele Stark-  
Angermeier

Redaktion und Kontakt  
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite  
der Arbeitsrechtlichen Kommission**  
Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg  
Residenzstraße 90, 13409 Berlin

0761 200-792  
info@caritas-dienstgeber.de  
www.caritas-dienstgeber.de

## Inhalt

### **Aktuelles aus der AK**

Bericht zur Sitzung der Bundeskommission am  
15. Juni 2023 S. 2

### **Aktuelles aus der Rechtsprechung**

BAG: Keine Fortsetzungsfiktion bei Urlaubsgewäh-  
rung S. 3

BAG: Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankung ab  
Januar S. 4

**Neues aus dem DGS-Netzwerk** S. 5

## Aktuelles aus der AK

### Bericht zur Sitzung der Bundeskommission am 15. Juni 2023

In ihrer Sommersitzung am 15. Juni 2023 in Frankfurt am Main hat die Bundeskommission den zweiten Teil der Tarifrunde 2023 beschlossen. Darüber hinaus wurden Beschlüsse zur Vereinheitlichung von Verweisen in den AVR auf Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz und zur Weihnachtswendigung bei Altersteilzeit gefasst.

Für die Dienstgeberseite wurde zudem Prof. Dr. Christian Picker zum Stellvertretenden Vorsitzenden im Vermittlungsausschuss der Bundeskommission gewählt.

#### Zweiter Teil der Tarifrunde 2023

Nach intensiven Verhandlungen wurden weitere Beschlüsse zur Tarifrunde 2023 gefasst. Nach der bereits im Dezember 2022 beschlossenen Inflationsausgleichprämie (Teil I) wurden nun die Entgelterhöhungen für die Beschäftigten der Caritas beschlossen. Die Tabellenentgelte für die Beschäftigten der Anlagen 2, 2d und 2e (zum Beispiel Verwaltung und Rettungsdienst) sowie der Anlagen 31 bis 33 AVR (Pflegedienst sowie Sozial- und Erziehungsdienst) werden zum 1. März 2024 zunächst um 200 Euro (Sockelbetrag) und anschließend um 5,5 Prozent erhöht. Zusammen muss die Erhöhung mindestens 340 Euro betragen. Die lineare Vergütungssteigerung liegt zwischen gut 8 und 16,5 Prozent. Die weiteren Vergütungsbestandteile werden um 11,5 Prozent erhöht, was der durchschnittlich zu erwartenden linearen Steigerung in den Diensten und Einrichtungen entspricht. Zum gleichen Termin werden auch die Ausbildungsentgelte um 150 Euro erhöht.

Die Mitarbeitenden der Caritas im ärztlichen Dienst (Anlage 30 AVR) erhalten Entgelterhöhungen um 4,8 Prozent zum 1. August 2023 und 4,0 Prozent zum 1. April 2024, was insgesamt einer Erhöhung um fast 9 Prozent entspricht.

Mit dem Beschluss erhalten die Rechtsträger noch vor der Sommerpause die nötige Planungssicherheit für die Jahre 2023 und 2024.

#### Anpassungen bei der Inflationsausgleichsprämie Anlage 1c AVR

Erhöhte IAP für Auszubildende: Für die Auszubildenden wurde zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise ein weiterer Baustein zu den bisherigen Einmalzahlungen von je 500 EUR in 2023 und 2024 hinzugefügt. Danach erhalten Auszubildende von Oktober 2023 bis Februar 2024 je eine monatliche Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro, insgesamt also 500 Euro. Die gesamten Leistungen im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG

belaufen sich für Auszubildende damit auf 1.500 Euro.

Klarstellung zu Höhe und Auszahlung der IAP im ATZ-Blockmodell: In diesem Zusammenhang wurde in einer Anmerkung klargestellt, dass im Falle des Blockmodells der Altersteilzeit wegen des Vorgehens der Teilzeitregelung in Abs. 1 Satz 7 Anlage 1c AVR vor der Regelung des § 17 Abs. 2 der Anlage 17a AVR ein Anspruch auf Auszahlung der IAP sowohl in der Arbeits- wie auch der Freistellungsphase besteht. Der Gesamtanspruch ist wegen der halbierten Arbeitszeit reduziert. Dies vollzieht die Rechtsprechung des BAG zum TV-Coronasonderzahlung des öffentlichen Dienstes nach. Wurde bereits ausgehend von § 7 Abs. 2 Anlage 17a AVR ausgehend von der ungeminderten Höhe der IAP bei Mitarbeitenden in der Arbeitsphase eine Einstellung in das Wertgut haben vorgenommen, ist dieses entsprechend zu korrigieren.

Klärung von Mehrfachdienstverhältnissen: Die Steuerfreiheit der IAP nach § 3 Nr. 11c EStG ist auf das Dienstverhältnis und nicht auf den Mitarbeiter bezogen. Angesichts der vor diesem Hintergrund bestehenden Unsicherheiten in der Auslegung des Absatzes 1 Satz 3 Anlage 1c AVR wurde der Bezug des Anspruchs auf das Dienstverhältnis im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG klargestellt. Erfolgen die Leistungen der IAP im Rahmen mehrerer Dienstverhältnisse bei demselben Dienstgeber, ist die IAP auf 3.000 Euro begrenzt. Dies gilt auch für Leistungen, die vom Dienstgeber vor Inkrafttreten des Beschlusses zur IAP erbracht wurden. In der Folge werden erfolgte Leistungen anderer Dienstgeber nicht angerechnet.

Die Änderungen treten – wie schon die ursprüngliche Anlage 1c – zum 01.12.2022 in Kraft.

#### Mutterschutzgesetz

Die Verweise in den AVR auf Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) wurden durch Beschluss der Bundeskommission aktualisiert, vereinheitlicht und rechtssicher gestaltet. Die bisherigen Verweise im Zusammenhang mit Regelungen zur Stufenlaufzeit und zur Weihnachtswendigung bzw. zur Jahressonderzahlung der Anlagen 1, 21a, 30, 31, 32, 33 AVR gingen aufgrund der Änderungen im MuSchG inzwischen ins Leere oder verwiesen lediglich auf Beschäftigungsverbote innerhalb der gesetzlichen Schutzfristen. Es wird nun einheitlich auf alle Beschäftigungsverbote nach dem MuSchG verwiesen. Die Verweise wurden damit zeitgemäß und diskriminierungsvermeidend formuliert.

## Anteilige Weihnachtswendung beim Ende der Altersteilzeit nach Anlage 17a AVR

In Abschnitt XIV Abs. (b) Satz 1 Buchst. c Anlage 1 AVR wurde der bisherige Anspruch auf anteilige Weihnachtswendung, die abweichend vom Regelfall, der keinen Anspruch auf Weihnachtswendung bei einem unterjährigen Ausscheiden vorsieht, bei einem unterjährigen Ende wegen Endes der ATZ nach Anlage 17 AVR auf die Fälle des Endes der ATZ nach Anlage 17a AVR übertragen. Dies entspricht der bekannten Praxis.

### Umsetzung in den Regionen

Die Beschlüsse der Bundeskommission zur Tarifrunde 2023 Teil II müssen nun von den Regionen umgesetzt werden. Die Sitzungen der Regionalkommissionen finden bereits in den kommenden Wochen statt:

- Baden-Württemberg: 29. Juni 2023
- Bayern: 6. Juli 2023
- Mitte: 13. Juli 2023
- Nord: 6. Juli 2023
- NRW: 28. Juni 2023
- Ost: 29. Juni 2023

### Infoveranstaltung

Zu den Beschlüssen der BK-Sommersitzung bietet die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite am 27. Juni 2023 von 11:00 Uhr bis 12:00 Uhr eine Onlineinfoveranstaltung an. Die Veranstaltung richtet sich ausschließlich an Dienstgebervertreter – das heißt an Geschäftsführerinnen und Personalleiter in Einrichtungen im Anwendungsbereich der AVR Caritas. Die Teilnahme ist kostenfrei. Das Anmeldeformular finden Sie [hier](#).

Marcel Bieniek, Dr. Pascal Krimmer, Helge Martin Krollmann, Yolanda Thau

## Aktuelles aus der Rechtsprechung

### BAG: Keine Fortsetzungsfiktion bei Urlaubsgewährung

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 09.02.2023, 7 AZR 266/22*

#### Sachverhalt

Der Kläger war Beamter der Deutschen Bundespost und wurde im Rahmen des Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG) bei der Beklagten seit 1999 aufgrund einer Reihe von befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Jeweils zeitidentisch wurde er von ihr als Bundesbeamter beurlaubt. Das letzte derartige Arbeitsverhältnis war nach Verlängerung bis zum 30.09.2020 befristet. Seit dem 01.10.2020 wurde er von der Beklagten wieder als Bundesbeamter geführt.

Am 09.09.2020 wurde dem Kläger Erholungsurlaub für die Zeiträume der Arbeitstage im Oktober 2020 zuzüglich der auf einen Samstag fallenden Feiertage gewährt. Am 30.09.2020 erhielt er auf seinen Wunsch ein Zwischenzeugnis für den Zeitraum der bis zum 30.09.2020 erfolgten Tätigkeit. Ebenfalls am 30.09.2020 erhielt er mit email mit Hinweis auf das Ende der Abordnung in Bezug auf die Versteuerung des geldwerten Vorteils wegen privater Nutzung eines Firmenwagens. Am 01.10.2020 besprach er telefonisch mit der Personalleitung, dass vom 01. bis 31.10.2020 seinen Urlaub abwickeln und sich währenddessen sich beide um den Einsatz ab November 2020 bemühen würden.

Am 05.11.2020 erhobener Klage machte der Kläger mit Feststellungsantrag unter Berufung auf § 15 Abs. 5 TzBfG in der bis zum 31.05.2022 geltenden Fassung, gleichlautend mit der aktuellen

Fassung des § 15 Abs. 6 TzBfG, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geltend. Dies wurde von ArbG und LAG wie auch der Befristungskontrollantrag zurückgewiesen.

#### Entscheidung

Das BAG hat die Revision des Klägers als unbegründet zurückgewiesen. Zunächst wird klargestellt, dass bei einer Berufung auf § 15 Abs. 5 TzBfG aF die Drei-Wochen-Frist des § 17 Abs. 1 TzBfG zur Klageerhebung nicht greift. Die Fortsetzungsfiktion des § 15 Abs. 5 aF setze aber voraus, dass der Kläger eine Arbeitsleistung erbracht hätte, die von der Beklagten hätte stillschweigend angenommen werden können. Es genügt dagegen nicht, wenn der Arbeitgeber einseitig Leistungspflichten erfüllt, ohne die Gegenleistung des Arbeitnehmers in Anspruch zu nehmen, wie etwa bei der Gewährung von Urlaub oder Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit bzw. der Leistung von Entgeltfortzahlung über das vereinbarte Vertragsende hinaus (BAG a.a.O RN 20). Das BAG verweist zudem darauf, dass vor Einführung des § 15 Abs. 5 TzBfG in 2002 der Tatbestand einheitlich in § 625 BGB geregelt war. Hierzu verweist es auf seine ständige Rechtsprechung, dass für § 625 BGB die bloße Urlaubsgewährung für eine stillschweigende Verlängerung nicht ausreicht. Zwar sei der Wortlaut der beiden gesetzlichen Regelungen nicht identisch, der gesetzgeberische Wille stütze sich aber auf das damals geltende Recht des § 625 BGB. Auch der Sinn und Zweck des § 15 Abs. 5 TzBfG aF

gebiete nicht, über den Fall der tatsächlichen Arbeitsleistung hinaus die Fiktion anzunehmen.

### **Bewertung**

Das BAG hat in erfreulicher Klarheit den in der Literatur bestehenden Meinungsstreit gelöst und die Fiktion der stillschweigenden Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse nach § 625 BGB und § 15 Abs. 6 TzBfG auf die Annahme tatsächlicher Arbeitsleistung konkretisiert. Der Fall war zwar insoweit außergewöhnlich, als die Beklagte zugleich auch Dienstherrin im weiterbestehenden Beamtenverhältnis war. Dies spielte bei der Entscheidung aber keine Rolle. Entscheidend war die Tatsache der nicht aktiven Arbeitsleistung.

Nach § 19 Abs. 1 AT AVR wäre das Weiterbestehen nach Befristungsende zudem von einer vorherigen schriftlichen Vereinbarung abhängig. § 15 Abs. 6 TzBfG ist aber nicht offen für abweichende

individuelle oder tarifliche Vereinbarungen (vgl. § 22 TzBfG). Die AVR-Regelung hätte damit keine Auswirkung auf die Fiktionswirkung des § 15 Abs. 6 TzBfG.

Trotz der erfreulich klaren Entscheidung des BAG empfiehlt sich aber, bei befristeten Dienstverhältnissen deren Ende auch administrativ so zu beachten, dass eine nicht beabsichtigte Weiterführung ausgeschlossen ist. Urlaubsansprüche sollten deshalb auch mit Blick auf die Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung rechtzeitig innerhalb der Befristung erfüllt werden. Ein neben dem beendeten Arbeitsverhältnis beim Dienstgeber weiter bestehendes Dienstverhältnis wie im entschiedenen Fall wird ohnehin eher die Ausnahme darstellen.

Die Entscheidung des BAG finden Sie [hier](#).

Marc Riede Florido Martins

## **BAG: Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankung ab Januar**

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 31.1.2023, 9 AZR 107/20*

### **Sachverhalt**

Ein Angestellter, seit 1989 im öffentlichen Dienst, machte geltend, er sei von seinem Vorgesetzten gemobbt worden. Wegen psychischer Beeinträchtigungen war er seit dem 18.01.2016 bis 2019 durchgängig arbeitsunfähig. Nachdem die Parteien 2019 einen Aufhebungsvertrag geschlossen hatten, verlangte der Angestellte noch die vom Aufhebungsvertrag ausgenommene Urlaubsabgeltung für 30 Tage à 183,49 Euro brutto (insgesamt 5.504,70 Euro) aus dem Jahr 2016.

### **Entscheidung**

Die Annahme des Landesarbeitsgerichts (LAG), der Urlaub aus dem Jahr 2016 sei mit Ablauf des 31.03.2018 vollständig erloschen, sei nicht richtig, so das BAG. Nach § 7 BUrlG verfallt der Urlaubsabgeltungsanspruch nur dann, wenn der Arbeitgeber seinen Angestellten vorher in die Lage versetzt habe, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und ihn darauf aufmerksam gemacht habe, dass der Anspruch verfallt, wenn er keinen Urlaub nehme. Sei der Arbeitnehmer das gesamte Kalenderjahr arbeitsunfähig, verfallt der Anspruch auch ohne Hinweis. Da der Anspruch auf Urlaub nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses laut § 4 BUrlG jeweils am 1. Januar eines Kalenderjahres entstehe, habe der Arbeitgeber auch ab diesem Zeitpunkt seiner Hinweispflicht unverzüglich (hier bis zum 8. Januar) zu genügen. Ob die Mitwirkung des Arbeitgebers wegen besonderer Umstände später hätte geschehen dürfen, könne dem LAG-Urteil nicht entnommen werden. Deshalb hoben die Erfurter

Richter das Urteil insoweit auf und verwiesen die Sache zurück.

Urlaubsansprüche können dem 9. Senat des BAG zufolge aber nur in dem Umfang erhalten bleiben, in dem der Arbeitnehmer ihn bis zum Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit tatsächlich hätte in Anspruch nehmen können. Hier seien das zehn Tage – von Montag, 4. Januar, bis Freitag, 15. Januar. Da der Arbeitgeber erst ab dem 9. Januar seiner Hinweispflicht hätte nachkommen müssen, zählten nur die fünf Arbeitstage der zweiten Januarwoche. Im Übrigen ist die Revision dem BAG zufolge unbegründet.

### **Bewertung**

Die Entscheidung des BAG ist nachvollziehbar und richtig, da die Aufforderungs- und Hinweisobligationen des Arbeitgebers keinem Selbstzweck dienen. Tritt die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers so früh im Urlaubsjahr ein, dass es dem Arbeitgeber tatsächlich nicht möglich war, den Arbeitnehmer zur Inanspruchnahme des Urlaubs zu veranlassen, erlischt der Urlaubsanspruch bei fortdauernder Erkrankung unabhängig von der Mitwirkung des Arbeitgebers mit Ablauf eines Übertragungszeitraums 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Das Risiko, wegen einer im Urlaubsjahr eintretenden Krankheit Urlaubsansprüche nicht erfüllen zu können, ist dem Arbeitgeber somit erst zugewiesen, wenn er seine Obliegenheiten tatsächlich erfüllen konnte. Bis dahin trägt der Arbeitnehmer das Verfallrisiko. Mit Entstehung des Urlaubsanspruchs muss der Arbeitgeber seiner Verantwortung bei der Inanspruchnahme des Urlaubs unverzüglich im Sinne von § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB – das heißt in der Regel

innerhalb von sechs Werktagen – nachkommen, um nicht das Risiko zu tragen, dass Urlaub wegen einer im Verlauf des Urlaubsjahres eintretenden krankheitsbedingten Erkrankung des Arbeitnehmers nicht am Ende von 15 Monaten erlischt.

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

Marc Riede Florido Martins

## Neues aus dem DGS-Netzwerk

### Mitgliederwechsel in der Bundeskommission

Michael Bischoff (Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V.) ist zum 15.06.2023 auf Markus Beck gefolgt. Wir bedanken uns sehr bei Herrn Markus Beck für sein jahrelanges

Engagement und die konstruktive Zusammenarbeit. Ebenso heißen wir Herrn Michael Bischoff herzlich willkommen und wünschen ihm für seine neue Aufgabe alles Gute und Gottes Segen.

Liebe Leserinnen und Leser,

in einem Kraftakt hat die Arbeitsrechtliche Kommission bei Ihrer Sommersitzung in der Mainmetropole Frankfurt weitere Teilbeschlüsse zur Tarifrunde 2023 gefasst. Aber nicht nur dies: Darüber hinaus wurde eine einheitliche tarifliche Behandlung von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz beschlossen. Damit schafft die Caritas für ihre Einrichtungen und Dienste sowie für ihre Beschäftigten Rechtssicherheit und sorgt dafür, dass der Zweck dieser Beschäftigungsverbote – nämlich den Gesundheitsschutz von Mutter und Kind umfassend zu fördern – von den AVR kongruent flankiert wird.

Ich wünsche Ihnen schöne und warme Mittsommertage

Ihr

Marcel Bieniek, Geschäftsführer



## 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](http://www.beck-shop.de/go/ZAT)

Erhältlich im Buchhandel oder bei: [beck-shop.de](http://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](https://twitter.com/CHBECKRecht)

