



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



Dienstgeberbrief Nr. 1/2019

vom 5. Februar 2019

Herausgegeben vom
**Leitungsausschuss
der Dienstgeberseite der Arbeitsrecht-
lichen Kommission des DCV e. V.:**
Norbert Altmann, Johannes Brumm,
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,
Ingo Morell 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) 200-7955
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus anderen Tarifbereichen

VKA und Marburger Bund: Auftakt der Tarifrunde für
Ärzte an kommunalen Krankenhäusern S. 2

Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der
Länder gestartet S. 2

Aktuelles aus der Rechtsprechung

EuGH: Verfall von Urlaubsansprüchen – Dienstge-
ber trifft künftig Informationspflicht S. 3

BAG: Keine Zuschläge bei Freistellung wegen
Abbau von Mehrarbeitsstunden S. 4

BAG: Gericht klärt Stufenzuordnung bei Einstellung
zuvor wiederholt befristet Beschäftigter S. 5

BAG: Urteil zur gesetzlichen Vergütungspflicht von
Fahrten zur auswärtigen Arbeitsstelle S. 6

LAG zu Anlage 33 zu den AVR: Nachtbereitschaften
sind Bereitschaftsdienste S. 8

Kurz notiert / In eigener Sache

Faktenblätter Vergütung aktualisiert S. 8

Auftakt der Tarifrunde für Ärzte an kommunalen Krankenhäusern

Mit dem Ende der Laufzeit der Entgelttabellen sowie der Bereitschaftsdienstvereinbarungen des TV Ärzte/VKA am 31.12.2018 haben im Januar 2019 die Tarifverhandlungen zwischen dem Marburger Bund (MB) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) begonnen.

Neben einer Steigerung der Tabellenentgelte um 5 Prozent fordert der MB eine deutliche Erhöhung der Tabellenentgelte sowie erhebliche Einschränkungen bei der Anordnung von Bereitschaftsdiensten. Die Gewerkschaft will erreichen, dass die Anzahl der Bereitschaftsdienste auf durchschnittlich vier Dienste im Kalendervierteljahr, maximal sechs Dienste monatlich und maximal zwei Dienste wöchentlich begrenzt wird und dass mindestens zwei Wochenenden innerhalb eines Kalendermonats Arbeitsfreiheit gewährleistet werden. Auch die Dauer der Arbeitsabschnitte soll eingeschränkt und die Dienstplanung reglementiert werden. Darüber hinaus sollen Bereitschaftsdienste nach den Vorstellungen des MB nur noch zulässig sein, wenn die Arbeitszeiterfassung über vom MB lizenzierte Systeme erfolgt. Das Forderungsvolumen des MB beinhaltet nach Aussage der VKA ein Gesamtvolumen von rund 521 Millionen Euro. Dies entspricht bei der geforderten Laufzeit von einem Jahr einer prozentualen Mehrbelastung von

durchschnittlich ca. 9,5 Prozent. Diese Forderung sind laut Verhandlungsführer der VKA, Dr. Dirk Tenzer, „für die Krankenhäuser nicht leistbar und sprengen jeglichen Rahmen“.

Die VKA zeigt Verständnis für die Wünsche mancher Ärzte nach mehr Freizeit und ist generell verhandlungsbereit. Allerdings betont sie die Bedeutung des Bereitschaftsdienstes für die flächendeckende gesundheitliche Versorgung der Menschen rund um die Uhr. Bereits in den vergangenen Tarifrunden hat man den Belastungen der Ärzte insbesondere durch zahlreiche Verbesserungen in der Ausgestaltung der Bereitschaftsdienste Rechnung getragen. Weitere Begrenzungen könnten erhebliche Einschnitte und deutliche Einschränkungen des Leistungsspektrums zur Folge haben. Die Finanzsituation der Krankenhäuser ist nach wie vor äußerst angespannt, gleichwohl muss die flächendeckende Gesundheitsversorgung sichergestellt werden. Die Tarifverhandlungen werden am 20. und 21.02.2019 in Berlin fortgesetzt.

Nähere Informationen zu den Forderungen des MB finden Sie [hier](#).

Die Stellungnahme der VKA finden Sie [hier](#).

Petra Gieffers

Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder gestartet

Am 20.12.2018 haben die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sowie Beamtenbund und Tarifunion (dbb) die Forderungen für die Tarifrunde 2019 im öffentlichen Dienst der Länder veröffentlicht. Die erste Verhandlungsrunde zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf der Arbeitgeberseite sowie ver.di und dbb auf Gewerkschaftsseite hat am 21.01.2019 stattgefunden und wurde ergebnislos beendet. Die Gewerkschaften haben daher bereits für den 29.01.2019 zu ersten Warnstreiks im Sozial- und Erziehungsdienst aufgerufen. Die nächsten Verhandlungstermine sind für den 06./07.02.19 und 28.02./01.03.2019 geplant.

Im Einzelnen ist die TdL in den Verhandlungen über den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) mit folgenden Forderungen der Gewerkschaften konfrontiert:

- 6 Prozent mehr Einkommen, mindestens aber 200 Euro
- Festbetrag für Auszubildende von 100 Euro
- Erhöhung der Pfl egetabelle um 300 Euro
- Laufzeit der Regelungen: 12 Monate
- Einführung der stufengleichen Höhergruppierung
- Angemessene und zukunftsfähige neue Entgeltordnung für den TV-L
- Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung
- Anhebung des Urlaubsanspruches von Auszubildenden auf 30 Tage
- Verhandlungen über die Einführung einer Paralleltabelle für Lehrkräfte
- Schaffung von Regelungen über die Ausbildungsbedingungen von Studierenden in aus-

bildungs-/praxisintegrierten dualen Studiengängen

- Anhebung des Zusatzurlaubes für Wechsel- und Schichtarbeit in Krankenhäusern
- Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen

Dieser Forderungskatalog ist – mit Ausnahme der landesspezifischen Forderungen zu den Lehrkräften – bereits aus den abgeschlossenen Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bekannt. Im Bereich der Länder sind insgesamt rund 3,3 Millionen Beschäftigte von den Verhandlungen betroffen.

Die TdL beziffert das Gesamtvolumen der geforderten Lohnerhöhungen mit mehr als 2,7 Milliarden Euro pro Jahr. Bei Übertragung der Entgelt-

forderungen auf den Beamtenbereich werden sogar mehr als 8 Milliarden Euro Mehrkosten prognostiziert. Vor diesem Hintergrund hat der Verhandlungsführer der Länder, Berlins Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz (SPD), die Forderungen der Gewerkschaften als „völlig überzogen“ bezeichnet.

Für den Bereich der Caritas sind insbesondere die für Lehrkräfte vereinbarten Tarifsteigerungen relevant. Diese wirken sich unmittelbar auf die in den Anlagen 21 und 21a zu den AVR beschäftigten Lehrkräfte in den Schulen von Rechtsträgern der Caritas aus.

Die Pressemitteilung der TdL finden Sie [hier](#).

Dr. Pascal Krimmer

Verfall von Urlaubsansprüchen: Dienstgeber trifft künftig Informationspflicht

Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 06.11.2018, C-684/16

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Abgeltung von Urlaubsansprüchen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger war vom 01.08.2001 bis 31.12.2013 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden das Bundesurlaubsgesetz (BurlG) sowie der TVöD Anwendung. Mit Schreiben vom 23.10.2013 bat die Beklagte den Kläger, seinen Urlaub vor Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen, hat diesen aber nicht selbst festgesetzt. Der Kläger nahm daraufhin am 15.11. und 02.12.2013 jeweils einen Tag Urlaub. Nachdem der Kläger die Beklagte mit Schreiben vom 23.12.2013 erfolglos zur Zahlung von 11.979 Euro zur Abgeltung von 51 Urlaubstagen aus 2012 und 2013 aufgefordert hatte, erhob er entsprechende Zahlungsklagen. Nachdem die Vorinstanzen dem Klagebegehren stattgegeben hatten, legte das BAG dem EuGH das Verfahren mit der Frage vor, ob es unionsrechtskonform ist, dass Urlaubsansprüche dann ersatzlos verfallen, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber den Urlaub nicht rechtzeitig beantragt hat.

Entscheidung

Nach dem EuGH gilt: Art. 7 RL 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 GrC stehen einer nationalen Vorschrift, die Modalitäten vorsieht, die zum Verlust des Urlaubsanspruches am Ende eines Bezugszeitraumes führen können, solange nicht entgegen, wie der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hat, den Urlaubsanspruch wahrnehmen

zu können. Der EuGH meint dabei nicht die rechtliche Möglichkeit, den Urlaub nehmen zu können, sondern die faktische Möglichkeit: Faktisch könne die Inanspruchnahme des Urlaubs durch den Umstand behindert werden, dass der Arbeitnehmer als die „schwächere Partei des Arbeitsvertrages“ davon abgeschreckt werden könnte, seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen. Es gilt daher, dafür zu sorgen, dass die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Urlaubs Sorge zu tragen, nicht allein dem Arbeitnehmer zukommt. Um dies zu erreichen, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zwar nicht dazu zwingen, den Urlaub zu nehmen, er hat jedoch konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Er hat ihn aufzufordern, dies zu tun. Die Beweislast trifft insoweit den Arbeitgeber.

Kann ein Arbeitgeber nachweisen, dass er den Arbeitnehmer in beschriebener Weise in die Lage versetzt hat, den Urlaub tatsächlich zu nehmen, und hat der Arbeitnehmer in der Folge aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen den Urlaub nicht genommen, steht das Unionsrecht einer nationalen Vorschrift nicht entgegen, die für diesen Fall den Verfall des Urlaubs sowie jeglicher Urlaubsansprüche vorsieht. Ist eine nationale Vorschrift einer solchen Auslegung über die Voraussetzungen des Anspruchsverfalls nicht zugänglich, ist sie unangewendet zu lassen. In der Folge haben Arbeitnehmer sowohl gegenüber öffentlichen Arbeitgebern (gem. Art. 7 RL 2003/88) als auch gegenüber privaten Ar-

beitgebern (gem. Art. 31 Abs. 2 GrC) unmittelbar einen Anspruch auf Einhaltung dieser Voraussetzungen.

Fazit

Diese Entscheidung wird aller Voraussicht nach dazu führen, dass der Neunte Senat des BAG seine bisherige Rechtsprechung zu den Voraussetzungen des Verfalles von Urlaubsansprüchen bei der Nichtinanspruchnahme von Urlaub im Bezugszeitraum ändern wird. Schadensersatzansprüche in Folge von Urlaubsverfall gem. § 7 Abs. 3 BUrlG stellte das BAG bisher unter die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber sich – bedingt durch eine Mahnung in Form eines gestellten Urlaubsantrages des Arbeitnehmers – in Verzug befindet (vgl. BAG, Urteil v. 17.05.2011, 9 AZR 197/10). Das Urteil des EuGH führt nun dazu, dass die Initiativhandlung vom Mitarbeiter auf den Dienstgeber übergeht: Dienstgeber müssen künftig rechtzeitig (zweite Jahreshälfte) sowie deutlich und konkret ihre Mitarbeiter dazu auffordern, den (restlichen) Urlaub zu nehmen und unmissverständlich auf die möglichen Konsequenzen im Falle einer Nichtinanspruchnahme hinweisen. Nur wenn ein Dienstgeber dieser Informationspflicht nachkommt, ist ein Verfall von Urlaub möglich und kann die Entstehung von Schadensersatzansprüchen verhindert werden.

Die genannten Hinweise können beispielsweise auf der monatlichen Gehaltsabrechnung der Mitarbeiter (unter Angabe der restlichen Urlaubstage) abgedruckt werden oder über eigens dafür gefertigte individuelle Schreiben Verbreitung finden. Ein allgemeiner Hinweis allein im Dienstvertrag ist nach diesem Urteil des EuGH wohl nicht ausreichend, um als Dienstgeber der genannten Pflicht nachzukommen. Als Zusatz zu den jährlichen Mitteilungen ist ein solcher Hinweis in den Dienstverträgen jedoch weiterhin sinnvoll. Aus Dienstgebersicht ist schließlich von Interesse, dass dieses Urteil des EuGH nicht nur zukünftige, sondern auch bereits erworbene Urlaubsansprüche erfasst. Unklar ist in diesem Zusammenhang, ob eine bzw. welche Verjährungsfrist für bestehende Urlaubsansprüche gilt. In einem ähnlichen Fall hat der EuGH Urlaubsansprüche für die letzten 13 Jahre zugesprochen (vgl. Dienstgeberbrief 1/2018, S. 5, EuGH, Urteil v. 29.11.17, C-214/16, „King“).

Der Neunte Senat des BAG urteilt in dem Fall am 19.02.2019 (9 AZR 541/15).

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

Marcel Bieniek

Keine Zuschläge bei Freistellung wegen Abbaus von Mehrarbeitsstunden

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 19.09.2018, 10 AZR 496/17

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat, weil er ein Mehrarbeitsstundenguthaben in Anspruch genommen hat, besteht kein Anspruch auf tarifliche Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über Ansprüche auf tarifliche Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer wegen Abbaus von Mehrarbeitsstunden tatsächlich nicht gearbeitet hat. Der Kläger ist Fluglotse. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft einzelvertraglicher Bezugnahme der Manteltarifvertrag für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MTV) vom 19.11.04 (in den Fassungen vom 06.05.2010 bzw. vom 16.05.2012) Anwendung.

Entscheidung

Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf § 611 Abs. 1 BGB (seit 01.04.17: § 611a Abs. 2 BGB) i.V.m. den Grundsätzen des Annahmeverzugs nach §§ 615, 293 ff. BGB stützen. Nach § 615 S. 1 BGB hat der Arbeitgeber die vereinbarte Vergütung fortzuzahlen, wenn er mit der Annahme der Dienste des Arbeitnehmers in Verzug gerät. Das setzt nach § 293 BGB voraus, dass der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitsleistung nicht annimmt. Ist der Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht befreit, schuldet er dem Arbeitgeber keine Dienste. Er kann sie dem Arbeitgeber nicht anbieten; dem Arbeitgeber obliegt keine Mitwirkungshandlung i. S. v. § 296 BGB. Er braucht dem Arbeitnehmer in dieser Zeit keinen funktionsfähigen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Für die Dauer des Urlaubs oder während einer anderen rechtswirksamen Freistellung von der Arbeit ist dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung i. S. v. § 297 BGB vorübergehend rechtlich unmöglich. Der Arbeitgeber kann nicht in Gläubigerverzug geraten.

Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht auf § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. §§ 14, 20 MTV stützen. Ein Anspruch ergibt sich insbesondere weder aus den Regelungen zum Arbeitszeitkonto noch aus der tarifvertraglichen Zuschlagsregelung selbst. Ein Arbeitszeitkonto gibt den Umfang der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit wieder und drückt damit seinen Vergütungsanspruch aus. Die Zeitgutschrift ist lediglich eine abstrakte Recheneinheit. Daher kommt es für den Abbau des Arbeitszeitkontos nur noch auf die Höhe des Zeitguthabens an.

Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt durch Freizeitausgleich. Freizeit ist das Gegenteil von Arbeitszeit. Der Kläger hat an den Tagen, für die er Zuschläge begehrt, nicht gearbeitet. Damit steht ihm kein Vergütungsanspruch aus § 611 Abs. 1 BGB zu. Einen allgemeinen Entgeltfortzahlungsanspruch ohne gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung gibt es nicht. § 14 MTV trifft keine eigenständige Regelung, in welcher Höhe der Vergütungsanspruch entsteht, so dass er der allgemeinen Vergütungsregelung folgt. Soweit der Kläger Ansprüche auf die tarifvertraglichen Zuschläge geltend macht, muss er die Voraussetzungen des § 20 MTV erfüllen. Das ist vorliegend nicht der Fall, da die Zuschläge gemäß § 20 MTV nur für geleistete Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt

werden und der Kläger zu diesen Zeiten gerade nicht gearbeitet hat. Allein der Umstand, dass er im Schichtplan ursprünglich für Arbeit zu zuschlagspflichtigen Zeiten eingeteilt war, aber wegen Mehrarbeitsstundenabbau davon befreit wurde, reicht nicht aus, um einen Anspruch zu begründen. Sinn und Zweck des § 20 MTV ist es, besondere Erschwernisse auszugleichen, die durch ungünstige Arbeitszeiten entstehen. Daher wäre es widersprüchlich, würden die Zuschläge gezahlt, wenn gerade keine Erschwernisse vorliegen und der Arbeitnehmer davon befreit ist.

Fazit

Vollkommen zu Recht und zutreffend hat das BAG entschieden, dass einem Arbeitnehmer keine Ansprüche auf tarifliche Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeitszuschläge für Zeiten zustehen, in denen er wegen Abbaus von Mehrarbeitsstunden tatsächlich nicht gearbeitet hat. Es würde dem Zweck der Zuschlagsregelungen zuwiderlaufen, besondere Erschwernisse wegen der ungünstigen Arbeitszeiten auszugleichen, wenn diese auch bei Freistellung von der Arbeit gezahlt würden.

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

Marc Riede

Stufenzuordnung bei „horizontaler Wiedereinstellung“ befristet Beschäftigter

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 06.09.2018, 6 AZR 836/16

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die tarifliche Stufenzuordnung der Klägerin. Die Klägerin war für die Beklagte von August 1996 bis Juli 2008 mit kurzen Unterbrechungen mehrfach befristet als Erzieherin tätig. Seit August 2008 ist die Klägerin bei der Beklagten als Erzieherin in einem entfristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt, auf welches der TVöD-B Anwendung findet. Bei der im Rahmen der Wiedereinstellung im August 2008 vorzunehmenden Stufenzuordnung hat die Beklagte die von der Klägerin in den vorausgegangenen Beschäftigungsverhältnissen zurückgelegte einschlägige Beschäftigungszeit mit dem Hinweis darauf nicht vollständig berücksichtigt, dass rechtlich relevante Unterbrechungen zwischen den jeweiligen befristeten Arbeitsverhältnissen vorlägen. Die Klägerin sieht darin einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot von befristet Beschäftigten (§ 4 Abs. 2 S. 3 TzBfG). Sie begehrt die Feststellung auf Zuordnung zu einer

bestimmten Stufe, die dann berechtigt wäre, wenn die Beklagte bei der Wiedereinstellung im August 2008 alle Zeiten einschlägiger Berufserfahrung der Klägerin hätte berücksichtigen müssen.

Entscheidung

Das BAG hat entschieden, dass die Klägerin hinsichtlich ihrer Stufenzuordnung so zu stellen ist, wie ein vergleichbarer Dauerbeschäftigter mit einer gleichlangen Beschäftigungszeit. Denn: Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber sind aufgrund des Diskriminierungsverbotes von befristet Beschäftigten (vgl. § 4 Abs. 2 S. 3 TzBfG) uneingeschränkt anzurechnen, wenn die Wiedereinstellung für eine gleichwertige oder gleichartige Tätigkeit („horizontale Wiedereinstellung“) erfolgt und es zwischen den befristeten Arbeitsverhältnissen zu keiner längeren als einer sechsmonatigen Unterbrechung gekommen ist. § 16 Abs. 2 S. 2 TVöD-B, der eine auf ein bzw. drei Jahre limitierte Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung

normiert, ist daher in Bezug auf zuvor befristet Beschäftigte teilnichtig. Es gibt keinen sachlichen Grund dafür, dass nur die ohne rechtliche Unterbrechung tätigen Dauerbeschäftigten als vergleichbare Gruppe Zeiten einschlägiger Berufserfahrung gemäß § 16 Abs. 3 TVöD-B uneingeschränkt angerechnet bekommen. Die Dauerbeschäftigten unterscheiden sich von wiederholt befristet Beschäftigten nämlich ausschließlich darin, dass die Rechtsbeziehung zum Arbeitgeber bei Ersteren auf Dauer angelegt ist.

Der Zweck des Stufenaufstieges – die gewonnene Berufserfahrung zu honorieren – gilt auch für wiederholt befristet Beschäftigte. Die unbewusste Regelungslücke im Tarifwerk zu der Frage, bis zu welcher Dauer einer rechtlichen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses davon auszugehen ist, dass noch kein Verlust von Erfahrungswissen eintritt, ist dahin zu schließen, dass Unterbrechungen von bis zu sechs Monaten unschädlich sind.

Fazit

Nach der Entscheidung herrscht Klarheit darüber, dass bis zu sechsmonatige rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses keinen Abzug von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung bei demselben Arbeitgeber bei der Stufenzuordnung erlauben. Das BAG schöpft dieses Zeitfenster aus einer Protokollerklärung des TV-L zur Berücksichtigung von Zeiten der Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung. Explizit spricht sich das BAG in dieser Frage dagegen aus, die

Lücke im Tarifwerk über § 17 Abs. 2 S. 1 Buchst. e) TVöD-B (Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr steht ununterbrochener Tätigkeit gleich) zu schließen, da diese Norm den Fall der tatsächlichen Unterbrechung des rechtlich fortbestehenden Arbeitsverhältnisses regelt und nicht den Fall der rechtlichen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

Die Entscheidung ist von Relevanz für den Geltungsbereich der AVR, da § 16 Abs. 2 S. 2 TVöD-B in den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR abgebildet ist (vgl. §§ 13 Abs. 2 S. 2 Anlagen 31 und 32 zu den AVR, § 11 Abs. 2 S. 2 Anlage 33 zu den AVR) und in diesen Anlagen der AVR dieselbe unbewusste Regelungslücke wie im TVöD-B besteht. Dienstgeber sollten im Falle der Wiedereinstellung von zuvor bei diesen befristet beschäftigten Mitarbeitern bei der Stufenzuordnung die gesamte einschlägige Beschäftigungsdauer uneingeschränkt berücksichtigen, sofern die jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse nicht länger als sechs Monate rechtlich unterbrochen waren. Verbleiben nach der so vorzunehmenden Stufenzuordnung „angebrochene“ Stufenlaufzeiten, sind diese im Rahmen des weiteren Stufenaufstieges gem. §§ 13 Abs. 3 S. 1 Anlagen 31 und 32 AVR bzw. § 11 Abs. 3 S. 1 Anlage 33 zu den AVR zu berücksichtigen, um einem Verstoß gegen § 4 Abs. 2 S. 3 TzBfG zu vermeiden.

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

Marcel Bieniek

Gesetzliche Vergütungspflicht für Fahrten zur auswärtigen Arbeitsstelle

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 25.04.2018, 5 AZR 424/17

Erbringt ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit an einer auswärtigen Arbeitsstelle, sind die Fahrten zu den Kunden und zurück Arbeitszeit und damit mindestlohnpflichtig. Das gilt unabhängig davon, ob Fahrtantritt und Fahrtende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Vergütung von Fahrten von der Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück zur Wohnung. Der als Aufzugsmonteur beschäftigte Kläger war für die Wartung, Montage und Reparatur von Aufzugsanlagen zuständig. Dafür stellte die beklagte Arbeitgeberin ihm ein mit den erforderlichen Werkzeugen und Ersatzteilen bestücktes

Kraftfahrzeug zur Verfügung, das der Kläger auch privat nutzen durfte. Die jeweils zu wartenden Aufzugsanlagen wies die Beklagte ihren Monteuren monatlich in Sammelaufträgen zu. Die Monteure konnten sich frei einteilen, an welchen Tagen und in welcher Reihenfolge sie welche Kunden aufsuchten. Der Kläger fuhr morgens von seiner Wohnung zum ersten Kunden des Arbeitstags und vom letzten Kunden des Tages nach Hause zurück. Den Betrieb der Arbeitgeberin suchte der Kläger nur gelegentlich zur Versorgung mit Ersatzteilen sowie für Besprechungen auf. Mit seiner Klage forderte der Kläger für die Zeit der ersten Fahrt zum Kunden morgens und zurück vom letzten Kunden des Tages nach Hause die tarifliche Vergütung.

Entscheidung

Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Das BAG gab dem Kläger allerdings dahingehend

Recht, dass sowohl die Zeit der ersten Fahrt morgens von zuhause zum ersten Kunden als auch die letzte Fahrt des Tages vom letzten Kunden zurück nach Hause Arbeitszeit i. S. d. EU-Arbeitszeitrichtlinie und damit auch des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) darstellt. Dem steht nicht entgegen, dass die Fahrt des Arbeitnehmers zur Betriebsstätte an sich Privatangelegenheit und damit keine Arbeitszeit ist. Wenn es keine Betriebsstätte gibt, gehören nach Aussage des BAG auch die Fahrten zu einer auswärtigen Arbeitsstelle zur Arbeitszeit. Dennoch war eine Vergütung nach den einschlägigen tariflichen Regelungen für die morgendliche Anfahrt zum ersten und die abendliche Rückfahrt zum letzten Kunden nicht geschuldet. Allerdings sind die betreffenden Fahrten mindestlohnpflichtig, da der Tarifvertrag nicht über den gesetzlichen Mindestlohn disponieren kann. Das bedeutet jedoch nicht, dass für diese Zeiten Mindestlohn zusätzlich zu dem sonst geschuldeten Tarifentgelt zu zahlen ist. Das tarifliche Gesamtentgelt geteilt durch alle Arbeitszeitstunden einschließlich der An- und Rückfahrten muss lediglich höher sein als der gesetzliche Mindestlohn.

Fazit

Mit diesem Urteil folgt das BAG der Rechtsprechung des EuGH, wonach auch die Fahrtzeit Arbeitszeit ist, die ein Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort aufwendet, um von seinem Wohnort zu seinem ersten durch den Arbeitgeber bestimmten Kunden sowie von seinem letzten Kunden wieder zu seinem Wohnort zu gelangen (EuGH, Urteil v. 10.09.2015, C-266/14). Je nach den Umständen des Einzelfalls ist dadurch der Mitarbeiter besser gestellt, der von seinem Wohnort unmittelbar zum ersten Kunden fährt, als derjenige, der zunächst zur Betriebsstätte und anschließend zum ersten Kunden fährt. Denn im letztgenannten Fall beginnt die Arbeitszeit erst ab der Fahrt von der Betriebsstätte, was sich je nach Einteilung und Lage der Fahrten vergütungsmäßig vorteilhaft auswirkt. Diese Folge gilt es im Rahmen der arbeitgeberseitigen organisatorischen Entscheidung zu berücksichtigen.

Das BAG betont jedoch, dass weder aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie noch aus dem ArbZG Vergütungsansprüche abgeleitet werden können. D. h., nicht jede Stunde, die als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG zählt, ist automatisch zu vergü-

ten. Lediglich für die Summe aller Arbeitszeitstunden muss die Vergütung den gesetzlichen Mindestlohn erreichen. Damit hat das Urteil keine unmittelbaren vergütungsrechtlichen Konsequenzen, solange das Gehalt den Mindestlohn deutlich übersteigt.

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

Petra Gieffers

Kurz notiert

Konzertierte Aktion Pflege: Erstes Ergebnis zu Ausbildung in der Pflege

Ziel der Bundesregierung ist, in der Konzertierten Aktion Pflege (KAP) gemeinsam mit allen Akteuren der Pflege den Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen von beruflich Pflegenden unmittelbar und spürbar zu verbessern, die Ausbildung in der Pflege zu stärken und weitere, umfassende Maßnahmen zur Entlastung der Pflegefachpersonen sowie zur besseren Wertschätzung und Bezahlung umzusetzen. Am Montag, 28.01.2019, wurde hierfür eine erste Vereinbarung „Ausbildungs offensive Pflege (2019 – 2023)“ unterzeichnet.

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA setzt Beratung zur sachgrundlosen Befristung am 30.04.2019 fort

Im Dienstgeberbrief Nr. 6/2018 wurde über das in der Zentral-KODA beantragte Vermittlungsverfahren zum mitarbeiterseitigen Antrag zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Dienstverträgen berichtet. Der Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA hat am 29.01.2019 in Erfurt mit den beiden Vorsitzenden Herren Schmitz-Scholemann und Prof. Bepler erstmals zu dem Antrag beraten. Einen für den ersten Durchgang nach der Zentral-KODA-Ordnung vorgesehenen Vermittlungsvorschlag an die Zentral-KODA hat der Vermittlungsausschuss in dieser Sitzung nicht beschlossen.

Die Beratungen wurden auf den 30.04.2019 vertagt.

Anlage 33 zu den AVR – Nachtbereitschaften sind Bereitschaftsdienste

Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, Urteil vom 21.01.2019, 1 Sa 9/18

Die Parteien streiten im Hinblick auf die Vergütung über die rechtliche Einordnung von Nachtbereitschaften in Anlage 33 zu den AVR.

Der klagende Mitarbeiter betreut in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe eine Wohngruppe von in der Regel acht Kindern und Jugendlichen. Seine Arbeitsleistung erbringt er tagsüber im Schichtdienst. Darüber hinaus wird er regelmäßig zu Nachtbereitschaften eingeteilt. Der beklagte Dienstgeber qualifiziert diese Nachtbereitschaften als Bereitschaftsdienste im Sinne von § 4 Abs. 3 Anlage 33 zu den AVR, da der Mitarbeiter während der Nachtbereitschaften schlafen könne und nur im Bedarfsfall die Arbeit aufnehmen müsse. Aus Klägersicht stellen die Nachtbereitschaften hingegen Bereitschaftszeiten im Sinne von § 8 Abs. 1 Anlage 33 zu den AVR dar. Denn auch während der Nachtbereitschaften sei er für die Kinder und Jugendlichen sowie für das Haus verantwortlich. Eine Schlafmöglichkeit bestehe daher auch nur theoretisch. Er müsse zudem seine Arbeit im Bedarfsfall selbstständig aufnehmen. Das LAG Baden-Württemberg hat – wie zuvor auch das Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart (Urteil v. 05.07.2018, 13

Ca 347/17) – die Sichtweise des beklagten Dienstgebers bestätigt und die Nachtbereitschaften als Bereitschaftsdienste im Sinne von § 4 Abs. 3 Anlage 33 zu den AVR qualifiziert. Der Bereitschaftsdienst unterscheide sich von der Arbeitsbereitschaft im Sinn von § 8 Abs. 1 Anlage 33 zu den AVR dadurch, dass der Dienstgeber von einem Mitarbeiter im Bereitschaftsdienst keine „wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“ erwartet. Da der Mitarbeiter während der Nachtbereitschaften ruhen oder gar schlafen könne, liege daher Bereitschaftsdienst vor. Gegen die Qualifizierung der Nachtbereitschaft als Bereitschaftsdienst spreche auch nicht, dass der Mitarbeiter die Arbeit im Bedarfsfall selbstständig aufnehmen müsse. Denn: Bereitschaftsdienst im Sinne der AVR läge auch dann vor, wenn der Mitarbeiter sich durch auffällige Vorgänge im Haus dazu veranlasst sieht, nach den Kindern und Jugendlichen zu schauen.

Das LAG Baden-Württemberg hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen.

Die Pressemitteilung des LAG Baden-Württemberg finden Sie [hier](#).

Marcel Bieniek

„Faktenblätter Vergütung“ aktualisiert – Stand Januar 2019

Was verdient seit dem 01.01.2019 eine examinierte Pflegefachkraft in der Altenhilfe, die im fünften Berufsjahr bei der Caritas arbeitet? Wie setzt sich ihre Vergütung zusammen, und was sind die Perspektiven? Seit 2015 gibt die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite die Antworten für 15 Berufsgruppen laut AVR in Form von Infoblättern der Reihe „Faktenblätter Vergütung“. Die Zweiseiter sind im DIN-A4-Format angelegt und liegen in zwei Versionen vor, für Onlineverwendung und Druck.

Verbände, Träger, Einrichtungen und Dienste der Caritas können sie als Instrument zur Personalgewinnung einsetzen, auf eigenen Websites veröffentlichen und nach Bedarf drucken. Zwei weitere Ausgaben der Faktenblätter zu den Themen Dritter Weg und Betriebliche Altersvorsorge stehen ebenfalls zum Download bereit.

Die Faktenblätter finden Sie [hier](#).

Christiane Moser-Eggs

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