



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



---

## Dienstgeberbrief Nr. 6/2019

vom 6. Dezember 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, 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 Arbeit der AK**

Bericht über die Sitzung der Bundeskommission am  
05.12.2019 S. 2

#### **Aktuelles aus der Gesetzgebung**

Erneut Initiative zur Flexibilisierung des Arbeitszeit-  
gesetzes in Bundesrat eingebracht S. 2

Bundesrat verabschiedet Hebammenreformgesetz S. 3

#### **Ökonomische Analysen**

Tarifbindung nimmt weiter ab – Ursachenforschung S. 4

Steigende Kosten in der vollstationären Pflege und  
Implikationen für die Pflegefinanzierung S. 5

#### **Aktuelles aus der Rechtsprechung**

BAG: Zulässigkeit von Stichtagsregelungen für Son-  
derzahlungen in Tarifverträgen S. 7

BAG: Wechselschichtarbeit – Flex-Wochen stehen  
kalenderjährlichem Schichtplanturnus nicht entgegen S. 8

BAG: Kirchliche Arbeitsverträge sind auch nach Be-  
triebsübergang auf weltlichen Arbeitgeber nicht be-  
triebsvereinbarungsoffen S. 9

LAG Hamm: Belehrungspflicht über Urlaubsverfall  
bei Langzeiterkrankung S. 11

#### **Kurz notiert**

## Bericht über die Sitzung der Bundeskommission am 05.12.2019

Die vierte Sitzung der Bundeskommission in diesem Jahr stand ganz im Zeichen der Verhandlungen zur Tarifrunde der Ärzte. Nach längeren Verhandlungen auch im Rahmen dieser Sitzung der Bundeskommission ist letztlich eine Einigung nicht zu Stande gekommen. Die Anträge der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite zur Tarifrunde sind, nachdem diese jeweils die nötige Mehrheit im Rahmen der Sitzung verpasst hatten, an den Vermittlungsausschuss verwiesen worden. Ebenfalls an den Vermittlungsausschuss verwiesen wurde der dienstgeberseitige Antrag zur Anpassung der Ausschlussfrist in § 23 AT AVR an die Anforderungen der Rechtsprechung.

Der einzige Beschluss der Sitzung ist zu einer redaktionellen Anpassung der Regelungen zur Pflegezulage für Schüler in den Ausbildungsberufen der Kranken- und Kinderkrankenpflege, der Hebammen und der Altenpflege nach Abschnitt B II der Anlage 7 AVR sowie für Schüler in den Ausbildungsberufen Krankenpflegehelfer und Altenpflegehelfer nach Abschnitt C II der Anlage 7 AVR getroffen worden. Der Beschluss beseitigt ins Leere gehende Verweise auf Vergütungsgruppen der Anlage 2a und 2c AVR, die seit Inkrafttreten der Anlagen 31 und 32 AVR weggefallen sind. Der Beschluss wird baldmöglichst auf der Homepage der Dienstgeberseite ([www.caritas-dienstgeber.de](http://www.caritas-dienstgeber.de)) eingestellt.

Der dienstgeberseitige Antrag zur Neuregelung des Erholungsurlaubs (Anlage 14 AVR) sowie der mitarbeiterseitige Antrag zur Weihnachtszuwendung für Auszubildende des neuen Abschnitts G der Anlage 7 AVR wurden von der Tagesordnung genommen und vertagt. Ebenfalls von der Tagesordnung genommen und vertagt wurde das Thema „Vergütung von Mitarbeitern in Inklusionsbetrieben nach Anlage 20 AVR“. Der zuständige Ausschuss hat bis zur Sitzung keine geeinte Beschlussempfehlung vorlegen können. Der Ausschuss wird im Januar 2020 seine Arbeit an dieser Thematik fortsetzen. Der Ausschuss „Zeitzuschläge bei Teilzeitarbeit“ hingegen ist ruhend gestellt und wird seine Arbeit ggf. erst wieder aufnehmen, wenn das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2020 über anhängige Fälle zu dieser Thematik entschieden haben.

Am Rande der Sitzung der Bundeskommission hat sich zudem die Steuerungsgruppe zum „Anlage-2-Reformprozess“ mit dem Ergebnis getroffen, dass die Verhandlungen aufgrund grundsätzlich unterschiedlicher Positionen zum Anlage-2-Reformprozess bis auf weiteres ausgesetzt werden. Die Dienstgeberseite ist nicht bereit, den TVöD 1:1 in den AVR umzusetzen. Vielmehr sind die Regelungen für die Einrichtungen und Dienste der Caritas passgenau auszugestalten.

Elke Gundel, Marcel Bieniek,  
Dr. Pascal Krimmer

## Erneut Initiative zur Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes in Bundesrat eingebracht

Nur wenige Monate, nachdem der Bundesrat eine Initiative des Landes Nordrhein-Westfalen zur Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes gestoppt hatte (vgl. Dienstgeberbrief 3/2019, S. 4), hat der Freistaat Bayern den Bundesrat in dessen Sitzung am 20.09.2019 dazu aufgefordert, sich angesichts der Digitalisierung der Arbeitswelt für eine Modernisierung des Arbeitszeitrechtes einzusetzen. Die durch moderne Kommunikationstechniken ermöglichten Freiräume für orts- und zeitunabhängiges Arbeiten müssten genutzt werden, um dem Anliegen zahlreicher Arbeitnehmer nachzukommen, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

### An Arbeitszeitbedürfnisse anpassen

Unter dem Motto, Arbeitszeit familienfreundlich und unbürokratisch zu gestalten, wird gefordert, die Arbeitszeit- und Ruhezeitregelungen des

Arbeitszeitgesetzes unter Beachtung des Rahmens der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG an die je nach Branche, Betriebsgröße und Lebenslage gewandelten Arbeitszeitbedürfnisse anzupassen. Wie schon die Initiative des Landes Nordrhein-Westfalen zuvor fordert nun auch die aktuelle Initiative Bayerns in diesem Zusammenhang, die geltenden starren Arbeitszeitregelungen – insbesondere zur ununterbrochenen Ruhezeit von elf Stunden und zur täglichen Höchst-arbeitszeit – zu lockern.

Darüber hinaus wird gefordert, dass geprüft werden solle, ob in künftigen Regelungen einschlägiger Art für weniger schutzbedürftige Arbeitnehmer (hochbezahlte Experten) im Rahmen des nach EU-Rechts Möglichen noch weitergehende Öffnungen verankert werden können. Zudem sollen die Flexibilisierungsmöglichkeiten auch kleineren und mittleren Unternehmen sowie

solchen, die keiner Tarifbindung unterliegen, zur Verfügung stehen. Das nötige Maß an Flexibilität im Arbeitszeitrecht soll sowohl über gesetzliche Regelungen als auch über tarifliche und kollektivrechtliche Öffnungsklauseln erreicht werden.

Der Bundesrat hat die Initiative des Freistaates Bayern an die zuständigen Ausschüsse zur Beratung überwiesen. Ziel der Initiative ist es, dass der Bundesrat die Bundesregierung dazu auffordert, die im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 14.03.2018 angekündigte Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes zeitnah umzusetzen.

#### **Vorteile der digitalisierten Arbeitswelt nutzen**

Die Initiative Bayerns ist zu begrüßen. Sie kann die Bundesregierung darin bestärken, die Flexibilisierungsmöglichkeiten, welche die EU-Arbeitszeitrichtlinie bietet, im Arbeitszeitgesetz

zu realisieren. Im Rahmen geltenden EU-Rechtes könnte so beispielsweise die Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit erfolgen. So könnte es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht werden, die wöchentliche Höchstarbeitszeit – bei gesetzlicher Gewähr eines hinreichenden Gesundheitsschutzes – unabhängig von der geleisteten Arbeitsform bis zu einer absoluten Grenze von 78 Stunden festzusetzen.

Maßnahmen wie diese eröffneten sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern die Chance, sich die Vorteile der digitalisierten Arbeitswelt für das Berufs- und Privatleben zu Nutze zu machen.

Den Antrag des Freistaates Bayern finden Sie [hier](#).

Marcel Bieniek

## **Bundesrat verabschiedet Hebammenreformgesetz**

In seiner Sitzung am 08.11.2019 hat der Bundesrat dem Hebammenreformgesetz (HebRefG) zugestimmt, das die Hebammenausbildung akademisiert. Die Beratungen erfolgten auf der Grundlage von zwei Gesetzesentwürfen, die im Mai von der Bundesregierung (BReg) und im Juni (Fraktionen CDU/CSU und SPD) im Wesentlichen wortgleich eingebracht wurden. Der Bundestag hat am 26.09.2019 den Fraktionsantrag in zweiter Beratung mit leichten Änderungsvorschlägen des Ausschusses angenommen und den BReg-Antrag für erledigt erklärt. Der Bundesrat hat noch eine Entschließung zugunsten bestehender Hochschulstudiengänge hinzugefügt. Das Gesetz wurde am 28.11.2019 verkündet (BGBl. 2019 I Nr. 42 S. 1759 ff.).

Mit dem Gesetz findet die Diskussion zur Akademisierung des Hebammenberufs ihren Abschluss. Mit Wirkung zum 01.01.2020 (mit Übergangsfristen) erfolgt die Ausbildung als praxisintegriertes duales Studium mit einem Umfang von sechs bis acht Semestern. Die für die Erlaubnis relevanten Teile des Studiums umfassen mindestens 4.600 Stunden, davon mindestens je 2.200 Stunden berufspraktische und hochschulische Ausbildung (§ 11 HebG).

Der berufspraktische Teil umfasst Praxiseinsätze verpflichtend sowohl in Krankenhäusern als auch bei freiberuflichen Hebammen oder hebammengeleiteten ambulanten Einrichtungen. 25 Prozent der Praxiseinsätze sind praxisangeleitet (ggf. durch Landesrecht bis 2030 zu 15 Prozent, § 13 Abs. 2 HebG).

Die Hochschule trägt die Gesamtverantwortung (§ 22 HebG) und schließt Kooperationsvereinbarungen mit den „verantwortlichen“ Praxiseinrichtungen (§ 21 HebG). Theorie und Praxis werden inhaltlich und zeitlich eng miteinander verzahnt.

#### **„verantwortliche“ Praxiseinrichtung**

Neu ist die Definition der „verantwortlichen“ Praxiseinrichtung (§ 15 HebG). Sie übernimmt die Verantwortung für den gesamten berufspraktischen Ausbildungsteil und schließt für die gesamte Dauer des Studiums einen Ausbildungsvertrag („Vertrag zur akademischen Hebammenausbildung“, § 27 HebG). Sie kann nur ein Krankenhaus sein. Daraus ergibt sich im Umkehrschluss, ohne dass dies irgendwo in der Begründung angesprochen ist, dass das Krankenhaus sich um den Ausbildungsteil bei einer freien Hebamme oder einer hebammengeleiteten Einrichtung kümmern muss.

Die verantwortliche Praxiseinrichtung, genauer gesagt deren Inhaber oder Träger, schließt den in Schriftform vorgeschriebenen „Vertrag zur akademischen Hebammenausbildung“ (§ 27 HebG). Er umfasst die gesamte Studiendauer und ist aufschiebend bedingt bis zur Vorlage der schriftlichen Studienplatzzusage der Kooperationsvertragspartner-Hochschule (§ 29 HebG). Inhalt (§ 28 HebG) sind u.a. auch Regelungen zur Arbeitszeit. Ausdrücklich sind für Arbeitsverhältnisse geltende Rechtsvorschriften anzuwenden (§ 31 HebG).

Inhaltlich wird eine Vergütungspflicht („angemessene monatliche Vergütung“, § 34 HebG) für die gesamte Studiendauer festgelegt. Überstunden sind gesondert angesprochen (§ 35 HebG), ebenso auch die Probezeit und die Vertragsdauer.

Wie schon üblich gilt bei einer Beschäftigung im Anschluss an das erfolgreich abgeschlossene Studium als Hebamme ohne andere Vereinbarung ausdrücklich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (§ 41 HebG). Das HebRefG tritt in seinen wesentlichen Teilen am 01.01.2020 in Kraft. Für bis dahin begonnene Hebammenausbildungen nach altem Recht gilt dieses fort.

Abzuwarten bleiben die Auswirkungen der Finanzierungsregelung im Übergangszeitraum. Nach Art. 3 des HebRefG wird § 134a SGB V mit Wirkung vom 01.10.2019 geändert. Damit werden für die akademische Hebammenausbildung

Pauschalen in die Ausbildungsbudgets einbezogen. Nach Art. 4 (Inkrafttreten 01.01.2019) fällt aber im § 17a Abs. 1 S. 1 KHG ausdrücklich der Hinweis auf § 2 Nr. 1a Buchst. c) KHG weg. Dieser betrifft die Hebammenausbildung. Danach werden zwar die Kosten der akademischen Ausbildung ausdrücklich geregelt. Die Frage wird aber sein, wie ab 2020 die begonnenen traditionellen Ausbildungen refinanziert werden.

Als erstes Gesetz zur Akademisierung bisheriger Fachausbildungen im Gesundheitsbereich wird das Hebammenreformgesetz bei der Überarbeitung der Anlage 7 AVR wesentliche Hinweise zur künftigen Regelung dualer praxisintegrierter Studiengänge geben können.

Das Hebammenreformgesetz finden Sie [hier](#).

Helge Martin Krollmann

## Tarifbindung nimmt weiter ab: Ursachenforschung in der M+E Industrie

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat in einer aktuellen Umfrage die Gründe für die rückläufige Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie (M+E) untersucht. Hierfür wurden insgesamt 1.553 M+E Betriebe befragt. Im Folgenden werden die relevanten Kennzahlen der Branche zur Tarifbindung sowie die Ergebnisse der Umfrage zusammengefasst.

Aus den vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall regelmäßig veröffentlichten Grunddaten der Metall- und Elektroindustrie geht hervor, dass es 2018 in Deutschland 25.194 M+E Betriebe mit 4.000.281 Beschäftigten gab. Hiervon waren 7.223 Betriebe (knapp 29 Prozent) Mitglied in einem zu Gesamtmetall gehörenden Arbeitgeberverband. Von diesen Mitgliedsbetrieben haben 3.358 Betriebe oder knapp 47 Prozent einen Tarifvertrag angewendet. Im Bereich M+E waren 2018 somit nur noch etwas mehr als 13 Prozent der Betriebe tarifgebunden. In diesen Betrieben waren aber mit 1.884.566 Beschäftigten rund 47 Prozent aller Beschäftigten tätig und wurden nach Tarif bezahlt. Die restlichen gut 53 Prozent der Mitgliedsbetriebe waren sogenannte OT-Betriebe, die eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung haben. 2018 waren in diesen Betrieben 566.682 Menschen beschäftigt.

Betrachtet man die Zahlen im Zeitablauf, so fällt auf, dass insbesondere die Zahl der OT-Betriebe und damit auch die Zahl der dort Beschäftigten in den letzten Jahren enorm zugenommen hat. Seit 2008 ist die Zahl der Betriebe um knapp 57 Prozent und die Zahl der dort Beschäftigten

sogar um gut 72 Prozent gestiegen. Die Zahl der Betriebe mit Tarifbindung ist hingegen im gleichen Zeitraum um knapp 14 Prozent gesunken. Aufgrund der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt und dem damit verbundenen Beschäftigungsanstieg ist die Zahl der in diesen Betrieben Beschäftigten sogar leicht um 6 Prozent angestiegen.

### Gründe für rückläufige Tarifbindung

Was sind nun die Gründe für die rückläufige Tarifbindung? Laut der Befragung des IW sprachen insbesondere die Höhe der Entgelte und das Arbeitszeitvolumen gegen eine Tarifbindung. So haben 61 Prozent der M+E-Unternehmen ohne Tarifbindung die Höhe der Entgelte insgesamt als größtes Hindernis benannt. Bezogen auf das tarifliche Arbeitszeitvolumen waren es 57 Prozent. Bei den derzeit noch tarifgebundenen Unternehmen ist die Unzufriedenheit mit dem tariflichen Arbeitszeitvolumen sogar noch höher. Hier sprachen sich sogar zwei Drittel für längere Arbeitszeiten aus.

Neben der Arbeitszeit sind für die tarifgebundenen Betriebe die verhältnismäßig hohen Entgelte für einfache Tätigkeiten sowie die Privilegien für ältere Beschäftigte Knackpunkte, die ein Verbleiben im Tarif erschweren. Um eine weitere Erosion der Tarifbindung in der M+E Industrie zu vermeiden, müssen die Tarifvertragsparteien laut IW vorausschauend agieren und den steigenden internationalen Wettbewerbsdruck sowie die schwächelnde Konjunktur im Blick behalten.



Dies gilt aber, wenn man die branchenübergreifenden Zahlen zur Tarifbindung aus Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) betrachtet, nicht nur für die Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie.



Der Trend zur geringeren Bindung von Betrieben an (Branchen-)Tarifverträge ist deutschlandweit, nämlich in allen Wirtschaftszweigen, zu beobachten. So liegt der Anteil der Beschäftigten, in deren Betrieb ein Branchentarifvertrag gilt, derzeit deutschlandweit nur noch bei 46 Prozent. Seit Beginn der Auswertungen durch das IAB Betriebspanel 1996 ist die Tarifbindung damit stark gesunken: Lag der Anteil in Westdeutsch-

land damals noch bei 70 Prozent und im Osten bei 56 Prozent, so waren es 2018 nur noch 49 Prozent bzw. 35 Prozent. Hinzu kommen noch die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich eines Firmentarifvertrages fallen. Dies sind bundesweit weitere 8 Prozent der Beschäftigten (Westen: 7 Prozent, Osten: 10 Prozent). Der Anteil der Betriebe, die einen Branchen- oder Haustarifvertrag anwenden, lag 2018 nur noch bei 27 Prozent (Westen: 29 Prozent, Osten: 20 Prozent).

### Tarifbindung im Dritten Weg deutlich höher

Die Tarifbindung im Dritten Weg ist nach wie vor im Vergleich zum Zweiten Weg deutlich höher. Laut Caritaspanel 2018 wenden 96 Prozent der befragten Rechtsträger die AVR-Caritas an. Hinzu kommen noch Träger, die z.B. Bistumsregelungen anwenden, so dass die Tarifbindung der teilnehmenden Rechtsträger 2018 insgesamt über 99 Prozent lag.

Die „Zahlen 2019“ von Gesamtmetall finden Sie [hier](#).

Den Beitrag des IW zur Tarifbindung finden Sie [hier](#).

Den Beitrag im IAB-Forum vom 22.05.2019 finden Sie [hier](#).

Dr. Pascal Krimmer

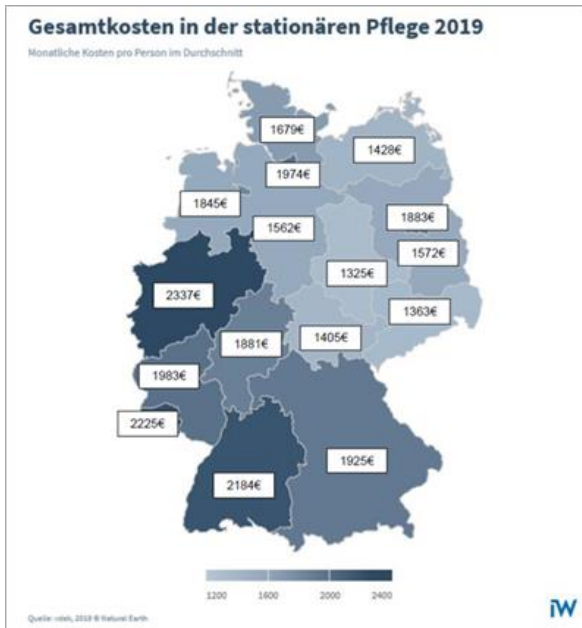
## Studien zeigen steigende Kosten in der vollstationären Pflege und Implikationen auf die Frage der Pflegefinanzierung auf

Im aktuellen IW-Report 41/19 geht das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) der Frage nach, wie sich die Preiskomponenten in der stationären Pflege – Pflegesätze, Entgelt für Unterkunft und Verpflegung sowie Investitionskostenanteil – in den vergangenen Jahren entwickelt haben.

Bis 2015 hat die Entwicklung der tatsächlichen Pflegesätze – also der Preise der Pflegeleistungen – einen recht unterschiedlichen Verlauf in den Bundesländern genommen. In manchen Regionen sind sie deutlich gestiegen, auch im Vergleich zu den allgemeinen Verbraucherpreisen, in anderen Bundesländern blieben sie laut IW hingegen hinter dieser Entwicklung zurück. Ähnliches gilt für die Entgelte, die für Unterkunft und Verpflegung verlangt werden, und für die Investitionskostenanteile, die den Pflegebedürftigen in Rechnung gestellt werden können.

### Preisanstieg durch steigende Löhne

Erst zwischen 2013 und 2015 lässt sich ein merklich höherer Preisanstieg für die stationären Pflegeleistungen im Vergleich zu anderen Gütern und Dienstleistungen erkennen. Einen wichtigen Grund hierfür sieht das IW u.a. in den im Durchschnitt steigenden Löhnen in diesem Wirtschaftssektor. IW-Auswertungen der Daten des Statistischen Bundesamtes für den Wirtschaftsbereich „Heime und Sozialwesen“ zeigen einen realen Bruttolohnanstieg in diesem Sektor, der sogar etwas oberhalb des allgemeinen Bruttolohnanstiegs liegt. Diese Entwicklung hat sich auch nach 2015 weiter fortgesetzt. Aktuell stellen sich die Gesamtkosten in der stationären Pflege regional differenziert wie folgt dar (siehe nachfolgende Abbildung):



Als Erklärung für die unterschiedlich hohen Pflegesätze in den Ländern bietet das IW folgende Hypothesen an:

- Die Personalschlüssel werden in den Bundesländern unterschiedlich hoch festgelegt. Da grundsätzlich die Länder für die Pflegeinfrastruktur und damit auch für die Pflegeheime zuständig sind, existieren gegenwärtig 16 verschiedene Gesetze, die Mindeststandards für den Betrieb eines Pflegeheims setzen. Darüber hinaus sind laut § 75 SGB XI „landesweite Verfahren zur Ermittlung des Personalbedarfs oder zur Bemessung der Pflegezeiten oder landesweite Personalrichtwerte zu vereinbaren“.
- Die Lohn- und Gehaltsstruktur in der stationären Pflege in den Bundesländern divergiert.
- Unterschiede in den Investitionskosten könnten aus unterschiedlichen Urbanisierungsgraden und neben divergierenden Anforderungen an Gebäude und Ausstattungen auch aus je nach Bundesland unterschiedlich praktizierten Investitionskostenförderungen resultieren. Zusätzlich differenziert sich die Förderquote stark zwischen der Trägerart aus. So liegt sie für öffentlich-rechtliche Träger im Durchschnitt deutlich höher als für private Träger. Entsprechend wird gemäß Hypothesen des IW auch die Trägerstruktur in den Bundesländern Einfluss auf die Höhe der Investitionskosten haben.

Die Leistungsbeträge in der Pflegeversicherung wurden seit ihrer Einführung nicht entsprechend der Preisentwicklung angepasst. Somit kam es in der Vergangenheit zu einer schleichenden Lastenverschiebung auf die Leistungsempfänger bzw. die Sozialhilfeträger.

Vor dem Hintergrund der politischen Gesetzgebungsinitiativen in der jüngeren Vergangenheit erscheint es unabwendbar, dass sich die Ausgaben der Sozialen Pflegeversicherung (SPV) in den kommenden Jahrzehnten weiter erhöhen werden. Die anstehenden Vergütungserhöhungen für das Pflegepersonal werden sich auf die künftige Entwicklung der Entgelte für Pflegeleistungen auswirken – so nicht nur die Ergebnisse der Studie des IW, sondern auch eine aktuelle Studie der Bertelsmann-Stiftung zur Langzeitpflege mit besonderem Fokus auf die Implikationen für die Pflegefinanzierung.

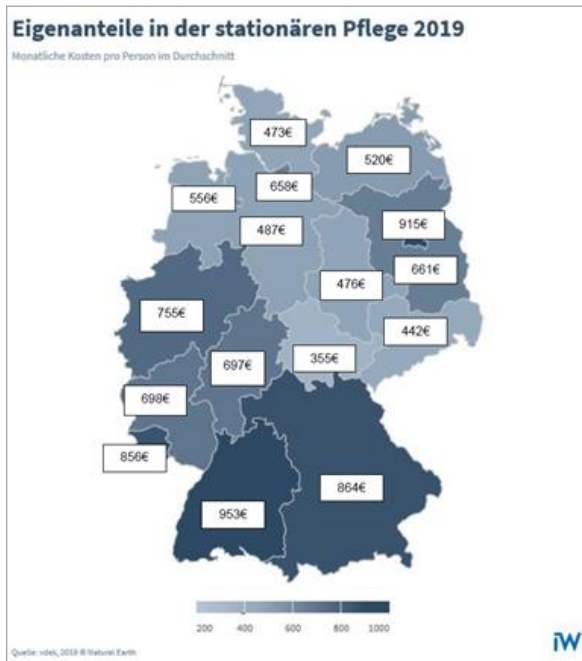
### Frage der Finanzierung bisher nicht gelöst

Zwangsläufig dürfte damit die Frage der Finanzierbarkeit (und ggf. damit auch perspektivisch die Frage der vollständigen Refinanzierung von Tariflöhnen) verstärkt in den Mittelpunkt der politischen Diskussion rücken – spätestens dann, wenn sich die konjunkturelle (und strukturelle) Perspektive der Wirtschaft – und damit auch die öffentliche Finanzierungssituation – nachhaltig eintrübt.

Denn aufgrund der demographischen Entwicklung, der steigenden Bedeutung der professionellen Pflege und der Dynamisierung der Leistungsausgaben (analog zum Anstieg des Bruttoinlandsproduktes je Einwohner) müsste der Beitragssatz schon 2025 von heute 3,05 Prozent auf 3,25 Prozent und bis 2050 weiter bis auf 4,6 Prozent angehoben werden, so die Bertelsmann-Studie „Langzeitpflege im Wandel“.

Die Alterung der Bevölkerung ist die zentrale Herausforderung für die zukünftige Finanzierung der SPV. Das Problem, wie die steigenden Ausgaben langfristig tragfähig finanziert werden können, wurde politisch in keiner Weise gelöst und auch erst recht spät überhaupt adressiert. Vielmehr, so die Verfasser der Bertelsmann-Studie, wurde zur Finanzierung wichtiger und richtiger, gleichzeitig jedoch ausgabenerhöhender Reformschritte, wie der Einführung einer dynamischen Anpassung der Leistungsbeträge oder der Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs, ausschließlich auf kurzfristig orientierte Beitragssatzanhebungen zurückgegriffen.

Aufgrund der geplanten Maßnahmen zur Verbesserung von Entlohnung und Struktur des Pflegepersonals ist mit steigenden, von den Betroffenen zu tragenden Eigenanteilen zu rechnen. Hintergrund ist, dass die Pflegeversicherung – anders als die Krankenversicherung – nur einen Teil der Kosten trägt. Dazu kommen für Heimbewohner außerdem noch Kosten für Unterkunft, Verpflegung und für Investitionen in den Einrichtungen. Insgesamt ergeben sich im



Bundesschnitt derzeit knapp 1.900 Euro Zahlungen aus eigener Tasche.

### Steigende Eigenanteile

Seit Einführung der einrichtungseinheitlichen Eigenanteile (2017) ist in allen Bundesländern eine deutliche Zunahme dieses selbst zu tragenden Anteils an den Pflegekosten zu beobachten – in einer großen Streubreite zwischen knapp 9 Prozent (Berlin) und knapp 66 Prozent (Thüringen). Die Entwicklung dürfte sich fortsetzen.

Zu den weiteren inhaltlichen Details beider Studien vgl. auch unsere aktuelle Ausgabe der Publikation INFO-Fokus Ökonomie vom 27.11.2019.

Den IW-Report 41/19 finden Sie [hier](#).

Die Studie der Bertelsmann Stiftung „Langzeitpflege im Wandel“ finden Sie [hier](#).

Holger Sahner

## Zulässigkeit von Stichtagsregelungen für Sonderzahlungen in Tarifverträgen

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 03.07.2019, 10 AZR 300/18*

In Tarifverträgen darf der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Stichtag 31. März des Folgejahres abhängig gemacht werden. Das BAG akzeptierte eine entsprechende Rückzahlungsklausel.

### Sachverhalt

Ein Busfahrer hatte sein Arbeitsverhältnis im Oktober 2015 zum Januar 2016 gekündigt. Mit der November-Gehaltsabrechnung zahlte ihm sein Arbeitgeber die tarifliche Sonderzuwendung in Höhe eines Monatslohns aus. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses verlangte der Arbeitgeber die Sonderzahlung zurück und berief sich dabei auf die tarifvertragliche Rückzahlungsklausel. Der Arbeitnehmer lehnte die Rückzahlung mit der Begründung ab, die Tarifvorschrift sei unwirksam. Sie verstoße als unverhältnismäßige Kündigungsbeschränkung gegen das Grundrecht auf Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG).

### Entscheidung

Sowohl die Vorinstanzen als auch BAG (BAG, Urteil v. 27.06.2018, Az 10 AZR 290/17). Die Rückzahlungsverpflichtung, die sich aus der tarifvertraglichen Stichtagsregelung ergibt, verstoße nicht gegen höherrangiges Recht, argu-

mentierte das BAG. Sie verletze insbesondere nicht Art. 3 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG. Die vorliegende tarifvertragliche Regelung greift nach Ansicht des BAG zwar in die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ein. Die Einschränkung der Berufsfreiheit sei hier aber noch verhältnismäßig, befand das BAG.

Unwirksam wäre die Rückzahlungsregelung nach der Rechtsprechung des BAG dann, wenn sie als Allgemeine Geschäftsbedingung im Arbeitsvertrag einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB zu unterziehen wäre. Arbeitsvertraglich in ihrer Gesamtheit einbezogene Tarifverträge unterliegen jedoch keiner solchen Inhaltskontrolle.

### Fazit

Im Zusammenhang mit dieser Entscheidung stellt sich die spannende Frage, inwieweit das Ergebnis auf den AVR-Bereich übertragbar ist.

Bei den AVR-Caritas handelt es sich um vorformulierte Vertragsbedingungen für eine Vielzahl von Verträgen. Das BAG hat bereits mehrfach entschieden (BAG, Urteil v. 17.11.2005, 6 AZR 160/05; BAG, Urteil v. 22.07.2010, 6 AZR 847/07), dass diese Vertragsbedingungen als allgemeine Geschäftsbedingungen einer Inhaltskontrolle nach den §§ 305ff BGB unterworfen sind. Aber das BAG hat gerade im Bereich der Kontrolle von Rückzahlungsklauseln

auch mehrfach anerkannt, dass in kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien von den allgemeinen Grundsätzen abweichende Gestaltungen zulässig sind (BAG, Urteil v. 06.11.1996, 5 AZR 334/95).

Kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien entstehen anders als Tarifverträge auf dem Dritten Weg. Die Arbeitsrechtliche Kommission ist unabhängig und paritätisch mit gewählten Repräsentanten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber besetzt. Die Beschlüsse bedürfen der Mehrheit von drei Viertel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Kommissionsmitglieder unterliegen keinen Weisungen und haben eine unabhängige Stellung. Die Mittel des Arbeitskampfes steht keiner Seite zur Verfügung.

Die Unterschiede bei der Entstehung von Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien rechtfertigen es aber nicht, kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien einer grundsätzlich anderen Inhaltskontrolle zu unterziehen, als sie bei Tarifverträgen vorzunehmen wäre. Dies gilt jedenfalls insoweit, als sie einschlägige tarifvertragliche Regelungen ganz oder mit im Wesentlichen gleichen Inhalten übernehmen (vgl. BAG, Urteil v. 06.11.1996, 5 AZR 334/95). Die materielle Richtigkeitsgewähr tarifvertraglicher Regelungen beruht nicht primär darauf, dass den Tarifvertragsparteien das Mittel des Arbeitskampfes zur Verfügung steht, sondern darauf, dass sie als gleichgewichtig durchsetzungsfähig angesehen werden. Die zuletzt genannte Vorausset-

zung ist aber innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommissionen bei den Kirchen gleichermaßen gegeben. Deren paritätische Besetzung und die Weisungsunabhängigkeit ihrer Mitglieder gewährleistet, dass keine der beiden Seiten das Übergewicht erreichen kann. Zudem ergibt sich die Richtigkeitsgewähr der kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien mittelbar, soweit diese einschlägige tarifvertragliche Regelungen übernehmen (vgl. BAG, Urteil v. 06.11.1996, 5 AZR 334/95).

In den AVR gibt es in den Anlagen 31 bis 33 keine Rückzahlungsklausel mehr für die Jahressonderzahlung. In Anlage 1 Abschnitt XIV Abs. (c) AVR gibt es noch eine Rückzahlungsklausel für das Weihnachtsgeld. Im aktuellen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes findet sich dafür jedoch keine Entsprechung.

Es gibt also keine mittelbare Richtigkeitsgewähr durch die Übernahme einer einschlägigen tarifvertraglichen Regelung. Aber die Regelung ist das Ergebnis von Verhandlungen, in denen beide Verhandlungspartner als gleichgewichtig durchsetzungsfähig angesehen werden müssen. Es sind also bei der Prüfung keine anderen Maßstäbe anzulegen, als bei der Prüfung eines Tarifvertrages.

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

Marc Riede

## Wechselschichtarbeit: Flex-Wochen stehen kalenderjährlichem Schichtplanturnus grundsätzlich nicht entgegen

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 11.04.2019, 6 AZR 249/18*

### Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Vergütung von eingeplanten Überstunden im Falle von Wechselschichtarbeit. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 05.10.2000 sowie die Betriebsvereinbarung „Wechselschichtarbeit“ (BV) Anwendung. Der Kläger ist als technischer Angestellter im Wechselschichtdienst eingesetzt. Gemäß der BV werden im Rahmen der Jahresplanung Rahmen dienstpläne, welche die Arbeitszeitlagen (Früh schicht, Spätschicht, Nachtschicht) der Mitarbeiter für das Jahr benennen, erstellt. Die Rahmen dienstpläne enthalten darüber hinaus zwölf Flex-Wochen. Eine Flex-Woche zeichnet sich dadurch aus, dass Mitarbeiter in diesen zwi-

schen null und sechs Tagen zur Arbeit verplant werden können. Die Konkretisierung der Arbeitszeit in Flex-Wochen sowie des Dienstbeginns und der Länge der im Rahmendienstplan festgesetzten Arbeitszeitlagen erfolgt erst mit Aufstellung der Monatsschichtpläne im Rahmen der Monatsplanung.

Zum 30.06.2018 wies das Arbeitszeitkonto des Klägers ein Stundenguthaben von 150,32 Stunden (eingeplante Überstunden) auf. 77,62 Stunden wurden in das Jahresausgleichskonto eingestellt und bei dessen Ausgleich zum Jahresende berücksichtigt. Die übrigen Stunden wurden mit dem regulären Entgelt ausgezahlt. Der Beklagte geht davon aus, dass der für den Ausgleich eingeplanter Überstunden maßgebliche Schichtplanturnus im Sinne von § 9 Abs. 8 Buchst c TV-V das Kalenderjahr ist. Der Kläger hingegen meint, der Schichtplanturnus sei der



Monatsschichtplan und nicht die Jahresplanung, da letztere nur eine Grobplanung darstelle und kein im Vorhinein aufgestellter Schichtplan sei. Die über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten 150,32 Stunden hätten daher monatlich abgerechnet und zusätzlich zur regulären Vergütung mit Zeitzuschlägen vergütet werden müssen.

### Entscheidung

Das BAG hat die Praxis des beklagten Arbeitgebers für rechtens erklärt und entschieden, dass es sich bei dessen erstelltem Jahresplan um einen Schichtplan handle, der einen kalenderjährlichen Schichtplanturnus bewirke. Ein auf das Kalenderjahr ausgerichteter Schichtplanturnus könne auch dann vorliegen, wenn ein Jahresschichtplan, der die taggenaue Einteilung des einzelnen Beschäftigten bezogen auf die verschiedenen Schichten für das ganze Kalenderjahr angebe, monatsbezogen aktualisiert werde.

Auch das Fehlen der konkreten Ausgestaltung von Flex-Wochen in der Jahresplanung stehe der Annahme eines auf das Kalenderjahr ausgerichteten Schichtplanturnus nicht entgegen, sofern die flexiblen Zeiträume im aufgestellten Jahresplan einen Anteil von 25 Prozent nicht überschreiten. Bis zu dieser Grenze sei der notwendige Ausplanungsgrad noch gegeben und liege das geforderte deutliche Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen geplanten und ungeplanten Zeiträumen noch vor.

Da die Jahresplanung des beklagten Arbeitgebers die vorgenannten Vorgaben erfüllte, war dieser nicht dazu verpflichtet, die über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden (eing geplante Überstunden)

monatlich abzurechnen und zusätzlich zur regulären Vergütung mit Zeitzuschlägen zu vergüten, so das BAG.

### Fazit

Das Urteil des BAG schafft für Dienstgeber in mehrerer Hinsicht Klarheit: Zum einen bestätigt der Sechste Senat des BAG mit dieser Entscheidung zu den Regelungen des TV-V seine eigene Rechtsprechung zur Ausgleichsmöglichkeit von eingeplanten Überstunden nach den einschlägigen Regelungen des TVöD-K (BAG, Urteil v. 23.03.2017, 6 AZR 161/16) sowie zur Unbedenklichkeit monatsbezogener Aktualisierungen von Jahresschichtplänen (BAG, Urteil v. 25.04.2013, 6 AZR 800/11) und zum anderen gibt er Dienstgebern klare Vorgaben an die Hand, wie hoch der Anteil an flexiblen Zeiträumen in einem Jahresdienstplan sein darf, damit das Bestehen eines kalenderjährlichen Schichtplanturnus nicht gefährdet ist.

Die Entscheidung ist auf die einschlägigen Regelungen in den Anlagen 30 bis 33 zu den AVR unmittelbar übertragbar, da die Regelungen im TV-V zur Entstehung und Ausgleichsmöglichkeit eingeplanter Überstunden im Falle von Wechselschicht- und Schichtarbeit mit den Regelungen in den AVR identisch und die Aussagen zur Möglichkeit des Einsatzes von Flex-Wochen in Jahresdienstplänen im Hinblick auf einen kalenderjährlichen Schichtplanturnus allgemeingültig sind. Dienstgebern gibt diese Entscheidung daher Planungs- und Rechtssicherheit.

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

Marcel Bieniek

## Kirchliche Arbeitsverträge sind auch nach Betriebsübergang auf einen weltlichen Arbeitgeber nicht betriebsvereinbarungsoffen

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 11.07.2019, 6 AZR 40/17*

### Sachverhalt und Verfahrensgang

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche nach einem Betriebsübergang. Die Klägerin ist in der beklagten Einrichtung seit 1986 als Krankenschwester beschäftigt. Im Jahr 1993 schloss die Klägerin mit ihrer damaligen Arbeitgeberin einen Änderungsvertrag des Inhalts, dass für das Dienstverhältnis die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Diakonie (AVR.DD) in der jeweils gültigen Fassung gelten sollten.

Im Jahr 2003 übernahm die Beklagte die Einrichtung im Wege des Betriebsüberganges und wandte die AVR.DD ab diesem Zeitpunkt nur noch statisch an. In den Jahren 2006 und 2009 schloss die Beklagte mit dem inzwischen gebildeten Betriebsrat Vereinbarungen zur Vergütungsstruktur sowie mit der Klägerin dazugehörige Nebenabreden, nach welchen die monatliche Vergütung der Klägerin jeweils unverändert bleibt. Die Nebenabrede von 2009 war bis zum 31.12.2012 befristet und sollte anschließend Nachwirkung entfalten. Im Jahr 2010 trat die Beklagte aus dem Diakonischen Werk aus.

Das BAG hat zwischenzeitlich entschieden, dass die Nebenabrede von 2009 am 31.12.2012 ohne Nachwirkung wegen Intransparenz gem. § 307 Abs. 1 S.1, 2 BGB endete (BAG, Urteil v. 21.06.2018, 6 AZR 38/17). Die Beklagte hat sich im hiesigen Verfahren ergänzend darauf berufen, dass die Vereinbarung aus dem Jahr 2009 eine Betriebsvereinbarung sei, welche die formularmäßige Inbezugnahme der AVR.DD abgelöst habe. Dies sei möglich, da die vertragliche Vereinbarung zur Geltung des kirchlichen Arbeitsrechts konkludent betriebsvereinbarungsoffen sei.

### Entscheidung

Das BAG hat dieser Rechtsansicht eine Absage erteilt und entschieden, dass ein mit einem kirchlichen Träger geschlossener Arbeitsvertrag, der formularmäßig kirchliches Arbeitsrecht in Bezug nimmt, nicht betriebsvereinbarungsoffen ist, weil das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften findet.

Über die Bezugnahme auf das kirchliche Arbeitsrecht sind in kirchlichen Arbeitsverträgen typischerweise die Regelungen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts einschließlich der auf dessen Grundlage geschlossenen Dienstvereinbarungen maßgeblich. Kirchliche Arbeitsverträge sind daher vorbehaltlich anderer Vereinbarungen nur für rechtmäßige Änderungen durch kirchliche Dienstvereinbarungen offen, nicht aber durch Betriebsvereinbarungen.

#### Kurz notiert

**Mark Keuthen**, Caritasverband für das Bistum Erfurt e. V., ist neues Mitglied der Bundeskommission. Er folgt auf **Katharina Wolfram**, ebenfalls vom Caritasverband für das Bistum Erfurt e. V. Sie ist zum 31.10.2019 ausgeschieden.

**Klaus Tritschler**, Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V., scheidet zum 31.01.2020 aus der Bundeskommission aus. Seine Nachfolgerin wird zum 01.02.2020 **Daniela Cunningham**, ebenfalls Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V.

**William Wohlleib**, Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V., scheidet zum 31.12.2019 aus der Bundeskommission aus. Seine Nachfolge steht aktuell noch nicht fest.

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

Weder die Etablierung eines Betriebsrates im Betrieb noch ein Betriebsübergang auf einen weltlichen Erwerber ändern an der Geltung dieser Grundsätze etwas. Aufgrund der Bezugnahme von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungswerken im Arbeitsvertrag kann ein Beschäftigter von der Anwendbarkeit kirchlichen Arbeitsrechts ausgehen und muss nicht damit rechnen, dass in der Zukunft trotz bestehender Mitgliedschaft des Arbeitgebers in einem kirchlichen Verband ein Betriebsrat etabliert wird und dieser abändernde Betriebsvereinbarungen abschließt.

Und: Die mit einem kirchlichen Arbeitgeber vereinbarte Inbezugnahme kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen behält im Fall eines Betriebsübergang auch gegenüber einem weltlichen Betriebserwerber ihre Geltung. Eine kollektiv-rechtliche Überlagerung des privatautonom Vereinbarten (Geltung kirchlichen Arbeitsrechts) durch Betriebsvereinbarungen ist keine arbeitsrechtliche Besonderheit, die gemäß § 310 Abs. 4 S. 2 BGB angemessen zu berücksichtigen wäre und dazu führte, dass der Arbeitsvertrag einschließlich einer Betriebsvereinbarungsoffenheit hinreichend klar und verständlich wäre. Denn kirchliche Arbeitsverträge sind gerade durch die Besonderheit geprägt, dass mit kirchlichen Arbeitgebern keine Betriebsvereinbarungen mit normativer Wirkung gemäß § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG abgeschlossen werden können.

### Fazit

Das Urteil des BAG ist konsequent. Es reiht sich ein in eine Folge von Entscheidungen des BAG zur Frage der (Weiter-)Geltung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungswerke nach einem Betriebsübergang auf einen weltlichen Erwerber: Nach gefestigter Rechtsprechung des BAG gilt, dass dynamische Verweise auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungswerke bei „Verweltlichung“ der Einrichtung ihre Geltung behalten (vgl. BAG, Urteil v. 23.11.2017, 6 AZR 683/16; BAG Urteil, v. 20.03.2002, 4 AZR 101/01).

Möchte ein Arbeitgeber dies ändern, kann er dies – wie im vorliegenden Fall geschehen – im Einvernehmen mit dem Beschäftigten vereinbaren. Ist ein Beschäftigter hierzu nicht bereit, bleibt Arbeitgebern nur die Möglichkeit der Änderungskündigung. Auf das Instrument der Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitgeber in solchen Fällen hingegen nicht zurückgreifen. Dies hat das BAG mit der hiesigen Entscheidung überzeugend geklärt.

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

Marcel Bieniek

## Belehrungspflicht über Urlaubsverfall bei Langzeiterkrankung

*Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil vom 24.07.2019, 5 Sa 676/19*

Nach der Rechtsprechung des BAG muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darüber belehren, wann offene Urlaubstage verfallen. Tut er dies nicht, kann der nicht genutzte Urlaub noch im Folgejahr genommen werden. Diese Belehrungspflicht gilt jedoch nicht bei Dauererkrankung des Arbeitnehmers. Dies hat das LAG Hamm am 24.07.2019 entschieden.

### Sachverhalt

Geklagt hatte eine in einem Hospital angestellte Arbeitnehmerin. Diese erkrankte 2017 dauerhaft und konnte daher 14 Tage ihres Urlaubsanspruchs aus diesem Jahr nicht wahrnehmen.

Zunächst forderte die Arbeitnehmerin ihre Arbeitgeberin auf, ihr den Urlaub finanziell abzugelten. Da die Arbeitgeberin dies ablehnte, klagte sie schließlich vor dem Arbeitsgericht (AG) Paderborn. Sie beantragte die Feststellung, dass ihr die 14 Urlaubstage für das Jahr 2017 zustehen. Der Urlaubsanspruch sei ihrer Meinung nach schon deshalb nicht verfallen, da die Arbeitgeberin sie auf den drohenden Verfall habe hinweisen müssen, was nicht geschehen sei.

Das AG Paderborn wies die Klage in erster Instanz ab. Die Arbeitnehmerin wehrte sich dagegen, indem sie Berufung vor dem LAG Hamm einlegte.

### Entscheidung

Das LAG Hamm bestätigte das Urteil. Der restliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2017 sei erloschen. Arbeitnehmern steht mindestens der gesetzlich gewährte Urlaubsanspruch von vier Wochen zu. Er muss jedoch im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Sollten am Ende des Kalenderjahres noch Urlaubstage übrig bleiben, können diese ausnahmsweise bis zum 31.03. des Folgejahres genutzt werden. Dies müssen betriebliche oder persönliche Gründe erforderlich machen. Im Arbeits- oder Tarifvertrag können von diesen Regelungen teilweise Abweichungen vorgesehen werden.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch verfällt aber nur noch, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen. Er muss auch darüber belehren, dass die offenen Urlaubstage zum Ende des Jahres oder zum 31.03. des Folgejahres verfallen, wenn sie nicht genommen werden.

Der vorliegende Fall sei jedoch anders gelagert. Hier sei es der Arbeitgeberin gar nicht möglich gewesen, die Arbeitnehmerin hinsichtlich eines drohenden Verfalles ordnungsgemäß zu belehren. Eine solche Belehrung ergebe nur dann Sinn, wenn die Arbeitnehmerin überhaupt in der Lage sei, auf diese zu reagieren und den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Bei einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit sei dies nicht der Fall.

Es bestehe solange keine Belehrungspflicht, wie die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig sei. Erst wenn sie wieder arbeitsfähig und damit auch tatsächlich in der Lage sei, den Urlaub anzutreten, bestehe die Belehrungspflicht wieder.

Bleibe die Arbeitnehmerin jedoch durchgehend arbeitsunfähig erkrankt, verfalle der gesetzliche Urlaubsanspruch 15 Monate nach dem Ende des Jahres, aus dem der Urlaub stamme. Eine vorherige Belehrung durch den Arbeitgeber sei dafür nicht erforderlich.

### Fazit

Urlaubstage von langzeiterkrankten Arbeitnehmern erlöschen 15 Monate nach Ablauf des Jahres, aus dem sie stammen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer über ihren Verfall nicht belehrt wurde. Erst wenn der Arbeitnehmer wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, muss der Arbeitgeber ihn über dann noch offene Urlaubstage belehren. Tut er das nicht, können sie ins Folgejahr übertragen werden.

Gegen die Entscheidung wurde Revision eingelegt. Wahrscheinlich wird also das BAG über den Sachverhalt noch entscheiden.

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

Marc Riede



*Liebe Leserinnen und Leser,  
wir wünschen Ihnen eine  
besinnliche Adventszeit,  
ein frohes Weihnachtsfest  
und alles Gute für das neue Jahr 2020.*

*Ihre  
Geschäftsstelle der Dienstgeberseite*

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