



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



---

# Dienstgeberbrief Nr. 3/2020

vom 20. August 2020

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

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

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

## Inhalt

### Aktuelles aus der Gesetzgebung

Einordnung des Mehrurlaubs nach der Vierten Ver-  
ordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der  
Pflegebranche S. 2

### Ökonomische Analyse

Mobiles Arbeiten und Homeoffice – Durchbruch  
durch Corona? S. 3

### Aktuelles aus der Rechtsprechung

BAG: Eingruppierung als Stationsleiter  
Mehr als zwölf Vollzeitäquivalente machen eine Sta-  
tion nicht zwingend „groß“ S. 5

BAG: Eingruppierung als Stationsleiter  
Das Funktionsmerkmal „Stationsleitung“ im Tarifsinn S. 6

BAG: Kein Urlaubsanspruch in der Freistellungspha-  
se der Altersteilzeit S. 7

EuGH: Urlaubsansprüche entstehen auch bei  
rechtswidriger Entlassung S. 7

Vorabentscheidungsersuchen: Begrenzung der wö-  
chentlichen Arbeitszeit nach der Arbeitszeit-Richtlinie S. 8

**Kurz notiert** S. 4

## Einordnung des Mehrurlaubs nach der Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (PflegeArbbV)

Neben einer Erhöhung der Mindestlöhne für Pflegehilfskräfte und der Festlegung eines Mindestlohns für qualifizierte Pflegehilfskräfte und für Pflegefachkräfte wurden in der PflegeArbbV zusätzlich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch für alle Beschäftigten in der Pflege weitere bezahlte Urlaubstage beschlossen. Bei Beschäftigten mit einer Fünf-Tage-Woche für das Jahr 2020 fünf Tage. Für die Jahre 2021 und 2022 wird der Anspruch auf jeweils sechs zusätzliche Tage steigen.

Die Verordnung ist am 01.05.2020 in Kraft getreten und tritt am 30.04.2022 außer Kraft.

In § 4 Absatz 1 PflegeArbbV wird der dort festgelegte Urlaub als Mehrurlaub bezeichnet. In Absatz 2 wird ausgeführt, dass, soweit tarifliche, betriebliche, arbeitsvertragliche oder sonstige Regelungen insgesamt einen über den gesetzlichen Erholungsurlaub hinausgehenden Anspruch auf bezahlten Urlaub vorsehen, der Anspruch auf Mehrurlaub nicht entsteht. Gesetzlicher Erholungsurlaub ist der bezahlte Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sowie nach anderen Gesetzen. Gem. § 4 Absatz 3 PflegeArbbV gelten für den Mehrurlaub die gesetzlichen Bestimmungen.

### Was bedeutet diese Regelung?

Der Mehrurlaub gem. PflegeArbbV unterliegt dem Urlaubsregime des gesetzlichen Urlaubs und damit den strengen Schutzvorschriften des BUrlG und der Rechtsprechung (Hinweispflicht, Verfall bei Krankheit usw.).

§ 3 BUrlG normiert einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werktagen. § 3 BUrlG geht aber von einer Sechs-Tage-Woche aus. Übertragen auf die Fünf-Tage-Woche, von der in § 4 PflegeArbbV die Rede ist, bedeutet dies einen Urlaubsanspruch von 20 Tagen. Mit dem Mehrurlaub entsteht somit ein Anspruch von 25 Tagen im Jahr 2020 und von 26 Tagen in den Jahren 2021 und 2022.

Der Urlaubsanspruch gem. § 3 Anlage 14 AVR beträgt 30 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche und übersteigt damit den Urlaub gem. § 3 BUrlG i.V.m. § 4 PflegeArbbV. Da jedoch in § 4 PflegeArbbV festgelegt ist, dass, soweit tarifliche, betriebliche, arbeitsvertragliche oder sonstige Regelungen insgesamt einen über den gesetzlichen Erholungsurlaub hinausgehenden Anspruch auf bezahlten Urlaub vorsehen, der

Anspruch auf Mehrurlaub nicht entsteht, greift der Mehrurlaub im AVR-Bereich nicht.

### Hat die Regelung in der PflegeArbbV Einfluss auf die Verfallsregelung in den AVR bzw. entsteht dadurch eine Wechselwirkung?

Mehrurlaub, der durch Einzelarbeitsvertrag oder tariflich über den gesetzlichen Mindesturlaub des BUrlG hinaus vereinbart wird, fällt grundsätzlich nicht unter die Schutzvorschriften des BUrlG. Für den über den Mindesturlaub hinausgehenden Teil des Urlaubs können deshalb andere Regelungen vereinbart werden. Das gilt auch in Ansehung der europarechtlichen Vorgaben, die sich ebenfalls nicht auf den über den Mindesturlaub hinausgehenden Urlaub erstrecken. Diese Möglichkeit wurde in den AVR aufgenommen. Es wird zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und den weitergehenden tariflichen Ansprüchen unterschieden, § 1 Absatz 5 der Anlage 14 AVR.

### Beispiel:

*Der gesamte Urlaub 2019 konnte vom Mitarbeiter wegen Krankheit nicht genommen werden. Der tarifliche Urlaub erlischt nach § 1 Absatz 5 der Anlage 14 AVR, wenn er nicht bis zum 30.04.2020 angetreten wurde. Der gesetzliche Mindesturlaub erlischt erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres am 31.03.2021. Damit hat der Mitarbeiter für das Jahr 2019 einen gesetzlichen Anspruch auf 20 Tage Erholungsurlaub.*

Es könnte sich die Frage stellen, ob dann doch ein Mehrurlaubsanspruch gem. § 4 PflegeArbbV entsteht und die Verfallsfristen so nicht die beabsichtigte Wirkung entfalten können.

§ 4 Absatz 2 PflegeArbbV führt dazu, dass im Bereich der AVR der Mehrurlaubsanspruch für das Urlaubsjahr bereits gar nicht entsteht, weil der tarifliche Anspruch nach den AVR einen über den gesetzlichen Erholungsurlaub hinausgehenden Anspruch auf bezahlten Urlaub vorsieht. Die Verfallsregelungen der AVR haben auch für diesen Fall weiterhin Bestand und es bleibt im obigen Beispielfall bei einem 20-tägigen gesetzlichen Urlaubsanspruch, der bis März 2022 übertragen wird. Rückwirkend entstehen keine Ansprüche auf den Mehrurlaub gem. PflegeArbbV. Dies ist dem Wortlaut der Regelung nicht zu entnehmen.

Marc Riede

## Mobiles Arbeiten und Homeoffice – Durchbruch durch Corona?

„Coronakrise verhilft Homeoffice zum Durchbruch“ titelte der [Spiegel](#) am 06.08.2020 in seiner Online-Ausgabe und beruft sich dabei auf eine aktuelle Auswertung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung ([ZEW](#)). Die Aussage basiert auf Ergebnissen der ZEW-Konjunkturumfrage, in der 1.765 Firmen befragt wurden. Demnach ist die Zahl der Betriebe, deren Mitarbeiter regelmäßig von zu Hause aus arbeiten selbst im verarbeitenden Gewerbe, zu dem unter anderem der Maschinenbau, die Chemie- und die Autoindustrie zählen, während der Coronakrise von 25 Prozent auf fast 50 Prozent gestiegen. 37 Prozent dieser Betriebe planen Homeoffice aufgrund der positiven Erfahrungen auch nach der Krise zu nutzen. In anderen Wirtschaftszweigen, wie z.B. der Informationswirtschaft, ist dieser Anteil mit fast zwei Drittel der Firmen noch deutlich höher.

### Die Coronakrise als Katalysator: Homeoffice soll auch nach der Krise ausgebaut werden

Zu diesem Ergebnis kommt nicht nur das ZEW. Derzeit erscheinen fast täglich neue Studien, die sich mit dem Thema Homeoffice befassen. Dabei geht es in der Regel aber nicht um Homeoffice im Sinne von Telearbeit, die gesetzlich geregelt ist und dem Arbeitgeber zahlreiche Pflichten auferlegt, sondern um Homeoffice im Sinne von mobilem Arbeiten, das ortsunabhängiges Arbeiten auch von Zuhause aus ermöglicht und keinen gesetzlichen Bestimmungen unterliegt. Klar ist auch, dass viele Tätigkeiten, die im Wesentlichen durch direkte Präsenz gekennzeichnet sind, nicht oder nur in geringem Umfang für das Arbeiten von zu Hause aus geeignet sind. Hierzu gehören auch viele Aufgaben und Tätigkeiten im Bereich der Sozialwirtschaft – und damit auch bei der Caritas. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden eine Auswahl aktueller Studien und deren Kernaussagen vorgestellt.

Laut Berechnungen des [ifo Instituts](#) haben etwa 56 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland prinzipiell einen Zugang zu Homeoffice. Dabei können Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau wesentlich seltener von Zuhause aus arbeiten als höher Qualifizierte. Die Auswertung des ifo Instituts zeigt auch, dass vor der Coronakrise das vorhandene Potential nicht einmal zur Hälfte ausgeschöpft wurde. Während der Krise haben die Firmen laut ifo Institut ihr jeweiliges Potential voll ausgeschöpft, was letztlich zu einem nachhaltigen Schub für das Homeoffice geführt hat. So möchte eine Mehrheit der Unternehmen die Möglichkeiten für Homeoffice dauerhaft ausweiten. Dabei geht es aber nicht

um die vollständige Verlagerung ins Homeoffice, sondern um die Schaffung hybrider Arbeitsformen zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit, die sowohl von den Betrieben als auch von den Beschäftigten bevorzugt wird. In diesem Sinne kann zumindest von einer Katalysatorwirkung durch die Coronakrise gesprochen werden.

### Zeitgewinn und flexible Zeiteinteilung als positive Faktoren

Laut einer [Studie der Krankenkasse DAK](#) war der Wechsel ins Homeoffice infolge der Coronakrise für viele Arbeitnehmer eine positive Erfahrung. Für die Studie wurden im Auftrag der DAK-Gesundheit von den beiden Forschungsinstituten IGES und Forsa im Dezember 2019 deutschlandweit 7.000 Erwerbstätige befragt, von denen fast 6.000 auch an der zweiten Erhebung im April 2020 teilgenommen haben. Insgesamt geben 59 Prozent der Befragten an, dass sie zu Hause produktiver arbeiten. Weitere Aspekte der Zufriedenheit sind der Zeitgewinn – häufig verbunden auch mit Einsparungen von Fahrtkosten – und die flexible Zeiteinteilung, die von jeweils rund zwei Drittel der Befragten benannt werden. Das führt im Ergebnis zu weniger Stress bei den Beschäftigten. So ist der Anteil der täglich gestressten Arbeitnehmer zwischen den beiden Erhebungen laut Studie um 29 Prozent zurückgegangen. Im Dezember 2019 ist noch mehr als ein Fünftel der Befragten meistens oder die ganze Zeit gestresst, im April 2020 sind es nur noch 15 Prozent. Kritisch beurteilt wird hingegen von 75 Prozent der Befragten der fehlende persönliche Kontakt zu den Kollegen. Außerdem gibt jeder zweite junge Beschäftigte unter 30 Jahren an, dass er Probleme hat, klar zwischen Beruf und Privatleben zu trennen.

Eine internationale Perspektive wird durch eine [US-Studie](#), die von Forschern der Harvard Business School und der New York University durchgeführt wurde, in die Diskussion eingebracht. Sie haben weltweit Daten analysiert und kommen zu dem Ergebnis, dass im Homeoffice im Schnitt länger gearbeitet wird, mehr E-Mails geschrieben werden und mehr – dafür aber kürzere – Konferenzen stattfinden. Außerdem haben die Forscher festgestellt, dass die Coronakrise die Digitalisierung der Unternehmen vorantreibt und Videokonferenzen deutlich an Bedeutung gewonnen haben.

### Bisher fehlen klare Regeln für das Arbeiten im Homeoffice

Differenzierte Töne kommen auch vom Institut der Deutschen Wirtschaft ([IW Köln](#)), das im

Homeoffice kein Allheilmittel sieht und dafür verschiedene Gründe nennt: So können viele Jobs auch künftig nicht von zu Hause aus erledigt werden. Dies betrifft z.B. den Gesundheits- und Pflegebereich, in dem im Bereich der Caritas die Mehrheit der Beschäftigten tätig ist. Auch wenn Homeoffice in einem Job grundsätzlich möglich ist, haben nicht alle Beschäftigten die Möglichkeit, störungsfrei von zu Hause aus zu arbeiten. Deshalb und wegen der fehlenden klaren zeitlichen und räumlichen Trennung von Beruf und Privatleben (Stichwort: Entgrenzung) wollte und will nicht jeder im Homeoffice arbeiten. Außerdem fehlen laut IW Köln – anders als bei der gesetzlich geregelten Telearbeit – klare Regeln für das Arbeiten im Homeoffice. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Anforderungen an die Erreichbarkeit der Beschäftigten. Die Rolle der Führungskraft ist hier besonders gefragt.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erforscht mit dem Linked Personnel Panel (LLP) schon viele Jahre Fragen der Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit. Das LLP ist ein verknüpfter Datensatz, der auf dem IAB-Betriebspanel basiert und die Betriebs- und Beschäftigtenperspektive miteinander verbindet. So haben die Forscher aus Nürnberg im [IAB-Kurzbericht Nr. 11/2019](#) bereits letztes Jahr darauf verwiesen, dass Homeoffice einerseits viele Vorteile bietet, andererseits aber auch einige Tücken hat.

### **Vertrauen als entscheidende Basis für die Arbeit von zu Hause aus**

Ganz aktuell ist ein [Interview mit Jon Messenger](#), dem Telearbeitsexperten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im IAB-Forum, in dem dieser seine Forschungsergebnisse zu effektiven Telearbeitsstrategien auf europäischer Ebene vorstellt und insbesondere auch den Aspekt des Vertrauens als die entscheidende Basis für die Arbeit von zu Hause aus benennt.

Einen ausführlichen Überblick über die aktuelle Forschung zum mobilen Arbeiten in den sogenannten SAGE-Berufen (SAGE ist das Pendant zum naturwissenschaftlichen MINT und beinhaltet Berufe in den Bereichen Soziale Arbeit, Gesundheit/ Pflege sowie Erziehung/ Bildung) liefert der Artikel „Die Bedeutung der Corona-Pandemie für das mobile Arbeiten in Caritas und SAGE-Berufen“, der in der nächsten Ausgabe der Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen (ZAT) Ende August erscheinen wird.

### **Kurz notiert**

#### **Caritaspanel: Start der Befragungsrunde**

Im September startet turnusgemäß die aktuelle Befragungsrunde zum Caritaspanel. Das Caritaspanel ist eine Dienstgeberbefragung in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg. Die gewonnenen Daten unterstützen die Tarifgestaltung und die Argumentation für die politische Diskussion.

#### **Amtsperiode der AK**

Die Mitglieder der Delegiertenversammlung des DCV werden im Oktober 2020 entscheiden, ob die Amtsperiode der AK aufgrund der Coronakrise um ein Jahr verlängert wird. Die regionalen Wahlvorstände wurden vor diesem Hintergrund gebeten, ihre bisherigen Vorbereitungen für die Durchführung der Wahlen in diesem Jahr zu unterbrechen.

#### **Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit**

Der aktuelle Entgeltatlas der BA zeigt, dass sich das Medianentgelt in der Altenpflege dynamisch entwickelt. Dies zeigt die Wirkung der Arbeit der Pflegekommission zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (§ 10ff. AEntG). Eine nähere Analyse wird es demnächst in der Zeitschrift „neue caritas“ geben.

**Stefan Wagner**, Leiter GB Personal des Regionalverbundes kirchlicher Krankenhäuser (RKK) Freiburg, scheidet zum 30.09.2020 aus der Bundeskommission aus. Seine Nachfolge steht aktuell noch nicht fest.

Wir bedanken uns herzlichst bei ihm für sein Engagement und die gute Zusammenarbeit.

**Robert Dorsel**, verstärkt seit 15.07.2020 die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite als Referent für Arbeits- und Tarifrecht.

Wir wünschen ihm weiterhin einen guten Start!

Mobiles Arbeiten wird in Verbindung mit dem Thema COVID-19 auch zu den Kernbereichen der diesjährigen Befragungsrunde des Caritaspanels gehören. Die Erhebung startet am 01.09.2020. Weitere Informationen zur Teilnahme am Caritaspanel sind auf unserer [Homepage](#) verfügbar. Dort werden auch aktuelle Publikationen zum Caritaspanel zum Download eingestellt.

Dr. Pascal Krimmer und Holger Sahner



## Eingruppierung als Stationsleiter: Mehr als zwölf fachlich unterstellte Vollzeitäquivalente machen eine Station nicht zwingend „groß“

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 13.05.2020, Az. 4 AZR 173/19*

### Sachverhalt

Die Parteien streiten über die korrekte Eingruppierung der Klägerin. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD-VKA Anwendung. Die Beklagte betreibt eine Fachklinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik. Die Klägerin ist als Stationsleitung beschäftigt und wird nach Entgeltgruppe (EG) P 12 vergütet. Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Feststellung, dass sie nach EG P 13 zu vergüten ist. Sie macht geltend, dass in der Station nahe an zwölf Mitarbeiter beschäftigt seien und es sich daher um eine „große“ Station handle. Die Beklagte vertritt, dass eine „große“ Station erst vorliege, wenn über zwölf Mitarbeiter in einer Station beschäftigt sind. Die Vorinstanzen haben die Auffassung der Beklagten bestätigt und die Klage als unbegründet abgewiesen.

### Entscheidung

Das BAG hat entschieden, dass eine „große“ Station im Sinne von EG P 13 TVöD-VKA regelmäßig dann vorliegt, wenn der Stationsleitung mehr als zwölf Vollzeitäquivalente fachlich unterstellt sind. Neben der Zahl fachlich unterstellter Beschäftigter kann es andere Faktoren geben, die eine Station ihrer Struktur nach als „groß“ im Tarifsinn erscheinen lassen. Dabei muss es sich um Faktoren handeln, die an die Leitungsfunktion anknüpfen und quantitativ größere Anforderungen an diese stellen. Dies kann z.B. ein aus einer besonders großen Anzahl von unterstellten Teilzeitbeschäftigten resultierender besonders hoher Koordinierungsaufwand sein. Weitere Aspekte können die Größe der Station nach der Anzahl der Betten und der zu pflegenden Patienten oder deren räumliche Größe sein.

Gleiches gilt im umgekehrten Fall: Auch eine nach der Anzahl unterstellter Beschäftigter „große“ Station kann ausnahmsweise auf Grund anderer Faktoren dieses Attribut verlieren. Keine Berücksichtigung können dabei Umstände finden, die mit dem weiteren Qualifikationsmerkmal „höheres Maß von Verantwortlichkeit“ im Zusammenhang stehen.

Das Merkmal „höheres Maß von Verantwortlichkeit“ kann sich aus den Auswirkungen der Tätigkeit für den Arbeitgeber oder aus der Bedeutung

der Angelegenheit für Dritte oder die Allgemeinheit ergeben. Kriterien dafür können u.a. die organisatorische Verantwortlichkeit für – nicht unterstellte – Beschäftigte (auch anderer Stationen) sein, der Umstand, dass die Tätigkeit bedeutsame Auswirkungen für das Leben Dritter hat oder dass die Belange des Arbeitgebers besonders berührt werden (Verantwortung für besonders teure und komplexe Geräte).

### Fazit

Für den Geltungsbereich der AVR hat die Entscheidung eine hohe Relevanz, da in Anlage 31 die Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern inhaltsgleich mit den Tätigkeitsmerkmalen für die Pflege in kommunalen Krankenhäusern sind.

Eine wichtige Botschaft ist, dass die Anzahl der unterstellten Beschäftigten nicht zwingend darüber entscheidet, ob eine Station „groß“ im Tarifsinn ist, der Tarif gibt mithin keine „harte“ Unterstellungszahl vor. Das BAG legt die entscheidende Begrifflichkeit „in der Regel“ vielmehr dahingehend aus, dass bei Vorliegen besonderer Umstände auch bei mehr als zwölf unterstellten Vollzeitäquivalenten das Merkmal „groß“ verneint werden kann.

Dass bei mehr als zwölf unterstellten Beschäftigten regelmäßig von einer „großen Station“ auszugehen ist, bedeutet aber auch, dass Stationen mit nur bis zu zwölf unterstellten Beschäftigten im Regelfall nicht „groß“ sind. Ein anderes Ergebnis kommt nur dann in Betracht, wenn die vom BAG aufgezeigten Faktoren gegeben sind.

Für die Eingruppierungspraxis bedeutet dies: Stationsleiter von Stationen mit nur bis zu zwölf unterstellten Vollzeitäquivalenten sind grundsätzlich in die EG P 12 einzugruppieren. Dabei sind die vom BAG genannten Faktoren zu berücksichtigen. Sind mehr als zwölf Vollzeitäquivalente unterstellt, ist im Einzelfall zu prüfen, ob Faktoren vorliegen, die eine Eingruppierung in die EG P 12 rechtfertigen können. Zu beachten ist in beiden Fällen, dass sich eine Eingruppierung in die EG P 13 auch aus einem „höheren Maß an Verantwortlichkeit“ ergeben kann. Auch für die Auslegung dieses Merkmals bietet die Entscheidung Anhaltspunkte.

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

Marcel Bieniek

## Eingruppierung als Stationsleiter: Keine organisatorische Gesamtzuständigkeit mit Alleinverantwortung erforderlich

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 29.01.2020, Az. 4 ABR 8/18*

### Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob die von der Arbeitgeberin als „Teamleiter“ bezeichneten zwei Arbeitnehmer nach dem TVöD-VKA als Teamleiter (Entgeltgruppe (EG) P 10 / P 11) oder als Stationsleiter (EG P 12 / P 13) einzugruppieren sind. Die mehrere Krankenhäuser betreibende Arbeitgeberin entwickelte ein „Konzept zur Etablierung neuer Strukturen im mittleren Management im Pflege- und Funktionsdienst“, wonach die bisherigen Funktionen von Stationsleitung durch die Einführung von Bereichs- und Teamleitungen abgelöst wurden.

Die beiden Arbeitnehmer waren zunächst als „Teamleiter“ beschäftigt. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zur Umgruppierung in die EG P 11 (Teamleiter von großen Teams) mit der Begründung, dass die beiden Arbeitnehmer jeweils eine Station im Sinne der EG P 12 leiteten. Die Arbeitgeberin verneinte dies mit Hinweis darauf, dass es die Stationsleitung im früheren Zuschnitt nicht mehr gebe und die Aufgabenstellung der Teamleitung ein reduziertes Maß an Mitverantwortung beinhalte. Die Leitung erfolge stationsübergreifend durch die Bereichsleitungen. Dies gelte insbesondere für die Planung des Personaleinsatzes.

Nach der Aufgabenbeschreibung der „Teamleiter“ sind diese u.a. für die Planung und Koordination innerhalb des Pflegedienstes einer Station oder Einheit verantwortlich. Sie planen und organisieren den reibungslosen Arbeitsablauf und fördern ein ausgeglichenes Betriebsklima mit allen an der Patientenversorgung beteiligten Partnern. Die Vorinstanzen haben der Arbeitgeberin Recht gegeben bzw. die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen.

### Entscheidung

Nach dem BAG leiten die beiden Arbeitnehmer eine Station im Tarifsinn. Auf die Bezeichnung einer Tätigkeit kommt es für die Bestimmung der zutreffenden Eingruppierung nach § 12 TVöD-VKA nicht an. Maßgeblich ist vielmehr, welchem Tätigkeitsmerkmal die gesamte Tätigkeit entspricht. Das BAG legt die einschlägigen Regelungen dahingehend aus, dass Stationsleitungen die pflegerischen Aufgaben der Station koordinieren und insoweit Leitungsaufgaben gegen-

über den fachlich unterstellten Beschäftigten ausüben. Darüber hinaus wirken sie bei der Betriebsführung der Station mit. Die Übertragung der organisatorischen Gesamtzuständigkeit mit einer Alleinverantwortung für alle anfallenden Aufgaben ist hingegen tariflich nicht erforderlich. Andernfalls verbliebe den Bereichsleitern ebenso wenig Raum zur Leitung der ihnen unterstellten Stationen wie der Pflegedienstleitung im Hinblick auf deren Gesamtverantwortung.

Die einschlägigen Regelungen verdeutlichen, dass die Tarifvertragsparteien hinsichtlich des Aufbaus der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte in der Pflege von einer bestimmten Organisationsstruktur ausgegangen sind: Die Leitungsebene ist die Teamleitung, während die Station die kleinste organisatorische Einheit darstellt. Bei einem Team handelt es sich hingegen um eine kleinere, nicht organisatorisch selbstständige Einheit. Sind Arbeitnehmern Leitungsaufgaben stationsbezogen zugewiesen, spricht dies in den Fällen, in denen die Einrichtung organisatorisch am Stationsmodell orientiert ist, strukturell für die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals Stationsleitung.

### Fazit

Für den Geltungsbereich der AVR ist die Entscheidung von Relevanz, da in Anlage 31 die Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern inhaltsgleich mit den Tätigkeitsmerkmalen für die Pflege in kommunalen Krankenhäusern sind. Bei der Eingruppierung von Team-, Gruppen- und Stationsleitern gilt es zu beachten, dass nicht die Bezeichnung einer Stelle oder Tätigkeit, sondern der tatsächliche Gegenstand der Leitungstätigkeit in einer Abteilung ausschlaggebend ist. Ist ein Mitarbeiter für die Koordinierung und Sicherstellung der unmittelbaren pflegerischen Aufgaben zuständig und sind ihm weitere patientenbezogene und organisatorische Aufgaben sowie Aufgaben im Bereich des Personalmanagements übertragen, nimmt dieser im Tarifsinn in der Regel Aufgaben einer Stationsleitung wahr. Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich jedoch letztlich nach den Umständen des Einzelfalls (Organisationsstruktur, Aufgaben des Mitarbeiters).

Den Beschluss des BAG finden Sie [hier](#).

Marcel Bieniek

## BAG: Kein Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 03.12.2019 – Az. 9 AZR 33/19*

### Sachverhalt

Arbeitgeber und Kläger hatten für den Zeitraum vom 01.12.2009 bis 30.11.2015 Altersteilzeit im Blockmodell vereinbart. Der Wechsel von der Arbeits- zur Freistellungsphase erfolgte zum 01.12.2012. Für 2012 sollte ein Urlaubsanspruch von 28 Tagen bestehen. Ebenso ausdrücklich war vereinbart, dass ab 01.01.2013 kein Urlaubsanspruch mehr bestehe. Tatsächlich gewährte der Arbeitgeber in den Jahren 2009 bis 2012 den vollen Urlaub von je 30 Tagen jährlich. Der Kläger verlangt nun Abgeltung von Urlaub für die Jahre 2013 bis 2015.

### Entscheidung

Der Kläger hatte – wie schon vor dem LAG – auch in der Revision keinen Erfolg. Während der Freistellungsphase stehen den Mitarbeitern keine gesetzlichen Urlaubsansprüche zu, weil keine Arbeitspflicht besteht. Der gesetzliche Mindesturlaub ist abhängig von der Zahl der Tage mit Arbeitspflicht. Der in § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) benannte Anspruch von 24 Werktagen bei sechs Werktagen je Woche ist nach der Formel  $24 \text{ Werktagen} \text{ geteilt durch die Zahl der Arbeitstage im Jahr bei Sechs-Tage-Woche multipliziert mit der für den Mitarbeiter maßgeblichen Zahl der Arbeitstage (24 Werktagen} \times \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktagen; vgl. BAG, Urteil v. 19.03.2019, Az. 9 AZR 406/17, Rn. 30ff.)}$ . Mangels anderer gesetzlicher Regelungen ist diese Formel auch bei der Altersteilzeit anzuwenden. Dies gilt auch im Blockmodell während der Freistellungsphase, weil die Arbeitsvertragsparteien mit dessen Vereinbarung auch eine Vereinbarung über die Verteilung der Arbeitszeit getroffen haben. Bei der notwendigen jahresbezogenen Betrachtung ist deshalb in die Formel für die für den Mitarbeiter maßgebliche Zahl der Arbeitstage „null“ einzusetzen.

Bei der Aufstellung der Grundsätze klärt das BAG auch die Bestimmung der Urlaubstage bei einem unterjährigen Übergang in die Freistellungsphase in der zweiten Jahreshälfte. Auch in einem solchen Jahr bestimmt sich die Zahl der gesetzlichen Urlaubstage durch Einsetzen der in diesem Übergangsjahr maßgeblichen (reduzierten) Arbeitstage in die Formel. Damit folgt aus § 5 Abs. 1 Buchst. c) BUrlG auch keine andere Berechnungsweise, da sie auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt. Dieses ist aber im Übergangsjahr nicht gegeben.

Das BAG prüft schließlich noch, ob unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten – wie auch europarechtlich – eine andere Betrachtung geboten ist und verneint dies.

Ausdrücklich stellt das BAG fest, dass diese Berechnungsgrundsätze auch für vertraglichen Mehrurlaub gelten, wenn keine andere Vereinbarung hierüber getroffen wurde. Dies kann auch den Ausschluss des Mehrurlaubs beinhalten, wie er im konkreten Fall erfolgt ist.

### Bewertung

Das BAG klärt hier erfreulich eindeutig die Frage der Urlaubsansprüche in der Freistellungsphase. § 8 Satz 1 der Anlage 17a AVR bestimmt eindeutig, dass in der Freistellungsphase im Blockmodell kein Erholungsurlaub besteht. Damit ist auch der Mehrurlaub ausgeschlossen. Eine vom BUrlG abweichende Regelung besteht insoweit nicht, so dass auch dieser in der Freistellungsphase nicht anfällt. Zwar bestimmt § 8 Satz 2 der Anlage 17a AVR für das Übergangsjahr, dass eine Zwölfteilung erfolgt. Dies führt aber zu keinen anderen Ergebnissen. Allerdings wird eine gleichzeitige Anwendung der Formel des BAG und die Zwölfteilung nicht möglich sein.

Die Entscheidung finden Sie [hier](#).

Helge Martin Krollmann

## EuGH: Urlaubsansprüche entstehen auch bei rechtswidriger Entlassung

*Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 25.06.2020, Az. C-762/18*

### Sachverhalt

Zwei Arbeitnehmerinnen haben nach ihrer jeweiligen Entlassung erfolgreich gegen ihre Kündi-

gung geklagt. Nachdem die Kündigungen von den Gerichten für rechtswidrig erklärt worden waren, haben sie ihre Tätigkeit zunächst wieder aufgenommen, bevor ihre Arbeitsverhältnisse erneut und diesmal endgültig beendet wurden. Hierbei war streitig, ob in dem Zeitraum zwi-

schen ihrer ersten Entlassung und der Wiederaufnahme der Arbeit Urlaubsansprüche entstanden sind. Da für die Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern in Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeit-Richtlinie Mindeststandards festgelegt sind, besteht ein europarechtlicher Bezug. Aus diesem Grund haben die mit dem Fall befassten nationalen Gerichte die Frage dem EuGH vorgelegt.

### Entscheidung

Der EuGH hat den Arbeitnehmerinnen für den Zeitraum zwischen der rechtswidrigen Entlassung und der Arbeitswiederaufnahme einen Urlaubsanspruch zugestanden. Dass die Arbeitnehmerinnen in dieser Zeit nicht gearbeitet haben, spielt keine Rolle, da diese Situation für die Klägerinnen sowohl unvorhersehbar als auch gegen ihren Willen eingetreten ist – es ist somit vergleichbar mit der Situation, dass ein Arbeitnehmer seiner Arbeit wegen Erkrankung nicht nachkommen kann. Soweit der Urlaub – wie in den vorliegenden Fällen – wegen endgültiger

Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Natura genommen werden kann, ist er stattdessen abzugelten. Urlaubsansprüche können nicht doppelt entstehen: Finden gekündigte Arbeitnehmer eine neue Stelle, entstehen ab dem Zeitpunkt des Arbeitsantritts keine Urlaubsansprüche mehr gegen ihren bisherigen Arbeitgeber.

### Bewertung

Mit dieser Entscheidung schreibt der EuGH seine Rechtsprechung zum Urlaubsrecht fort. Für Dienstgeber bedeutet dies, dass sie während laufender Kündigungsschutzprozesse davon ausgehen sollten, dass weiterhin Urlaubsansprüche entstehen. Gegebenenfalls kann mit einer Freistellung unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen verhindert werden, dass der Anspruch in Geld abgegolten werden muss.

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

Robert Dorsel

## Vorabentscheidungsersuchen: Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit nach der Arbeitszeit-Richtlinie

*Europäischer Gerichtshof (EuGH), Vorabentscheidungsersuchen vom 02.08.2019, Az.C-585/19*

### Sachverhalt

Die Bukarester ASE Universität streitet mit einer Einrichtung des bulgarischen Bildungsministeriums über die korrekte Anwendung des bulgarischen Arbeitszeitrechts, nachdem Personalkosten wegen vorgeblicher Verstöße gegen diese nicht erstattet wurden.

Der EuGH wurde in diesem Zusammenhang vom vorlegenden Gericht gefragt, ob die Begrenzungen der zulässigen Arbeitszeit in der Arbeitszeit-Richtlinie den Arbeitnehmer oder den Arbeitsvertrag als Bezugspunkt haben und ob, wenn im nationalen Recht eines Mitgliedstaates abweichend vom europäischen Recht nur die zulässige Arbeitszeit pro Arbeitsvertrag begrenzt wird, die europarechtlichen Beschränkungen direkt anwendbar wären.

### Bewertung

Die Entscheidung des EuGH steht noch aus. Es ist wahrscheinlich, dass der EuGH einen Arbeitnehmerbezug und keinen Arbeitsvertragsbezug der Arbeitszeit-Richtlinie erkennen wird. Denn: Arbeitszeit ist in Art. 2 der Richtlinie als Zeitspanne bestimmt, während der ein Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht

und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Und: Schutzgut der Richtlinie sind die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, also muss auch bei diesem angesetzt werden.

Die Frage, ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitsvertrag Bezugspunkt der arbeitszeitrechtlichen Begrenzungen ist, ist im deutschen Recht unstrittig. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) begrenzt die zulässige Zeit pro Tag, die ein Beschäftigter arbeiten darf, und legt Pausen- und Ruhezeiten fest. Dies entspricht nach herrschender Ansicht den europäischen Vorgaben.

Spannender ist die Frage nach einer direkten Anwendbarkeit des europäischen Rechts. Richtlinien haben grundsätzlich keine direkte Wirkung auf Private, sie verpflichten lediglich die Mitgliedsstaaten dazu, die in ihnen genannten Zielvorgaben im Wege der nationalen Gesetzgebung zu erreichen. Der EuGH urteilt aber immer wieder, dass die in Richtlinien genannten Zielvorgaben nur eine Präzisierung der sich unmittelbar aus der Grundrechtecharta ergebenden Rechte sind und sieht daher zuweilen auch eine direkte Wirkung von Richtlinien auf Dritte.

Mögliche Ausführungen hierzu sind insbesondere im Hinblick auf die vielbeachtete CCOO-Entscheidung von Bedeutung, in welcher der EuGH eine umfassende Dokumentationspflicht



der geleisteten Arbeitszeiten für Arbeitgeber erkannt hat (EuGH, Urteil v. 14.05.2019, Az. 55/18). Hier ist umstritten, inwiefern diese in der Richtlinie enthaltene Pflicht unmittelbar wirkt.

Daneben ist die Frage interessant, ob sich der EuGH dazu äußern wird, welche Pflichten Arbeitgeber treffen, die für andere Arbeitgeber geleisteten Arbeitsstunden ihrer Arbeitnehmer in

Erfahrung zu bringen. Für Arbeitgeber kann gerade die Überwachung der Einhaltung der vorgeschriebenen Ruhezeiten sehr schwierig sein, wenn ihre Arbeitnehmer auch anderen Beschäftigungen nachgehen.

Das Vorabentscheidungsersuchen finden Sie [hier](#).

Robert Dorsel

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

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

Die Redaktion