

## In dieser Ausgabe

1. **Beginn der Verjährungsfrist von Urlaubs- und Urlaubsentgeltansprüche bei fehlender Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers**
2. **Sturz beim Kaffee-Holen als Arbeitsunfall**
3. **Das Nachweisgesetz und die AVR**
4. **Vergütung geringfügig Beschäftigter (gfB) – hier Rettungsassistent als gfB**
5. **Nun ist es rechtskräftig: Die Gewerkschaft ver.di ist tariffähig**

### 1. Beginn der Verjährungsfrist von Urlaubs- und Urlaubsentgeltansprüche bei fehlender Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers

Das BAG hat zwei wegweisende Entscheidungen getroffen im Bereich der Urlaubs- und Urlaubsentgeltansprüche.

#### Hintergrund:

Der EuGH hat in seiner Entscheidung vom 06.11.2018 (C-684/16) entschieden, dass ein Arbeitnehmer seine Urlaubsansprüche erst verlieren darf, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf seine Urlaubsansprüche und dessen Verfall hingewiesen hat, dabei handelt es sich um die sogenannten Mitwirkungsobliegenheiten.

Das BGB sieht in § 195 BGB vor, dass Ansprüche (auch Urlaubs- und Urlaubsentgeltansprüche) nach drei Jahren verjähren, also nicht mehr mit erfolgreich gerichtlich geltend gemacht werden können, soweit die Einrede der Verjährung erhoben wird.

Entscheidend dafür ist immer der Beginn der Verjährung. Dieser ist in § 199 BGB geregelt, danach beginnt die Verjährung mit dem Schluss des Jahres in welchem der Anspruch fällig geworden ist und der Gläubiger Kenntnis davon hat. Genau hier setzen die zwei Urteile an.

#### ▪ **Urlaubsansprüche - BAG, Urteil vom 20.12.2022 - 9 AZR 266/20**

Das BAG hat entschieden, dass die Verjährung von Urlaubsansprüchen nur dann beginnen kann, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheit erfüllt hat:

*Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des*

*Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.*

Das hat jetzt zur Folge, dass sich die Verjährung von Urlaubsansprüchen deutlich verlängern kann. Wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden nicht auf den Verfall hinweist, dann beginnt auch keine Verjährung, so dass Urlaubsansprüche aus vielen Jahren rückwirkend geltend gemacht werden können.

Dies gilt ebenso bei Verfallsfristen. Verfallsfristen stellen für den Beginn ebenso wie die Verjährungsvorschriften auf die Fälligkeit des Anspruches ab. Der Unterschied zur Verjährung liegt lediglich in der Zeit, in der die Ansprüche geltend gemacht werden müssen. Nach den AVR innerhalb von 6 Monaten, siehe § 23 I AT der AVR.

### ▪ **Urlaubsentgeltansprüche - BAG vom 31.01.2023 (9 AZR 456/20)**

Anders sieht es bei Urlaubsentgeltansprüche aus. Diese entstehen, wenn Urlaub nicht mehr genommen werden kann, weil das Arbeitsverhältnis vorher endet, dann darf der Urlaubsanspruch ausnahmsweise in Geld abgegolten werden.

Hier sagt das BAG es bleibt bei den alten Regeln zum Beginn der Verjährung. Begründet wird dies mit dem verfolgten Zweck des Urteiles des EuGH. Denn Ziel war es den Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Urlaub zu erhalten, damit er sich erholen kann. Dieser Zweck liege jetzt nicht mehr vor, denn eine Erholungszeit wird gar nicht mehr verfolgt, darum kann es nicht auf die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers ankommen.

M.A.

## **2. Sturz beim Kaffee-Holen als Arbeitsunfall**

**Das Hessische Landessozialgericht entschied mit Urteil vom 07.02.2023 - L 3 U 202/21, dass ein Sturz auf dem Weg zu einem Getränkeautomaten im Betriebsgebäude des Arbeitgebers (hier: Finanzamt) als Arbeitsunfall anzuerkennen ist. Dass der Getränkeautomat in einem Sozial- oder Kantinenraum steht, unterbricht den versicherten Weg nicht.**

### **Der Fall:**

Eine Verwaltungsangestellte rutschte auf dem Weg zu dem im Sozialraum des Finanzamtes aufgestellten Getränkeautomaten auf nassem Boden aus und erlitt einen Lendenwirbelbruch.

Die 57-jährige Frau aus dem Landkreis Hersfeld-Rotenburg beantragte, dies als Arbeitsunfall anzuerkennen. Der Weg zum Getränkeautomaten sei während ihrer Arbeitszeit unfallversichert.

Die Unfallkasse Hessen lehnte den Antrag ab. Der Versicherungsschutz ende regelmäßig mit dem Durchschreiten der Kantine.

### **Die Entscheidung:**

Das Hessische Landessozialgericht gab der Angestellten Recht. Der Sturz sei als Arbeitsunfall anzuerkennen. **Das Zurücklegen des Weges, um sich einen Kaffee an einem im Betriebsgebäude aufgestellten Automaten zu holen, habe im inneren Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit der Angestellten gestanden.**

**Arbeitnehmer sind gesetzlich unfallversichert, solange sie eine betriebsbezogene Tätigkeit verrichten. Anders als die dem privaten Lebensbereich zuzurechnende Nahrungsaufnahme selbst, ist das Zurücklegen eines Weges, um sich Nahrungsmittel zu besorgen, grundsätzlich versichert.**

Ein Beschäftigter ist auf dem Weg, um sich Nahrungsmittel zum alsbaldigen Verzehr am Arbeitsplatz zu besorgen, grundsätzlich gesetzlich unfallversichert. **Beim Kauf von Lebensmitteln für den häuslichen Bereich sind die insoweit zurückgelegten Wege hingegen nicht versichert. Ebenso ist die Nahrungsaufnahme selbst dem privaten Lebensbereich zuzurechnen und daher grundsätzlich nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert.**

Laut dem Hessischen Landessozialgericht endet der Unfallversicherungsschutz auf dem Weg zum Getränkeautomaten auch nicht an der Tür des Sozialraums, der sich innerhalb des Betriebsgebäudes befindet. **Dieser Raum gehöre auch als Pausen- oder Freizeitraum eindeutig in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers.** Darüber hinaus sei der Sozialraum zum Zeitpunkt des Unfalls auch nicht als Kantine bzw. zur Nahrungsaufnahme genutzt worden.

Die Revision wurde zugelassen.

### **Vertiefung:**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales informiert rund um das Thema Arbeitsunfall:

<https://www.bmas.de/DE/Soziales/Gesetzliche-Unfallversicherung/Was-sind-Arbeitsunfaelle/was-sind-arbeitsunfaelle.html#doc35bb21c1-c97f-4da3-b29c-87af2417053abodyText1>

Das Ministerium bietet auch Informationen zur Frage, wann die Unfallversicherung besteht:

<https://www.bmas.de/DE/Soziales/Gesetzliche-Unfallversicherung/Fragen-und-Antworten/faq-in-welchen-faellen-bin-ich-unfallversichert-art.html>

B.K.

### 3. Das Nachweisgesetz und die AVR

Das Nachweisgesetz regelt, dass dem Arbeitnehmer die wesentlichen Vertragsbestandteile des Arbeitsvertrages schriftlich zur Verfügung gestellt werden muss, in der Regel geschieht dies durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Das Nachweisgesetz wurde im Sommer 2022 reformiert, um eine EU-Richtlinie umzusetzen, dabei gab es auch eine wichtige Neuerung, die die AVR betreffen.

#### Alte Rechtslage

Die alte Rechtslage wird anhand der Verfallsfristen in § 23 AT AVR dargestellt.

Verfallsfristen sind wesentliche Vertragsbestandteile, die nach § 2 NachwG schriftlich niedergelegt werden müssen. Nun ist die Frage, ob ein Hinweis auf die AVR bzw. einen Tarifvertrag dafür ausreichend ist, ohne die konkrete Norm der Verfallsfrist zu benennen. Also ob Bezugnahmeklauseln ausreichend dafür sind.

In § 2 I Nr. 10 NachwG alte Fassung wurde folgendes geregelt:

*ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.*

Damit war ein Hinweis auf den Tarifvertrag ausreichend, aber nicht auf die AVR oder andere kirchliche Regelungen, da diese nicht im Gesetz aufgeführt sind. Zudem stellen die AVR gerade kein Tarifvertrag dar, sondern sind rechtlich gesehen AGBs. Das hat dazu geführt, dass die Ausschlussfristen zwar galten, aber ohne einen konkreten Hinweis im Arbeitsvertrag ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz vorlag. Dieser Verstoß führte zu einem Schadensersatzanspruch.

#### Neue Rechtslage

In der neuen Fassung des NachwG heißt es nun in § 2 I Nr. 15:

*ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen **sowie Regelungen paritätisch besetz-***

***ter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.***

Das hat jetzt zur Folge, dass die AVR im Nachweisgesetz einem Tarifvertrag in nichts mehr nachstehen und so der Einsatz der Bezugnahme Klausel erweitert worden ist und auf dem Niveau von Tarifverträgen eingesetzt werden können. Die AVR und der dritte Weg haben hier also eine starke Aufwertung erlangt.

**Folge**

Zumindest bei der Ausschlussfrist reicht nun ein pauschaler Hinweis aus, wie es bei Tarifverträgen der Fall ist.

M.A.

**4. Vergütung geringfügig Beschäftigter (gfB) – hier Rettungsassistent als gfB**

Das **Bundesarbeitsgericht (BAG)** entschied mit **Urteil vom 18. Januar 2023 – 5 AZR 108/22: Geringfügig Beschäftigte**, die in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, jedoch Wünsche anmelden können, denen dieser allerdings nicht nachkommen muss, **dürfen bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer**, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden.

**Der Fall:**

Der Kläger ist als Rettungsassistent im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Beklagten tätig. Diese führt im Auftrag eines Rettungszweckverbandes u.a. Notfallrettung und Krankentransporte durch. Sie beschäftigt – nach ihrer Diktion – sog. „hauptamtliche“ Rettungsassistenten in Voll- und Teilzeit, denen sie im Streitzeitraum eine Stundenvergütung von 17,00 Euro brutto zahlte. Daneben sind sog. „nebenamtliche“ Rettungsassistenten für sie tätig, die eine Stundenvergütung von 12,00 Euro brutto erhalten. Hierzu gehört der Kläger. Die Beklagte teilt die nebenamtlichen Rettungsassistenten nicht einseitig zu Diensten ein, diese können vielmehr Wunschtermine für Einsätze benennen, denen die Beklagte versucht zu entsprechen. Ein Anspruch hierauf besteht allerdings nicht. Zudem teilt die Beklagte den nebenamtlichen Rettungsassistenten noch zu besetzende freie Dienstschichten mit und bittet mit kurzfristigen Anfragen bei Ausfall von hauptamtlichen Rettungsassistenten um Übernahme eines Dienstes. Im Arbeitsvertrag des Klägers ist eine durchschnittliche Arbeitszeit von 16 Stunden pro Monat vorgesehen. Darüber hinaus ist bestimmt, dass er weitere Stunden leisten kann und verpflichtet ist, sich aktiv um Schichten zu kümmern.

Der Kläger hat geltend gemacht, die unterschiedliche Stundenvergütung im Vergleich zu den hauptamtlichen Mitarbeitern stelle eine Benachteiligung wegen seiner Teilzeittätigkeit dar. Die Beklagte hält die Vergütungsdifferenz für sachlich gerechtfertigt, weil sie mit den hauptamtlichen Rettungsassistenten größere Planungssicherheit und weniger Planungsaufwand habe. Diese erhielten zudem eine höhere Stundenvergütung, weil sie sich auf Weisung zu bestimmten Diensten einfinden müssten.

### Die Entscheidung:

Das BAG sieht in der im Vergleich zu den hauptamtlichen Rettungsassistenten geringeren Stundenvergütung eine Benachteiligung ohne sachlichen Grund. Es liegt ein **Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG** vor, wonach **ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden darf als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Etwas anderes gilt nur, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.** Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Die haupt- und nebenamtlichen Rettungsassistenten sind gleich qualifiziert und üben die gleiche Tätigkeit aus. **Der von der Beklagten pauschal behauptete erhöhte Planungsaufwand bei der Einsatzplanung der nebenamtlichen Rettungsassistenten bildet keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung.** Es ist bereits nicht erkennbar, so das BAG, dass dieser Aufwand unter Berücksichtigung der erforderlichen „24/7-Dienstplanung“ und der öffentlich-rechtlichen Vorgaben zur Besetzung der Rettungs- und Krankenwagen signifikant höher ist. Auch wenn man unterstellt, dass die Beklagte durch den Einsatz der hauptamtlichen Rettungsassistenten mehr Planungssicherheit hat, weil sie diesen einseitig Schichten zuweisen kann, ist sie hierbei jedoch nicht frei. Sie unterliegt vielmehr u.a. durch das Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Grenzen in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit und die Einhaltung der Ruhepausen. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten bilden insoweit ihre Einsatzreserve. Unerheblich ist, dass diese frei in der Gestaltung der Arbeitszeit sind. Die Beklagte lässt insoweit unberücksichtigt, dass diese Personengruppe weder nach Lage noch nach zeitlichem Umfang Anspruch auf Zuweisung der gewünschten Dienste hat. Dass sich ein Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers zu bestimmten Dienstzeiten einfinden muss, rechtfertigt in der gebotenen Gesamtschau keine höhere Stundenvergütung gegenüber einem Arbeitnehmer, der frei ist, Dienste anzunehmen oder abzulehnen.

### Fazit und Hintergrund:

Ein aktuelles Urteil zu den Bereichen geringfügige Beschäftigung und Rettungsdienst. Auch



der gfB ist ein Teilzeit-Arbeitnehmer, für den u.a. das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) und auch das Entgeltfortzahlungsgesetz gelten. Für eine Ungleichbehandlung ohne sachlichen Grund ist also kein Raum. Erfreulich ist auch, dass das BAG zu Recht einen pauschal behaupteten erhöhten Planungsaufwand bei der Einsatzplanung der nebenamtlichen Rettungsassistenten als sachlichen Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung ablehnte. Haupt- und nebenamtlichen Rettungsassistenten sind gleich qualifiziert und üben hier die gleiche Tätigkeit aus.

Laut dem Statistischen Bundesamt waren in 2021 rund 85.000 Personen im Rettungsdienst beschäftigt. Hinzu kommen zahlreiche Ehrenamtliche. ver.di nennt als größten Anbieter das Deutsche Rote Kreuz mit geschätzten 55 Prozent Marktanteil, gefolgt vom kommunalen Rettungsdienst, den kirchlichen Anbietern Johanniter-Unfallhilfe und Malteser Hilfsdienst sowie dem Arbeiter-Samariter-Bund. Immer mehr Bedeutung gewinnen auch internationale Unternehmen wie Falck mit Sitz in Dänemark.

B.K.

### **5. Nun ist es rechtskräftig: Die Gewerkschaft ver.di ist tariffähig**

Das **Bundesarbeitsgericht (BAG)** stellte mit **Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 24/21** – fest, dass die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) tariffähig ist. **Damit kann sie Tarifverträge auch in der Pflegebranche abschließen.**

ver.di wurde im Jahr 2001 durch einen Zusammenschluss von fünf Gewerkschaften gegründet. Sie hat etwa 1,9 Millionen Mitglieder und ist u.a. für die Pflegebranche zuständig. Der Antragsteller – ein Arbeitgeberverband für Pflegeeinrichtungen in Deutschland – hat die Feststellung begehrt, dass ver.di in der Pflegebranche nicht tariffähig ist. Ihr fehle in diesem Bereich die erforderliche – durch die Zahl der organisierten Arbeitnehmer vermittelte – Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite. Hilfsweise hat der Antragsteller geltend gemacht, ver.di sei bezogen auf ihren gesamten satzungsmäßigen Organisationsbereich tarifunfähig.

Das BAG führt dazu aus: Die Tariffähigkeit ist die rechtliche Fähigkeit, im selbst beanspruchten Organisationsbereich wirksam Tarifverträge mit dem sozialen Gegenspieler abzuschließen. Diese Fähigkeit ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG **für den beanspruchten Zuständigkeitsbereich einer Vereinigung einheitlich und unteilbar. Eine teilweise, auf bestimmte Branchen, Regionen, Berufskreise oder Personengruppen beschränkte Tariffähigkeit einer Koalition gibt es nicht. Damit steht rechtskräftig fest, dass ver.di tariffähig ist.**

B.K.