

Laut PM Nr. 7/21 entschied das BAG am 31.3.2021 in parallelen Verfahren zu den Aktenzeichen 5 AZR 148/20 und 5 AZR 292/20, dass das An- und Ablegen einer auf Weisung des Arbeitgebers während der Tätigkeit als Wachpolizist zu tragenden Uniform und persönlichen Schutzausrüstung nebst Dienstwaffe keine zu vergütende Arbeitszeit ist, wenn der Arbeitnehmer die dienstlich zur Verfügung gestellten Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeiten nicht nutzt, sondern sich im privaten Bereich umkleidet und rüstet. Die Kläger, welche beim beklagten Land als angestellte Wachpolizisten im Zentralen Objektschutz tätig sind, forderten die Feststellung der Vergütungspflicht von Umkleide-, Rüst- und damit in Zusammenhang stehenden Wegezeiten. Die Wachpolizisten haben weisungsgemäß ihren Dienst in angelegter Uniform mit dem Aufdruck POLIZEI sowie mit den persönlichen Ausrüstungsgegenständen und streifenfertiger Dienstwaffe anzutreten. Es ist ihnen indes freigestellt, ob sie den Weg zur und von der Arbeit in Uniform zurücklegen und ob sie das in einer Dienststelle zur Verfügung gestellte Waffenschließfach/Spind nutzen. Die Revisionen der Kläger hatten vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Umkleiden und Rüsten mit einer besonders auffälligen Dienstkleidung, persönlichen Schutzausrüstung und Dienstwaffe ist keine zu vergütende Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer eine dienstlich zur Verfügung gestellte Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeit nicht nutzt, sondern für die Verrichtung dieser Tätigkeiten seinen privaten Wohnbereich wählt. Ebenfalls nicht vergütungspflichtig ist die für das Zurücklegen des Wegs zur Arbeit von der Wohnung zum Einsatzort und zurück aufgewandte Zeit, denn der Arbeitsweg zählt zur privaten Lebensführung, so das BAG. Dagegen ist nach dem BAG die für einen Umweg zum Aufsuchen des dienstlichen Waffenschließfachs erforderliche Zeit zu vergüten, da es sich um eine fremdnützige Zusammenhangstätigkeit handele. Mit Blick auf die in BB 2021, 763 dargestellte und kommentierte Entscheidung des EuGH (Urteil vom 9.3.2021 – C 580/19) stellen die Entscheidungen des BAG weitere beachtliche Konkretisierungen zur „vergütungspflichtigen Arbeitszeit“ dar.



Dr. Christian Pelke,  
Redakteur Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Persönlicher Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes – Arbeitnehmer – Praktikant – mit der Berufsausbildung i. S. d. Berufsbildungsgesetzes „vergleichbare praktische Ausbildung“ – Anpassungsqualifizierung nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz**

1. Dem Begriff des Arbeitnehmers i. S. v. § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG liegt der nationale allgemeine Arbeitnehmerbegriff zugrunde (Rn. 17).

2. Eine Anpassungsqualifizierung als Maßnahme, die im Zusammenhang mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach §§ 4 ff. BQFG dazu dient, von der zuständigen Anerkennungsstelle in einem förmlichen Bescheid ausgewiesene wesentliche Unterschiede zwischen einem im Ausland erworbenen Ausbildungsnachweis und dem Abschluss in einem deutschen Ausbildungsberuf (nicht-reglementierter Referenzberuf) auszugleichen, ist eine i. S. v. § 22 Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 MiLoG der Berufsausbildung i. S. d. Berufsbildungsgesetzes „vergleichbare praktische Ausbildung“ und kein Praktikum im mindestlohnrechtlichen Sinne. Eine Person, die sich im Rechtsverhältnis mit einem privaten Ausbilder einer solchen Qualifizierung unterzieht, unterfällt nicht dem persönlichen Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes (Rn. 21 ff.).

**BAG**, Urteil vom 18.11.2020 – 5 AZR 103/20

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-883-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Insolvenz – geldwerte Urlaubsansprüche – Rangzuordnung**

Nimmt der starke vorläufige Insolvenzverwalter oder der Insolvenzverwalter nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit die Arbeitsleistung in Anspruch, sind die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Urlaubsvergütung und auf Abgeltung des Urlaubs uneingeschränkt als Masseverbindlichkeiten (§ 55 Abs. 2 Satz 2 InsO) bzw. als Neumasseverbindlichkeiten (§ 209 Abs. 2 Nr. 3 InsO) zu berichtigen, wenn der Urlaub innerhalb dieses Zeitraums gewährt wird bzw. das Arbeitsverhältnis endet. An der im Urteil vom 21. November 2006 (– 9 AZR 97/06 –) vertretenen, entgegenstehenden Auffassung hält der Senat nicht fest.

**BAG**, Beschluss vom 16.2.2021 – 9 AS 1/21

(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-883-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **LAG München: Entscheidung zur Eingruppierung einer Stationsleitung: Begriff der „großen Station“ im TVöD-VKA**

Das LAG München hat im Anschluss an die Entscheidung des BAG (Urteil v. 13.5.2020 – 4 AZR 173/19) entschieden, dass der Klägerin ein Anspruch auf die begehrte höhere Eingruppierung und Vergütung nach Entgeltgruppe P13 der Entgeltordnung zum TVöD-VKA zusteht, weil sie als Stationsleiterin einer Abteilung in einem psychiatrischen Krankenhaus eine „große Station“ i. S. der tariflichen Regelungen leitet.

Das BAG hat entgegen der zuvor in der Sache getroffene Entscheidung des LAG München vom 10.4.2019, das wegen Unterschreitung der nöti-

gen Anzahl von 12 unterstellten Vollzeitmitarbeitern eine „große Station“ verneint hatte, starre Grenzen für das Tarifmerkmal der „Großen Station“ abgelehnt. Zwar liege eine „Große Station“ im Sinn des Tätigkeitsmerkmals des TVöD-VKA regelmäßig nur dann vor, wenn der Stationsleitung mehr als 12 Vollzeitkräfte fachlich unterstellt sind. Es gebe jedoch keine starren Grenzwerte für das Tarifmerkmal, sodass auch bei weniger Fachkräften zu prüfen ist, ob sich die Station ihrer Struktur nach aus anderen Gründen als „groß“ im Tarifsinn darstellt.

Nach Zurückverweisung hat das LAG München nunmehr entschieden, dass die Abteilung der Klägerin als „große Station“ zu werten ist. Die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter liegt nur knapp unter der an sich erforderlichen Anzahl von umgerechnet 12 unterstellten Vollzeitmitarbeitern und der große Anteil von Teilzeitbeschäftigten verursacht einen hohen Koordinierungsaufwand. Hinzu kommt eine regelmäßige Verantwortlichkeit für Auszubildende und Praktikanten. Auch das Merkmal eines „erhöhten Maßes der Verantwortlichkeit“ im Sinne der Vergütungsgruppe P 13 wurde als erfüllt angesehen. Entscheidend waren hierfür die besondere Verantwortung der Klägerin im Zusammenhang mit der sog. Bezugspflege und die besondere Patientensituation, da die Patienten auf der Station der Klägerin z. T. einer erhöhten Überwachung und Beaufsichtigung bedürfen. ...

**LAG München**, Urteil vom 3.3.2021 – 11 Sa 798/18

(Pressemitteilung vom 8.3.2021)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-883-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)