



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



Dienstgeberbrief Nr. 2/2018

vom 15. Juni 2018

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

Redaktion und Kontakt:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Telefon (07 61) 200-792, Fax -790
Münchener Straße 7, 60329 Frankfurt
Telefon (0761) 200-7955
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der Arbeit der AK

Tarifabschluss bei der Caritas – Bericht aus der Sit-
zung der Bundeskommission am 14.06.18 in Fulda S. 2

Caritaspanel 2018 kurz vor dem Start: anmelden,
teilnehmen, Ergebnisse sichern S. 4

Aktuelles aus der Rechtsprechung

EuGH: Religionszugehörigkeit als berufliche Anfor-
derung S. 5

BVerfG: Auslegung des BAG zum Vorbeschäfti-
gungsverbot bei sachgrundlosen Befristungen ver-
fassungswidrig S. 6

LAG Schleswig-Holstein: Keine Vorgaben zur Min-
destbesetzung von Klinikpflegepersonal S. 7

BAG: Klägerin hat Anspruch auf tarifvertragliche
Pflegezulage ("Geriatriczulage") S. 7

Tarifeinigung auf der Bundesebene am 14.06.2018

Nach intensiven Verhandlungen, die bereits seit einigen Wochen in einer Verhandlungsgruppe vorbereitet wurden, haben sich Dienstgeber- und Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) auf der Sitzung der Bundeskommission am 14.06.2018 auf einen Tarifabschluss geeinigt.

In einigen Punkten lagen die Positionen zu Beginn der Verhandlungen weit auseinander; des Weiteren sind die Bedingungen für die Dienste und Einrichtungen der Caritas je nach Region und Branche sehr unterschiedlich. Es wurde jedoch eine Lösung gefunden, die vor allem durch Entgeltvereinbarungen bis ins Jahr 2020 und durch Verlängerung von befristeten Lösungen in den AVR bis 2021 Planungssicherheiten schafft. Das alles zeigt, dass dieses bundesweite Ergebnis einen vielschichtigen, aber tragfähigen Kompromiss darstellt.

Eckpunkte des Beschlusses

- Die mittleren Werte für die Vergütungs- und Entgeltbestandteile sind bis 31.08.2020 befristet.
- Die Regionalkommissionen können Einmalzahlungen vereinbaren.
- Die mittleren Werte steigen insgesamt für alle Vergütungen und Entgelte wie folgt:
 - In den Anlagen 31 und 32 zu den AVR um durchschnittlich 7,4 Prozent, die Entgeltgruppe P4 wird darüber hinaus unmittelbar vor dem dritten Erhöhungsschritt zwischen 1,3 Prozent und 0,9 Prozent erhöht.
 - In Anlage 33 zu den AVR um 7,32 Prozent, im Einstieg überproportional,
 - In Anlage 3 zu den AVR um 7,88 Prozent.
- Mitarbeitende in den Entgeltgruppen P4 und P6 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR, S2 bis S4 in Anlage 33 zu den AVR sowie in den Vergütungsgruppen VG 12 bis 6b der Anlage 3 zu den AVR erhalten eine Einmalzahlung i.H.v. 250,00 €.
- Die Bemessungssätze Ost der Jahressonderzahlung werden in mehreren Schritten (bis 2022) an das West-Niveau angepasst.
- Die Ausbildungsvergütungen werden in zwei Schritten um insgesamt 100 Euro erhöht.
- In den Geltungsbereich der Anlage 7 B II werden ab 01.07.2018 Anästhesietechnische Assistent(inn)en aufgenommen.
- Die Möglichkeit, eine Altersteilzeitregelung nach Anlage 17a zu den AVR abzuschließen, wird bis Ende 2021 verlängert.
- § 19 AT AVR wird hinsichtlich der aktuellen Rechtslage überarbeitet. Neu geregelt werden die Rechtsfolgen bei Bezug einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze, insbesondere erfolgt eine Anpassung der Regelung an das sogenannte Flexirentengesetz.

Redaktionell wird die Regelung zur automatischen Beendigung des Dienstverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze überarbeitet. Zudem wird die Möglichkeit, einen Mitarbeiter über die Regelaltersgrenze hinaus befristet zu beschäftigen, rechtskonform ausgestaltet.
- Die bisherige Regelung für Alltagsbegleiter in Anlage 22 zu den AVR wurde grundlegend überarbeitet und konkretisiert. In Zukunft werden in Anlage 22 zu den AVR „Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege“ geregelt. Die Vergütung erfolgt weiterhin nach VG 11 Stufe 1 der Anlage 3 zu den AVR. Zusätzlich zur Regelvergütung erhalten die Beschäftigten nun auch Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Ergänzend zu den Regelungen in Anlage 22 zu den AVR wird die VG 10 der Anlage 2 zu den AVR um zwei neue Tätigkeitsmerkmale für Betreuungskräfte in der ambulanten und stationären Pflege ergänzt. Für diese Beschäftigten finden die Regelungen in Anlage 1 Abschnitt V zu den AVR (Kinderzulage) keine Anwendung. Sowohl die Anlage 22 zu den AVR als auch die beiden neuen Tätigkeitsmerkmale sind bis Ende 2021 befristet.
- In § 3 der Anlage 23 zu den AVR wurde der aktuell gültige Prozentsatz verlängert und für die kommenden drei Jahre (bis 2021) festgeschrieben. Des Weiteren wurde ein neuer § 6 in die Anlage 23 zu den AVR aufgenommen. Damit ist im Rahmen von Neuausschreibungen für Fahrdienste die Vereinbarung einer von § 3 abweichenden Vergütung eröffnet.

Hier zwingen der Markt bzw. tarifvertragliche Abschlüsse der Gewerkschaft ver.di und andere, nicht-tarifgebundene Arbeitgeber, die Caritas, sich in ihrem Entgeltgefüge zur Be-

schäftigungssicherung nach unten zu bewegen.

Gäbe es keinen gesetzlichen Mindestlohn, der eine absolute Grenze nach unten zieht, wäre der Abwärtsspirale weiterhin Tür und Tor geöffnet. Hier müsste die Politik aktiv werden, wenn tarifliche Vereinbarungen zu einem Nachteil am Markt führen und es dadurch zu einem Rückzug der Caritas aus diesen Diensten kommen würde. Sozialpolitisch kann der Rückzug von Tarifgebundenen nicht gewünscht sein!

- Darüber hinaus wurden ergänzende Regelungen vereinbart. In dem Beschluss einigten sich beide Seiten grundsätzlich darauf, in Anlage 31 zu den AVR den Zusatzurlaub bei Wechselschicht und die Urlaubshöchstgrenzen ab 2019 schrittweise zu erhöhen. Der konkrete Bundesbeschluss der AK hierzu wird noch in diesem Jahr erwartet.

Des Weiteren werden die beiden Seiten nach Veröffentlichung der Gesetzesänderungen zur Krankenhausfinanzierung Verhandlungen über die Einrechnung der Pausenzeiten in die Arbeitszeit bei Wechselschicht und die Entstehung von Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte bei Wechselschichtarbeit aufnehmen.

- Bis zu einer umsetzenden Beschlussfassung der Anlage 2-Reform finden keine Verhandlungen der Bundeskommission zur nächsten Tarifrunde über allgemeine Vergütungserhöhungen statt. Ausgenommen hiervon ist die nächste Verhandlung zu Anlage 30 zu den AVR.

Neben einer Überarbeitung der Anlage 14 (Erholungsurlaub) in den AVR hat die Dienstgeberseite die Aufnahme der gesetzlichen Kündigungsfrist von sieben Monaten ab 20 Jahren Beschäftigungszeit in die AVR nicht erreicht. Dies wurde auf Dienstgeberseite sehr bedauert, da es zu einer weiteren Klarstellung und mehr Rechtssicherheit der Regelungen in den AVR geführt hätte.

Die Mitarbeiterseite wiederum konnte sich mit ihren Forderungen nach einem tariflichen Ausschluss sachgrundloser Befristungen und die unbefristete Übernahme von Auszubildenden in ein Dienstverhältnis nicht durchsetzen.

Der Beschluss der Bundeskommission muss nun noch in den Regionalkommissionen passgenau umgesetzt werden. Die Sitzungen stehen bereits in den nächsten Tagen und Wochen an:

- RK Ost: 21.06.2018
- RK Mitte: 21.06.2018
- RK Bayern: 27.06.2018
- RK NRW: 29.06.2018
- RK BW: 19.07.2018
- RK Nord: 23.08.2018

Die Pressemitteilung der Dienstgeberseite vom 14.06.2018 ist auf der Homepage der Dienstgeberseite unter www.caritas-dienstgeber.de eingestellt. Die Beschlüsse werden baldmöglichst an gleicher Stelle bereitgestellt.

Neuer § 24 AT AVR beschlossen

Mit Einführung eines neuen § 24 AT AVR hat die Arbeitsrechtliche Kommission die gesetzliche Öffnungsklausel in § 1 Abs. 1b im Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG), die Höchstdauer für Arbeitnehmerüberlassung zu verlängern, genutzt. Der Allgemeine Teil wird wie folgt ergänzt:

„§ 24 Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern

Mitarbeiter, die an Einrichtungen und Dienststellen innerhalb des Geltungsbereiches nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überlassen werden, dürfen abweichend von § 1 Abs. 1b S.1 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) bis zu fünf Jahren überlassen werden, wenn für die mindestens die Vergütungsregelungen der AVR in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen. Gleichzeitig darf dabei der betreffende Mitarbeiter in Bezug auf die in der Einrichtung und Dienststelle des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes nicht schlechter gestellt werden als ein vergleichbarer Mitarbeiter des Entleihers, § 8 Abs. 1 AÜG.“

Damit bleiben längerfristige Modelle der Arbeitnehmerüberlassung, die nach kircheneigenen Regelungen grundsätzlich einer gesonderten Zustimmung nach MAVO bedürfen, möglich.

Im Koalitionsvertrag steht der Wille, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 2020 zu evaluieren. Hier gilt es Probleme und Erfahrungen mit der Neuregelung des AÜG in den politischen Prozess einzubringen und auch den Fokus auf die sozialen Dienste zu lenken.

Elke Gundel, Vanessa Falkenstein und
Dr. Pascal Krimmer

Caritaspanel 2018 kurz vor dem Start: anmelden, teilnehmen, Ergebnisse sichern!

Im kommenden Juli startet die Befragung zum Caritaspanel 2018. Die Rechtsträger sind dazu aufgefordert mitzumachen, denn mit ihren Angaben unterstützen sie unmittelbar die Dienstgeberseite dabei, die tarifliche Entwicklung bestmöglich in ihrem Sinne zu gestalten.

Die letzte Erhebung aus dem Jahr 2016 hat gezeigt, dass die Dienstgeber weiterhin den Fachkräftemangel als die größte Herausforderung sehen. Die Sorgen sind groß, Stellen aufgrund fehlender geeigneter Bewerbungen besetzen zu können. Zugleich zeigt sich, dass die Dienstgeber sich den Befragungsergebnissen zufolge um Ausbildung bemühen, das heißt, neue Auszubildende einstellen, für einen erfolgreichen Abschluss sorgen und die ausgebildeten Kräfte danach auch übernehmen.

Das Caritaspanel liefert differenzierte Ergebnisse je nach Hilfebereich, Betriebsgröße und anderen Kriterien. Die Angaben der Befragten divergieren zum Teil sehr stark. Daher lohnt es sich für alle Rechtsträger, am Caritaspanel teilzunehmen. So ist jeder in der Lage, der eigenen betrieblichen Situation in Sachen Personalstruktur, Beschäftigung und Ausbildung auf den Grund zu gehen und mit den Gesamtergebnissen des Caritaspanels zu vergleichen.

Die Ergebnisse 2016 gehen vor allem auf die Themen Altersstruktur, Personalprobleme,

Fachkräftebedarf und die Ausbildungssituation ein. Bei der nächsten Erhebung zum Caritaspanel 2018 kommen die Themen „digitale Transformation“ und „Arbeitsplatzattraktivität“ hinzu. Das Caritaspanel wird in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erstellt. Teilnehmer am Caritaspanel 2018 erhalten hinterher exklusiv die detaillierten Ergebnisse, mit denen sie in der Lage sind, ihre eigene betriebliche Situation mit der Gesamtauswertung zu vergleichen (Benchmark).

Weitere Informationen:

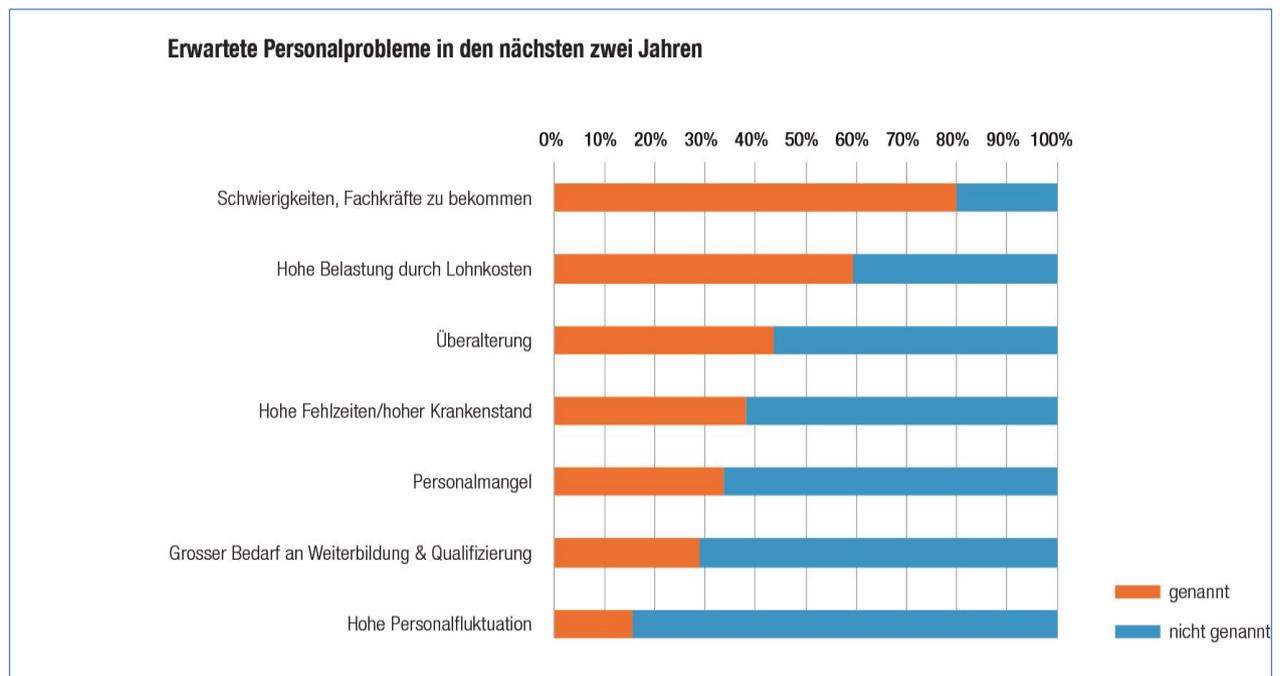
www.caritas-dienstgeber.de

Sie möchten mehr erfahren und können sich eine Teilnahme am Caritaspanel 2018 vorstellen? Registrieren Sie sich bereits heute unverbindlich über:

<https://caritas-dienstgeber.de/themen/caritaspanel-2018/anmeldung-2018.html>.

Für Ihre Anmeldung erhalten Sie eine detaillierte Zusammenfassung des letzten Caritaspanel 2016, das aktuell vorliegt.

Dr. Pascal Krimmer



Religionszugehörigkeit als berufliche Anforderung

Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 17.04.2018 – C-414/16

Sachverhalt

Die konfessionslose Klägerin Egenberger bewarb sich auf eine vom Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung ausgeschriebene Referentenstelle für ein Projekt, das die Erstellung eines Berichtes zum Antirassismus-Übereinkommen der UN zum Gegenstand hatte. Das Aufgabengebiet umfasste neben der Vertretung der Diakonie gegenüber der Öffentlichkeit auch die Koordinierung des internen Meinungsbildungsprozesses. Aus der Stellenausschreibung ging hervor, dass die Referentenstelle an die Bedingung einer Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche oder in einer der AöK angehörenden Kirche geknüpft war. Die Klägerin wurde aufgrund ihrer Konfessionslosigkeit nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, woraufhin sie Klage auf Entschädigung erhob.

Entscheidung

Der EuGH hat entschieden, dass die Zugehörigkeit zur Kirche nur dann Einstellungs Voraussetzung sein dürfe, wenn sie nach Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung angesichts des Ethos der Kirche darstelle und daher objektiv geboten sei. Den staatlichen Gerichten stehe es zu, vollumfänglich zu prüfen, ob diese Voraussetzungen im Einzelfall vorlägen. Die einschlägige EU-Richtlinie wolle sowohl dem Recht der Kirchen auf Autonomie als auch dem Recht des Bewerbers auf Antidiskriminierung Rechnung tragen.

Damit dieser Regelungsgehalt nicht ins Leere laufe, obliege es ausschließlich einem staatlichen Gericht als unabhängiger Stelle, im Rahmen einer umfassenden Güterabwägung festzustellen, ob die Mitgliedschaft in der Kirche für die konkrete Stelle eine verhältnismäßige berufliche Anforderung im Sinne des Ethos der Kirche darstelle. Der notwendige direkte Zusammenhang zwischen der beruflichen Anforderung und fraglichen Tätigkeit liege vor, wenn die Tätigkeit mit einem Beitrag zum Verkündigungsauftrag der Kirche verbunden sei oder eine glaubwürdige Vertretung der Kirche nach außen beinhalte.

Fazit

Die Entscheidung steht für einen Paradigmenwechsel im kirchlichen Arbeitsrecht. Stand den Kirchen bei der Personalauswahl bisher ein weiter Gestaltungsspielraum zur Verfügung und

unterlagen derlei Entscheidungen bisher lediglich einer Plausibilitätskontrolle durch die Gerichte, werden die Kirchen künftig nicht mehr selbst abschließend bestimmen können, in welchen Fällen die Religionszugehörigkeit eine notwendige berufliche Anforderung darstellt. Die Letztentscheidungskompetenz hierüber fällt künftig vielmehr den Gerichten zu. Arbeitsrichter werden entscheiden müssen, ob eine Tätigkeit als verkündigungsnah oder -fern zu qualifizieren ist.

Für Dienstgeber bedeutet dies, dass diese künftig bei Ausschreibungen genauer begründen müssen, warum die Religionszugehörigkeit dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle wesensimmanent ist. Mithin gilt es, den Zusammenhang zwischen der betreffenden Tätigkeit und der Religionszugehörigkeit klar zu benennen. Dieser Zusammenhang besteht nicht nur bei Diensten, die mit dem Verkündigungsauftrag eng verwoben sind (Art. 3 Abs. 2 GrO), sondern auch bei solchen, die die glaubwürdige Vertretung der Kirche nach außen hin beinhalten. Auch solche Stellen sollten mit der Anforderung der Religionszugehörigkeit verbunden werden. Dies darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass bei zahlreichen Tätigkeiten künftig auf das formale Erfordernis der Religionszugehörigkeit verzichtet werden muss, möchte man als Dienstgeber die Gefahr minimieren, wegen AGG-widrigen Verhaltens zu Zahlungen in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern verurteilt zu werden.

Indes darf des Bewerbers Haltung zur Kirche und deren Glaubensinhalten auch nach diesem Urteil bei Einstellungen eine Rolle spielen. Die christliche Prägung einer Einrichtung hängt auch davon ab, dass die Mitarbeiter ihre Glaubensüberzeugungen und Werte in ihrer täglichen Arbeit leben. Voraussetzung für die Mitarbeit in kirchlichen Einrichtungen muss daher sein, dass die zentralen Glaubensinhalte, Werte und Ziele der Kirche geteilt werden. In Stellenausschreibungen sollte dies künftig durch das Erfordernis der Identifikation mit den christlichen Aufgaben, Zielen und Werten der Einrichtung abgebildet werden.

Das BAG urteilt in dem Fall am 25.10.2018. Je nach Ausgang des Verfahrens werden die Kirchen prüfen müssen, ob sie den Gang nach Karlsruhe antreten wollen.

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

Marcel Bieniek

BVerfG erklärt Auslegung des BAG zum Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundlosen Befristungen für verfassungswidrig

Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat das gesetzliche Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristungen bei demselben Arbeitgeber gem. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG im Grundsatz für grundrechtskonform erklärt. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), wonach eine erneute sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien zulässig ist, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt, stuft es als verfassungswidrig ein.

Der Entscheidung lagen zwei Klagen auf Entfristung des Arbeitsverhältnisses zugrunde.

Im Verfahren 1 BvL 7/14 hatte das Arbeitsgericht dem BVerfG die Frage vorgelegt, ob die gesetzliche Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf die erstmalige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber mit dem Grundrecht der Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 vereinbar ist. Im Ausgangsfall des Verfahrens 1 BvR 1375/14 hingegen war das erstinstanzliche Gericht der Rechtsprechung des BAG gefolgt und hatte die sachgrundlose Befristung nach Ablauf von drei Jahren für zulässig erklärt. Dagegen erhob der Arbeitnehmer Verfassungsbeschwerde.

Nach Auffassung des BVerfG überschreitet die Auslegung des BAG zum Vorbeschäftigungsverbot die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung, da sie dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers widerspricht. Das Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG beeinträchtigt zwar sowohl die Berufswahlfreiheit von Arbeitssuchenden als auch die berufliche und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit von Arbeitgebern. Dem Interesse des Arbeitgebers wird jedoch durch die Möglichkeit der Sachgrundbefristung ausreichend Rechnung getragen. Die Beschränkung der sachgrundlosen Befristung erfolgt zum Schutz der Beschäftigten vor Kettenbefristungen und zur Sicherung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Regelbeschäftigungsform. Das

Vorbeschäftigungsverbot ist daher im Rahmen einer Abwägung grundsätzlich zumutbar. Etwas anderes gilt allerdings, wenn keine Gefahr der Kettenbefristung besteht und die Beschränkung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu sichern. Davon geht das BVerfG in Fällen aus, in denen die Vorbeschäftigung sehr lange zurück liegt, diese anders geartet oder von kurzer Dauer war. Beispielhaft werden hier geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit sowie die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen genannt, die sich später beruflich neu orientieren. In diesen Fällen müssen die Fachgerichte den grundrechtlich geschützten Belangen der Beteiligten durch eine einschränkende Auslegung des Vorbeschäftigungsverbots Rechnung tragen.

Fazit

Mit der Entscheidung des BVerfG ist die Möglichkeit einer erneuten sachgrundlosen Befristung allein aufgrund Zeitablaufs von drei Jahren bei demselben Arbeitgeber obsolet. Wegen der oftmals bestehenden Abgrenzungsschwierigkeiten bei Praktikantenverhältnissen, Honorar- und Werkverträgen bleibt auch für anders geartete „Vorbeschäftigungen“ ein erhebliches rechtliches Risiko bestehen. Das gilt ebenfalls für eine einschränkende Auslegung des Vorbeschäftigungsverbotes, da es sich bei den vom BVerfG genannten Voraussetzungen „sehr lang“ zurückliegender Arbeitsverhältnisse oder „Arbeitsverhältnisse von „sehr kurzer Dauer“ um sehr unbestimmte Begriffe handelt. Eine maßvolle Beschränkung des Vorbeschäftigungsverbotes im Sinne einer interessengerechten Arbeitsmarktpolitik kann vor diesem Hintergrund lediglich durch den Gesetzgeber erfolgen.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts finden Sie [hier](#)

Petra Gieffers

Keine Vorgaben zur personellen Mindestbesetzung von Klinikpflegepersonal durch Einigungsstelle

Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Beschluss vom 25.04.2018 – 6 TaBV 21/17

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat entschieden, dass eine Einigungsstelle auch aus Gründen der Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz keine Vorgaben an den Arbeitgeber über die personelle Mindestbesetzung von Pflegepersonal in einer Klinik beschließen kann.

Der Entscheidung liegt folgender Sachverhalt zu Grunde: In der Vergangenheit stritten die Arbeitgeberin, die eine Klinik betreibt, und ihr Betriebsrat wiederholt über die Frage der Mindestbesetzung für den Pflegedienst auf bestimmten Stationen. Daraufhin wurde eine Einigungsstelle zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gebildet. Insgesamt wurden drei Gutachten zur Belastungs- und Gefährdungssituation des Pflegepersonals eingeholt. Da sich die Arbeitgeberin und der Betriebsrat über die Bewertung der Ergebnisse und etwaige hieraus folgende Maßnahmen nicht einigen konnten, endete das Einigungsstellenverfahren durch einen Spruch, welcher eine Mindestbesetzung vorsieht. Die Arbeitgeberin macht die Unwirksamkeit des Spruchs geltend.

Das Landesarbeitsgericht gab der Arbeitgeberin – anders als das Arbeitsgericht – Recht. Zum einen habe die Einigungsstelle formal ihre Kompetenz überschritten. Sie dürfe das Bestehen einer Gefährdung nicht eigenständig feststellen. Die Einigungsstelle und in der Folge das Ar-

beitsgericht hätten die Gefährdung aber mit einem Gutachten begründet, das die Anforderung an eine Gefährdungsbeurteilung nicht erfülle. Aber selbst bei Annahme einer konkreten Gefährdung habe die Einigungsstelle mit ihrem Spruch die Grenzen dessen, was nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG erzwingbar sei, auch inhaltlich überschritten. Bei der Personalplanung des Arbeitgebers habe der Betriebsrat nicht erzwingbar mitzubestimmen. Er könne nach § 92 BetrVG allenfalls Unterrichtung und Beratung verlangen.

Fazit

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Der Arbeitgeber ist frei in seiner Entscheidung, mit welcher Anzahl an Mitarbeitern bestimmte Aufgaben erfüllt werden sollen. Die Möglichkeit der erzwingbaren Einflussnahme des Betriebsrats auf die Entscheidungen des Arbeitgebers über die personelle Organisation und Ausrichtung beeinträchtigt die grundrechtlich geschützte unternehmerische Entscheidungsfreiheit und ist daher abzulehnen. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen.

Die Pressemitteilung des Landesarbeitsgerichts finden Sie [hier](#).

Vanessa Falkenstein

Klägerin hat Anspruch auf tarifvertragliche Pflegezulage ("Geriatriezulage")

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 31.01.2018 – 10 AZR 387/17

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Zahlung einer tarifvertraglichen Pflegezulage, der sogenannten Geriatriezulage. Die Klägerin arbeitet in einem Seniorenzentrum als examinierte Altenpflegerin. Dieses verfügt über 125 Langzeit- und 14 Kurzzeitpflegeplätze, die auf fünf Wohnbereiche verteilt sind. Auf das Arbeitsverhältnis findet der DRK-RTV Anwendung. Die Einrichtung verfolgt überwiegend den Zweck, ältere oder pflegebedürftige Menschen oder Menschen mit Behinderungen aufzunehmen, ihnen Wohnraum zu überlassen sowie ihnen Betreuungsleistungen und umfassende Leistungen der hauswirtschaftlichen Versorgung zur Verfügung zu stellen. Alle Be-

wohner der Einrichtung sind pflegebedürftig im Sinne der ehemaligen Pflegestufen 1 bis 3 und leiden unter chronischen Erkrankungen wie Diabetes, Gefäßerkrankungen, orthopädischen Verschleißerscheinungen und Inkontinenz. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin von dem Beklagten die Zahlung der sogenannten Geriatriezulage nach der Protokollerklärung Nr. 1 der Anlage 6b Abschn. A Abs. 1 Buchst. c des DRK-RTV. Die Regelung lautet:

„(1) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen K1 bis K7, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 60,00 EUR.“

Entscheidung

Das BAG entschied, dass der Klägerin ein Anspruch auf Zahlung der tarifvertraglichen Pflegezulage zusteht. Sinn und Zweck der Zulage nach der Protokollerklärung Nr. 1 Abs. 1 der Anlage 6b Abschn. A des DRK-RTV ist nicht der Ausgleich von Erschwernissen aus einem bestimmten Behandlungskonzept, sondern die Kompensation von Belastungen, die bei der Pflege bestimmter Patientengruppen entstehen. Im Fall der sogenannten Geriatriezulage nach Buchst. c dieser Regelung liegt die auszugleichende Erschwernis in der Doppelbelastung der Pflege von Altenpflegebedürftigen und zugleich Krankenpflegebedürftigen Personen. Der tarifvertragliche Begriff „geriatriische Abteilungen oder Stationen“ setzt nach dem medizinischen Sprachgebrauch voraus, dass einer organisatorisch (nicht notwendig räumlich) abgegrenzten Einheit alte Personen zugeordnet werden, an denen eine medizinische Heilbehandlung durchgeführt wird. Wohnbereiche eines Seniorenzentrums können diese Voraussetzung erfüllen. Ob die jeweilige Einheit als geriatriische Station oder Abteilung bezeichnet wird, ist unerheblich. Wenn in allen

Wohnbereichen eines Seniorenzentrums Tätigkeiten ausgeübt werden, die die Voraussetzungen der Protokollerklärung Nr. 1 Abs. 1 Buchst. c der Anlage 6b Abschn. A des DRK-RTV erfüllen, gilt dies auch für wohnbereichsübergreifende Tätigkeiten. Anspruchsvoraussetzung für die Geriatriezulage ist nicht, dass nur in einem Teil der organisatorischen Einheit entsprechende Tätigkeiten ausgeübt werden.

Bewertung

In den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P4 bis P9 und 9b bis 12 der Anlage 32 Anhang D zu den AVR findet sich eine nahezu identische Formulierung wie im Tarifvertrag des DRK. Es ist daher davon auszugehen, dass auch ein Rechtsstreit zu den AVR Caritas ähnlich entschieden würde.

Die Entscheidung finden sie [hier](#)

Marc Riede

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