



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



Dienstgeberbrief Nr. 7/2018

vom 7. Dezember 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 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) 200-7955
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der Arbeit der AK

Bericht aus der Sitzung der Bundeskommission am
06.12.2018 in Fulda S. 2

Aktuelles aus anderen Tarifbereichen

Ausbildungsvergütung bei der Caritas rangiert unter
den höchsten aller Branchen S. 2

Diakonie: Änderung des ARGG-EKD S. 3

Aktuelles aus der Rechtsprechung

BAG zum Ausschluss der ordentlichen Kündigung S. 4

LAG Köln: Rufbereitschaft an Feiertagen S. 5

LAG Hamm: Informations- und Hinweispflichten des
Dienstgebers bei Entgeltumwandlung S. 6

Kurz notiert / in eigener Sache S. 7

Sitzung der Bundeskommission am 06.12.2018

Auf der Sitzung der Bundeskommission vom 06.12.2018 stand eine große Palette an Sachthemen zur Abstimmung.

Zu Beginn stand eine grundlegende Diskussion über einen Antrag zur Anpassung der Anlage 8 VersO A aus der Regionalkommission (RK) Baden-Württemberg, der zuvor auch ausführlich im Ausschuss Altersvorsorge diskutiert worden war. Es galt, das Für und Wider gut abzuwägen. In dem am Ende von der Bundeskommission mehrheitlich abgelehnten Antrag ging es politisch darum, Trägern, die einen begrenzten bischöflichen Dispens zur nicht vollumfänglichen Anwendung der AVR hatten, auf Basis eines RK-Beschlusses eine mögliche Abweichung im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge zu gewähren, um diese für den Dritten Weg zu gewinnen. Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission ist weiterhin offen, alternative Ideen für die Region Baden-Württemberg zu diskutieren, um so die Träger weiterhin im AVR-Tarif zu halten.

Nachdem die Bundeskommission in der Juni-Sitzung § 19 AT AVR (Beendigung des Dienstverhältnisses) neu gefasst hat, ist aufgefallen, dass alle bei berufsständischen Versorgungswerken versicherten Personen ebenfalls einbezogen sein sollten. Dies wurde mit heutigem Beschluss nachvollzogen (§ 19 Abs. 4 AT AVR). Des Weiteren wurde aufgrund von Änderungen im SGB IX der Verweis in § 18 Abs. 1 AT AVR aktualisiert. Zudem wurde die Regelung zum Dualen Studium (§ 11 Abs. 1 Anlage 7 Abschnitt E zu den AVR) um drei Jahre verlängert.

Abgelehnt wurden folgende mitarbeiterseitigen Anträge:

- Eingruppierung von Integrationshelfern
Die Tätigkeit von Kinderpflegern, Sozialpädagogen und vergleichbaren Berufsgruppen als Integrationshelfer sollte in Anlage 33 zu den AVR per Hochziffer als „schwierige Tätigkeit“ gewertet werden.
- Erhöhung und Erweiterung der Jubiläumszuwendungen (Anlage 16 zu den AVR)
- Herausnahme der Jubiläumszuwendungen aus den Ausschlussfristen (§ 23 AT AVR)
- Ergotherapeuten in Einrichtungen der Eingliederungshilfe sollten über eine Ergänzung der Anmerkung 5 der Anlage 33 zu den AVR Erziehern gleichgestellt werden.
- Darüber hinaus wurde die Einrichtung eines Ausschusses Krankenhaus abgelehnt.

Weitere Anträge wurden in Ausschüsse verwiesen:

- Eingruppierung von Erziehern in psychiatrischen Kliniken in den Ausschuss Anlage 33 zu den AVR und
- Aufnahme von betrieblich-schulischen Ausbildungen bei Gesundheitsberufen in den Ausschuss Anlage 7 zu den AVR.

Außerdem wurden die beiden Leitungsausschüsse ermächtigt, die Vierte Pflegekommission einzuberufen, wenn die politischen Gegebenheiten dies erforderlich machen sollten. Ein wichtiges Signal ist, dass mit dem Jahr 2019 die Verhandlungen zur Anlage-2-Reform zeitnah beginnen werden.

Elke Gundel und Marcel Bieniek

Tarifvergleich zeigt: Ausbildung bei Caritas mit am höchsten vergütet

Auszubildende im Bereich der Caritas gehören zu den „TOP-Verdienern“ unter den Auszubildenden. Zum Beispiel erhalten Auszubildende in der Pflege in den Regionen Baden-Württemberg, Bayern, Mitte, Nord und Nordrhein-Westfalen durchschnittlich 1.165 Euro Ausbildungsvergütung pro Monat. Lediglich Auszubildende im Baugewerbe (West) erhalten durchschnittlich 67 Euro mehr pro Monat.

Dies liegt aber im Wesentlichen an der hohen Vergütung (1.580 Euro) im vierten Ausbildungsjahr auf dem Bau. Die Einstiegsvergütung einer Pflegefachkraft nach der Ausbildung (also im vierten Jahr) liegt bei 2.712 Euro (Tabellengelt in der Entgeltgruppe P7, Stufe 2).

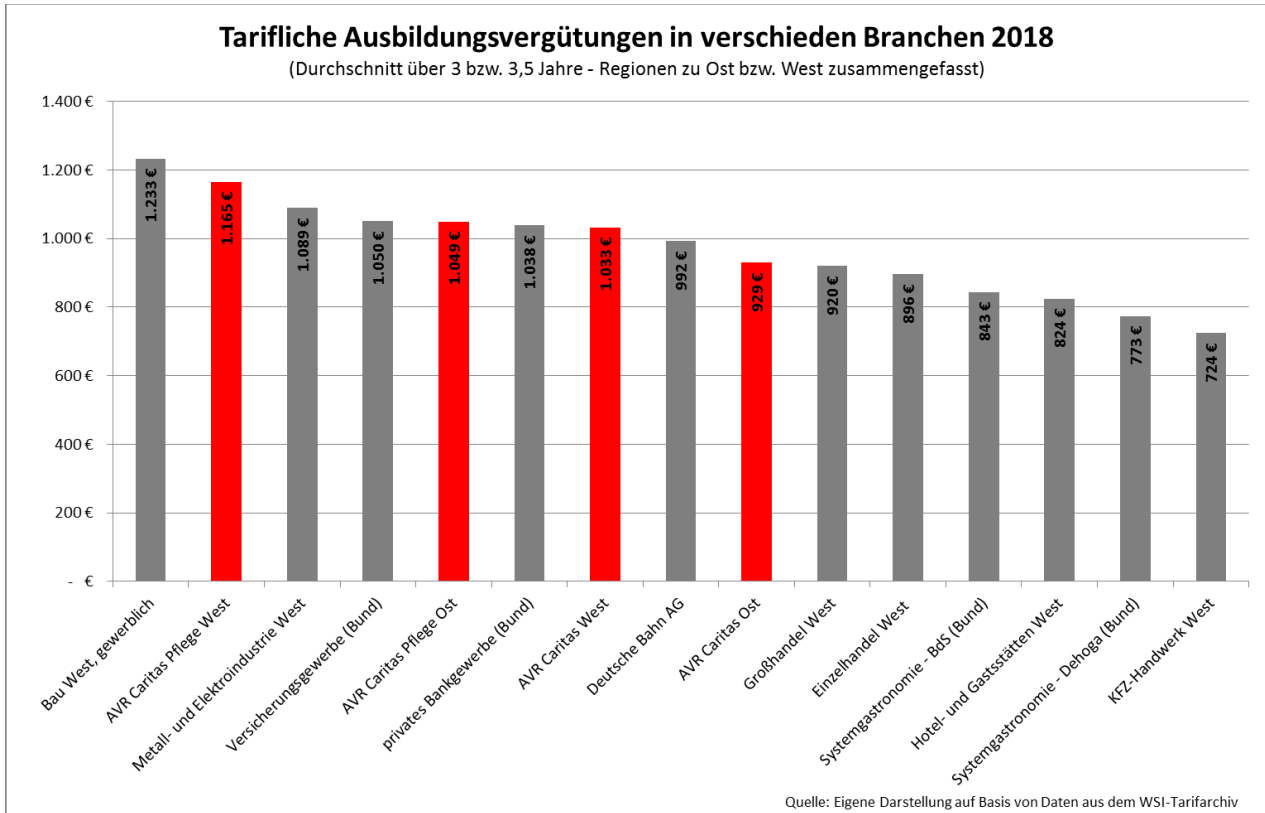
Die im Bereich der Caritas gezahlten Ausbildungsvergütungen liegen auch im Vergleich mit

den durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland, die jedes Jahr vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelt werden, auf einem hohen Niveau. In der aktuellen Auswertung des BIBB wird der Gesamtdurchschnitt für 2017 mit 876 Euro pro Monat angegeben

(Westdeutschland 881 Euro und Ostdeutschland 827 Euro).

Den Bericht des BIBB finden Sie [hier](#)

Dr. Pascal Krimmer



Änderung des ARGG-EKD

Die 12. Synode der EKD kam zu ihrer fünften Tagung vom 11.-14.11.2018 in Würzburg zusammen. Unter anderem stand auf der Tagesordnung auch eine Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes (ARGG-EKD).

Mit dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARGG) hatte die EKD 2013 auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012 reagiert. Kernstück des Gesetzes waren die nebeneinander gestellten Möglichkeiten, kirchengemäß zu Arbeitsrechtsregelungen zu gelangen, nämlich entweder durch die Festlegung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARK, sog. Dritten Weg, geregelt in Abschnitt III des ARGG) oder durch Tarifvertrag (sog. kirchengemäßer Zweiter Weg, geregelt in Abschnitt IV des ARGG).

AK-Ordnung: Arbeitsgruppe der Caritas nimmt 2019 ihre Arbeit wieder auf

Auf der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes im Oktober 2018 wurde beschlossen, dass die Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der AK-Ordnung ihre Arbeit Anfang 2019 wieder aufnimmt.

Der erste Termin wird Anfang März 2019 stattfinden. Um in diesen Prozess mit eigenen konkreten Vorstellungen und Forderungen einsteigen zu können, trifft sich auch eine interne Arbeitsgruppe der Dienstgeberseite um sich über die Inhalte und Vorgehensweise zu verständigen.

Mit § 16 ARGG wurde 2013 auch versucht, unter Wahrung der gliedkirchlichen Regelungen für den Bereich der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse in der Diakonie die von der ARK Diakonie Deutschland (ARK.DD) gesetzten Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) als Leittarif zu etablieren.

Dies ist jedoch, nach den nun vorliegenden Erfahrungen, nicht gelungen. Die jetzt beschlossene Reform des § 16 ARGG trägt dem Rechnung und sieht als vermittelnde Lösung ein Nebeneinander von AVR.DD und gliedkirchlichem Recht vor. Die Idee eines Leittarifs soll nun anders umgesetzt werden, als durch eine einheitliche Tarifsetzung allein durch eine Arbeitsrechtliche

Kommission. § 16 ARGG sieht in der Neuregelung vor, bundes- und gliedkirchliche Regelungen gleichwertig nebeneinander zu stellen. Die AVR.DD sollen als ein Referenzsystem verstanden werden, an dem sich andere Regelungen im Interesse der Herstellung möglichst einheitlicher Rechtsverhältnisse orientieren können und die somit zu einem Leittarif werden können.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#)

Den Beschlusstext [hier](#)

Marc Riede

Klägerin verliert Unkündbarkeitsstatus nach Arbeitgeberwechsel

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 22.02.2018, 6 AZR 137/17

Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin ordentlich unkündbar war. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes Anwendung. Die Klägerin arbeitete als Verwaltungsangestellte ab 1991 bei der Stadt X und sodann – ohne zeitliche Unterbrechung – ab 1999 bei der Stadt Y. Ab 01.01.2015 arbeitete sie bei der Beklagten. Mit Schreiben vom 22.05.2015 erklärte die Beklagte die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2015. Hiergegen legte die Klägerin Kündigungsschutzklage mit der Begründung ein, dass ihre Beschäftigungszeiten ab 1991 gemäß § 34 Abs. 2, 3 S. 3, 4 TVöD vollständig mit der Folge anzurechnen seien, dass das Arbeitsverhältnis ordentlich unkündbar sei. Die Klägerin verfolgte diesen – in den Vorinstanzen erfolglos gebliebenen Antrag – mit der Revision vor dem BAG weiter.

Entscheidung

Das BAG hat die Urteile der Vorinstanzen bestätigt. Die Voraussetzungen der ordentlichen Unkündbarkeit gemäß § 34 Abs. 2, 3 TVöD liegen nicht vor. Hiernach ist ordentliche Unkündbarkeit gegeben, wenn ein Beschäftigter, der das 40. Lebensjahr vollendet hat, mindestens 15 Jahre Beschäftigungszeit hinter sich gebracht hat. Beschäftigungszeit in diesem Sinne ist als bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit zu verstehen (vgl. § 34 Abs. 3 S. 1 TVöD). Dies folgt aus dem beschränkten Verweis in § 34 Abs. 2 TVöD auf § 34 Abs. 3 S. 1, 2 TVöD. Auf § 34 Abs. 3 S. 3, 4 TVöD, der die Anerkennung von Zeiten bei an-

deren unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Arbeitgebern regelt, wird gerade nicht verwiesen. Gegen eine über den Wortlaut der Norm hinausgehende Ausweitung der Bezugnahme auf den gesamten § 34 Abs. 3 TVöD sprechen sowohl die Tarifsystematik als auch die Tarifgeschichte: Während §§ 22f. TVöD auf den gesamten § 34 Abs. 3 TVöD verweisen, nimmt § 34 Abs. 2 TVöD lediglich auf § 34 Abs. 3 S. 1, 2 TVöD Bezug. Und: Neben §§ 22f. TVöD verwies auch § 34 Abs. 2 einst auf den gesamten § 34 Abs. 3 TVöD. Während in §§ 22f. TVöD der Verweis auf den gesamten § 34 Abs. 3 TVöD erhalten blieb, wurde der Verweis in § 34 Abs. 2 TVöD auf § 34 Abs. 3 TVöD eingeschränkt.

Auch § 14 Abs. 1 TVÜ-VKA führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Diese Norm regelt, dass für die Dauer des über den 30.09.2005 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses die vor dem 01.10.2005 tarifvertraglich anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne von § 34 Abs. 3 TVöD zu berücksichtigen sind. Beim Arbeitsverhältnis der Klägerin handelt es sich nicht um ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 14 Abs. 1 TVÜ-VKA, da jenes erst am 01.01.2015 zustande kam. Sinn und Zweck des § 14 Abs. 1 TVÜ-VKA (Besitzstandsschutz) verlangen es nicht, dass für die vorliegende Frage das vorhergehende Arbeitsverhältnis bei der Stadt Y herangezogen wird. Bei Neueinstellungen verliert der Arbeitnehmer alle im bisherigen Arbeitsverhältnis bestehenden Überleitungsansprüche.

Fazit

Von Bedeutung ist das Urteil vor allem im Hinblick auf die Auslegung der Übergangsregelung in § 14 TVÜ-VKA. Erstmals ist höchstrichterlich geklärt, dass Arbeitnehmer sich nach einem

Arbeitgeberwechsel innerhalb des TVöD-Bereiches hinsichtlich der Anrechnung von Beschäftigungszeiten nicht auf § 14 TVÜ-VKA berufen können. Wechselt ein Arbeitnehmer aus einem ordentlich unkündbaren Arbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber im Bereich des TVöD, verliert er den erworbenen Unkündbarkeitsstatus.

Die Entscheidung ist auf den AVR-Bereich übertragbar, der mit § 14 Abs. 5 AT AVR eine Regelung zur Unkündbarkeit getroffen hat. Auch die AVR verlangen als Voraussetzung eine Mindestbeschäftigungszeit von 15 Jahren bei demselben Arbeitgeber sowie die Vollendung des 40. Lebensjahres. Im Gegensatz zum TVöD ist die

Voraussetzung „bei demselben Arbeitgeber“ jedoch zweifelsfrei sofort erkennbar, da sie im Wortlaut der Norm direkt – ohne Verweis auf die Auslegung des Begriffes der Beschäftigungszeit – verortet ist. Mit der Übergangsregelung zu § 11 Abs. 1 AT AVR (Beschäftigungszeit) verfügen die AVR zudem über eine mit § 14 TVÜ-VKA verwandte Norm. Mit dem vorliegenden Urteil ist damit auch für den AVR-Bereich geklärt, dass es nicht Sinn und Zweck einer solchen Norm ist, den Geltungsbereich des § 14 Abs. 5 AT AVR über dessen Wortlaut hinaus zu erweitern.

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

Marcel Bieniek

Vergütung von Inanspruchnahmen bei Rufbereitschaft an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, nach Anlage 30 zu den AVR

Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Urteil vom 18.04.2018, 5 Sa 216/17

Nach Auslegung der Anlage 30 zu den AVR durch das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln besteht für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, auch für Zeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit ein Vergütungsanspruch in Höhe von 235 Prozent des Stundenlohns.

Sachverhalt

Der Kläger ist bei der Beklagten als Oberarzt in der Klinik für Anästhesie mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von montags bis freitags in der Zeit von 07:30 Uhr bis 16:00 Uhr tätig. Die Beklagte teilte den Kläger für Rufdienste an mehreren Feiertagen ein, die auf einen Werktag fielen. Für die tatsächliche Arbeitsleistung, die der Kläger während der regelmäßigen Arbeitszeit leistete zahlte die Beklagte 235 Prozent seines Stundenlohns, während sie die Arbeitsleistung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit lediglich mit 150 Prozent des Stundenlohns vergütete.

Die unterschiedliche Vergütung begründete die Beklagte damit, dass die AVR einen erhöhten Feiertagszuschlag nur vorsähen, wenn sie zur Gewährung eines Freizeitausgleichs für die Feiertagsarbeit berechtigt sei. Für die Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft an einem Feiertag außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit sei sie weder nach § 7 noch nach § 4 Abs. 1 Anlage 30 zu den AVR zur Anordnung von Freizeitausgleich berechtigt. Das Arbeitsge-

richt (ArbG) Bonn gab der hiergegen eingelegten Klage statt.

Entscheidung

Die Berufung der Beklagten hat das LAG Köln zurückgewiesen. Der Kläger hat für die tatsächliche Arbeitsleistung nach Auffassung des Gerichts zunächst einen Anspruch auf die Grundvergütung in Höhe von 100 Prozent aus § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. § 7 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 zu den AVR. Zusätzlich zur Grundvergütung kann der Kläger gem. § 7 Abs. 3 Satz 5 i. V. m. § 7 Abs. 1 Satz 2 a) Anlage 30 zu den AVR einen Überstundenzuschlag in Höhe von 15 Prozent beanspruchen. Da der Kläger Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich geleistet hat, steht ihm außerdem gem. § 7 Abs. 3 Satz 5 i. V. m. § 7 Abs. 1 Satz 2 d) Anlage 30 zu den AVR ein Feiertagszuschlag in Höhe von 135 Prozent zu. Der rechnerisch sich ergebende Wert von insgesamt 250 Prozent ist allerdings nach Anmerkung 2 zu § 7 Abs. 1 Anlage 30 zu den AVR auf 235 Prozent gedeckelt. Das LAG Köln stellt zunächst fest, dass die Anordnung von Rufdienst an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, in der Zeit von 07:30 bis 16:00 Uhr grds. nicht zulässig ist, die Anordnung eines Freizeitausgleichs für die Arbeitsleistung in dieser Zeit dagegen von § 4 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 zu den AVR gedeckt gewesen wäre. Die Vorschrift stellt lediglich auf „die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag“ und nicht auf die „regelmäßige Arbeitszeit“ ab. Unabhängig davon ist die Vergütung für die tatsächliche Inan-

spruchnahme während eines Rufdienstes an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, in § 7 Anlage 30 zu den AVR abschließend geregelt. § 7 Anlage 30 zu den AVR ist eine rein vergütungsrechtliche Vorschrift. Eine Differenzierung zwischen Arbeit während der regelmäßigen Arbeitszeit und Arbeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit hinsichtlich der Vergütung ist nicht vorgesehen. Eine solche Differenzierung wäre überdies sachwidrig, da sie im Ergebnis dazu führen würde, dass die Arbeit zu besonders ungünstigen Zeiten geringer vergütet würde als die Arbeit zu den Zeiten, zu denen der Arbeitnehmer ohne den Feiertag sonst zur Arbeitsleistung herangezogen würde. Auf die Frage, ob der Arbeitgeber berechtigt gewesen wäre, Freizeitgleich anzuordnen oder nicht, kommt es daher nicht an. Maßgeblich für den Feiertags-

zuschlag gem. § 7 Abs. 3 Satz 5 i. V. m. § 7 Abs. 1 Satz 2 d) ist allein, ob ein Freizeitgleich erfolgt oder nicht. Die vorliegende Entscheidung des LAG Köln ist rechtskräftig.

Fazit

Mit der Entscheidung vom 19.04.2018 – 5 Sa 216/17 stellt das LAG Köln klar, dass der Vergütungsanspruch für Inanspruchnahmen während eines Rufdienstes an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, unabhängig davon besteht, ob Arbeitsleistung während oder außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erbracht worden ist.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln finden Sie [hier](#)

Petra Gieffers

Informations- und Hinweispflichten des Dienstgebers bei Entgeltumwandlung

Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil vom 06.12.2017, 4 Sa 852/17

Ein schon im Dezember 2017 ergangenes Urteil des LAG Hamm gibt Anlass, auf die neben der betriebsrentenrechtlichen Subsidiärhaftung des Dienstgebers bei den externen Durchführungswegen nach § 1 Abs. 1 S. 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) auf die allgemeinen Hinweispflichten und die Haftung des Arbeitgebers für Vollständigkeit und Richtigkeit hinzuweisen.

Der Sachverhalt der Entscheidung liegt im Bereich der Verbeitragung zur Krankenversicherung von Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Der Kläger war von 1983 bis 2014 bei einem Mitglied der VKA beschäftigt mit einem über der BBG zur KV liegenden Entgelt. Am 29.09.2003 schloss er mit der beklagten Arbeitgeberin eine Entgeltumwandlungsvereinbarung, nach eine Versicherung bei einer vom Arbeitgeber bestimmten Pensionskasse aus dem Sparkassenbereich erfolgte, und zwar in der Form eines Rentenversicherungsvertrages mit Kapitalwahlrecht. Nach Eintritt in den Ruhestand (hier als Rente für langjährig Versicherte) hat der Kläger diese zunächst vereinbarungsgemäß selbst fortgeführt und dann nach Kündigung den Kapitalbetrag ausgezahlt bekommen. Darauf hatte er Krankenversicherungsbeiträge bei der gesetzlichen Krankenkasse zu entrichten.

Der Fall weist zwei Besonderheiten auf. Der Entgeltumwandlungsvereinbarung ging Anfang April 2003 eine Information durch die vom Arbeitgeber ausgewählte Pensionskasse mittels

eines „Fachberaters“ voraus. Dort wurde nicht auf eine Krankenversicherungspflicht der späteren Leistungen hingewiesen. Zu diesem Zeitpunkt wäre dies nach der geltenden Gesetzeslage auch nicht der Fall gewesen. Mit dem im Verlaufe des Jahres 2003 im Bundestag beratenen sog. „GKV-Modernisierungsgesetz“ wurde aber ab dem 01.01.2004 auch die Kapitalzahlung der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung unterworfen.

Das LAG Hamm hat dem Kläger den Ersatz der von ihm gezahlten Beiträge durch den Arbeitgeber zugesprochen. Zwar besteht zur Möglichkeit der Entgeltumwandlung selbst keine Hinweispflicht des Arbeitgebers (siehe BAG Urteil vom 21.01.2014 – 3 AZR 807/11). Wenn der Mitarbeiter aber eine solche verlangt und insbesondere, wenn der Arbeitgeber auch (berechtigt) den Durchführungsweg und den Versorgungsträger auswählt, können letzteren besondere Hinweispflichten treffen. Das LAG dazu: „Jedem Arbeitsverhältnis wohnt die Nebenpflicht des Arbeitgebers inne, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Dies folgt aus §§ 241 Abs. 2, 242 BGB. Daraus können sich zum einen Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben.“ Dies schließt auch ein, dass der Arbeitgeber von sich aus Hinweise zur Vermeidung von Rechtsnachteilen geben muss.

Hier entfiel ein Teil des Vorteils der Entgeltumwandlung dadurch, dass anders als ohne Entgeltumwandlung der Kläger überhaupt KV-Beiträge leisten musste. Dass er auf die Kapitalleistung würde KV-Beiträge erbringen müssen, sei schon vor der Entgeltumwandlung ausreichend klar und hätte bekannt gewesen sein müssen. Deshalb habe eine Hinweispflicht bestanden. Die Besonderheit ist hier, dass das LAG dem Arbeitgeber zubilligt, in Sachen Gesetzgebungsverfahren nicht aktuell zu sein. Er hatte aber den Versicherer ausgewählt und auch die Informationsveranstaltung mit dessen „Fachberatern“ organisiert. Dieser seien die Auswirkungen der gesetzlichen Neuregelung aber bekannt gewesen. Sie hätte dann auf die Widersprüche zu den von ihr vorher benannten Vorteilen der angebotenen Durchführung der Entgeltumwandlung hinweisen müssen. Das rechnet das LAG dem Arbeitgeber zu.

Kurz notiert / in eigener Sache

Gesetzlicher Mindestlohn steigt ab 2019

Nach einer vorgeschlagenen Anpassung der Mindestlohnkommission verordnet die Bundesregierung aufgrund des § 11 Mindestlohngesetz (MiLoG) zum

- 01.01.2019 einen Mindestlohn in Höhe von 9,19 € brutto je Zeitzunde
- 01.01.2020 einen Mindestlohn in Höhe von 9,35 € brutto je Zeitzunde.

Damit steigt der Mindestlohn von derzeit 8,84 € brutto je Zeitzunde um knapp 4 Prozent, was einen noch stärkeren Anstieg als den der Tariflöhne in 2018 bedeutet. Laut dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung lag die Tarifierhöhung in den ersten Monaten des Jahres 2018 im Durchschnitt bei 3,1 Prozent. Das hatte es zuletzt 2014 gegeben. EG

Neues BK Mitglied auf der Dienstgeberseite

Die Dienstgeberseite der Bundeskommission (BK) begrüßt Werner Hemmes als neues Mitglied. Eine aktuelle Liste aller AK-Mitglieder der Dienstgeberseite finden Sie [hier](#).

Impulstag digitale Transformation

Ein Impulstag Digitale Transformation für Dienstgeber findet statt am

- 26.02.2019
- im Haus am Dom in Frankfurt am Main

Im Fokus stehen arbeits- und tarifrechtliche Herausforderungen im Zuge der Digitalisierung und der Arbeitswelt 4.0. Weitere Informationen und Online-Anmeldung finden Sie [hier](#).

Es kommt zu folgenden Leitsätzen:

1. Verlangt der Arbeitnehmer, einen bestimmten Teil seiner künftigen Entgeltansprüche nach §1a BetrAVG umzuwandeln, können den Arbeitgeber Hinweis- und Aufklärungspflichten treffen (hier: Hinweis auf eine anstehende Änderung des § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V), deren Verletzung Schadensersatzansprüche begründen können.
2. Überträgt der Arbeitgeber die Information und Beratung über den von ihm gewählten Durchführungsweg einem Kreditinstitut, ist dieses als Erfüllungsgehilfe i.S.v. § 278 Satz 1 BGB anzusehen.

Gegen das Urteil wurde die zugelassene Revision beim BAG eingelegt (Az. 3 AZR 206/18) und es wird abzuwarten sein, ob der für die betriebliche Altersversorgung zuständige Dritte Senat den Rechtsausführungen des LAG Hamm folgen wird. Die Fallgestaltung zeigt aber, dass für den Dienstgeber in den Fällen, in denen eine Entgeltumwandlung verlangt wird, Informationspflichten bestehen. Diese wird er selbst in der Regel mangels Sachkunde nicht erfüllen können. Deshalb sollte neben der Auswahl der Berater durch den Dienstgeber auch deren neben der Erstinformation bestehende weitere Informationsverpflichtung entsprechend haftungssicher vertraglich festgelegt sein.

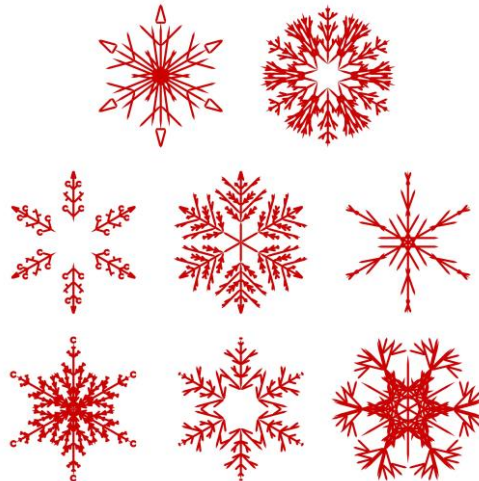
Zudem wird eine Entscheidung über die Nutzung der Entgeltumwandlung auch von individuellen Lebens- und Vermögensverhältnissen des Mitarbeiters abhängig sein. Im entschiedenen Fall war wegen der KV-Freiheit die negative Auswirkung eindeutig. In anderen Fällen ist dies nicht so klar. Insoweit sollte immer auch deutlich gemacht werden, dass die Nutzung der Entgeltumwandlung auch einer individuellen Beratung in der Sphäre des Mitarbeiters selbst bedarf. Wird diese ebenfalls vom Arbeitgeber gestellten Berater vorgenommen, bedarf diese individuelle Beratung eines klaren Haftungsausschlusses bzw. einer Haftungsübernahme durch den Berater. Anzumerken bleibt, dass bei einer Auswahl und Beibringung des Versicherers durch den Mitarbeiter dieser selbst auch für die Beratung zu sorgen hat. Die im Zentral-KODA-Beschluss zur Entgeltumwandlung angelegte Erleichterung der Handhabung durch Fokussierung auf den Versicherer der Pflichtversicherung läuft an dieser Stelle gegen eine tendenziell höhere Informations- und Hinweispflicht.

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

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

Helge Martin Krollmann

Frohe Weihnachten und einen guten Start ins Jahr 2019



Liebe Leserinnen und Leser,

wir wünschen Ihnen einen schönen Advent, ein frohes Weihnachtsfest
und alles Gute für das neue Jahr 2019.

Ihre
Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK

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