

# Dienstgeberbrief

24. März 2023

Herausgegeben vom  
**Leitungsausschuss der  
Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen  
Kommission des DCV e. V.**

Norbert Altmann, Johannes Brumm,  
Andreas Franken, Tabea Köbel, Ingo  
Morell, Werner Negwer, Gabriele Stark-  
Angermeier

Redaktion und Kontakt  
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite  
der Arbeitsrechtlichen Kommission**  
Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg  
Residenzstraße 90, 13409 Berlin

0761 200-792  
info@caritas-dienstgeber.de  
www.caritas-dienstgeber.de

## Inhalt

### Aktuelles aus der AK

Bericht zur Sitzung der Bundeskommission am  
23. März 2023 S. 2

Norbert Beyer als Geschäftsführer der AK Caritas  
verabschiedet S. 3

„Ruhepol der Arbeitsrechtlichen Kommission“ –  
Rede Norbert Altmanns zum Abschied von Norbert  
Beyer S. 4

### Aktuelles aus der Gesetzgebung

Neue Regelungen zur Krankschreibung ab dem  
1. April 2023 S. 5

### Aktuelles aus der Rechtsprechung

BAG: Pflegedienst in der Ambulanz einer Universi-  
tätsklinik – Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 8 zu  
Teil IV Abschnitt 1 EntgO TV-L S. 6

### Ökonomische Analyse

Caritaspanel-Ergebnisse machen deutlich: Die Fach-  
kräftesituation in den Careberufen ist alarmierend S. 7

**Neues aus dem DGS-Netzwerk S. 7**

## Aktuelles aus der AK

### Bericht zur Sitzung der Bundeskommission am 23. März 2023

In ihrer Frühjahrssitzung am 23. März 2023 in Fulda hat die Bundeskommission die Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit (Anlage 5 AVR) neugefasst. Darüber hinaus wurden Beschlüsse zum Abtretungsverbot (Anlage 1 AVR) sowie zu Fristverlängerungen (Anlage 33 AVR) und der Neufassung einer Anmerkung zu möglichen Einsatzorten von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen (Anlage 33 AVR) getroffen. Die Sitzung endete mit einer herzlichen Verabschiedung Norbert Beyers als langjährigem Geschäftsführer der Arbeitsrechtlichen Kommission.

#### Neuregelung zur Einführung von der Kurzarbeit

Nachdem in der letzten Amtsperiode das Vermittlungsverfahren zu den Anträgen von ak.mas und DGS zur Neuregelung der Kurzarbeit in Anlage 5 AVR letztlich ohne Ergebnis mit einer Rückgabe des Themas an die Bundeskommission geendet hatte, hat die ak.mas in der nun laufenden Amtsperiode mit einem Antrag das Ziel der Übernahme des TV COVID in die AVR weiterverfolgt. Hierzu wurde der Vermittlungsausschuss angerufen. Dieser hat der Bundeskommission einen Vermittlungsvorschlag unterbreitet, den diese nunmehr angenommen hat.

Der Beschluss regelt die bislang allein in § 5 Anlage 5 AVR getroffenen Bestimmungen neu. Entsprechende Anpassungen erfolgen auch in den besonderen Anlagen. Der Beschluss hat folgende Kernpunkte:

- Geltung für MA im ungekündigten Dienstverhältnis
- Eigenkündigungsfristverkürzung für MA mit zusammenhängender KUA von länger als drei Wochen
- Gesetzliche Voraussetzungen für KUG müssen vorliegen
- Einführung nach Abschluss Dienstvereinbarung
  - Legt Beginn oder Zeitraum des Beginns der KUA fest
  - Beginn höchstens zwei Monate nach Abschluss DV
- Null-KUG möglich
- MAV ist umfassend zu informieren
- Ankündigungsfrist KUA für MA: Fünf Tage, gilt auch bei Änderungen der KUA
- Aufstockung auf 87 Prozent (MA mit Kind) bzw. 80 Prozent des pauschalierten Netto-Entgelts
  - Aufstockung kann durch DV erhöht oder verringert werden

- KUA endet im Falle betriebsbedingter Kündigung
  - Erhöhung der Aufstockung auf 100 Prozent für zweite Hälfte, mindestens zwei Monate für Kündigung
- Minderung des Urlaubsanspruchs durch KUA kann durch DV ganz oder teilweise aufgehoben werden

Die Neuregelung tritt zum 1. April 2023 in Kraft.

Wie schon die Vorgängerregelung ist die Neuregelung nicht befristet und nicht auf das Covid-Pandemiegeschehen beschränkt. Der Beschluss geht von einer engen Anbindung an die gesetzlichen Kurzarbeitsregelungen aus. Dabei erfolgt bei den Entscheidungen über die Einführung wie auch der Ausgestaltung der Kurzarbeit eine enge Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung (MAV) der betreffenden Einrichtung. In Einrichtungen ohne MAV werden die notwendigen Regelungen durch Einzelverträge zu treffen sein. Dementsprechend sind auch die materiellen Kernpunkte offen für Dienstvereinbarungen. Die Aufstockungsbeträge können auf dieser Ebene nach oben und unten gestaltet werden. Dies gilt auch für die Behandlung von durch die Kurzarbeit erfolgende Minderungen der Urlaubsansprüche der betroffenen Mitarbeitenden.

#### Abtretungsverbot gilt nicht für ab dem 1. Oktober 2021 abgeschlossene Dienstverträge

Mit dem am 1. Oktober 2021 in Kraft getretenen Gesetz für faire Verbraucherverträge vom 10. August 2021 wurde in die Tatbestände der Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit des § 308 BGB mit der neuen Nr. 9 die Bestimmung in AGB, die die Abtretbarkeit eines Geldanspruchs oder bei Fehlen von schützenswerten Interessen des Verwenders oder überwiegenden berechtigten Belangen des Vertragspartners eines anderen Rechts ausschließen, für unwirksam erklärt. Dies soll nicht gelten für Ansprüche auf Versorgungsleistungen im Sinne des BetrAVG. Nach dem Art. 229 § 60 EG-BGB gilt die Neuregelung nicht für vor dem 1. Oktober 2021 entstandene Schuldverhältnisse. Für die Versorgungsansprüche aus der Anlage 8 AVR und der Entgeltumwandlung nach dem Beschluss der Zentral-KODA hat die Bundeskommission in ihrer Sitzung am 30. Juni 2022 vorsorglich ein gesondertes Abtretungsverbot beschlossen. Zwar ist § 308 Nr. 9 BGB nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB auf ein Abtretungsverbot in Tarifverträgen nicht anwendbar. Dies sind die AVR nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aber nicht. Mit der nunmehr erfolgten Anmerkung zur Regelung des allgemeinen Abtretungsverbots in Abschnitt X Abs. (f)

Anlage 1 stellen die AVR ausgehend von der gesetzlichen Lage darauf ab, dass das Abtretungsverbot nur für vor dem 1. Oktober 2021 abgeschlossene Dienstverträge gilt. Mit der neuen Rechtslage wird nunmehr auch gegenüber Pfändungs- und Überweisungsbeschlüssen gegebenenfalls eine vorherige Abtretung vorgehen. Für die Praxis wird spätestens bei einer streitigen Mehrfachabtretung oder ein Zusammentreffen mit einem Pfändungs- und Überweisungsbeschluss eine Hinterlegung bei dem zuständigen Amtsgericht zu empfehlen sein.

### **Fristverlängerungen in Anlage 33 AVR**

In Anlage 33 AVR gibt es aktuell noch zwei befristete Regelungen. Zum einen ist die Sonderregelung für die Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe S 8b in die Entgeltgruppe S 9 bis zum 30. Juni 2023 befristet. Da die Stufenlaufzeiten der beiden Entgeltgruppen erst zum 1. Oktober 2024 angeglichen werden, wird die Sonderregelung in § 13 Abs. 4 der Anlage 33 AVR entsprechend bis zum 30. September 2024 verlängert. Mit der Angleichung der Stufenlaufzeiten entfällt der Grund für die Sonderregelung in dieser Form. Darüber hinaus ist die Anmerkung 31 (Kann-Zulage für Mitarbeiter mit koordinierender Tätigkeit oder Gruppenleiter in der Entgeltgruppe S 12) in Anhang B der Anlage 33 AVR ebenfalls befristet. Diese Regelung wird durch den Beschluss nun entfristet.

### **Neufassung einer Anmerkung zu möglichen Einsatzorten von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen in Anlage 33 AVR**

Mit Beschluss vom 8. Dezember 2022 zur Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst – Teil II beschloss die Bundeskommission unter anderem die Ergänzung der Anmerkung Nr. 3 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18. Die Anmerkung wurde um den Ausbildungsabschluss Kinderpfleger erweitert und gilt nun auch für Ganztagsangebote für Schulkinder.

## **Norbert Beyer als Geschäftsführer der AK Caritas verabschiedet**

Der Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommission Matthias Mitzscherlich verabschiedete im Rahmen der Sitzung der Bundeskommission zusammen mit den Sprechern von Mitarbeiter- und Dienstgeberseite, Thomas Rühl und Norbert Altmann, Norbert Beyer nach 27 Jahren als Geschäftsführer der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Mitzscherlich erinnerte sich in seiner Rede an die vielen Begegnungen mit Norbert Beyer auch jenseits der AK, etwa im Caritasrat und in der Delegiertenversammlung. Als „Mister Arbeitsrecht“ schätzte er Norbert Beyer als kompetenten Berater, der stets mit großer Besonnenheit auch

Die Anmerkung Nr. 3 fasste in ihrer bisherigen Formulierung verschiedene Ausbildungsabschlüsse zusammen, die in unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmalen geregelt sind. Zur besseren Verständlichkeit und um Irritationen bei Eingruppierungsfragen zu vermeiden, wird sie mit dem Beschluss der Bundeskommission vom 23. März 2023 nach den Ausbildungsabschlüssen in die beiden Anmerkungen Nr. 3a und 3b aufgeteilt. Anmerkung Nr. 3a regelt dabei die Erzieher, Anmerkung Nr. 3b die Kinderpfleger bei ansonsten gleichbleibendem Wortlaut. Die Anmerkungen wurden durch den Beschluss an den jeweils passenden Tätigkeitsmerkmalen ergänzt: die Anmerkung Nr. 3a ersetzt die Hochziffer 3 hinter der Entgeltgruppe S 4 Ziffer 2 Anhang B Anlage 33 AVR, die Anmerkung Nr. 3b wird bei den Entgeltgruppen S 2, S 3, S 4 Ziffer 1 Anhang B Anlage 33 AVR angefügt.

### **Sonstiges**

Zu Thema Tarifrunde 2023 – Teil II fanden keine Verhandlungen statt. Der von der Dienstgeberseite angestrebte Beschluss zum Thema Pflegelehrer Anlage 21a, mit dem das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 13 für einen größeren Personenkreis geöffnet werden sollte, wurde nicht gefasst. Die Dienstgeberseite wird das Anliegen weiterverfolgen.

### **Infoveranstaltung**

Zu den Beschlüssen der BK-Frühjahrssitzung bietet die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite am 18. April 2023 von 11:00 Uhr bis 12:30 Uhr eine Onlineinfoveranstaltung. Die Veranstaltung richtet sich ausschließlich an Dienstgebervertreter – das heißt an Geschäftsführerinnen und Personalleiter in Einrichtungen im Anwendungsbereich der AVR Caritas. Die Teilnahme ist kostenlos. Das Anmeldeformular finden Sie [hier](#).

Marcel Bieniek, Dr. Pascal Krimmer, Helge Martin Krollmann, Yolanda Thau

angesichts akuter Konflikte agierte. Die Arbeit in der AK habe Beyer mit – zumindest äußerlicher – Ruhe und der nötigen Nüchternheit zu gestalten gewusst. Der AK-Vorsitzende hob Beyers Verdienst für das Kirchliche Arbeitsrecht hervor, das er auch durch seine Persönlichkeit in besonderer Weise geprägt habe.

Norbert Altmann und Thomas Rühl schlossen sich den Dankensworten an. Altmann rühmte Beyers Fähigkeit, hitzige Diskussionen in der AK wieder auf inhaltliche Aspekte zurückzuführen. Thomas Rühl pflichtete seinen Vorrednern bei und bedankte sich bei Norbert Beyer, stets darauf

geachtet zu haben, dass die Mitarbeiterseite „nicht untergebuttert“ werde.

Mit seinen „letzten Worten“ in der AK bedankte sich Norbert Beyer für das viele Lob und gab einen Rückblick über die letzten 27 Jahre der Arbeitsrechtlichen Kommission. Seine Arbeit für diese sei geprägt gewesen von der Wandlungsfähigkeit des Kirchlichen Arbeitsrechts und der AK. Viele Reformprozesse habe er mitgemacht und herausfordernde Zeiten erlebt. Während zu Beginn seiner Tätigkeit die ganze fachliche Kompetenz bei der Geschäftsstelle der AK lag, wurden 2013 die seitigen Geschäftsstellen eingerichtet. Von den jüngsten Entwicklungen hob er die Schaffung der Anlage 7 AVR 2021 als eine „tolle Sache“ hervor ebenso wie die 2022 beschlossene Inflationsausgleichszahlung.

Norbert Beyer bedankte sich bei dem aktuellen wie den vorherigen Vorsitzenden und den Mitglie-

dern der AK sowie den seitigen Geschäftsstellen für die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Sein besonderer Dank galt den Mitarbeitenden seiner Geschäftsstelle, ohne sie hätte er – auch mit Blick auf die Herausforderungen der Corona-Pandemie – „es nicht hinbekommen“. Zuletzt bedankte er sich bei seinen Vorgesetzten, die ihm stets den Rücken freigehalten hätten und beratend zur Seite gestanden seien.

Beyer schloss seine Rede mit der Feststellung, das Kirchliche Arbeitsrecht sei gut aufgestellt. Mit Blick auf die vielen Prozesse, die er miterleben durfte, gab er der Bundeskommission die Worte mit: „nach dem Spiel, ist vor dem Spiel“. Dazu gab es Schokoladenpralinen, um den Abschied zu versüßen.

Sylvia Lutz-Munder

## „Ruhepol der Arbeitsrechtlichen Kommission“

Norbert Altmanns vollständige Rede zum Abschied von Norbert Beyer:

Lieber Herr Beyer,

*mit Ihnen verlässt – ich darfs wohl sagen – ein Urgestein des kirchlichen Arbeitsrechts das Schiff der Caritas. Die AVR Caritas sind seit mehr als einem Vierteljahrhundert mit Ihrem Namen verbunden. In dieser Zeitspanne hat die Arbeitsrechtliche Kommission große Wandel durchlaufen – Sie haben diese mit Ihrer ausgehenden, konzentrierten und zurückhaltenden Art erfolgreich begleitet. Die Dienstgeberseite dankt Ihnen für Ihr Engagement und die langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit. Sie haben uns spüren lassen, dass Ihnen die Arbeit für die Arbeitsrechtliche Kommission, die Weiterentwicklung der AVR und des Dritten Wegs Freude gemacht hat und Sie mit dem Herzen dabei waren. Sie haben die Funktion des Geschäftsführers der AK als Ruhepol ausgestaltet – eine Gabe, die wir auch Ihrer Nachfolgerin oder Ihrem Nachfolger wünschen.*

*Bei der Leitung der Geschäftsstelle der AK geht es um mehr als nur um das Organisieren von Übernachtungen und Verpflegung – wobei wohl gemerkt auch dies wesentlich zum Gelingen von AK-Sitzungen beiträgt. Indem Sie gemeinsam mit Ihren Kolleginnen und Kollegen in der Kommissionsgeschäftsstelle den Vorsitzenden in der Vorbereitung auf die Sitzungen unterstützen, leisteten Sie einen wichtigen Beitrag dazu, dass die AK strukturiert und konstruktiv arbeiten konnte. Während der Coronakrise war es vor allem auch Ihrem*

*Einsatz zu verdanken, dass die AK in schwierigen Zeiten arbeitsfähig blieb und neue Wege gehen konnte was Sitzungsformate und Abstimmungsprozesse betrifft.*

*Besonders hervorheben möchte ich zudem Ihr Hinwirken auf einen guten und unkomplizierten Austausch der Geschäftsstellen. Dabei stützte Sie stets Ihre Überzeugung, dass in einer vertrauensvollen Zusammenarbeit aller Akteure der Schlüssel für eine erfolgreiche Tarifarbeit im Dritten Weg liegt. Doch nicht nur um die AK haben Sie sich langjährig verdient gemacht. Die AVR haben Sie darüber hinaus auch als Mitherausgeber des Praxiskommentars zum Caritastarif geprägt, der als Standardwerk die Praxis in der Anwendung seit Jahren unterstützt.*

*Für alles das – und natürlich auch für die vielen persönlichen, anregenden Gespräche am Rande von Sitzungen und Tagungen – dankt Ihnen die Dienstgeberseite sehr herzlich! Für die Zeit, die nun vor Ihnen liegt, wünschen wir Ihnen Gesundheit, viele gute Begegnungen und Gottes Segen. Da Sie gerne wandern – wie wir aus gut informierten Quellen wissen, wollen Sie demnächst den Bodensee umrunden – und guten Wein zu schätzen wissen, schenken wir Ihnen gemeinsam mit der Mitarbeiterseite einen Wanderführer zum Bodensee sowie einige gute Tropfen aus dem Kaiserstuhl. Gutes Wandern Ihnen und wohl bekomm's.*

Norbert Altmann, Sprecher der Dienstgeberseite, Fulda, 23. März 2023

## Aktuelles aus der Gesetzgebung

### Neue Regelungen zur Krankschreibung ab dem 1. April 2023

Auf welche Art und Weise die Arbeitsunfähigkeit festzustellen ist, ist in der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AU-RL) in den §§ 4 ff. geregelt. Danach gibt es für die Feststellung zwei Möglichkeiten. Grundsätzlich soll eine unmittelbare ärztliche Untersuchung erfolgen, also ein persönlicher Kontakt zwischen Arzt und Patientin stattfinden.

Ebenfalls vorgesehen ist die mittelbare ärztliche Untersuchung in Form von Videosprechstunden. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn sich die Krankheit dafür eignet, ohne Untersuchung vor Ort festgestellt zu werden. Da hier kein Arzt-Patienten-Kontakt stattfindet, gelten strengere Vorgaben für die Maximaldauer der Krankschreibung: Für der Ärztin unbekannte Patienten ist sie auf höchstens drei, für dem Arzt bekannte Patientinnen auf höchstens sieben Kalendertage begrenzt. Eine Folgebescheinigung darf grundsätzlich nur bei vorherigem Praxisbesuch ausgestellt werden.

Aufgrund der Coronapandemie wurden in die AU-RL Ausnahmeregelungen aufgenommen, um Arztpraxen zu entlasten, Infektionsketten zu vermeiden und die Krankschreibung der arbeitsunfähigen Menschen, die sich isolieren müssen, zu gewährleisten. Im Zuge dessen wurde eine neue Form der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit eingeführt: die telefonische Krankschreibung. Diese neue Form trägt dem Umstand Rechnung, dass weder alle Arztpraxen eine Videosprechstunde anbieten (können) noch alle Patienten über die Fähigkeit verfügen, die Videosprechstunde für sich zu nutzen. Noch bis Ende März können sich Personen mit nur leichten Erkältungssymptomen daher gemäß § 8 AU-RL telefonisch krankschreiben lassen – und zwar für sieben Kalendertage bei einer einmaligen Verlängerungsmöglichkeit für weitere sieben Tage.

Diese am 31. März 2023 auslaufende Coronasonderregelung wird angesichts des zurückgehenden Infektionsgeschehens nicht erneut verlängert werden.

Stattdessen wird eine für Menschen in Absonderung geltende Regelung eingeführt, die sich an

der Coronasonderregelung orientiert. In einem ab April 2023 geltenden § 4 Abs. 6 der AU-RL wird geregelt, dass die Arbeitsunfähigkeit bei Menschen, die durch öffentlich-rechtliche Vorgaben zur Absonderung verpflichtet sind oder bei denen aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorgaben eine entsprechende Empfehlung zur Absonderung besteht, durch eine eingehende telefonische Befragung festgestellt werden kann. Dies gilt sowohl für die erstmalige Feststellung als auch für die Feststellung des Fortbestandes der Arbeitsunfähigkeit und kann für jeweils sieben Kalendertage erfolgen – allerdings nur, solange in diesem Zeitraum auch eine Absonderungspflicht besteht. Sind Mitarbeitende also dazu verpflichtet, sich für zehn Tage abzusondern, ist die telefonische Krankschreibung auf insgesamt zehn Tage begrenzt.

Die Regelung gilt unabhängig von der Coronapandemie für alle Absonderungsnotwendigkeiten nach dem Infektionsschutzgesetz. Sie ist deshalb weder befristet noch auf bestimmte Symptome beschränkt. Die einzige Voraussetzung ist, dass sich die betroffenen Mitarbeitenden in Absonderung befinden und deshalb keine Ärztin aufsuchen können. Für eine rechtssichere Abgrenzung zwischen Patientinnen mit und Patienten ohne Absonderungspflicht werden die Ärztinnen einen entsprechenden Nachweis über die Absonderungspflicht bzw. -empfehlung verlangen müssen, der je nach Krankheit etwa in Form eines Testergebnisses oder eines Bescheides der zuständigen Behörde (Gesundheitsamt) erbracht werden kann. Da sich die neue Regelung an der Coronasonderregelung orientiert, ist davon auszugehen, dass auch der neue § 4 Abs. 6 AU-RL sowohl die rein telefonische als auch die videotelefonische Anamnese umfasst.

Die geänderte Richtlinie tritt am 1. April 2023 in Kraft.

Die Bekanntmachung des Beschlusses über die Änderung der AU-RL mit dem Wortlaut des neuen § 4 Abs. 6 finden Sie [hier](#). Die AU-RL in der aktuell geltenden Fassung finden Sie [hier](#).

Yolanda Thau



## Aktuelles aus der Rechtsprechung

### BAG: Pflegedienst in der Ambulanz einer Universitätsklinik – Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 8 zu Teil IV Abschnitt 1 EntgO TV-L

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 19.01.2023, 6 AZR 62/22*

Pflegerinnen und Pflegehelfer an Universitätskliniken erhalten eine Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 8 zu Teil IV Abschnitt 1 EntgO auch dann, wenn sie in einem der in der Vorbemerkung Nr. 6 zu Teil IV Abschnitt 1 EntgO genannten Bereiche beschäftigt sind und dort keine pflegerischen Tätigkeiten ausüben. Ausgenommen sind nur Beschäftigte, die überwiegend Verwaltungs- oder Empfangstätigkeiten verrichten.

#### Sachverhalt

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Zulage. Der Kläger ist bei dem beklagten Universitätsklinikum als Krankenpfleger beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft vertraglicher Inbezugnahme der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. Mit Schreiben vom 25. November 2019 wandte sich der Kläger an die Personalabteilung der Beklagten und beantragte die ihm „zustehenden 120,00 Euro Zulage für Pflegekräfte gemäß des letzten Tarifabschlusses rückwirkend ab dem 1.1.2019“. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 16. Dezember 2019 ab. Für die Gewährung sei zwingende Voraussetzung, dass eine krankenpflegerische Tätigkeit ausgeübt werde. Im Bereich des Klägers bilde die krankenpflegerische Tätigkeit nicht den Schwerpunkt. Mit seiner Klage hat der Kläger die Zahlung der Zulage für die Zeit seit dem 1. Januar 2019 verlangt.

#### Entscheidung

Der Kläger hat als Pfleger an einer Universitätsklinik nach Teil IV Abschnitt 1 Vorbemerkung Nr. 8 EntgO Anspruch auf eine monatliche Zulage nach Abschnitt IV Nr. 8 Anlage F zum TV-L.

Es kann dahingestellt bleiben, ob und ggf. welche pflegerischen Tätigkeiten der Kläger im Infusionsraum der Internistischen Ambulanz verrichtet. Dies folgt aus der Vorbemerkung Nr. 6 Satz 1 zu Teil IV Abschnitt 1 EntgO.

Abschnitt 1 des Teils IV EntgO bezieht sich auf „Beschäftigte in der Pflege“. Der Begriff der Pflege bzw. des Pflegedienstes ist tarifvertraglich nicht definiert. Zum Pflegedienst gehören ausweislich der Vorbemerkungen zu Teil IV Abschnitt 1 EntgO sowie der nachfolgenden Eingruppierungsregelungen alle Pflegerinnen und Pflegehelferinnen mit „entsprechender Tätigkeit“ sowie pflegerisch tätige Beschäftigte mit einer Qualifikation, die

Pflegehelferinnen und Pflegerinnen ausweislich der Vorbemerkungen gleichgestellt.

Teil IV Abschnitt 1 EntgO erfasst damit primär die sogenannte „Pflege am Bett“. Nach Teil IV Abschnitt 1 Vorbemerkung Nr. 6 Satz 1 EntgO gehört zu der „entsprechenden Tätigkeit“ von Pflegehelferinnen beziehungsweise Pflegerinnen aber auch die Tätigkeit in Ambulanzen, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt. Gleiches gilt für Blutzentralen, Milchküchen, Frauenmilchsammelstellen und Dialyseeinheiten.

Über die Vorbemerkung Nr. 6 wird die Tätigkeit in den genannten Bereichen den „entsprechenden Tätigkeiten“ von Beschäftigten in der Pflege zugewiesen, um eine entsprechende Eingruppierung der dort beschäftigten Pflegehelferinnen und Pflegerinnen zu ermöglichen.

#### Bewertung

Die Entscheidung ist zutreffend. Die Tarifvertragsparteien haben mit der Vorbemerkung Nr. 6 zu Teil IV Abschnitt 1 EntgO nicht nur eine Eingruppierung nach den für die Beschäftigten im „klassischen“ Pflegedienst geltenden Eingruppierungsregelungen ermöglicht, sondern darüber hinaus für diese Pflegehelferinnen bzw. Pflegerinnen den gesamten Anwendungsbereich des Teils IV Abschnitt 1 EntgO eröffnet, soweit sie nicht überwiegend Verwaltungs- oder Empfangstätigkeiten verrichten. Durch die Vorbemerkung Nr. 6 werden sie zu „Beschäftigten in der Pflege“ beziehungsweise zu „Beschäftigten im Pflegedienst“. Das macht bereits der Wortlaut der Regelung deutlich.

Die Entscheidung ist übertragbar auf den AVR-Bereich. Mit Beschluss vom 25. Februar 2021 wurde in § 12 der Anlage 31 mit Wirkung zum 1. März 2021 ein neuer Absatz 4 eingefügt, nachdem Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 16 eine monatliche Pflegezulage von 70 Euro bzw. ab 1. März 2022 von 120 Euro erhalten.

In Anlage 31 Anhang D I. „Mitarbeiter in der Pflege“ findet sich in den Vorbemerkungen unter Ziffer 6 darüber hinaus ein Hinweis wie im TV-L Entgeltordnung, dass zu der entsprechenden Tätigkeit von Pflegehelfern beziehungsweise von Pflegern auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten gehört, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.

Damit hat im AVR-Bereich die Arbeitsrechtliche Kommission mit der Vorbemerkung ebenfalls zum

Ausdruck gebracht, dass die Regelungen nicht nur für die Beschäftigten im „klassischen“ Pflegedienst gelten, sondern auch für Tätigkeiten von Pflegehelfern bzw. von Pflegern in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs-

oder Empfangstätigkeit handelt. Durch die Vorbemerkung Nr. 6 werden sie auch im AVR-Bereich zu „Beschäftigten in der Pflege“ beziehungsweise zu „Beschäftigten im Pflegedienst“.

Marc Riede Florido Martins

## Ökonomische Analyse

### Caritaspanel-Ergebnisse machen deutlich: Die Fachkräftesituation in den Careberufen ist alarmierend

Die CaritaspanelReports ergründen empirisch in einer dreiteiligen, umfassenden Rundschau zur Grundausswertung des Caritaspanels 2022 die aktuelle Betriebsrealität des Deutschen Caritasverbands in Zeiten wachsender internationaler Krisen- und Konfliktkonstellationen. Der erste Report beleuchtet die Geschäftsentwicklung und Personalstruktur sowie Befristung und Teilzeitbeschäftigung. Im zweiten Report wird auf Personal-

probleme, Attraktivitätsfaktoren zur Personalgewinnung und -bindung sowie Fakten zur Berufsausbildung eingegangen, während der dritte Report ganz dem mobilen Arbeiten sowie der Arbeitszeitgestaltung und den Erhebungen zu Fehlzeiten gewidmet ist. Die ersten beiden Reports liegen bereits vor, der dritte erscheint im Mai 2023. Mehr zum Caritaspanel und den Ergebnissen der Befragungsrunde 2022 finden Sie hier.

## Neues aus dem DGS-Netzwerk

### Stellenausschreibung Referentin / Referent für Public Affairs mit Schwerpunkt Arbeitsrecht

In der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK Caritas mit Dienstsitz in Berlin suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Referentin / einen Referenten für Public Affairs mit Schwerpunkt

Arbeitsrecht (100 %). Die vollständige Stellenausschreibung finden Sie hier sowie am Ende dieses Dienstgeberbriefs.

Liebe Leserinnen und Leser,

die Bundeskommission hat bei Ihrer Frühlingssitzung in Fulda unter anderem neue Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit im Geltungsbereich der AVR Caritas beschlossen: nach einem erfolgreichen Vermittlungsverfahren sind tragfähige und praxistaugliche Regelungen für die Einrichtungen und Dienste der Caritas getroffen worden – einmal mehr ein Ausweis für die konstruktive Funktions- und Leistungsfähigkeit der Tarifsetzung im Dritten Weg der Kirche und ihrer Caritas.

Der Dienstgeberbrief verabschiedet sich mit dieser PDF-Ausgabe in die Osterpause – der nächste Newsletter erscheint in der zweiten Aprilhälfte. Besuchen Sie den Internetauftritt der Caritas-Dienstgeber und bleiben Sie in Sachen kirchliches Arbeitsrecht immer up-to-date.

Ich wünsche Ihnen alles Gute zu gesegneten Passions- und Ostertagen.

Ihr  
Marcel Bieniek, Geschäftsführer



## Der zuverlässige Wegweiser für das kirchliche Arbeitsrecht.

### Aktuell informiert

Die ZAT informiert alle zwei Monate über die **aktuellen Entwicklungen** im Arbeitsrecht und in der Tarifpolitik in der katholischen und evangelischen Kirche sowie deren Unternehmen. Die erfahrenen Autorinnen und Autoren beantworten die wichtigsten **Fragen aus der Rechtssetzung und -praxis** und geben **konkrete Hinweise** für die tägliche Arbeit.

### ZAT • Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen

10. Jahrgang, 2022.  
Erscheint zweimonatlich.

Testen Sie die ZAT 3 Monate gratis und Sie bekommen die Sonderausgabe mit dem Schwerpunkt »50 Jahre MAVO« geschenkt.

[www.beck-shop.de/go/ZAT](http://www.beck-shop.de/go/ZAT)

Erhältlich im Buchhandel oder bei: [beck-shop.de](http://beck-shop.de) | Verlag C.H.BECK oHG · 80791 München | kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 173126  
[facebook.com/verlagCHBECK](https://www.facebook.com/verlagCHBECK) [linkedin.com/company/verlag-c-h-beck](https://www.linkedin.com/company/verlag-c-h-beck) [twitter.com/CHBECKRecht](https://twitter.com/CHBECKRecht)



### Anregungen, Lob, Kritik?

Wir freuen uns über Ihr Feedback:

0761 200-792

[info@caritas-dienstgeber.de](mailto:info@caritas-dienstgeber.de)

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



# caritas

Der **Deutsche Caritasverband e. V.** ist der Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche und Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege. Die Arbeitsbedingungen für mehr als eine halbe Million Beschäftigte in ca. 25.000 Einrichtungen und Diensten der Caritas werden in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. im Rahmen des sog. Dritten Weges gestaltet. Die Arbeitsrechtliche Kommission ist paritätisch besetzt mit Vertretern der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite.

In der **Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission** des Deutschen Caritasverbandes e. V. suchen wir mit **Dienstszitz in Berlin** zum **nächstmöglichen Zeitpunkt** eine\_n

## Referent\_in für Public Affairs mit Schwerpunkt Arbeitsrecht (100 %)

Die Stelle ist unbefristet zu besetzen. Die Stelle ist teilbar.

Anstellungsträger ist der Deutsche Caritasverband e. V. in Freiburg im Breisgau

### Ihr Aufgabenbereich:

- Analyse und Begleitung von Gesetzgebung und politischen Prozessen im Bereich des Arbeitsrechts und der Wohlfahrtsbranche
- Erarbeitung von Stellungnahmen und Argumentationspapieren
- Mitwirkung an der strategischen Positionierung der Dienstgeberseite im politischen Raum, an der Beantwortung politischer Anfragen, an Termin- und Gesprächsvorbereitungen
- Beratung der Dienstgeberseite in politischen Fragestellungen
- Aufbau, Erweiterung und Pflege eines Netzwerks mit relevanten Gesprächspartnern und Stakeholdern im politischen Raum
- Mitwirkung an der (Weiter-)Entwicklung und Betreuung politischer Veranstaltungsformate für die Interaktion mit politischen Entscheidungsträgern
- Vertretung der Dienstgeberseite bei Veranstaltungen

### Ihr Profil:

- Abgeschlossenes Hochschulstudium – idealerweise im Fach Politikwissenschaft, Rechtswissenschaft oder Volkswirtschaftslehre
- Mehrjährige Berufserfahrung in der Vermittlung politischer Inhalte und tiefes Verständnis politischer Wirkungsmechanismen
- Gute Kenntnisse der Wohlfahrtsbranche
- Bereitschaft, (Tarif-)Politik im Interesse der Dienstgeberseite mitzugestalten
- Fähigkeit, komplexe Themenstellungen gut und einfach aufzubereiten
- Offenes, überzeugendes Auftreten mit sehr gutem politisch-kommunikativen Gespür und Netzwerkqualitäten
- Bereitschaft zu bundesweiten Reisen
- Erfahrungen in der Verbandsarbeit sowie Kenntnisse der Caritas und ihrer Strukturen mit kircheneigenem Arbeitsrecht (Grundordnung, Dritter Weg)
- Eine positive Einstellung zur katholischen Kirche und ihrer sozialen Arbeit sowie eine Identifikation mit den Zielen unserer Organisation

Wir bieten Ihnen einen modernen und vielseitigen Arbeitsplatz in einem engagierten, professionellen Team und der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten. Die Vergütung richtet sich nach Tarif AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes). Zudem erhalten Sie eine attraktive zusätzliche Altersvorsorge. Bei gleicher Qualifikation und Eignung für den Arbeitsplatz werden Bewerber\_innen mit Behinderung bevorzugt.

Wir freuen uns auf Ihre Onlinebewerbung bis zum **23.04.2023** unter: <http://www.caritas.de/U85Z0>

Für weitere Auskünfte steht Ihnen gerne Herr Marcel Bieniek zur Verfügung:  
Tel. 0761 200-792

