

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

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

Redaktion und Kontakt
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Residenzstraße 90, 13409 Berlin
Telefon: (07 61) 200-792, Fax -790
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de

Dienstgeberbrief

19.10.2023

Inhalt

Aktuelles aus der AK

Bericht zur Sitzung der Bundeskommission am
19. Oktober 2023 S. 2

Aktuelles aus der Gesetzgebung

Öffentliche Anhörung zu Anträgen von CDU/CSU
und Die Linke zum Thema „Arbeitszeiterfassung“
vom 9. Oktober 2023 S. 3

CDU/CSU und SPD fordern hohe Qualität und Digi-
talisierung für die Pflege in Deutschland S. 5

Aktuelles aus der Rechtsprechung

BAG: Keine Anwendbarkeit der Grundsätze der kor-
rigierenden Rückgruppierung S. 7

Aktuelles aus der AK

Bericht zur Sitzung der Bundeskommission am 19. Oktober 2023

In ihrer Herbstsitzung am 19. Oktober 2023 in Fulda hat die Bundeskommission den dritten Teil der Tarifrunde 2023 beschlossen. Darüber hinaus wurden Beschlüsse zur Tarifpflege, zu Stufenlaufzeiten und zum Schlichtungsverfahren gefasst.

Dritter Teil der Tarifrunde 2023

Der Beschluss zur Tarifrunde Teil III enthält folgende Inhalte:

Von besonderer Relevanz ist die Einführung bzw. Erweiterung der Möglichkeit einer Vorweggewährung von Stufen in den Anlagen 1 sowie 31 bis 33 AVR – bei Neueinstellungen und im laufenden Dienstverhältnis. Letztere ist nun für einzelne Mitarbeitende oder Mitarbeitendengruppen möglich, soweit eine Vorweggewährung von bis zu zwei Stufen zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist.

Als Flexibilisierung auf Einrichtungsebene wurde eine Öffnungsklausel geschaffen, nach der per Dienstvereinbarung Zulagen z.B. für Springerdienste von Beschäftigten der Anlagen 2 sowie 31 bis 33 AVR vereinbart werden können.

Zudem erhöhen sich die Zulage für Betreuungskräfte (geregelt in Anlage 2 Anmerkung 150 und die VG 10 Ziff. 18 und 19 betreffend) und das Urlaubsgeld für Auszubildende, die einen in Anlage 2 geregelten Beruf erlernen (geregelt in § 7 Abs. 1 (c) Anlage 14), ab dem 1. März 2024 um 11,5 Prozent auf 133,80 Euro bzw. auf 291,65 Euro.

Lediglich klarstellender Natur ist die Regelung, nach der sich das Wertguthaben für Mitarbeitende der Anlage 30 AVR (Ärztinnen und Ärzte) in Altersteilzeit zum 1. August 2023 um 4,8 Prozent und zum 1. April 2024 um 4,0 Prozent erhöht. Klargestellt wird also, dass die Wertguthaben für Ärztinnen und Ärzte in Altersteilzeit nach dem Sinn und Zweck des § 7 Abs. 2 Satz 2 Anlage 17a mit den für diese Beschäftigten festgelegten linearen Steigerungen zum festgelegten Zeitpunkt erhöht.

Beschluss Tarifpflege

Der Beschluss enthält eine Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs der Freistellungstatbestände gemäß § 10 Abs. 2 Buchst. b) und c) AT AVR (Niederkunft und Tod) auf Lebenspartner und Lebenspartnerinnen nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz und auf in ehe- bzw. lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebende Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten. Zudem wurde die Stufenmitnahme bei Tabellenwechseln in den Anlagen 31 bis 33 AVR und die

Erweiterung der beispielhaften Aufzählungen in der Entgeltgruppe P8 der Anlage 31 AVR (Schwierige Tätigkeiten) um Mitarbeitende auf einer Stroke-Unit-Station, auf einer Intermediate-Care-Station und bei den Begleitenden Psychiatrischen Diensten (BPD) beschlossen.

Beschluss zu Stufenlaufzeiten

Nach dem zum Thema Stufenlaufzeiten gefassten Beschluss nehmen Mitarbeitende der Anlage 2 sowie 31 bis 33 AVR, die unmittelbar von einem Dienstverhältnis innerhalb der AVR oder im Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche in ein Dienstverhältnis im AVR-Bereich wechseln, ihre bereits bei dem vorherigen Dienstgeber absolvierte Stufenlaufzeit nun ausdrücklich in ihr neues Dienstverhältnis mit.

Schlichtungsverfahren

§ 22 AT AVR verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeiter dazu, bei Meinungsverschiedenheiten eine auf der zuständigen diözesanen oder Bundesebene jeweils dort zu errichtende Schlichtungsstelle anzurufen. Die fristgerechte Anrufung des weltlichen Arbeitsgerichts ist dadurch nicht ausgeschlossen.

Um ein der Dienstgemeinschaft entsprechendes Instrument der Überprüfung von Dienstverträgen auf eine nicht für Mitarbeitende nachteilige Abweichung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bereitzustellen, wurde vom VDD eine Implementierung eines entsprechenden verpflichtenden Verfahrens in die Schlichtungsordnungen empfohlen. Sie wurde in Form von Musterordnungen zur diözesanen Inkraftsetzung gewählt.

Zur Umsetzung wurden von der Bundeskommission in § 22 AT AVR ein neuer Absatz 3a sowie eine Anmerkung eingefügt. Mit ihr werden Anforderungen an die Schlichtungsordnungen gesetzt. Mitglieder der AK dürfen nicht von einer Amtswahrnehmung als Mitglied der Schlichtungsstelle ausgeschlossen werden. Zudem bedarf ein Erlass oder eine Änderung einer Schlichtungsordnung der Zustimmung der Bundeskommission mit einfacher Mehrheit. In der Anmerkung wird klargestellt, dass ohne diese Zustimmung die oben genannte arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Anrufung der Schlichtungsstelle nicht besteht. Die Zustimmungsbedürftigkeit betrifft ab dem 01. Januar 2023 erlassene oder geänderte Schlichtungsordnungen. Soweit dies bis zum 19. Oktober 2023 der Fall war, besteht die arbeitsrechtliche Verpflichtung (jedenfalls) bis zu einer ggf. erfolgenden Ablehnung der Zustimmung durch die Bundeskommission. In der Anmerkung ist zudem zur Verfahrensvereinfachung

festgehalten, dass die Bundeskommission die Aufgabe auf einen Ausschuss übertragen kann. Dies ist in der heutigen Sitzung der Bundeskommission erfolgt. Die Dienstgeberseite ist in diesem Ausschuss durch Norbert Altmann, Tabea Kölbel, Susanne Minten und Ingo Morell vertreten.

Durch die Änderungen wird die Bundeskommission angemessen beteiligt, damit es zu einer korrekten Anwendung des Schlichtungsverfahrens im jeweiligen Dienstverhältnis kommt.

Umsetzung in den Regionen

In den kommenden Wochen sind die Vergütungen nach den Beschlusstellen zur Zulage für Betreuungskräfte sowie zum Urlaubsgeld für Auszubildende von den Regionalkommissionen festzusetzen:

- Baden-Württemberg: 23. Oktober 2023
- Nordrhein-Westfalen: 25. Oktober 2023
- Bayern: 26. Oktober 2023
- Ost: 26. Oktober 2023
- Nord: 2. November 2023
- Mitte: 9. November 2023

Aktuelles aus der Gesetzgebung

Öffentliche Anhörung zu Anträgen von CDU/CSU und Die Linke zum Thema „Arbeitszeiterfassung“ vom 9. Oktober 2023

Hintergrund

Mit den Anträgen von CDU/CSU („Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten – Mehr flexibles Arbeiten ermöglichen“, Drucksache 20/6909) und Die Linke („Beschäftigtenrechte stärken – Arbeitszeit europarechtskonform dokumentieren“, Drucksache 20/1852) ist die Umsetzung einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Auslegung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (EuGH, Rs. C-55/18, CCOO) in nationales Recht gefordert worden.

Die Linke-Bundestagsfraktion fordert in ihrem Antrag eine tägliche und minutengenaue Arbeitszeiterfassung und begründet dies mit dem

Vorhandensein von „Millionen“ unbezahlter Überstunden und einer zunehmenden Belastung der Arbeitnehmer in Deutschland. Die Bedürfnisse der Beschäftigten sollten im Zentrum solcher Gesetzesvorhaben stehen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wiederherzustellen.

Die CDU/CSU-Fraktion fordert in ihrem Antrag eine Lösung, die "unverzüglich" die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung vollständig ausschöpft, Arbeitgebern Freiheiten bei

Infoveranstaltung

Die Beschlüsse werden zeitnah auf der Website www.caritas-dienstgeber.de veröffentlicht. Zudem bietet die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite zu den Beschlüssen der BK-Herbstsitzung am Freitag, 3. November 2023 von 9:30 Uhr bis 11:00 Uhr sowie am Freitag, 10. November 2023 von 8:30 Uhr bis 10:00 Uhr eine Online-Infoveranstaltung an. Die Veranstaltung richtet sich ausschließlich an Dienstgebervertreter – das heißt an Vorstände, Geschäftsführerinnen und Personalverantwortliche in Einrichtungen im Anwendungsbereich der AVR Caritas. Die Teilnahme ist kostenfrei. Das Anmeldeformular finden Sie [hier](#).

Ausschuss zur Anlage 21a AVR

Die Bundeskommission hat einen Ausschuss eingesetzt, der die Regelungen der Anlage 21a (Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen) auf ihre Aktualität hin überprüft. Dienstgeberseitig ist der Ausschuss mit Norbert Altmann, Stefanie Biehler, Susanne Minten (Vertretungsmitglied), Ingo Morell und Stefan Schmidberger besetzt.

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

der Wahl des Erfassungssystems gewährt und freiwillige Vertrauensarbeitszeitmodelle weiterhin ermöglicht. Eine Pflicht zur taggenauen Erfassung soll es ebenfalls nicht geben.

Sachverständigenliste

Organisation	Name	Zuordnung / Auf Einladung
Dt. Gewerkschaftsbund		SPD
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin		SPD
BDA		CDU
Zentralverband des Deutschen Handwerks		CDU
Gesamtmetall		FDP
Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks		FDP
	Prof. Dr. Frank Bayreuther	SPD
	Prof. Dr. Gregor Thüsing	CDU
	Prof. Dr. Christiane Brors	Bündnis 90/Die Grünen
	Prof. Dr. Thomas Klein	Linke

Zusammenfassung der öffentlichen Anhörung vom 9. Oktober 2023 und Stellungnahmen

Es wurde darüber diskutiert, inwieweit die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ausgelegt werden kann. Dabei gab es Uneinigkeit unter den konsultierten Sachverständigen, ob lediglich eine Pflicht des Arbeitgebers zur Bereitstellung

eines Zeiterfassungsinstrumentes oder zur tatsächlichen Erfassung der Arbeitszeit besteht. Prof. Dr. Christiane Brors, Dr. Nils Backhaus und der Deutsche Gewerkschaftsbund vertreten die Auffassung, dass die erstgenannte **Auslegung** (Angebot) nicht mit dem europäischen Recht vereinbar sei. Prof. Dr. Gregor Thüsing und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hingegen verweisen lediglich auf die Pflicht zur Bereitstellung.

Ein weiterer Diskussionspunkt betraf die Frage, wie **Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung** gewährleistet werden kann – unabhängig von der konkreten Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung. Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) und Prof. Dr. Christiane Brors betonen, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit hauptsächlich im Kontext des Gesundheitsschutzes betrachtet werden sollte. Aufgrund vorgeschriebener Ruhezeiten und Höchstarbeitszeiten sind die Möglichkeiten zur weiteren Flexibilisierung bereits begrenzt. Angesichts des steigenden Arbeitskräftemangels nimmt die Arbeitszeit ohnehin schon zu, was zu physischen und psychischen Belastungen führen kann. Laut Prof. Dr. Brors ist daher eine manipulationssichere und tägliche Erfassungslösung notwendig, um die Arbeitnehmer zu schützen.

Die Sachverständigen waren sich uneins über die **Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung**. Während insbesondere die Vertreter von Bündnis 90/Die Grünen und der Linken eine Digitalisierung der Arbeitszeiterfassung befürworten, plädieren andere Sachverständige für eine freie Gestaltung nach dem Ermessen des Arbeitgebers. Sie argumentieren, dass der Europäische Gerichtshof hauptsächlich ein „objektives und verlässliches“ Erfassungssystem fordert. Gesamtmetall lehnt eine minutengenaue Arbeitszeiterfassung ab, unter anderem aufgrund von Bedenken verschiedener Berufsgruppen (Wissenschaftler, Richter, Lehrer), da sie den vielfältigen Arbeitsgestaltungen (mobiles Arbeiten usw.) nicht gerecht werden würde.

Die Frage der **Tarifautonomie** wurde nur kurz erörtert. Prof. Dr. Frank Bayreuther merkt kritisch an, ob "eventuelle tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten, wie im Referentenentwurf vorgesehen, an

die Tarifbindung des Arbeitgebers geknüpft sein sollten." Dabei handelt es sich nicht um eine Frage des Individualarbeitsrechts, sondern um die Option, von einer öffentlich-rechtlichen Verpflichtung abzuweichen. Gesamtmetall argumentiert, dass eine rechtssichere Grundlage für die Öffnungsklausel für Tarif- und Betriebspartner geschaffen werden müsse.

Fazit

Es handelte sich um eine Anhörung zu Entwürfen von Oppositionsparteien. Die Frage ist, wie die Koalitionsparteien jetzt an dem Thema weiterarbeiten. Der eng auf die Arbeitszeiterfassung zugeschnittene Referentenentwurf, der zudem keine Öffnungsklausel für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen enthielt, greift weitere Themen anders als im Koalitionsvertrag vorgesehen nicht auf. Ein Zeitplan dazu wurde in der Anhörung nicht benannt. Die Aussagen der Bundesminister Hubertus Heil und Christian Lindner beim Arbeitgebertag der BDA am 17. Oktober 2023 in Berlin sprechen dafür, dass ein solcher aktuell nicht klar fixiert ist. Die Minister äußerten, dass das Thema Arbeitszeiterfassung derzeit keine Priorität habe und ausschließlich eine „minimalinvasive“ Lösung gefunden werden solle.

In Folge der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 besteht in Deutschland aktuell die Pflicht, dass die gesamte Arbeitszeit von Arbeitnehmenden aufzuzeichnen ist (Az. BAG 1 ABR 22/21). Spannend wird in diesem Zusammenhang sein – darauf lässt auch die Anhörung vom 9. Oktober 2023 schließen –, wie der Gesetzgeber das Arbeitszeitgesetz an diese Rechtsprechung des BAG anpassen wird.

Grundsätzlich herrschte Uneinigkeit darüber, wie das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) konkret interpretiert werden sollte. Während die Sachverständigen von CDU/CSU und FDP auf mögliche zusätzliche Belastungen der Arbeitgeber und Nachteile für Arbeitnehmer hinwiesen, betonten und befürworteten die Sachverständigen von Bündnis 90/Die Grünen, der Linken und der SPD den Schutz der Gesundheit und die Einführung digitalisierter Erfassungsmethoden.

Robin Lippa

CDU/CSU und SPD fordern hohe Qualität und Digitalisierung für die Pflege in Deutschland

Die Bundestagsfraktionen von SPD und CDU/CSU haben Positionspapiere zum Thema Pflege veröffentlicht (SPD am 28. August 2023, Union am 11. Oktober 2023), die gesundheits-, arbeitsmarkt- und bildungspolitische sowie technologieorientierte Forderungen zu den Themen Pflegebedürftigkeit, Arbeitsbedingungen und kommunale Stärkung untersuchen. Beide Fraktionen fordern die Verbesserung der Qualität der Pflege. Projekte der Caritas werden von CDU/CSU als Erfolgsbeispiele aufgeführt.

CDU/CSU: „Die Pflege zukunftsfest machen“

Neuer Finanzierungsansatz für eine hochwertige Pflege

Um eine hochwertige Pflege sicherzustellen, wird ein neuer Ansatz zur Finanzierung vorgeschlagen. Dieser Finanzierungsansatz umfasst eine Kombination aus Mitteln der gesetzlichen Pflegeversicherung, betrieblicher Mitfinanzierung und eigenverantwortlicher Vorsorge. Zudem sollen die Bundesländer die Investitionskosten von Pflegeeinrichtungen tragen.

Pflegebedürftigkeit entgegenwirken

Mit zunehmendem Alter steigt das Risiko für Pflegebedürftigkeit. Präventive Maßnahmen – wie etwa die Einführung von innovativeren Wohnformen, mehr flächendeckenden Pflegestützpunkten, Quartierspflege, Mehrgenerationenhäuser sowie ein flexibles Präventionsbudget für ältere Menschen – sollen dazu beitragen, den Anstieg der Pflegebedürftigkeit zu verhindern oder zu verlangsamen.

Angemessene Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen

Die Union fordert unter anderem Lebensarbeitszeitmodelle, attraktive Überstundenregelungen, eine kindgerechte Kinderbetreuung, Entbürokratisierung, Digitalisierung, Schulungsmaßnahmen, die Übertragung ärztlicher Tätigkeiten und die Förderung von multiprofessionellen Teams.

Pflegende Angehörige

Über 80 Prozent der Pflegebedürftigen werden zu Hause von Familienangehörigen betreut. Es werden Maßnahmen zur Unterstützung dieser pflegenden Angehörigen vorgeschlagen, darunter ein Entlastungsbudget, Tages- und Nachtpflegeangebote, Pflegeberater vor Ort, unabhängige Pflegelotsen und eine rentenrechtliche Absicherung. Zudem wird eine Ausweitung rechtskonformer Beschäftigung osteuropäischer Haushalts- und Betreuungskräfte angestrebt. Als Vorbild wird das Projekt „CariFair“ des Diözesancaritasverbandes Paderborn benannt, der in Zusammenarbeit mit

der Caritas Polen ein Konzept entwickelt hat, das Haushalte bei der legalen und Beschäftigung einer osteuropäischen Haushalts- und Betreuungskraft (24 Stunden Betreuung) im Arbeitgebermodell berät und unterstützt.

Ausbildung und Akademisierung

Eine praxisorientierte Ausbildung ist für qualifizierte Pflege unerlässlich, konstatiert die Union. Eine totale Akademisierung wird als unrealistisch angesehen, stattdessen sollte die hochschulische Pflegeausbildung erweitert werden, um sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Fähigkeiten zu vermitteln. Neue Berufsbilder in der Pflege sollen entwickelt werden, und die Digitalisierung in der Pflegeausbildung wird als wichtig erachtet.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit

Die wohnortnahe Pflege und die regionale Verantwortung werden ebenfalls hervorgehoben. Hierbei steht die ambulante Pflege im Vordergrund, wobei Unterstützung für Tagespflege, Pflegestützpunkte und Quartierspflege bereitgestellt werden soll. Auch Mehrgenerationenhäuser und altersgerechtes Wohnen sind von Bedeutung.

Eine sektorübergreifende Herangehensweise wird empfohlen, da Veränderungen im Pflegebereich auch andere Gesundheitsbereiche beeinflussen. Die Zusammenarbeit verschiedener Akteure, wie Pflege, Kliniken und Rehabilitation, ist entscheidend. Die Union fordert die Einführung von „Case and Care“-Management durch kommunale Pflegestützpunkte und die Einrichtung von Gesundheitszentren.

Digitalisierung

Digital zu arbeiten ist insbesondere in Bezug auf Dokumentation, Dokumentations- und Datenaustausch und Organisation wichtig. Dennoch wird betont, dass die persönliche Pflegearbeit im Vordergrund stehen sollte. Die Digitalisierung wird in diesem Zusammenhang vor allem als ein die persönliche Pflege unterstützendes Moment angesehen.

Pädiatrie

Des Weiteren wird die Evaluation der pädiatrischen Pflege als notwendig erachtet, um die Personalsituation und Versorgung in diesem Bereich zu verbessern.

Fachkräfte

Ausländische Pflegekräfte sollen – durch eine neue bundesweite Agentur – verstärkt angeworben werden, um den steigenden Personalbedarf in Deutschland zu decken. In diesem Kontext soll

die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen vereinfacht werden. Der Bereich der Leiharbeit soll reformiert werden, um gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zu gewährleisten und den Missbrauch von Leiharbeit zu reduzieren.

SPD: „Leitbild für eine solidarische Gesundheits- und Pflegepolitik“

Stabile Gesundheitsversorgung als Grundpfeiler des Sozialsystems

In dem Leitbild der SPD-Bundestagsfraktion steht die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung und Pflege im Mittelpunkt. Die SPD betont die Bedeutung einer stabilen Gesundheitsversorgung als Grundpfeiler des Sozialsystems sowie als Voraussetzung für individuelle Freiheit und Selbstbestimmung. Angesichts der Herausforderungen im Gesundheits- und Pflegebereich (demografischer Wandel, Arbeitskräftemangel) ist eine solide soziale Grundlage erforderlich.

Moderne Gesundheits- und Pflegepolitik

Die SPD strebt eine moderne Gesundheits- und Pflegepolitik an, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt und die Lebensqualität und den Alltag der Bürgerinnen und Bürger verbessert. Das deutsche Gesundheitssystem arbeite im internationalen Vergleich zwar auf hohem Niveau, sei jedoch teuer und in Teilen ineffizient. Eine moderne Pflegepolitik soll die Arbeitsbedingungen und die Versorgung verbessern und somit die Gemeinwohlorientierung fördern.

Gerechte Gesundheitsversorgung und Prävention

Alle Menschen – unabhängig von Einkommen, Wohnort, Geschlecht, Alter, Glauben, religiösen oder politischen Ansichten, Behinderungen, sexueller Orientierung oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen – sollen Zugang zu medizinischen Leistungen haben. Präventive Maßnahmen und die Schaffung gesundheitsförderlicher Lebensbedingungen sind von hoher Bedeutung, um Krankheiten zu vermeiden.

Digitalisierung

Die Potentiale der Telemedizin sollen stärker genutzt und eine leistungsstarke elektronische Patientenakte soll eingeführt werden.

Pflegekosten senken, Qualität erhöhen

Insbesondere die häusliche Pflege und die Position pflegender Angehöriger soll gestärkt werden. Ziel ist es, die Pflegekosten zu senken und die Qualität der Pflege zu erhöhen. Die Arbeitsbedingungen für professionell Pflegenden sollen verbessert werden, um das Arbeitskräfteangebot langfristig zu sichern und auszubauen.

Finanzierung der Gesundheits- und Pflegeversicherung

Sie soll nach wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit erfolgen, wobei die Umlagefinanzierung beibehalten wird. Steuermittel sollen verwendet werden, um notwendige Leistungen zu finanzieren.

Neue Verteilung von ambulantem und stationärem Sektor

Es wird eine Neuordnung der Rollenverteilung zwischen ambulantem und stationärem Sektor angestrebt und die Bedeutung einer effizienten Notfallversorgung betont.

Arzneimittelversorgung

Auch in globalen Krisen soll die Arzneimittelversorgung gesichert werden. Dabei soll eine Balance zwischen Innovation und Bezahlbarkeit gefunden werden.

Psychische Erkrankungen

Die psychische Gesundheitsvorsorge und Therapie von psychischen Krankheiten, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen, werden ebenfalls gestärkt.

Positionen im Vergleich

Beide Parteien erkennen in ihren Positionspapieren die Notwendigkeit einer qualitativ hochwertigen Pflege an. Sie bekennen sich zur Weiterentwicklung der Pflegeausbildung und sprechen der Digitalisierung die Rolle als unterstützendes Werkzeug in der Pflege zu – gerade auch vor dem Hintergrund des bestehenden Fachkräftemangels.

Bei dem aktuellen Leitbild der SPD-Fraktion handelt es sich im Großen und Ganzen um eine Auflistung grundsätzlicher Bekenntnisse mit teilweisen Inhalten zu laufenden Gesetzgebungsverfahren. Die Unionsparteien benennen im Vergleich konkrete Forderungen – zur Rolle und Entlastung der Kommunen (insbesondere bei Finanzierungsfragen) sowie zur Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche. Das Thema „ausländische Pflegekräfte“ greift ausschließlich die CDU/CSU auf. Das Positionspapier der SPD-Fraktion vom 6. September 2019 wies eine deutlich offensivere – den aktuellen Positionen von CDU/CSU im Kern ähnelnde – Haltung auf. Auch wurden die von der Union nun aufgegriffenen Finanzierungsfragen, kommunale Strategien, Digitalisierungsvorhaben etc. thematisiert. Forderungen, wie etwa die Einführung einer 38-Stunden-Woche oder eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung, finden sich in dem nun veröffentlichten Leitbild nicht mehr.

Positionen weiterer Fraktionen liegen nicht vor.

Robin Lippa

Aktuelles aus der Rechtsprechung

BAG: Keine Anwendbarkeit der Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 16.08.2023, Az. 4 AZR 339/22

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Eingruppierung der Klägerin für den Zeitraum vom 15. September 2017 bis zum 20. September 2022. Die Klägerin begehrt eine rückwirkende Höhergruppierung von EG 10 auf EG 11 TVöD/VKA. Die Klägerin war in diesem Zeitraum als Sachgebietsleiterin bei der Beklagten beschäftigt, wobei ihr sieben Beschäftigte unterstellt waren, bezüglich derer ihr die Dienst- und Fachaufsicht sowie Weisungsbefugnis zukam. Sie nahm Leitungsaufgaben sowie auch Grundsatz- und Sonderaufgaben wahr. Aufgrund dessen und der Arbeitsplatzbeschreibung ist die Klägerin der Auffassung, dass im streitgegenständlichen Zeitraum ihre Tätigkeit durch „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ aus der EG 9c TVöD/VKA herausgehoben und sie damit in EG 11 einzugruppieren gewesen sei. Weiter habe ihre Tätigkeit aus einem einheitlichen Arbeitsvorgang bestanden, bei dem im rechtserheblichen Ausmaß Tätigkeiten von „besonderer Schwierigkeit und Bedeutung“ angefallen seien. Deswegen habe sie aufgrund ihrer Eingruppierung darauf vertraut, dass sie jedenfalls zu einem Drittel der Gesamtarbeitszeit Arbeitsvorgänge mit solchen Tätigkeiten verrichte. Deswegen würde die Beklagte nach den Grundsätzen der korrigierenden Rückgruppierung die Darlegungs- und Beweislast tragen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und das Landesarbeitsgericht die Berufung hiergegen zurückgewiesen.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat die Revision zurückgewiesen.

Die Klage sei nur teilweise zulässig – nämlich für den Teilzeitraum vom 1. September 2020 bis zum 20. September 2022, für den Zeitraum vom 15. September 2017 bis zum 31.08.2020 hatte die Klägerin ihre etwaigen Ansprüche unstreitig nicht innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist nach § 37 TVöD/VKA geltend gemacht.

Zudem sei die Klage unbegründet – der Klägerin stand in dem streitgegenständlichen Zeitraum kein Anspruch auf Eingruppierung und Vergütung nach der EG 11 TVöD/VKA zu. Die Eingruppierung richte sich nach § 12 Abs. 2 Satz 1 und 2 TVöD/VKA, wonach die Beschäftigte in die Entgeltgruppe einzugruppieren ist, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeiten entsprechen.

Dafür müssen nach ständiger Rechtsprechung zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale der entsprechenden Entgeltgruppe erfüllen. Damit sei Anknüpfungspunkt der Eingruppierung der Arbeitsvorgang. Dieser sei ein feststehender, abstrakter, von den Tarifvertragsparteien vorgegebener Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch die Tatsachengerichte in der Revision vollumfänglich nachprüfbar ist.

Maßgeblich für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs sei das Arbeitsergebnis. Ob eine oder mehrere Einzeltätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führen, ergebe sich aus der natürlichen Betrachtungsweise und der durch die Arbeitgeberin vorgenommenen Arbeitsorganisation. Eine Zusammenfassung von Einzeltätigkeiten sei dann nicht möglich, wenn die Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch getrennt sind. Die theoretische Möglichkeit, dass einzelne Arbeitsschritte bzw. Einzelaufgaben isoliert auf verschiedene Beschäftigte übertragen werden können, sei für die Frage, ob Einzeltätigkeiten nicht zusammengefasst werden können oder nicht, kein ausreichendes Argument. Einem Arbeitsvorgang könnten auch Zusammenhangsarbeiten zugeordnet werden. Zusammenhangsarbeiten sind solche, die aufgrund tarifwidriger Zerteilung von Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen. Bei der Tätigkeit der Klägerin handle es sich danach um einen einheitlichen Arbeitsvorgang.

Die Klägerin habe nicht nachgewiesen, dass dieser einheitliche Arbeitsvorgang den tariflichen Anforderungen der EG 11 TVöD/VKA entsprechen würde, obwohl ihr die Darlegungs- und Beweislast für diese anspruchsbegründenden Tatsachen dem Grundsatz nach obliegen hätte. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz sei hier nicht zu machen. Denn die Beklagte habe keine korrigierende Rückgruppierung vorgenommen, die zur Umsetzung eines „begrenzten Vertrauensschutzes“ der Klägerin zu einer Änderung der Darlegungs- und Beweislast geführt hätte. Eine korrigierende Rückgruppierung hätte nur vorgelegen, wenn die Beklagte beabsichtigt hätte, die Klägerin in eine niedrigere Entgeltgruppe als bisher einzugruppieren, was hier nicht der Fall war.

Auch sei die zur korrigierenden Rückgruppierung entwickelte Rechtsprechung hier nicht entsprechend anzuwenden. Denn dies würde voraussetzen, dass sich aus der durch die Arbeitgeberin zunächst angenommenen Entgeltgruppe oder dem mitgeteilten Tätigkeitsmerkmal zwingend die

tarifliche Voraussetzung der durch die Klägerin begehrten Entgeltgruppe ergibt, was hier gerade nicht der Fall war. Denn hier ist die Beklagte davon ausgegangen, dass mehrere Arbeitsvorgänge vorlagen, die die tarifliche Anforderung der „besonderen Schwierigkeit und Bedeutung“ ihrem zeitlichen Anteil von mehr als einem Drittel aber weniger als die Hälfte betragen. Zu dem für die begehrte Entgeltgruppe erforderlichen Zeitanteil von 50 Prozent käme es nur, wenn entweder die Arbeitsvorgänge durch die Beklagte fehlerhaft bestimmt wurden oder mindestens ein weiterer Arbeitsvorgang das Tarifmerkmal der „besonderen Schwierigkeit und Bedeutung“ erfüllt und diesbezüglich die Bewertung der Beklagten fehlerhaft war. Die Klägerin könne weder auf das Ergebnis der dann erforderlichen Neubestimmung der Arbeitsvorgänge noch auf die Prüfung, ob das Heraushebungsmerkmal vorliegt, vertrauen. Für ein solches schutzwürdiges Vertrauen fehle es bereits am Anknüpfungspunkt, gerade auch weil die Klägerin in Zweifel gezogen hat, dass die Beklagte die ursprüngliche Bewertung mit der erforderlichen Sorgfalt und Kompetenz vorgenommen hat.

Bewertung

Die Ausführungen und Wertungen dieser Entscheidungen sind auf die AVR übertragbar. In den AVR findet sich zu der Eingruppierungsvorschrift des § 12 Abs. 2 Satz 1 und 2 des TVöD/VKA in

Abschnitt I Absatz a und b Anlage 1 eine Parallelvorschrift. Auch bestehen bei den Vergütungsgruppen der AVR ähnliche Aufbaustrukturen mit „Heraushebungsmerkmalen“, exemplarisch dafür ist die Aufbaukette, auf der Vergütungsgruppe 3 Ziffer 12 der Anlage 2 beruht. Die „Normaltätigkeit“ findet sich hier in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 56: *„Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistung erfordert“*. Davon herausgehoben sind Mitarbeiter nach Vergütungsgruppe 4b Ziffer 33, *„deren Tätigkeit sich [...] dadurch heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist“*. Darauf baut sodann die Vergütungsgruppe 4a Ziffer 25 auf, Heraushebungsmerkmal ist die *„besondere Schwierigkeit und Bedeutung“* zu Vergütungsgruppe 4b Ziffer 33. Mitarbeiter in Vergütungsgruppe 3 Ziffer 12 müssen zu Vergütungsgruppe 4a Ziffer 25 *„durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich [herausgehoben]“* sein.

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

Zur Darlegungs- und Beweislast befasst sich das Urteil des BAG vom 27.04.2022 Az. 4 AZR 463/21, Infos dazu finden Sie [hier](#).

Laura Weber-Rehtmeyer

Liebe Leserinnen und Leser,

die Aussagen der Bundesminister Heil und Lindner beim Arbeitgebtag der BDA am 17. Oktober 2023 in Berlin, dass zum Thema Arbeitszeiterfassung ausschließlich eine „minimalinvasive“ Lösung gefunden werden solle, lässt hoffen: Arbeitgebern müssen Freiheiten bei der Wahl des Erfassungssystems gewährt und Vertrauensarbeitszeitmodelle weiterhin ermöglicht werden. Eine Novellierung des Arbeitszeitgesetzes sollte die Spielräume konsequent nutzen, die das europäische Recht ermöglicht (z.B. eine Umstellung von der täglichen auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit), und dabei kirchliche Arbeitsrechtsregelungen Tarifverträgen gleichstellen. Flexibilität muss das Leitmotiv sein – Arbeitgeberinteressen und persönliche Bedarfe der Arbeitnehmer berücksichtigend.

Ich wünsche Ihnen schöne Herbsttage

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

Erhältlich im Buchhandel oder bei: 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

