

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

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

# Dienstgeberbrief

14.12.2023

## Inhalt

### Aktuelles aus der AK

Bericht zur Sitzung der Bundeskommission am  
14. Dezember 2023 S. 2

### Ökonomische Analyse

Aktuelles aus der Pflege: Eigenanteile im stationären  
Bereich steigen trotz hoher Zuschüsse aus der Pfl-  
geversicherung weiter S. 2

### Aktuelles aus der Rechtsprechung

EuGH: Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten  
durch Überstundenvergütungsregelung S. 4

BAG: Blick aufs Handy kann auch nach Feierabend  
Pflicht sein S. 5

BAG: Schriftform bei Befristung wird auch bei frühe-  
rem Arbeitsbeginn gewahrt S. 6

LAG Düsseldorf: Keine Entschädigung für verspätete  
und unvollständige Auskunft nach DSGVO S. 7

**Neues aus dem DGS-Netzwerk** S. 8

**Presseschau** S. 8

## Aktuelles aus der AK

### Bericht zur Sitzung der Bundeskommission am 14. Dezember 2023

Auf der diesjährigen Wintersitzung am 14. Dezember 2023 in Fulda hat die Bundeskommission zwei klarstellende Beschlüsse zur bereits abgeschlossenen Tarifrunde 2023 gefasst.

#### Beschluss zu Anlage 17a AVR

In der Anmerkung zu § 7 Abs. 2 Anlage 17a AVR wurde Satz 2 geändert und Satz 3 gestrichen. Satz 2 hatte zuvor festgelegt, dass sich das Wertguthaben für Mitarbeitende, die von der allgemeinen Tarifrunde profitieren, zum 1. März 2024 um 11,5 v.H. erhöht. Die Regelung hat dabei nicht berücksichtigt, dass in den Regionen uneinheitliche Zeitpunkte der Tariferhöhung bestehen, also die Vergütungserhöhungen nicht überall zum 1. März 2024 erfolgen. Satz 2 hätte in seiner bisherigen Form dazu geführt, dass sich in manchen Fällen die Wertguthaben für Mitarbeitende in Altersteilzeit vor den Vergütungen und Entgelten der anderen Mitarbeitenden erhöht hätten.

Auf das Thema aufmerksam gemacht hat ein Kompetenzübertragungsantrag der RK Ost, der aus diesem Grund ein abweichendes Erhöhungsdatum für ihr Regelungsgebiet vorgesehen hat. Obwohl sich die Bundeskommission nun entschieden hat, die Regelung selbst durch Beschluss anzupassen, wurden Sinn und Zweck des Kompetenzübertragungsantrags der RK Ost gewahrt: Nach der Logik des Satzes 1 der Anmerkung zu § 7 Abs. 2 Anlage 17a AVR knüpft die Erhöhung des Wertguthabens auf Grundlage des Beschlusses zur Tarifrunde 2023 Teil 2 nun wieder an die regionale Erhöhung der Vergütung und Entgelte an.

Die Festlegung des Vomhundertsatzes in diesen Fällen auf 11,5 v.H. bleibt durch die Änderung unberührt.

Satz 3 der Anmerkung wurde ersatzlos gestrichen, da er lediglich deklaratorischer Natur war und aufgrund der jetzigen Formulierung des Satzes 2 mindestens entbehrlich wurde.

#### Beschluss zu Anlage 2e AVR

Durch einen zweiten Beschluss wurde bei den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen in Anlage 2e AVR eine klarstellende Ergänzung vorgenommen. Dadurch wird die durch Beschluss der Bundeskommission 3/2023 eingeführte umfassendere Regelung zur Stufenvorweggewährung im laufenden Dienstverhältnis klarstellend und regelergänzend in die bereits bestehende Anmerkung zur Stufenvorweggewährung in den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 4b bis 8 des Abschnitts IV Unterbuchstabe B der Anlage 2e eingepflegt. Die Änderung erfolgte insbesondere auch mit Blick auf die Refinanzierung.

#### Umsetzung in den Regionen

Die gefassten Beschlüsse bedürfen keiner Umsetzung in den Regionalkommissionen.

#### Sonstiges

Im Rahmen der Sitzung wurden Gabriele Stark-Angermeier und Harald Klippel dienstgeberseitig als stellvertretende Mitglieder im Ausschuss „Schlichtungsordnung“ nachbenannt.

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

## Ökonomische Analyse

### Aktuelles aus der Pflege: Eigenanteile im stationären Bereich steigen trotz hoher Zuschüsse aus der Pflegeversicherung weiter

Am 6. November 2023 titelte die FAZ: „Sozialhilfe-Wunder in der Pflege – Dank neuer Zuschüsse brauchen weniger Heimbewohner das Sozialamt“. Hintergrund des Artikels und der beschriebenen Entwicklung sind aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes. Diese zeigen, dass immer weniger Menschen staatliche Unterstützung in Form der Grundsicherung benötigen, um ihre Pflege zu finanzieren. Da die einrichtungseinheitlichen Eigenanteile auch 2023 erneut gestiegen sind, steigt auch der Zuschussbedarf weiter. Im weiteren Verlauf werden die Zusammenhänge sowie die aktuelle Entwicklung der Eigenanteile näher betrachtet.

#### Zuschüsse erreichen nur einen kleinen Teil der Pflegebedürftigen

Die Sozialhilfequote, der Anteil der Hilfebezieher an allen Pflegebedürftigen, liegt aktuell bei 26,9 Prozent und befindet sich laut einer ergänzenden Auswertung des PKV-Verbands auf dem niedrigsten Stand seit der Jahrtausendwende. Der Hauptgrund für diese Entwicklung sind neue Zuschüsse der Sozialversicherung, die seit dem 1. Januar 2022 an alle Heimbewohner ausgezahlt werden, um im Stationären Bereich die Belastung der erhöhten Eigenanteile zu senken. Die Kosten für diese Zuschüsse belaufen sich auf 3,5 Milliarden Euro pro Jahr und werden von der

Solidargemeinschaft der beitragspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber getragen. Durch diesen Zuschuss werden aber nicht nur ärmere Menschen, sondern alle Heimbewohner gleichermaßen entlastet – auch jene, die die Kosten des Eigenanteils selbst tragen könnten. Besonders kritisch zu bewerten ist außerdem, dass nur ein geringer Teil der fast 5 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland – nämlich die Pflegebedürftigen in stationären Einrichtungen – durch diese Maßnahme entlastet wird. Mehr als 80 Prozent der Pflegebedürftigen werden weiterhin zu Hause – häufig unter Inanspruchnahme von Leistungen von ambulanten Pflegediensten – versorgt. Dieser Personenkreis profitiert nicht von der Bezuschussung der Eigenanteile in der stationären Pflege. Von daher ist es nicht verwunderlich, dass die Anzahl der Empfängerinnen und Empfänger von Hilfe zur Pflege außerhalb von Einrichtungen sogar [um 2,4 Prozent zugenommen](#) hat ([www.destatis.de](http://www.destatis.de)).

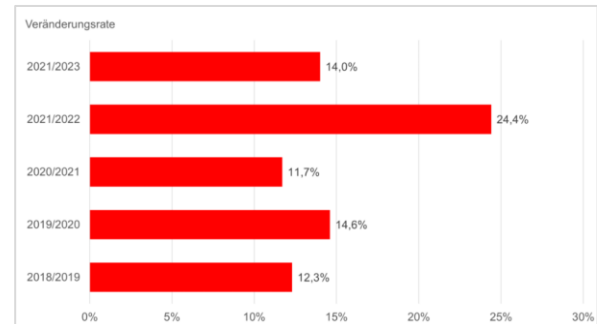
### Steigende Löhne und steigende Eigenanteile sind zwei Seiten einer Medaille

Die Entwicklung der Eigenanteile wird wesentlich durch Lohnentwicklung in der Pflege beeinflusst. Diese ist weiterhin dynamisch und beschert den Beschäftigten in der Pflege schon seit einigen Jahren vergleichsweise hohe Gehaltssteigerungen. Laut den aktuellen Zahlen aus der aktuellen Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die bereits in einem früheren [Beitrag der DGS](#) dargestellt wurden, sind die Verdienste im Bereich der Altenhilfe (plus 8,6 Prozent) erneut deutlich stärker als in den anderen Branchen (plus 3,7 Prozent) gestiegen. Seit 2020 liegt damit auch das Medianentgelt für Fachkräfte in der Altenhilfe mit 3.611 Euro um 228 Euro über dem aller Fachkräfte. Langfristig, von 2015 bis 2022, ist das Medianentgelt in der Altenhilfe sogar um 40,6 Prozent gestiegen. Mehr hierzu in der ökonomischen Analyse: [Steigende Löhne und steigende Eigenanteile sind zwei Seiten einer Medaille](#).

### Entwicklung der einrichtungseinheitlichen Eigenanteile

Der Anstieg der einrichtungseinheitlichen Eigenanteile (EEE) ist 2022 sogar noch stärker gewesen, als in der ersten Auswertung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) im Herbst 2022 zunächst festgestellt wurde. So sind die EEE zwischen 2021 und 2022 nicht nur um durchschnittlich 21 Prozent, sondern um 24,4 Prozent angestiegen. Auch 2023 setzt sich der Anstieg fort und beträgt laut der ersten Auswertung des WIdO 14 Prozent. Damit liegt die jährliche Kostensteigerung wieder im Bereich der Anstiege in den Jahren vor 2022. Die Entwicklung des EEE in den letzten fünf Jahren ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

Abbildung: Anstieg der einrichtungseinheitlichen Eigenanteile (EEE) ohne Berücksichtigung der nach Wohndauer gestaffelten Leistungszuschläge (nach §43c SGB XI) jeweils zum Stichtag 31. Dezember bzw. 30. September:



Quelle: Berechnungen des WIdO auf Basis der Leistungs- und Preisvergleichslisten nach §7 Abs. 3 SGB XI; einbezogen sind ausschließlich EEEs aufgrund des allgemeinen Pflegesatzes; Einrichtungen mit einem EEE > 5.000 Euro wurden nicht in die Analyse einbezogen.

In Euro ausgedrückt liegen die durchschnittlichen monatlichen pflegebedingten Kosten, die über den EEE von den Pflegebedürftigen zu tragen sind, aktuell zwischen 1.330 Euro in den ersten 12 Monaten und 420 Euro nach 36 Monaten. Hinzu kommen die Kosten für Unterkunft und Verpflegung in Höhe von durchschnittlich 898 Euro sowie die Investitionskosten von durchschnittlich 480 Euro. Die monatlichen Kosten summieren sich damit auf 2.708 Euro in den ersten 12 Monaten und sinken durch die Zuschüsse bei einer Aufenthaltsdauer von mehr als 36 Monaten auf 1.798 Euro. Die tatsächliche Höhe der von Bewohnerinnen und Bewohnern durchschnittlich selbst zu tragenden Pflegekosten sind regional sehr unterschiedlich. Sie liegen ohne Berücksichtigung des Leistungszuschlags zwischen 2.216 Euro in Sachsen-Anhalt und 3.329 Euro im Saarland. Ebenfalls in der Spitzengruppe sind Baden-Württemberg mit 3.177 Euro und Nordrhein-Westfalen mit 3.000 Euro selbst zu tragenden Kosten für Pflege, Unterkunft und Verpflegung sowie den Investitionskosten. Weitere Zahlen sind auf der [Webseite des WIdO](#) verfügbar.

### Fazit und Ausblick

Die dargestellten Entwicklungen zeigen, dass die von den Pflegebedürftigen in der stationären Versorgung selbst zu tragenden Kosten nicht nur auf einem hohen Niveau sind, sondern dass diese trotz der nun eingeführten Zuschüsse weiterhin stark ansteigen. Aufgrund dessen wird auch der Zuschussbedarf weiter zunehmen. Problematisch ist, dass die von der Solidargemeinschaft zu tragende Unterstützung nur bei einem Teil der Pflegebedürftigen ankommt und wenig zielgerichtet

ist. So sind auch die mehr als 4 Millionen Pflegebedürftigen, die zu Hause von Angehörigen oder ambulanten Diensten versorgt werden, von den hohen Kostensteigerungen betroffen, erhalten aber weiterhin keine Zuschüsse. Von den rund 800.000 Pflegebedürftigen in stationären Einrichtungen haben hingegen alle – unabhängig von ihrer finanziellen Bedürftigkeit – Anspruch auf Zuschüsse. Dies erhöht den Zuschussbedarf unnötig zu Lasten der Solidargemeinschaft, führt nicht zu einer signifikanten Verbesserung der Pflege und unterstreicht erneut das früher schon häufig gezeichnete Bild der Pflegeversicherung als Erbschutzversicherung ([Gastbeitrag](#) von Prof. Dr. Georg Cremer in der FAZ vom 8. Januar 2021).

Eine zukunftsfähige und für alle Beteiligten tragbare Ausgestaltung der Pflegeversicherung bleibt also weiterhin Aufgabe der politischen Akteure. Dabei gilt es insbesondere auch die Belastung der Arbeitgeber im Blick zu behalten, deren Beitragsanteil in der Pflegeversicherung zuletzt im Juli 2023 erneut gestiegen ist. Die schnelle Umsetzung der im Koalitionsvertrag vereinbarten Steuerfinanzierung versicherungsfremder Leistungen sowie die Einführung einer Lohnersatzleistung im Falle pflegebedingter Auszeiten sind hier nur zwei Beispiele.

Dr. Pascal Krimmer

## Aktuelles aus der Rechtsprechung

### EuGH: Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch Überstundenvergütungsregelung

*Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 19.10.2023 (C 660/20)*

#### Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hat dem EuGH durch ein Vorabentscheidungsersuchen zwei Fragen zu [§ 4 der Rahmenvereinbarung zur Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG \(Rahmenvereinbarung\)](#) vorgelegt. Das BAG hat in einem Rechtsstreit zwischen einem Flugzeugführer und seiner Arbeitgeberin, der Lufthansa CityLine GmbH, zu entscheiden. Der Kläger ist seit 2010 in Teilzeit (90 Prozent) bei der Beklagten beschäftigt und erhält eine um 10 Prozent geringere Grundvergütung als ein Vollzeitbeschäftigter und zusätzlich 37 freie Tage im Jahr. Laut einschlägigem Tarifvertrag steht dem Kläger erst eine Mehrflugstundenvergütung zu, wenn er dieselbe Flugdienststunde wie vollzeitbeschäftigte Kollegen geleistet hat; die Stundenanzahl hierzu wurde nicht um 10 Prozent entsprechen seiner Teilzeitbeschäftigung verringert. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte müssen für die Mehrflugstundenvergütung dieselbe Zeit fliegen, es wird dieselbe Auslösegrenze angewandt. Der Kläger verlangt nun den Mehrflugstundenzuschlag nach Maßgabe seiner Teilzeitbeschäftigung.

Das BAG legte zu diesem Rechtsstreit dem EuGH die Frage vor, ob die einheitliche Mehrflugstundenvergütung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten für letztere gemäß § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung eine Schlechterbehandlung darstelle. Wenn dies der Fall sein sollte, stellte das BAG die Frage, ob diese Schlechterbehandlung mit § 4 Nr. 1 und dem Pro-rata-temporis-Grundsatz in § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung vereinbar sei, wenn mit der zusätzlichen Vergütung der Zweck verfolgt

wird, eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen.

#### Entscheidung

Der EuGH hat die Anwendbarkeit der Rahmenvereinbarung auf den zugrunde liegenden Rechtsstreit bejaht. Das in § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung aufgestellte Diskriminierungsverbot ist spezifischer Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes, einem tragenden Unionsrechtsgrundsatz. Die Rahmenvereinbarung soll Teilzeitarbeit fördern und die Ungleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigung beseitigen. Genau deswegen verbietet es § 4 Nr. 1 Arbeitnehmer nur aufgrund der Teilzeitbeschäftigung gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten „schlechter“ zu behandeln, es sei denn, dies ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Auch Mehrvergütungen fallen unter den Begriff der Beschäftigungsbedingungen nach § 4 der Rahmenvereinbarung. Im vorliegenden Fall waren die Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten vergleichbar, sie nahmen die gleichen Aufgaben wahr. Beide wurden bis zur Auslösegrenze gleich vergütet, aber die Teilzeitbeschäftigten müssen mehr Flugstunden für die Mehrflugstundenvergütung absolvieren als ihre vergleichbaren Kollegen in Vollzeit, da für sie dieselben Auslösegrenzen gelten. Damit erfüllen die Teilzeitbeschäftigten deutlich seltener die Voraussetzung für die zusätzliche Vergütung als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte und also ist davon auszugehen, dass sie eine ungleiche, „schlechtere“ Behandlung erfahren.

Diese ungleiche Behandlung ist nach § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung verboten, es sei denn sie ist aufgrund eines sachlichen Grundes gerechtfertigt. Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH kann sich ein „sachlicher Grund“ nach § 4

Nr. 1 Rahmenvereinbarung jedenfalls nicht daraus ergeben, dass die unterschiedliche Behandlung in einer allgemeinen, abstrakten innerstaatlichen Norm wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist. Es bedarf vielmehr genau bezeichneter, konkreter Umstände als Rechtfertigung, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien kennzeichnen, um sichergehen zu können, dass die unterschiedliche Behandlung einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Solche Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung Teilzeitverträge geschlossen wurden, und ihren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben. Ob die vorgetragenen Gesundheitsgründe hier diesen Anforderungen genügen, sieht der EuGH als zweifelhaft an, hier dürften seiner Auffassung nach, andere Maßnahmen zur Zielerreichung angemessener und kohärenter sein. Eine einheitliche Auslösegrenze für die zusätzliche Vergütung scheint eher die Fluggesellschaften dazu zu verleiten die Teilzeitbeschäftigten zu Überstunden heranzuziehen. Deswegen sind § 4 Nr. 1 und Nr. 2 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass sie einer einheitlichen Auslösegrenze für Voll- und Teilzeitbeschäftigte entgegenstehen.

### **Bewertung**

Der Entscheidung steht im starken Kontrast zu den bisherigen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, wonach Teilzeitbeschäftigte keinen Anspruch auf Überstundenzuschläge für

geleistete Arbeitsstunden haben, die dazu führen, dass die vertragliche Arbeitszeit, aber noch nicht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten überschritten wird (vgl. Az. 6 AZR 253/19, 6 AZR 254/19, 6 AZR 332/19).

Das Urteil des EuGH könnte auch Konsequenzen für die AVR-Praxis haben. Die AVR-Regelungen ähneln dem streitgegenständlichen Tarifvertrag: In § 5 Abs. 5 und 6 Anlage 30 AVR sowie in § 4 Abs. 7 und 8 Anlagen 31 bis 33 AVR ist der Anspruch auf Zeitzuschläge ebenfalls an ein Überschreiten der für Vollzeitkräfte geltenden Schwelle an zu leistenden Arbeitsstunden geknüpft. Zeitzuschläge werden jedoch nur fällig, wenn die geleisteten Arbeitsstunden nicht in den vorgesehenen bzw. vereinbarten Ausgleichszeiten ausgeglichen werden. Eine ähnliche Definition der Überstunden und Anknüpfung der Zeitzuschläge findet sich auch in 6 und 6a zu den AVR, danach liegen auch nur Überstunden vor, die zu Zeitzuschlägen bei Nichtausgleich führen, wenn angeordnete Arbeitsstunden geleistet wurden, die über regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 1 der Anlage 5 zu den AVR hinausgehen, es wird also auch an Vollzeitarbeitszeiten angeknüpft. Diese Anlagen betreffen insbesondere die Beschäftigten der Anlagen 2. Das BAG hat den Fall nun im Lichte des EuGH-Urteils zu entscheiden. Für Aussagen über mögliche Auswirkungen in der Praxis muss die Entscheidung der Erfurter Richter abgewartet werden.

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

Laura Weber-Rehtmeyer

## **BAG: Blick aufs Handy kann auch nach Feierabend Pflicht sein**

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 23.08.2023, 5 AZR 349/22*

### **Sachverhalt**

Der Kläger ist als Notfallsanitäter bei der Beklagten tätig. Der Kläger wollte sich 11,75 Arbeitsstunden gutschreiben lassen. Deren Anerkennung hatte die Beklagte verweigert, weil der Kläger zweimal eine kurzfristige Änderung seines Dienstplans erst nach dem regulären Schichtbeginn zur Kenntnis genommen hatte – zu spät für die angeordneten Verschiebungen von Einsatzort und Uhrzeit. Telefonisch war der als Springer eingesetzte Retter jeweils nicht erreichbar gewesen, und auf die daraufhin verschickten Kurznachrichten aufs Handy (SMS) sowie per E-Mail reagierte er erst zu spät für den Schichtbeginn. Seine Begründung: Das Mobiltelefon habe er zwischen den Dienstzeiten lautlos gestellt, um sich um die Kinder kümmern zu können.

Bei der Beklagten gilt eine Betriebsvereinbarung, in der u.a. auch die Zuteilung einzelner Springerdienste geregelt ist. Diese werden spätestens vier Tage vorher durch eine konkrete Schichtzuteilung verbindlich. Ist zu diesem Zeitpunkt keine konkrete Schichtzuteilung möglich, erfolgt die Zuteilung von unkonkreten Tag-, Spät- und Nachtdiensten. Weiter sieht § 4 Abs. 8 der Betriebsvereinbarung vor, dass eine Konkretisierung von unkonkret zugeteilten Springerdiensten für Tag- und Spätdienste bis 20 Uhr des Vortags vor Dienstbeginn im Dienstplan erfolgen kann. Zur Einsicht des Dienstplans steht den Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Verfügung, den Dienstplan jederzeit über das Internet aufzurufen.

### **Entscheidung**

In der Entscheidung kommt das BAG zu dem Schluss, dass der Mann seine Arbeitsleistung nicht wie erforderlich angeboten habe. Daher

habe sich der Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug befunden. Er durfte also das Arbeitszeitkonto kürzen und musste auch die ausgesprochene Abmahnung nicht aus der Personalakte streichen. So hatte der Beschäftigte in einem der beiden Fälle erst morgens um 7.30 Uhr seine Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme bekundet – diese wäre aber schon um 6.00 Uhr (und in einer anderen Rettungswache) fällig gewesen. Das hatte ihm der Arbeitgeber am Vortag auch um 13.20 Uhr mitgeteilt. Und laut der Betriebsvereinbarung, die eine auf fünf Ebenen gestaffelte, immer weitergehende Konkretisierung der Schichtpläne vorsah, hätte er dies sogar noch am Vorabend bis 20.00 Uhr tun können.

Diese Regelung sei vom Direktionsrecht gedeckt. Es verstoße weder gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz noch gegen den Arbeitsschutz nach dem Arbeitszeitgesetz und auch nicht gegen die EU-Richtlinie von 2003. Bei dieser nehme der EuGH ebenfalls keine Arbeitszeit an, wenn etwaige Einschränkungen es Beschäftigten erlaubten, trotzdem „ohne größere Anstrengungen“ eigene Interessen zu verwirklichen – selbst bei einer „Rufbereitschaft“.

Für den Kläger bestand eine Nebenpflicht aus dem Vertragsverhältnis, die Zuteilung des Dienstes zur Kenntnis zu nehmen, selbst wenn sie auf seinem Mobiltelefon eingegangen sei. Dieser Pflicht habe er auch außerhalb seiner eigentlichen Dienstzeit als Notfallsanitäter nachzukommen. Nach § 241 Abs. 2 BGB sei „jede Partei des Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet“.

Keineswegs sei der Arbeitnehmer verpflichtet gewesen, den gesamten Tag auf sein Handy zu schauen und sich dienstbereit zu halten – es hätte sogar gereicht, wenn er dies am Morgen des Diensttages getan hätte. Die Ruhezeit wird demnach durch die Kenntnisnahme nicht

unterbrochen. Vielmehr konnte er dem obersten Arbeitsgericht zufolge frei wählen, zu welchem Zeitpunkt er die Weisung zur Kenntnis nimmt: Dabei stellt sich der eigentliche Moment der Kenntnisnahme der SMS als zeitlich so geringfügig dar, dass auch insoweit von einer ganz erheblichen Beeinträchtigung der Nutzung der freien Zeit nicht ausgegangen werden kann.

### Bewertung

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen.

Das LAG Schleswig-Holstein (Urteil vom 27. September 2022 – 1 Sa 39 öD/22) hatte den Fall völlig anders gesehen und u.a. ausgeführt:

In seiner Freizeit stehe dem Mitarbeiter ein „Recht auf Unerreichbarkeit“ zu. Freizeit zeichne sich gerade dadurch aus, dass Arbeitnehmer nicht zur Verfügung stehen müssten. In dieser Zeit müssen sie gerade nicht fremdnützig tätig sein, sind nicht Bestandteil einer fremdbestimmten arbeitsrechtlichen Organisationseinheit und fungieren nicht als Arbeitskraft. Dem stehe auch der „zeitlich minimale Aufwand“, der mit dem Aufrufen und Lesen einer SMS verbunden sei, nicht entgegen. Arbeit werde nicht deswegen zur Freizeit, weil sie nur in zeitlich ganz geringfügigem Umfang anfällt. Schließlich gehe es sowohl um Gesundheits- als auch Persönlichkeitsschutz.

Das BAG hat dies richtigerweise anders beurteilt und in einen treffenden Zusammenhang gestellt. Eine Kontaktaufnahme mit Arbeitnehmern in ihrer Freizeit ist für Arbeitgeber in vielen Fällen für einen möglichst flexiblen betrieblichen Ablauf unerlässlich. Das BAG hat sich erfreulicherweise für eine praxisnahe Lösung entschieden und im konkreten Fall ein Recht von Arbeitnehmern auf Unerreichbarkeit in ihrer Freizeit abgelehnt.

[Die Entscheidung des BAG finden Sie hier.](#)

Marc Riede Florido Martins

## BAG: Schriftform bei Befristung wird auch bei früherem Arbeitsbeginn gewahrt

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 16.08.2023, Az. 7 AZR 300/22*

### Sachverhalt

Der Kläger hatte mit der Klägerin am 1. April 2019 einen Arbeitsvertrag geschlossen, der für den Zeitraum vom 15. Mai 2019 bis zum 30. September 2019 befristet war. Nach Vertragsunterzeichnung und vor Arbeitsaufnahme einigten sich die Parteien darüber, dass der Kläger seine Tätigkeit schon am 4. Mai 2019 beginnen sollte. Daraufhin hatte die Beklagte dem Kläger eine geänderte erste Seite des Arbeitsvertrags zugesandt, in der der neue Befristungszeitraum eingetragen war –

das Beendigungsdatum blieb unverändert – und forderte ihn auf, die Seite auszutauschen und die alte Seite zurückzusenden, was der Kläger nie tat. Der Kläger nahm entsprechend der mündlichen Vereinbarung die Tätigkeit am 4. Mai 2019 auf. Am 21. Oktober 2019 erhob er Klage und machte geltend, dass die Befristung unwirksam sei. Das Arbeitsgericht (ArbG) und das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen haben die Klage als unbegründet abgewiesen.

### Entscheidung

Das BAG hat die Revision als unbegründet zurückgewiesen, das LAG Thüringen habe zu Recht

angenommen, dass die streitbefangene Befristungsabrede dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG genüge. Die Parteien hätten durch die Abrede, dass der Kläger schon am 4. Mai 2019 statt am 15. Mai 2019 beginnen sollte, keinen neuen Arbeitsvertrag und damit auch keine neue Befristungsabrede geschlossen. Denn es ergebe sich durch Auslegung, dass die Beklagte durch ihr Verhalten kein neues Vertragsverhältnis gewollt habe, sondern lediglich den Beginn des existierenden nach vorne verlegen wollte. Die Befristungsabrede im Vertrag vom 1. April 2019, wonach das Arbeitsverhältnis bis zum 20. September 2019 befristet wurde, genüge dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG. Die Parteien hätten damit einen kalendermäßig bestimmten Endtermin festgelegt. Wenn ein solcher vorliege, sei zur Einhaltung der Schriftform keine schriftliche Festlegung (auch) der Aufnahme des Tätigkeitsbeginns erforderlich. Die Vorverlegung des Arbeitsbeginns lässt nach Ansicht von LAG und BAG den Beendigungstermin unberührt und bedurfte nicht der Schriftform. Der Anfangszeitpunkt eines befristeten Arbeitsvertrags bedürfe nämlich nur dann der Schriftform, wenn er zur

Bestimmung des Endzeitpunkts maßgeblich ist. Die Bestimmung des Endzeitpunkts müsse stets – wie hier – eindeutig bestimmt oder bestimmbar sein, deswegen würden bei kalendermäßigen Befristungen entweder das Beendigungsdatum oder der Vertragsbeginn und die Vertragsdauer dem Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG unterliegen. Soll eine der notwendigen Bestimmungsdaten geändert werden, bedürfe dies immer der Schriftform. Zweck des § 14 Abs. 4 TzBfG sei es nämlich, Rechtssicherheit zu gewährleisten und die Beweisführung zu erleichtern, denn die Befristung führt zu einer automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### **Bewertung**

Die Entscheidung ist auf Arbeitsverhältnisse, die die AVR Caritas in Bezug nehmen, übertragbar. In den AVR Caritas findet sich keine eigene, geschweige denn eine abweichende Regelung zum Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG.

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

Laura Weber-Rehtmeyer

## **LAG Düsseldorf: Keine Entschädigung für verspätete und unvollständige Auskunft nach DSGVO**

*Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, Urteil vom 28.11.2023, Az. 3 Sa 285/23*

#### **Sachverhalt**

Der Kläger war vom 1. Dezember 2016 bis zum 31. Dezember 2016 bei der Beklagten, einem Immobilienunternehmen, im Kundenservice beschäftigt. Im Jahr 2020 hat der Kläger einen Antrag auf Auskunft gemäß Art. 15 DSGVO gestellt; dieser Antrag wurde schon damals durch die Beklagte beantwortet. Am 1. Oktober 2022 hat der Kläger erneut Auskunft und eine Datenkopie auf dieser Grundlage verlangt. Dazu setzte der Kläger eine Frist bis zum 16. Oktober 2022. An diese Frist erinnerte der Kläger die Beklagte am 21. Oktober 2022 mit erneuter Fristsetzung bis zum 31. Oktober 2022. Die daraufhin erteilte Auskunft rügte der Kläger als mangelhaft, woraufhin die Beklagte ihm mitteilte, dass von den fehlenden Angaben zur Dauer der Datenspeicherung und den namentlichen bezeichneten Empfängern der Daten letztere für gewöhnlich die Auskunftsbegehrenden nicht interessierten und daher nur kategorisiert mitgeteilt würden. Die Beklagte konkretisierte aber die Angaben und nannte auf weitere Nachforderung auch die Namen der Empfänger. Der Kläger hat daraufhin vor dem Arbeitsgericht eine Geldentschädigung gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO nach dem Ermessen des Arbeitsgerichts verlangt, da sein Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO verletzt worden sei. Das Arbeitsgericht

sprach ihm eine Geldentschädigung in Höhe von 10.000 Euro zu.

#### **Entscheidung**

Das Landesarbeitsgericht hat in der Berufung die Entscheidung des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Klage vollständig abgewiesen. Die Beklagte habe zwar gegen Art. 12 Abs. 3 DSGVO (Unverzüglichkeit der Auskunft, spätestens innerhalb eines Monats) und Art. 15 DSGVO verstoßen. Die Auskunft wurde weder unverzüglich noch vollständig erteilt. Hieraus ergebe sich aber aus zwei Gründen kein Anspruch auf Geldentschädigung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO: ein Verstoß falle nicht in den Anwendungsbereich des Art. 82 DSGVO, demnach eine gegen die DSGVO verstoßende Datenverarbeitung Voraussetzung sei. Unabhängig davon sei ein immaterieller Schaden erforderlich, den der Kläger aber nicht vorgetragen habe.

#### **Bewertung**

Die Entscheidung ist auf Arbeitsverhältnisse nach den AVR übertragbar: Zwar gilt hier nicht die DSGVO, sondern das Kirchliche Datenschutzgesetz, dieses enthält aber Parallelvorschriften in § 14 Abs. 3 und § 17 KDG, die dieselben Pflichten wie Art. 12 Abs. 3 und Art. 15 DSGVO regeln und ebenfalls ist eine Geldentschädigung wie in Art. 82 DSGVO in § 50 KDG vorgesehen.

Die Revision wurde vom LAG zugelassen. Es wird abzuwarten sein, ob die Revision eingelegt wird und ob das Bundesarbeitsgericht in diesem Fall Aussagen dazu trifft, ob Art. 15 DSGVO unter den Anwendungsbereich des Art. 82 DSGVO fällt oder – wie durch das LAG Düsseldorf angenommen – nicht. Nach dem Wortlaut des Art. 82 Abs. 1 DSGVO besteht ein Schadenersatzanspruch bei Verstoß gegen die DSGVO. Es ist zwischen den Arbeitsgerichten umstritten, ob dies nur auf die Verarbeitung oder auf alle Pflichten nach der DSGVO zu beziehen ist (zur Vertiefung siehe etwa: Kühling/Buchner, DSGVO/BDSG, 4.

Auflage 2024, Art. 82 Rn. 23 und Gola/Piltz, in: Gola/Heckmann, DSGVO – BDSG, 3. Auflage 2023, Art. 82 Rn. 59). Ob sich das Bundesarbeitsgericht angesichts dessen, dass zumindest der Vortrag zum Schaden fehlt, überhaupt äußern wird, bleibt offen. Die Revision ist keine Tatsacheninstanz, neuer Sachvortrag ist damit nicht möglich.

[Die Pressemitteilung zum Urteil des LAG Düsseldorf finden Sie hier.](#)

Laura Weber-Rehtmeyer

## Neues aus dem DGS-Netzwerk

### Mitgliederwechsel

**Bundeskommision:** Die Bundeskommision hat in ihrer Wintersitzung am 14. Dezember 2023 Pater Stefan Stöhr SDB (Provinzialat München der Salesianer Don Boscos) als Nachfolger für Schwester Clara Mende OSF gewählt, die zum 30. Oktober 2023 ausgeschieden ist.

**Regionalkommision Mitte:** Michael Klein (Caritasverband Offenbach e.V.) folgt zum

1. Januar 2024 auf Yvonne Fritz, die zum 30. November 2023 ausgeschieden ist.

Wir bedanken uns sehr bei Schwester Clara und Yvonne Fritz für ihr jahrelanges Engagement und die konstruktive Zusammenarbeit. Ebenso heißen wir Pater Stefan und Michel Klein herzlich willkommen und wünschen ihnen für ihre neue Aufgabe alles Gute.

### Aktuelles aus der Geschäftsstelle

[Die Caritas-Dienstgeber sind bei LinkedIn vertreten.](#) Wir laden Sie ein, uns zu folgen und sich

auch in diesem Netzwerk miteinander zu arbeitsrechtlichen Themen auszutauschen.

## Presseschau

### Kompodium AVR Caritas

### Zwei Jahre Kommissionsarbeit: Die Sprecher der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite im Interview

*Norbert Altmann und Thomas Rühl haben nach der ersten Hälfte der aktuellen Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas für das AVR-Kompodium Zwischenbilanz gezogen. Wir geben hier in Auszügen die Aussagen von Norbert Altmann wieder.*

Das AVR-Kompodium können Sie über die [Seite des Ketteler-Verlags](#) beziehen.

*Sehr geehrter Herr Altmann, zum Jahreswechsel endet die erste Hälfte der vierjährigen Amtszeit der AK. Wenn Sie für Ihre bisherige Arbeit Schulnoten von 1 bis 6 vergeben müssten, welche Zensur würde diese Halbzeitbilanz bekommen?*

NORBERT ALTMANN: Tarifarbeit ist komplex und in Schulnoten kaum auszudrücken. Mir ist wichtig hervorzuheben, dass die Arbeit in der AK

von einem konstruktiven Austausch beider Seiten geprägt ist. In der laufenden Amtszeit hatte die AK in wirtschaftlich überaus herausfordernden Zeiten bereits die eine oder andere diffizile Aufgabe zu bewältigen. Die erzielten Tarifrundenbeschlüsse reichen an die Grenze des finanziell Machbaren heran, sorgen jedoch überwiegend für Planungssicherheit, was ein wichtiges Ziel der Dienstgeberseite ist. Die Ergebnisse sorgen in Zeiten von Arbeits- und Fachkräftemangel dafür, Personal zu binden und zu gewinnen. Mit Entgeltsteigerungen um bis zu 16,5 Prozent haben die Beschlüsse zur Tarifrunde 2023 die Attraktivität der Arbeitsplätze in den Einrichtungen und Diensten der Caritas deutlich erhöht. Darüber hinaus hat die AK mit der Inflationsausgleichsprämie schon im Dezember 2022 in Zeiten von hoher Inflation die Einkommenssituation der Caritas-Mitarbeitenden klar verbessert. Mit diesem Beschluss hat die AK eine



Vorreiterrolle eingenommen: Als erster Wohlfahrtsverband in Deutschland hat die Caritas sich dazu entschlossen, ihren Mitarbeitenden die Inflationsausgleichsprämie zu zahlen. Die AK hat damit bewiesen, dass sie auch in schwierigen Zeiten unabhängig von anderen Tarifwerken der Gesundheitsbranche in die konkrete Situation hinein handeln und zukunftsweisende Beschlüsse fassen kann – ein Agieren, von dem ich mir wünsche, dass die AK davon in Zukunft noch häufiger Gebrauch macht. Ein solches Handeln stärkt das System des Dritten Wegs und sichert passgenaue Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Caritas. Die Dienstgeberseite steht hierfür ein. Positiv hervorzuheben ist auch in dieser Amtszeit der AK die Arbeit der Pflegekommission. Im Februar 2022 hat sich im Rahmen der Fünften Pflegekommission gezeigt, dass das System gut funktioniert. In der Pflegekommission stellen Vertreterinnen und Vertreter aus Zweitem und Drittem Weg gemeinsam die Weichen für tragfähige Mindestbedingungen in der Pflege und schaffen es, die Verantwortung für die Weiterentwicklung attraktiver Mindestbedingungen zu tragen. Gemeinsam mit der gesetzlichen Verpflichtung zur Anwendung tariflicher Regelungen nach dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) sichert sie die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen von Pflegekräften ab.

*Der Beginn dieser Amtszeit am 1. Januar 2022 stand unter dem Einfluss der Corona-Pandemie und deren Folgen. Wie stark hat die Pandemie auch die Arbeit und Arbeitsweise der AK verändert?*

ALTMANN: Tarifverhandlungen leben gerade davon, sein Gegenüber zu „spüren“, Stimmungen und Nuancen wahrzunehmen und auch einmal abseits des offiziellen Rahmens Worte miteinander zu wechseln. Die Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie waren vor diesem Hintergrund eine enorme Herausforderung, sie haben aber auch neue Wege der Zusammenarbeit eröffnet. Die technischen Möglichkeiten sind mittlerweile so ausgereift, dass mit Onlineformaten die Arbeit in der AK schneller und flexibler geworden ist. Die Dienstgeberseite sieht in digitalen Sitzungsformaten ein großes Potenzial, das gezielt eingesetzt werden sollte. Es ist die ressourcenschonende Alternative zu zeit- und kostenintensiven Dienstreisen, die nicht zuletzt auch aus ökologischen Gesichtspunkten stets auf den Prüfstand zu stellen sind. Denn auch in der Corona-Hochphase hat die AK gute Ergebnisse erzielt, wie etwa den Ärzteabschluss 2020. Für die Dienstgeberseite ist es daher wichtig, im Einzelfall zu prüfen, ob Sitzungen wirklich in Präsenz abgehalten werden müssen. Viele organisatorische und terminliche Abstimmungen sowie überschaubare inhaltliche Absprachen und

Verhandlungen können sehr effizient digital erledigt werden.

*Aktuell hat die Deutsche Bischofskonferenz ihre Kirchenstatistik 2022 veröffentlicht. Die Kirchenaustritte haben einen neuen Höchstwert erreicht, mehr als 500.000 Menschen haben die katholische Kirche verlassen. Was bedeutet die Abwendung vieler Katholiken von ihrer Kirche für die Caritas als kirchlicher Arbeitgeber mit rund 700.000 Beschäftigten?*

ALTMANN: Jeder einzelne Austritt aus der Kirche schmerzt. Hohe Austrittszahlen machen die Arbeit der Caritas gerade in kirchensteuerfinanzierten Bereichen immer schwieriger. Das Streichen von Caritas-Angeboten wird unweigerliche Folge dieser Entwicklung sein. Darüber hinaus nehmen die Kirchaustritte Caritas-Dienstgeber gerade auch im Hinblick auf die neue Grundordnung in die Pflicht: Nach der neuen Grundordnung ist es eine vordringliche Aufgabe des Dienstgebers, den kirchlichen Charakter seiner Einrichtung zu schützen und zu stärken. Es gilt, die christliche Identität über Leitbilder, eine christliche Organisations- und Führungskultur und durch die Vermittlung christlicher Werte und Haltungen zu gestalten. Je mehr konfessionslose Mitarbeitende in einer Einrichtung arbeiten, desto größer sind an dieser Stelle die Aufgaben für den Dienstgeber. Treten Mitarbeitende im laufenden Dienstverhältnis aus der Kirche aus, müssen Dienstgeber auf die Beweggründe im Einzelfall schauen.

*Herr Altmann, Sie haben den Tarifabschluss mit der bereits im Dezember 2022 beschlossenen Inflationsausgleichsprämie als „enorme finanzielle Herausforderung“ betitelt. Wie hoch ist der Kostendruck in den Einrichtungen angesichts von Inflation und Energiekrise und warum spielt Planungssicherheit gerade jetzt für die Dienstgeber eine große Rolle?*

ALTMANN: In Zeiten von Energiekrise, Krieg in Europa und Inflation war der frühe Beschluss der Inflationsausgleichsprämie als erster Teil der Tarifrunde 2023 ein wichtiges Zeichen an die Mitarbeitenden der Caritas. Die erste Rate sollte inzwischen bei den meisten Beschäftigten auf dem Konto angekommen sein. Kostensteigerungen bei Energie, Lebensmitteln und natürlich auch dem knappen Personal stellen aber natürlich auch für die Dienstgeber große Herausforderungen dar – der Kostendruck auf die Dienste und Einrichtungen der Caritas ist enorm. Daher war es wichtig, dass dieses von der Politik gewollte Instrument der Inflationsausgleichsprämie nun auch von den Kostenträgern in der Refinanzierung berücksichtigt wird. Dies ist inzwischen zum Glück in intensiven Verhandlungen für viele Bereiche gelungen. Ohne Refinanzierung entsteht sehr schnell eine finanzielle Schiefelage, die sogar

zur Zahlungsunfähigkeit führen kann. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass fast kein Tag vergeht, an dem nicht die Insolvenz von mindestens einem Akteur in Bereich der Sozialwirtschaft gemeldet wird.

*In der Caritas gehen etwa 200.000 Beschäftigte in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand. Dies wird den Personalmangel noch verschärfen. Zu dessen Bewältigung müsste auch das Instrument der Berufsausbildung genutzt werden. Der Anteil Auszubildender an allen Beschäftigten beträgt derzeit aber nur 6 Prozent. Wurde bei der Caritas zu spät auf die Ausbildung gesetzt?*

ALTMANN: Fakt ist, dass in den Einrichtungen und Diensten der Caritas schon immer überdurchschnittlich viel ausgebildet wurde. Die Zahl der Ausbildungsplätze haben wir in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Der Anteil der Auszubildenden liegt daher aktuell mit 6 Prozent höher als in der Gesamtwirtschaft, die im Durchschnitt deutlich weniger als 5 Prozent Auszubildende in den Betrieben beschäftigt. Berücksichtigt man die hohe Teilzeitquote, die in Caritas-Einrichtungen traditionell gegeben ist, sieht das Bild noch besser aus. Grund für die hohe Zahl der Auszubildenden sind nicht zuletzt die guten finanziellen Rahmenbedingungen im Bereich der Caritas. Auszubildende in der Pflege gehören mit durchschnittlich 1.276 Euro zu den am höchsten bezahlten Auszubildenden. Die Dienstgeberseite setzt sich dafür ein, die arbeitsrechtlichen Grundbedingungen der Ausbildung bei der Caritas attraktiv zu halten. Die Caritas hat als bisher einzige Anbieterin die praxisintegrierten dualen Studiengänge – insbesondere auch der hochschulischen Pflegeausbildung – mit bezahlten Ausbildungsverträgen geregelt. Damit hatte die Caritas auch bei der bezahlten hochschulischen Hebammenausbildung eine Führungsrolle inne. Die Tarifierung der in der Vergangenheit rein schulischen, mittlerweile aber zunehmend praxisintegrierten (Berufs-) Fachschul- und Hochschulausbildungsgänge zeigen hierfür den richtigen Weg. Das wollen wir im Bereich der Assistenzberufe weiter ausbauen. Aber wer in der Politik solche bezahlte Ausbildungsformen fordert, muss auch aufzeigen, wie diese in unseren Systemen der Sozialwirtschaft finanziert werden können. Das Gleiche gilt für die Frage, ob derjenige, der als Träger der praktischen Ausbildung über die gesamte Dauer Ausbildungsvergütung bezahlen soll, die Vertragsbedingungen, die nicht gesetzlich bestimmt sind, setzt oder eine Schule oder Hochschule dies tut, weil Landes- und Bundesgesetzgeber eben nicht den Praxisteil betonen, sondern den (hoch-) schulischen Teil. Hier erwarten wir deutlich mehr Gestaltungsfreiheit für die Tarifvertragsparteien und die arbeitsrechtlichen Kommissionen.

*Das Thema Altersversorgung und Altersarmut beschäftigt zunehmend Politik und Gesellschaft, die Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und andere Instrumente werden kontrovers diskutiert. Dadurch wird es auch um die betriebliche Altersversorgung Diskussionen geben. Welche Lösungsansätze sehen Sie, um die Altersversorgung der Caritas-Mitarbeitenden in Zukunft zu gewährleisten?*

ALTMANN: Die Caritas-Dienstgeber sehen nach wie vor einen hohen Wert in der Bereitstellung von Instrumenten und der Finanzierung einer zusätzlichen Altersversorgung, sowohl in Form einer dienstgeberfinanzierten Pflichtversicherung als auch in Form von durch Entgeltumwandlung finanzierten Systemen. Die Zusatzversorgung kann dabei aber keine eigenen Veränderungen an den grundsätzlichen Bedingungen der Altersversorgung einbringen. Diese Fragen sind beim Gesetzgeber und damit der Politik angesiedelt und müssen dort gelöst werden. Veränderungen wie bei der Regelaltersgrenze oder den Hinzuverdienstgrenzen werden zu entsprechenden Anpassungen auch der Bedingungen der Zusatzversorgung führen. Soweit es dazu auch einer Regelung im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis bedarf und nicht allein der Versicherungsbedingungen der durch unsere Versorgungsordnungen beauftragten Versorgungsträger, wird dies erfolgen. Die demografische Entwicklung wie auch die Entwicklung der Träger der Einrichtungen und Dienste der Caritas bergen aber ganz andere Herausforderungen für die laufenden und künftigen Bedingungen der die gesetzliche Sozialversicherung ergänzenden Zusatzversorgung. Die große Masse der Mitarbeitenden ist pflichtversichert bei der die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes abbildenden katholischen KZVK. Die wenigen außerhalb der KZVK stehenden Träger, die nach der Versorgungsordnung C versichern, tun dies derzeit in die Direktversicherung beim Partner R+V. Hinsichtlich der KZVK hat aber schon die Zinskrise der letzten Jahre gezeigt, dass die Ausgewogenheit zwischen späterer Leistung und Beiträgen ins Rutschen kommt. Vom Ziel einer vollständigen Ausfinanzierung der Leistungen ist die KZVK noch weit entfernt. Auf der anderen Seite zeigt auch die aktuelle Diskussion um die Krankenhausfinanzierung, dass der Zenit bei der Zahl der Trägerunternehmen, wie auch der neu zu versichernden Mitarbeitenden wahrscheinlich überschritten ist. Für die Caritas-Dienstgeber ist deshalb eine Reform der Zusatzversorgung zumindest für die künftigen Mitarbeitenden überfällig. Wir haben nicht die Hoffnung, dass der öffentliche Dienst seine Grundbedingungen der Zusatzversorgung ändern wird. Wir sehen aber auch, dass das zarte Pflänzchen der Sozialpartnermodelle mit dem Spezifikum einer reinen Beitragszusage in der Industrie langsam

spricht. Wir gehen davon aus, dass die langfristig wirkende dienstgeberfinanzierte Zusatzversorgung für die Dienstgeber ebenso langfristig risikoarm ausgestaltet werden muss. Dazu gehört auch, dass moderne Instrumente der betrieblichen Altersversorgung durch kirchliche Träger genutzt werden können. Wir sind bereit, dazu unseren Beitrag innerhalb der AK zu leisten.

*Auch das Verhältnis von Kirche und Staat steht wieder im Fokus der medialen Diskussion. Der Berliner Koalitionsvertrag enthält einen Prüfauftrag, manche fordern eine Abschaffung des kirchlichen „Sonderwegs“, ver.di hat im Mai sogar eine Unterschriftensammlung gegen das kirchliche Arbeitsrecht gestartet. Möchten Sie den Abschluss unseres Gesprächs für ein kurzes Plädoyer nutzen, warum die AK am Dritten Weg festhält?*

ALTMANN: Der Dritte Weg ist ein System, das das Modell der konsensualen Formulierung von Arbeitsbedingungen in arbeitsrechtlichen Kommissionen lebt und atmet. Auch ohne staatlichen Eingriff und anders als im Zweiten Weg führt das System des Dritten Wegs zu einer nahezu flächendeckenden Tarifierung im kirchlichen Bereich. In einer Zeit, in der der Wert und das Potenzial kooperativer und langfristiger Konfliktlösungen auch außerhalb des kollektivarbeitsrechtlichen Bereichs zunehmend erkannt wird, wäre eine Aufgabe des konsensualen Dritten Wegs zu Gunsten des konfrontativen staatlichen Tarifrechts kein zeitgemäßes Zeichen. Eine Kommission als Lösung im Dritten Weg bietet eine Ewigkeitsgarantie, deshalb ist sie in Abgrenzung zum Tarifvertrag eine gute Alternative, denn sie trägt zur Schaffung eines dauerhaften Tariffriedens bei. Auch hinsichtlich der erzielten Ergebnisse hat sich der Dritte Weg bewährt. Die tariflichen Arbeitsbedingungen liegen in den Hilfebereichen der Caritas deutlich im oberen Bereich der

Arbeitsbedingungen der jeweiligen Vergleichsgruppen oder sie gehen sogar darüber hinaus. Zweiter Weg und Dritter Weg unterscheiden sich folglich im Weg und nicht in der Qualität der zustande kommenden Ergebnisse. Zudem gelingt es der Caritas, in ihren AVR einen auf sie und die Bedürfnisse der einzelnen Tätigkeitsfelder abgestimmten Tarif zu gestalten. Gute Beispiele sind folgende Caritas-spezifische Punkte: Die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas hat 2022 als erster Wohlfahrtsverband die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie für ihre Beschäftigten beschlossen. Die AVR enthält in Anlage 7 bisher als einziges Tarifwerk im Bereich der Wohlfahrtspflege eine Regelung für die Vergütung von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen, etwa für hochschulisch ausgebildete Pflegefachkräfte. Die Regelung zur Vergütung von Lehrkräften in den Gesundheitsberufen („Pflegelehrkräfte“) in Anlage 21a war 2015 die erste ihrer Art und Blaupause für Regelungen in anderen Tarifwerken. Die Sonderregelung für die Gestaltung von Dienstplänen von Ärztinnen und Ärzten in kleinen Fachabteilungen berücksichtigt die besondere Situation in den häufig kleineren Krankenhäusern der Caritas. Passgenaue Tätigkeitsmerkmale in Anlage 32 für Wohn- und Pflegedienstleitungen in ambulanten Pflegediensten und stationären Einrichtungen der Altenhilfe ermöglichen eine gute Eingruppierung der knapp gewordenen Führungskräfte im Bereich der Altenhilfe. Für eine breite Akzeptanz des Dritten Wegs gilt es, diesen stets den gesellschaftlichen Entwicklungen gemäß weiterzudenken. Die Caritas-Dienstgeber sehen insbesondere in einer Ausweitung der Beteiligungsmöglichkeiten der Gewerkschaften Potential für einen zukunftsfähigen Dritten Weg.

Liebe Leserinnen und Leser,



mit dieser Ausgabe wird der Dienstgeberbrief erstmals an über 4.000 Abonnenten versandt. Allein in diesem Jahr sind knapp 1.300 Personen zum Abonnentenkreis hinzugestoßen. An den Onlineseminaren der Dienstgeber-Geschäftsstelle zu den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas, die seit diesem Jahr angeboten werden, haben 2023 rund 2.000 Personen teilgenommen. Diese Zahlen beeindruckten und geben Rückenwind für das neue Jahr. Ich danke Ihnen für Ihr großes Interesse an der Arbeit der Dienstgeberseite. Ihr Engagement trägt wesentlich dazu bei, dass die Tarifbeschlüsse der Caritas deutschlandweit umgehend erklärt und erläutert werden können. Für diese gute Zusammenarbeit sage ich Ihnen von Herzen ‚Danke!‘. Möge 2024 in dieser Hinsicht dort ansetzen, wo 2023 endet.

Die schwierigen Umstände der Heiligen Nacht vor über 2.000 Jahren, in die Jesus hineingeboren wurde, mögen wenig mit geläufigen Weihnachtsidyllvorstellungen gemein haben, sie geben jedoch Mut und Hoffnung, dass der Weihnachtsfriede auch in unserer kriegs- und krisenzerrütteten Zeit Raum greifen kann. Ich

wünsch Ihnen und Ihren Familien, Freunden und Weggefährten ein gesegnetes, friedvolles und erfüllendes Christfest sowie alles Gute zu einem gesunden und erfolgreichen neuen Jahr.

Ihr

Marcel Bieniek

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

[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



## 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)

