



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



---

## Dienstgeberbrief Nr. 2/2017

vom 23. Juni 2017

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

Redaktion und Kontakt:  
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite  
der Arbeitsrechtlichen Kommission**  
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg  
Telefon (07 61) 200-792, Fax -790  
Alte Mainzer Gasse 10, 60311 Frankfurt  
Telefon (069) 2982-541  
E-Mail: [info@caritas-dienstgeber.de](mailto:info@caritas-dienstgeber.de)

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

## Inhalt

### **Aktuelles aus der Arbeit der AK**

Bericht über die Sitzung der Bundes-  
kommission am 22.6.2017 S. 2

Rahmen-MAVO-Novelle: Die Rahmen-  
Mitarbeitervertretungsordnung wurde neu gefasst S. 3

Der neue Pflegemindestlohn kommt  
Stand der Dinge bei der Verordnung über zwingende  
Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche S. 5

### **Aktuelles aus der Rechtsprechung**

BAG Urteil: Befristung für Ärzte in Weiterbildung  
erfordert sorgfältige vertragliche Ausgestaltung S. 5

LAG Bremen erteilt rote Karte für Befristung nach  
Renteneintritt S. 6

### **Aktuelles aus der Gesetzgebung**

Gesetzesentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeit-  
rechts gescheitert S. 7

Berufsbildungsgesetz geändert: Ab Oktober 2017  
muss Form des „Berichtsheftes“ geregelt werden S. 7

Änderung des DRK-Gesetzes S. 8

### **In eigener Sache**

Neues Faktenblatt Betriebliche Altersvorsorge und  
Faktenblatt Vergütung S 8b Anlage 33 zu den AVR S. 9

## Bericht über die Sitzung der Bundeskommission am 22.06.2017

Zentrales Thema der zweiten Sitzung der Bundeskommission (BK) in der neuen Amtsperiode war die Weiterentwicklung der Anlage 2b zu den AVR, nachdem dieses in der letzten Sitzung kurzfristig auf Wunsch der Mitarbeiterseite von der Tagesordnung genommen worden war.

Leider ist es auch in diesem zweiten Anlauf nicht zu einer Einigung mit der Mitarbeiterseite gekommen. Das Scheitern der Verhandlungen zeichnete sich bereits in der Sitzung des Ausschusses Rettungsdienst am Vortag der Bundeskommissionssitzung ab. Die Mitarbeiterseite distanzierte sich weiterhin von dem bereits gemeinsam im Ausschuss entwickelten Beschlussentwurf, der im Durchschnitt zu einer Erhöhung der Entgelte um 7 v.H. geführt hätte. Vor allem zum Notfallsanitäter ausgebildete Mitarbeiter hätten eine attraktive, dem hohen Ausbildungsniveau entsprechende Vergütung erhalten. Zudem wären eine ganze Reihe von Funktionszulagen aufgenommen worden, welche die Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten durch Mitarbeiter honoriert. Die gesamte Eingruppierung wäre durch eine Abschaffung der Bewährungsaufstiege und direkte Vergütung nach der Aufstiegsgruppe moderner geworden.

Damit wäre ein erster Schritt weg vom veralteten BAT-System erreicht worden, was insbesondere jungen Mitarbeitern als Rettungssanitäter und Rettungsassistenten zugutegekommen wäre. Doch die Mitarbeiterseite wollte diesen Schritt, offensichtlich aus politischen Gründen, nicht mitgehen. Stattdessen forderte sie eine intransparente Zulagenregelung und ein Festhalten an der alten BAT-Systematik. Die geforderten Vergütungsgruppenzulagen zwischen 120 und 300 Euro hätten – abhängig von der Vergütungsgruppe – zu weiteren Entgeltsteigerungen von 5 bis 13 v.H. geführt. Insgesamt hätte die geforderte zusätzliche Erhöhung quasi zu einer Verdoppelung des Volumens der Erhöhungen geführt.

In der Sitzung der BK wurde der dienstgeberseitige Antrag zur Abstimmung gestellt. Die Mitarbeiterseite stimmte geschlossen gegen eine Vergütungserhöhung und tarifliche Modernisierung des Rettungsdienstes. Der Antrag geht nun in die erste Stufe der Vermittlung.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass ein Angebot einer Entgelterhöhung außerhalb einer regulären Tarifrunde auf derart großen Widerstand stößt. Zumal die Weiterentwicklung der Anlage 2b zu den AVR nur ein erster Zwischenschritt sein sollte und dies zudem zeitgleich mit dem Beschluss zur Entgeltordnung Ende 2016 verein-

bart wurde. Denn die große Reform der Anlage 2b zu den AVR steht mit dem Entgeltordnungsprozess zu Anlage 2 zu den AVR erst noch bevor.

Neben Anlage 2b zu den AVR standen noch folgende drei Sachthemen auf der Tagesordnung der Bundeskommission:

- Ergänzung Anlage 32 zu den AVR (redaktionelle Änderung in Anhang E)
- Ergotherapeuten (in der Tätigkeit von Erziehern in der Eingliederungshilfe)
- Dienstgeberwechsel (Auswirkungen des Beschlusses der Zentral-KODA vom 23.11.2016 auf den Bereich der AVR)

Hinsichtlich der Ergänzung der Anlage 32 zu den AVR hat die Bundeskommission einen Beschluss gefasst. Denn hierbei handelt es sich um die ergänzende Abbildung der abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung in Anhang E zur Anlage 32 zu den AVR. Die beiden anderen Sachthemen dienten der Problemanzeige durch die Mitarbeiterseite und wurden nicht zur Abstimmung gestellt. Allerdings wurde das Thema „Ergotherapeuten“ in den von der Bundeskommission (wieder) eingesetzten Ausschuss Anlage 33 zu den AVR verwiesen.

Wie im Dezember 2016 im Dienstgeberbrief berichtet, kam es nach einem längeren Diskussionsprozess in der Zentral-KODA und einem Vermittlungsverfahren zu einem Beschluss über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Nun fordert die Mitarbeiterseite auf Ebene der AK – außerhalb einer Tarifrunde – den Dienstgeberwechsel innerhalb der Caritas anzugleichen. Deshalb beantragen die Mitarbeitervertreter „für die Berechnung der Kündigungsfristen die Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Dienstverhältnis ... mit einem Faktor von 0,5 [zu berücksichtigen ...].“ Des Weiteren sollen Mitarbeiter der Anlagen 21, 21a, 32 und 33 zu den AVR die anteilige Jahressonderzahlung auch dann erhalten, wenn ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember endet.

Die Pressemitteilung der Dienstgeberseite vom 23.06.2017 ist auf der Homepage der Dienstgeberseite unter [www.caritas-dienstgeber.de](http://www.caritas-dienstgeber.de) eingestellt. Der Beschluss wird baldmöglichst an gleicher Stelle eingestellt.

Vanessa Falkenstein, Elke Gundel und  
Dr. Pascal Krimmer

## Rahmen-MAVO im Bereich der katholischen Kirche neu gefasst

Am 19.06.2017 hat die Vollversammlung der Bischöfe die Novellierung der Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung im Bereich der katholischen Kirche (MAVO) verabschiedet. Die MAVO-Novelle wurde von der Deutschen Bischofskonferenz als Rahmenordnung beschlossen und muss nun noch von jedem Bischof in seinem Bistum in Kraft gesetzt werden.

Ausgangspunkt der MAVO Novellierung war der Zwischenbericht der Arbeitsgruppe Unternehmensmitbestimmung, die von Juni 2012 bis April 2016 im Auftrag des Verbands der Diözesen Deutschlands (VDD) eingesetzt war. Die Bischöfe zogen daraus den Rückschluss, dass die Zeit für eine Unternehmensmitbestimmung noch nicht reif ist und vorher einige Änderungen in der MAVO als Zwischenschritte stattfinden müssen.

Auf der Agenda der eingesetzten Arbeitsgruppe zur MAVO-Novellierung standen die Neujustierung des Einrichtungsbegriffs, die Stärkung der Beteiligungsrechte der Mitarbeiter/innen in Einrichtungen und Einrichtungsverbänden sowie der zweistufige Ausbau von Repräsentationsgremien. Hinzu kam dann noch das Thema Leiharbeiternehmer, angestoßen durch die geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Mitzählen von Leiharbeitnehmern bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten und die darauf basierende Reform des AÜG.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick:

### 1. Der Einrichtungsbegriff

Die Neuregelung sieht neben dem Wegfall der Genehmigung durch den Ordinarius vor, die Änderung des Einrichtungsbegriffs unter einen Zustimmungsvorbehalt der Mitarbeitervertretung zu stellen. Faktisch wird damit die Darlegungs- und Beweislast für die Zulässigkeit der Regelung von der MAV auf den Rechtsträger verlagert.

Die Bildung von Mitarbeitervertretungen ist grundsätzlich Pflicht. Nach der Rechtsprechung ist eine Einrichtung oder ein Betrieb eine organisatorische Einheit innerhalb derer mit Hilfe von sächlichen oder immateriellen Mitteln arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt werden. Wesentlich ist also der gezielte Einsatz von Mitteln zu einem arbeitstechnischen Zweck unter einheitlicher Leitung! Maßgeblich für die Frage der Selbstständigkeit der Einrichtung ist der einheitliche Leitungsapparat mit Arbeitgeberfunktion. Der Dienstgeber kann nur durch die tatsächliche Verlagerung oder Veränderung des Leitungsapparates Einfluss auf die Bildung der Interessenvertretung nehmen.

§ 1a Abs. 2 in der bisherigen Fassung stellte eine Durchbrechung dieses Ordnungsprinzips dar, weil die Norm – unter Beibehaltung des bisherigen Leitungsapparates – eine Veränderung in der Mitarbeitervertretungsstruktur ermöglichte. Dies bleibt aber vom Grundsatz her auch bei dem Reformvorschlag erhalten. Die Reformregelung sieht aber vor, dass ein Rechtsmissbrauch von der Mitarbeiterseite eingewendet werden kann und der Dienstgeber sich entlasten muss. Die Ausgestaltung der Regelung suggeriert nicht nur, dass es häufig zu Missbrauchsfällen kommt, sondern die Beweislastverteilung schränkt auch die Ermessensentscheidung und die Organisationshoheit unangemessen ein. Die Dienstgeberseite hat sich deswegen auch mehrfach kritisch zu diesem Punkt der Reform geäußert.

### 2. Rechte von Leiharbeitnehmern

Im Zusammenhang mit der Erweiterung der Rechte von Leiharbeiternehmer sieht die Reform drei wesentliche Kernänderungen mit entsprechenden Folgeänderungen in der Ordnung vor.

2.1. Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), sind wahlberechtigt, wenn sie länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt werden.

Auch zu diesem Punkt hat sich die Dienstgeberseite mehrfach kritisch geäußert, was die Notwendigkeit und die gewählten Zeiträume angeht.

2.2 Einstellungen bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Eine Einstellung liegt vor, wenn eine Person in die Einrichtung eingegliedert wird, um zusammen mit den dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Zustimmungspflichtig ist auch die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des AÜG.

Die Neufassung folgt der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeits- und Bundesverwaltungsgerichts, wonach die „Einstellung“ im Sinne der Norm nicht zwingend die Begründung eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses voraussetzt.

2.3 Mitzählen von Leiharbeitnehmern und Anpassung Schwellenwerte

Durch eine Umstellung des Begriffs „Mitarbeiter“ auf „Wahlberechtigte“ werden nun bei allen Schwellenwerten Leiharbeiternehmer mitgezählt.

In der Rahmen-MAVO-Novelle wurde aber nicht nur die Zählweise bei den Schwellenwerten geändert, sondern auch die Schwellenwerte selbst wurden angepasst. Die Änderungen werden damit begründet, dass es auch im kirchlichen Bereich immer größere Einrichtungen und konzernähnliche Strukturen gäbe.

Diese Erweiterungen bedeuten allerdings für Dienstgeber massive Kostenbelastungen. Wenn man es schon für notwendig erachtet hat, dass die Größe der Mitarbeitervertretung und die Zahl der Freistellungen nicht weiter gedeckelt, sondern nach oben geöffnet werden, hätte man zumindest über eine Anpassung der Größenordnungen nachdenken müssen.

### **3. Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung**

Die Bestimmung über die Bildung der Gesamt-MAV oder der erweiterten Gesamt-MAV ist grundlegend überarbeitet worden.

Die Bildung der Gesamt-MAV oder der erweiterten Gesamt-MAV ist nun von der Mehrheitsentscheidung der Mitarbeitervertretungen abhängig. Damit entfällt sowohl das Veto-Recht des Dienstgebers als auch das der einzelnen Mitarbeitervertretung.

Die Dienstgeberseite hat immer wieder gefordert, bei dem bisherigen Konsensprinzip zu bleiben oder zumindest die Bildung einer erweiterten Gesamt-MAV nur im Einvernehmen mit dem Rechtsträger zu ermöglichen und das notwendige Quorum auf eine Dreiviertel-Mehrheit zu erhöhen. Leider konnte man sich mit diesen Vorstellungen jedoch nicht durchsetzen.

### **4. Wirtschaftliche Mitbestimmung und Wirtschaftsausschuss**

Nach der Neuregelung des § 27b soll ein Wirtschaftsausschuss (WA) eingeführt werden können.

Die Bildung von Wirtschaftsausschüssen ist nur in überwiegend drittmittelfinanzierten kirchlichen Einrichtungen möglich.

Abweichend von der weltlichen Regelung (vgl. § 106 BetrVG) ist der WA im Regelfall nicht der MAV, sondern der Gesamt-MAV oder der erweiterten Gesamt-MAV zugeordnet. Ansonsten orientiert sich die Ausgestaltung sehr eng am Wortlaut der entsprechenden Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz (Aufgabenbeschreibung § 106 Abs. 2 BetrVG, Bestellung und Zusammensetzung § 107 Abs. 1 und 2 BetrVG).

Natürlich sind mit der Einführung eines Wirtschaftsausschusses auch Schulungen und damit Schulungskosten verbunden.

Die Einführung von § 27b Rahmen-MAVO führt zu einer Kumulation der Informationspflichten des Dienstgebers in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Dieser ist gem. § 27b Abs. 3 S. 1 Rahmen-MAVO verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend, unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen, zu unterrichten. Gleichlautend enthält bereits § 27a Abs. 1 S. 1 MAVO diese Pflicht, wobei die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung hier sogar schriftlich zu erfolgen hat.

Der Sinn und Zweck einer neuerlichen Informationspflicht, die – abgesehen von einem erhöhten bürokratischen Aufwand und höheren Kosten für den Dienstgeber – keinen ersichtlichen Mehrwert bringt, wird von Dienstgeberseite ebenfalls sehr kritisch gesehen.

Überhaupt ist die Frage zu stellen, warum hier nun ein Wirtschaftsausschuss eingeführt wird. Es ist erkennbar, dass man sich bei der Gestaltung eng am weltlichen Vorbild der Betriebsverfassung orientiert und die Mitarbeitervertretungsrechte in diese Richtung erweitern will. Dabei wird verkannt, dass für vergleichbare Einrichtungen im weltlichen Bereich der Tendenzschutz greift und die §§ 106, 107 BetrVG gar nicht anwendbar sind.

Damit gibt es in großen Teilen des kommunalen Bereichs, der in unmittelbarer Konkurrenz zu den caritativen Einrichtungen der katholischen Kirche und damit zum Kernbereich der Caritas steht, keine Wirtschaftsausschüsse. Zu fragen ist, ob die Rahmen-MAVO durch die Regelungen zum Wirtschaftsausschuss, die im Gegensatz zum staatlichen Recht stehen, nicht deutlich über das Ziel hinausgeschossen ist.

Als Ersatz für eine fehlende Unternehmensmitbestimmung ist der Wirtschaftsausschuss ebenfalls ungeeignet, weil er auf betrieblicher Ebene die Beteiligungsrechte der MAV stärken soll, aber eine echte Mitwirkung bei unternehmerischen Entscheidungen nicht ersetzen kann.

Siehe auch ausführlich: Aufsatz „Die geplante Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung im Bereich der katholischen Kirche“ in: ZAT, Heft 2\_2017 von Werner Negwer und Marc Riede.

Marc Riede

## Neue Verordnung über den Pflegemindestlohn noch im Sommer erwartet

Am 25.04.2017 hat sich die Dritte Pflegekommission auf eine Erhöhung des Pflegemindestlohns in drei Schritten bis 2020 auf 11,35 Euro im Westen und 10,85 Euro im Osten geeinigt. Die Regelung ist bis zum 30.04.2020 befristet. Die Einigung der Pflegekommission war notwendig, da der zur Zeit noch gültige Mindestlohn in der Pflege von 10,20 Euro pro Stunde im Westen und 9,50 Euro pro Stunde im Osten zum 31.10.2017 ausläuft.

Die Verhandlungen in der Kommission hatten bereits im Herbst 2016 begonnen. Am 04.05.2017 wurde der Entwurf einer Dritten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche im Bundesanzeiger veröffentlicht. Innerhalb von drei Wochen nach der Bekanntmachung des Entwurfs konnten schriftlich Stellungnahmen abgegeben werden. Die Frist hierfür ist daher am 24.05.2017 abgelaufen. Nun muss die Verordnung noch im Bundeskabinett verabschiedet und vom Bundesministerium für

Arbeit und Soziales (BMAS) durch den Erlass einer Rechtsverordnung für verbindlich erklärt werden. Es ist zu erwarten, dass die endgültige Veröffentlichung der Verordnung im Bundesanzeiger noch im Sommer erfolgt. Das rechtzeitige Inkrafttreten der Dritten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche zum 01.11.2017 wäre damit gesichert.

Die erste Erhöhung des Pflegemindestlohns erfolgt dann erst zum 01.01.2018. Das Mindestentgelt steigt zu diesem Zeitpunkt auf 10,55 Euro im Westen und 10,05 Euro im Osten.

Einen Überblick über die sonstigen Änderungen durch die dritte Pflegeverordnung bietet ein Artikel, der bereits Anfang Mai im VKAD InfoDienst 3/2017 veröffentlicht wurde.

[Link zum Artikel](#)

Dr. Pascal Krimmer

## BAG: Befristung von Ärzten in der Weiterbildung erfordert vertragliche Sorgfalt

*Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil vom 14.06.2017 - 7 AZR 597/15*

### Sachverhalt

Die Klägerin ist Fachärztin für Innere Medizin. Im Juni 2012 schlossen die Parteien einen nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) für die Zeit vom 01.07.2012 bis zum 30.06.2014 befristeten Arbeitsvertrag zum Erwerb der Anerkennung für den Schwerpunkt „Gastroenterologie“. Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum 30.06.2014 geltend gemacht.

### Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg. Nach dem Vorbringen der Beklagten war nicht erkennbar, ob im Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung die Prognose gerechtfertigt war, dass eine zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung die Beschäftigung der Klägerin prägen würde.

Nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG liegt ein die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigender sachlicher Grund u.a. vor, wenn die Beschäftigung des Arztes der zeitlich und inhaltlich strukturier-

ten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt dient. Voraussetzung für eine Befristung nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG ist, dass die beabsichtigte Weiterbildung die Beschäftigung des Arztes prägt. Dabei ist nach allgemeinen befristungsrechtlichen Grundsätzen auf die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bestehenden Planungen und Prognosen abzustellen, die der Arbeitgeber im Prozess anhand konkreter Tatsachen darzulegen hat. Dazu ist anzugeben, welches Weiterbildungsziel mit welchem nach der anwendbaren Weiterbildungsordnung vorgegebenen Weiterbildungsbedarf für den befristet beschäftigten Arzt angestrebt wurde, und jedenfalls grob umrissen darzustellen, welche erforderlichen Weiterbildungsinhalte in welchem zeitlichen Rahmen vermittelt werden sollten. Ein schriftlicher detaillierter Weiterbildungsplan ist ebenso wenig erforderlich wie die Aufnahme eines solchen Plans in die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien.

### Bewertung

Die Entscheidung erstaunt nicht, wenn man die gesetzliche Regelung liest. Allerdings macht sie noch einmal deutlich, dass Sorgfalt geboten ist,

was die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages angeht. Ein kurzer Satz mit dem Titel, der erworben werden soll, genügt den gesetzlichen Anforderungen jedenfalls nicht. Insbesondere sollten Weiterbildungsziel und Weiterbildungsbedarf beschrieben und die Inhalte und der zeitliche

Rahmen, in dem sie vermittelt werden sollen, wenigstens grob umrissen werden.

[Link zur Pressemitteilung](#)

Marc Riede

## LAG erteilt Rote Karte für unbegrenzte Befristungsmöglichkeit nach Renteneintritt

*LAG Bremen, Beschluss vom 23.11.2016 – 3 Sa 78/16*

Im Jahr 2014 hat der Gesetzgeber in § 41 S. 3 SGB VI eine spezielle Befristungsmöglichkeit geschaffen, um Arbeitnehmer nach dem Eintritt in das Rentenalter weiter zu beschäftigen, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Regelaltersgrenze endet. Diese Möglichkeit bestand zwar schon vorher, allerdings bedurfte die Befristung eines sachlichen Grundes. Denn das Erreichen des Rentenalters allein rechtfertigt keine Befristung (BAG, Urteil v. 11.2.2015 – 7 AZR 17/13).

Das LAG Bremen bezweifelt, ob die Befristungsmöglichkeit in § 41 S. 3 SGB VI mit Unionsrecht vereinbar ist. Im zugrunde liegenden Rechtsstreit hätte ein Lehrer aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze aus dem Schuldienst ausscheiden müssen. Auf seinen Antrag hin wurde er weiterbeschäftigt. Sein Arbeitgeber vereinbarte mit ihm im Oktober 2014 auf der Grundlage des § 41 S. 3 SGB VI die Weiterbeschäftigung bis zum 31.07.2015. Einen weiteren Antrag auf Verlängerung lehnte der Arbeitgeber ab, woraufhin der Lehrer Befristungskontrollklage erhob. Das Gericht setzte den Rechtsstreit aus und legte dem EuGH die Frage vor, ob die durch § 41 S. 3 SGB VI gestattete zeitlich unbefristete Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen mit § 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vereinbar ist. Hintergrund ist, dass die Rahmenvereinbarung eine Beschränkung hinsichtlich der zulässigen Höchstdauer und Zahl der Verlängerungen verlangt. Außerdem möchte das Gericht wissen, ob die Regelung gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt, da auf ihrer Grundlage mit Arbeitnehmern im Rentenalter unbegrenzte Kettenbefristungen vereinbart werden können, die mit jüngeren Arbeitnehmern rechtlich nicht möglich sind. An einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 41 S. 3 SGB VI sah sich das Ge-

richt wegen des eindeutigen Gesetzeswortlauts gehindert. Es sei nicht Aufgabe der Gerichte, die durch den Wortlaut der gesetzlichen Regelung gestattete unbeschränkte Befristungsmöglichkeit durch Ausübung eigenen Ermessens zu beschränken.

Das LAG Niedersachsen (Urteil v. 29.11.2016 – 10 Sa 218/16) hatte in einem ähnlich gelagerten Fall keine Bedenken, eine unionsrechtskonforme Auslegung der Norm vorzunehmen und entschied nur wenige Tage nach dem LAG Bremen, dass jedenfalls das einmalige sachgrundlose Hinausschieben des Vertragsendes nicht gegen Unionsrecht verstoße und § 41 S. 3 SGB VI insoweit nicht unwirksam sei.

### Fazit

Der Gesetzgeber wollte mit § 41 S. 3 SGB VI eine rechtssichere Möglichkeit zur befristeten Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen über das Rentenalter hinaus schaffen. Nun zeigt sich, dass die unbeschränkte Befristungsmöglichkeit rechtlich auf wackeligen Beinen steht. Bis zu einer Entscheidung des EuGH sind Arbeitgeber gut beraten, Befristungen mit Arbeitnehmern im Rentenalter auf einen anerkannten Sachgrund zu stützen, um nicht das Risiko eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses einzugehen.

Der Beschluss des LAG Bremen ist abrufbar unter:

[https://ssl.bremen.de/landesarbeitsgericht/sixcms/media.php/13/3\\_sa\\_78\\_16\\_Vorlagebeschluss\\_%2Banonym.pdf](https://ssl.bremen.de/landesarbeitsgericht/sixcms/media.php/13/3_sa_78_16_Vorlagebeschluss_%2Banonym.pdf)

Das Urteil des LAG Niedersachsen ist abrufbar unter:

<http://www.rechtsprechung.niedersachsen.de/jportal/portal/page/bsndprod?feed=bsnd-r-ag&showdoccase=1&doc.id=JURE170025070>

Vanessa Falkenstein

## Gesetzesentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts gescheitert

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hatte im Januar 2017 einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts vorgelegt. Mit diesem sollte insbesondere ein im Koalitionsvertrag von 2013 vorgesehener befristeter Teilzeitananspruch umgesetzt werden. Am 23.05.2017 wurde bekannt, dass das Gesetzesvorhaben gescheitert ist, da keine Einigung in der Koalition erzielt werden konnte.

Mit der Neufassung sollte die bestehende Darlegungs- und Beweislastverteilung auf den Arbeitgeber übertragen werden. Nach geltendem Recht haben Teilzeitbeschäftigte zu beweisen, dass ein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sie für diesen gleich geeignet sind wie andere Bewerber. Die Beweislast sollte nun umgedreht werden. Das wäre ein massiver Eingriff in die Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsorganisation gewesen. Daneben sollte neben dem bisherigen Anspruch auf zeitlich unbefristete Teilzeitarbeit ein Anspruch auf begrenzte Verringerung der Arbeitszeit eingeführt werden. Darüber hinaus sollte ein allgemeiner Erörterungsanspruch über die Lage der Arbeitszeit eingeführt werden. Dieser Erörterungsanspruch sollte unabhängig von der Größe der Einrichtung gelten.

### Bewertung

Es ist zu begrüßen, dass der Referentenentwurf gestoppt wurde, da dieser deutlich über den Koalitionsvertrag hinausging. Die Dienstgeberseite hatte sich auch bereits in einer internen Stellungnahme im Abstimmungsprozess mit dem katholischen Büro gegen die vorgesehenen Neuerungen ausgesprochen.

Die SPD hat jedoch bereits angekündigt, die befristete Teilzeit zum Wahlkampfthema zu machen, daher ist die Problematik nicht vom Tisch.

In der aktuellen Diskussion um flexible Arbeitszeitgestaltungen ging der Referentenentwurf in die falsche Richtung, indem er einen weiteren Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung vorsah. Flexibilität ist keine Einbahnstraße. Neben der Interessenlage der Beschäftigten müssen auch die Interessen der Arbeitgeber angemessen berücksichtigt werden. Flexibilitätswünsche der Beschäftigten sind nur umsetzbar, wo auch die Interessen der Arbeitgeber hinreichend berücksichtigt werden. Diesen Grundsatz ignorierte der Referentenentwurf. Es bleibt zu hoffen, dass erneute Weiterentwicklungsversuche dies in ausreichendem Maß berücksichtigen.

Marc Riede

## Änderung des Berufsbildungsgesetzes: Form des Ausbildungsnachweises muss ab Oktober 2017 im Ausbildungsvertrag ausgewiesen sein

Mit dem „Gesetz zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes“ ist eine Änderung der Form des Ausbildungsnachweises erfolgt. Der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) muss zukünftig entweder schriftlich oder elektronisch geführt werden, § 13 Satz 2 Nr. 7 BBiG. Die ausgewählte Form des Ausbildungsnachweises ist zwingend im Ausbildungsvertrag aufzunehmen, § 11 Nr. 10 BBiG.

Der gesamte Ausbildungsnachweis muss bei der Anmeldung zur Prüfung seitens des Auszubildenden und des Ausbilders persönlich unterschrieben werden bzw. mit einer elektronischen Signatur versehen werden. Auszubildende sind zudem gemäß § 14 Abs. 2 BBiG angehalten, die

Ausbildungsnachweise regelmäßig durchzuführen.

Die benannten Änderungen gelten für Ausbildungsverträge, die nach dem 30.09.2017 abgeschlossen werden. Für Altverträge gilt ein Bestandsschutz, § 104 Abs. 3 BBiG.

[Link zum Auszug aus dem Bundesgesetzblatt](#)

Die Änderung des BBiG finden Sie unter Artikel 149.

Vanessa Falkenstein

## Gestellungsverträge mit DRK-Schwesternschaften: neue Sonderregelung im DRK-Gesetz

Nach den Entscheidungen des EuGH vom 17.11.2016 (C-216/15 Ruhrlandklinik) und des BAG vom 21.02.2017 (1 ABR 62/12) fällt auch der Personaleinsatz auf der Basis von Gestellungsverträgen mit DRK-Schwesternschaften unter das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Bis dahin war die Frage umstritten. Die Entscheidungen, die zudem im zeitlichen Zusammenhang mit der Verschärfung des AÜG ergingen, hatten insbesondere in den Krankenhäusern erhebliche Unruhe ausgelöst bis hin zu Entscheidungen, künftig keine Gestellungsverträge mit DRK-Schwesternschaften zu vereinbaren.

Bereits frühzeitig hatte es zwischen Bundesministerin Nahles und dem DRK eine Einigung darauf gegeben, die dadurch entstehende Unsicherheit zu beseitigen. Im Rahmen der parlamentarischen Beratung des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes wurde in der Ausschussberatung des federführenden Ausschusses für Arbeit und Soziales auch eine Änderung des DRK-Gesetzes vorgeschlagen und am 01.06.2017 in Dritter Lesung beschlossen. Der Bundesrat wurde am 16.06.2017 über das nicht zustimmungsbedürftige Gesetz unterrichtet. Sollte es nicht zu einem Einspruch des Bundesrates kommen, wird am Tag der Verkündung damit folgender neuer § 2 Abs. 4 des DRK-Gesetzes in Kraft treten:

*„(4) Für die Gestellung von Mitgliedern einer Schwesternschaft vom Deutschen Roten Kreuz gilt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit der Maßgabe, dass § 1 Absatz 1 Satz 4 und Absatz 1b des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht anwendbar ist.“*

Dies bedeutet, dass auch weiterhin das AÜG Anwendung findet. Es entfällt aber die Beschränkung auf eine vorübergehende Dauer, wie sie u. a. mit den maximal 18 Monaten im neuen § 1 Abs. 1b AÜG gesetzlich beschrieben werden. Die übrigen Vorschriften des AÜG finden aber Anwendung. Dies wird auch in der Begründung durch den Ausschuss betont. Hintergrund ist der dort genannte Zweck der Gestellung: „Die Rotkreuzschwestern erhalten und bewahren ihre Einsatzfähigkeit (Anm.: gemeint ist „für zukünftigen Kriegs-, Krisen- und Katastrophenfälle“), indem sie in das deutsche Gesundheitssystem eingebunden sind und bei unterschiedlichsten Gesundheitseinrichtungen kontinuierlich einge-

setzt werden.“ (Ausschussbericht BT-Drs. 18/12584 S. 20)

D. h. insbesondere, dass die DRK-Schwesternschaften eine Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG haben müssten. Das Erfordernis eines Arbeitsverhältnisses zwischen der Schwesternschaft und Schwester wird durch die gesetzliche Regelung substituiert. Es gilt aber auch hier die Offenlegungspflicht. Es gilt auch der Grundsatz der Gleichstellung nach § 8 des AÜG. Es müssen damit von der Schwesternschaft die beim Entleihbetrieb geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen gewährt werden. Da angesichts der Rechtskonstruktion einer Mitgliedschaft der Schwester in der Schwesternschaft ein Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommen kann, wird dies vom ersten Tag an erfolgen müssen.

Mit Blick auf die Rechtsfolgen einer nach § 9 AÜG bestehenden Unwirksamkeit eines Vertrages zwischen Verleiher und Schwester nach § 10 AÜG, also insbesondere das gesetzliche Zustandekommen eines Arbeitsvertrages mit dem Entleiher, sollten sich Entleiher von den Schwesternschaften die entsprechenden Unterlagen beim Abschluss neuer Gestellungsverträge vorlegen bzw. in Kopie zukommen lassen.

Die Leiharbeiter sind in Entleihbetrieben bei der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes und anderer Gesetze zumindest bei der Bestimmung der Zahl der Mitarbeiter zu berücksichtigen (vgl. § 14 Abs. 2 S. 4 ff AÜG). § 3 Abs. 1 S. 2 MAVO bestimmt bisher ausdrücklich, dass dies für den Bereich der MAVO nicht der Fall ist. Hier sind die gerade beschlossenen Änderungen der Rahmen-MAVO zu beachten (siehe S. 3 f.).

Abschließend lässt sich feststellen, dass zwar durch das DRK-Gesetz die maßgebliche Brisanz, nämlich die sonst bestehende Begrenzung der Gestellung auf 18 Monate mit dem Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher, nicht mehr besteht. Auf andere Gestellungsverhältnisse findet die Rechtsprechung keine Anwendung, wie auch der Ausschuss in der Begründung (a.a.O.) feststellt. Auf sie ist dann das AÜG auch nicht anwendbar.

Helge Martin Krollmann

## Weitere neue Faktenblätter erschienen

In der vergangenen Ausgabe des Dienstgeberbriefs (Nr. 1/2017) wurde über die Neuauflage der Faktenblätter der Dienstgeberseite, in der die Vergütungen in verschiedenen Berufsgruppen übersichtlich dargestellt sind, berichtet. Träger und Einrichtungen können diese auf ihren eigenen Websites anbieten oder selbst Exemplare drucken. Seit Ende April 2017 sind diese auch für die Region Ost erhältlich.

### Weitere Berufsgruppe

Nun sind weitere hinzugekommen. Ein neues Faktenblatt gibt es für die Vergütung der Berufsgruppe der Erzieher/innen und Heilerziehungspfleger/innen mit besonders schwieriger fachlicher Tätigkeit entsprechend der Entgeltgruppe S 8b, Anlage 33 zu den AVR. Es steht nun für die Region West auf der Website der Dienstgeberseite bereit. Die Ausgaben für die beiden Tarifgebiete der Region Ost folgen demnächst. Insgesamt gibt es nun sechs Faktenblätter zu

Vergütungs- und Einsatzmöglichkeiten verschiedener Berufsgruppen bei der Caritas.

### Jetzt neu: Betriebliche Altersversorgung

Erschienen ist auch das Faktenblatt für die betriebliche Altersversorgung. Damit ist die Geschäftsstelle dem Wunsch vieler Dienstgeber nachgekommen, auch die attraktive betriebliche Altersversorgung im Bereich der Caritas gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern sowie Beschäftigten mit einem Faktenblatt vorzeigen zu können. Es enthält Informationen und Beispielrechnungen über die betriebliche Altersversorgung beispielsweise bei der KZVK, die Dienste und Einrichtungen der Caritas im Wesentlichen für Ihre Dienstnehmer/innen finanzieren.

Die Faktenblätter zur Verwendung online und als druckfähige Datei finden Sie [hier](#).

Christian Bischoff



**Verdienst- und Einsatzmöglichkeiten sowie zur betrieblichen Altersversorgung auf einen Blick: Die Faktenblätter der Dienstgeberseite – erhältlich als Online-Version und als druckfähige Datei.**

Der Dienstgeberbrief wird von den Dienstgebervertreter(inne)n im Leitungsausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV weitergeführt, um insbesondere den Dienstgebern eine zeitnahe Information über aktuelle Geschehnisse in der AK zu geben. Aus diesem Anliegen resultiert, dass der Dienstgeberbrief kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach Sitzungen der AK erscheint sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen.

Für Anregungen, Diskussionsbeiträge aber auch Kritik sind wir nicht nur offen, sondern wünschen uns dies, da wir den Dienstgeberbrief als Kommunikationsmedium verstehen.

Die Redaktion