



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



Dienstgeberbrief Nr. 4/2018

vom 15. Oktober 2018

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

Redaktion und Kontakt:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Telefon (07 61) 200-792, Fax -790
Münchener Straße 7, 60329 Frankfurt
Telefon (0761) 200-7955
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der Arbeit der AK

Bericht von der Sitzung der Bundeskommission am
11.10.2018 S. 2

Konzertierte Aktion Pflege nimmt Arbeit auf S. 3

Aus anderen Tarifbereichen

Tarifabschluss Chemie: Einigung auf Entgelt-Plus
und „Roadmap 4.0“ S. 3

MVG-Novelle 2018: Blick auf die Herbsttagung der
EKD-Synode S. 4

Aktuelles aus der Rechtsprechung

EuGH: Kündigung wegen ziviler Wiederheirat S. 5

BAG: Tariflicher Anspruch auf Wechselschichtzulage S. 6

BAG: Unwirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Aus-
schlussfrist S. 7

ArbG Wuppertal: Eingruppierung einer Stationslei-
tung im psychiatrischen Krankenhaus S. 8

Kurz notiert / In eigener Sache S. 9

Bericht von der Sitzung der Bundeskommission am 11.10.2018

In der dritten Sitzung der Bundeskommission in diesem Jahr in Münster wurden insgesamt fünf Beschlüsse gefasst:

- Korrektur und Ergänzung des Tarifabschlusses 2018 (Korrektur einzelner Werte in den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR und Änderung des Zusatzurlaubes bei Wechselschichtarbeit in Anlage 31 zu den AVR)
- Änderungsbeschluss zu Anlage 20 zu den AVR (Inklusionsbetriebe)
- Beschluss zu Zusatzbestimmungen zu Bezügen (in Euro geführte Konten)
- Beschluss zur Neufassung des § 18 AT zu den AVR (Erwerbsminderung)
- Änderungsbeschluss zu Anlage 8 zu den AVR (Aussetzung der Versicherungspflicht nach der VersO B)

Die Beschlüsse werden baldmöglichst auf der Homepage der Dienstgeberseite (www.caritasdienstgeber.de) eingestellt.

Korrektur und Ergänzung des Tarifabschlusses 2018

Im Nachklang zum Tarifabschluss vom 14.06.2018 wurden für die Anlagen 31 bis 33 zu den AVR Korrekturen für einzelne Werte (Tabellewerte sowie Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung in den P-Gruppen) beschlossen. Zusätzlich wurden die Regelungen zum Zusatzurlaub bei Wechselschichtarbeit in der Anlage 31 zu den AVR geändert. Die Höchstgrenzen des Zusatzurlaubes werden in den Jahren 2019 bis 2022 sukzessive angehoben.

Überarbeitung der Anlage 20 zu den AVR – Inklusionsbetriebe

Die Bundeskommission hat die Anlage 20 zu den AVR im Hinblick auf Änderungen in dem von Anlage 20 zu den AVR in Bezug genommenen Sozialgesetzbuch IX angepasst. Die von der Dienstgeberseite beantragte Einführung einer Auffangregelung für Bereiche, in welchen keine von einer DGB-Gewerkschaft abgeschlossenen branchenüblichen Tarifverträge (mehr) existieren, fand keine entsprechende Mehrheit.

Beschluss zu Zusatzbestimmungen zu Bezügen

Die Bundeskommission hat beschlossen, dass künftig gemäß Abschnitt X (a) S. 2 Anlage 1 zu den AVR die Bezüge auch auf in Euro geführte ausländische Konten gezahlt werden können.

Beschluss zur Neufassung des § 18 AT zu den AVR

Die Regelungen zur Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in § 18 AT zu den AVR wurden im Hinblick auf eine rechtsichere Ausgestaltung der AVR neu gefasst. Die neue Regelung trägt der aktuellen Rechtsprechung des BAG und der Gesetzeslage Rechnung.

Änderungsbeschluss zu Anlage 8 zu den AVR

Die Bundeskommission hat beschlossen, die Versicherungspflicht nach der VersO B der Anlage 8 zu den AVR auszusetzen. Grund dafür ist der Umstand, dass neben der Pensionskasse der Caritas VVaG nun auch die Kölner Pensionskasse VVaG keine neuen Mitarbeiter mehr versichern darf. Dadurch wurde die erst mit Beschluss vom 14.06.2018 getroffene Ausweichlösung bereits wieder obsolet.

Weitere Themen der Sitzung

Die Anträge zu Änderungen in Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR („Überzahlte Bezüge“) sowie zur Kompetenzübertragung zur Regelungen von Ausbildungsvergütungen auf die Regionalkommission Mitte wurden von der Tagesordnung genommen bzw. vertagt.

Als weiterer Tagesordnungspunkt wurden von den beiden Seiten – wie vereinbart – 14 weitere Anträge vorgelegt, die im Hinblick auf die nächste Sitzung der Bundeskommission im Dezember von den Seiten geprüft und bewertet werden.

Darüber hinaus wurde von der Bundeskommission einstimmig die Einrichtung eines Ausschusses „Anlage 7 zu den AVR“ beschlossen. Aufgabe des Ausschusses ist die Überarbeitung der Regelungen zu Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen in den unterschiedlichen Abschnitten der Anlage 7 zu den AVR. Der Vorsitz im Ausschuss liegt turnusgemäß bei der Dienstgeberseite.

Last but not least wurde Frau Inge Mayer nach 10 Jahren Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Regional- und Bundesebene verabschiedet. Wir bedanken uns herzlich bei Frau Mayer für ihr Engagement in der Arbeitsrechtlichen Kommission und wünschen ihr für ihren Ruhestand alles Gute.

Dr. Pascal Krimmer, Marcel Bieniek

Konzertierte Aktion Pflege nimmt Arbeit auf

„Wir wollen die Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif stärken. Gemeinsam mit den Tarifpartnern wollen wir dafür sorgen, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächendeckend zur Anwendung kommen. Wir wollen angemessene Löhne und gute Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Dafür schaffen wir die gesetzlichen Voraussetzungen. ... Wir bitten die Pflegemindestlohn-Kommission, sich zeitnah mit der Angleichung des Pflegemindestlohns in Ost und West zu befassen.“, so lautet der Auszug aus dem Koalitionsvertrag.

Um den Koalitionsvertrag umzusetzen, haben das Bundesministerium für Gesundheit (BMG), das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Konzertierte Aktion Pflege („KAP“) ins Leben gerufen.

Die KAP konzentriert sich auf die Altenpflege unter Einbeziehung der Krankenpflege. Ziel ist, die Arbeitsbedingungen von beruflich Pflegenden zu verbessern. Dafür sollen innerhalb eines Jahres in einem Dachgremium und fünf Arbeitsgruppen Maßnahmen und Empfehlungen erarbeitet werden:

- Arbeitsgruppe 1: Ausbildung und Qualifizierung
- Arbeitsgruppe 2: Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung
- Arbeitsgruppe 3: Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung
- Arbeitsgruppe 4: Pflegekräfte aus dem Ausland
- Arbeitsgruppe 5: Entlohnungsbedingungen in der Pflege

Insbesondere in Arbeitsgruppe 5 geht es um die tariflichen Rahmenbedingungen, und damit um die Themen- und Fragestellungen der Arbeitsrechtlichen Kommission. Hier sollen konkrete Maßnahmen, wie unter Wahrung der Tarifautonomie und des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts eine angemessene Entlohnung in der Pflege gesichert werden kann, entwickelt werden. Diese Fragen können jedoch nicht ohne die Folgewirkungen und ihre Finanzierung betrachtet werden. Das Katholische Büro in Berlin, der DCV, Fachverbände sowie Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der AK sind als Akteure an der KAP beteiligt.

Elke Gundel

Tarifabschluss Chemie: Einigung auf Entgelt-Plus und „Roadmap Arbeit 4.0“

Die Chemie-Arbeitgeber (BAVC) und die Gewerkschaft IG BCE haben in der zweiten Verhandlungsrunde am 20.09.2018 eine Einigung im Tarifkonflikt erzielt. Diese gilt für 580.000 Beschäftigte in 1.900 Betrieben der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie. Die Verhandlungspartner haben eine lineare Steigerung der Entgelte um 3,6 Prozent und nahezu eine Verdopplung des Urlaubsgeldes beschlossen.

Zudem haben sie vereinbart, Gespräche über eine Modernisierung der Chemie-Tarifverträge aufzunehmen und bis zum Ende der Laufzeit Ergebnisse zu liefern („Roadmap Arbeit 4.0“). Die Arbeitgeberseite bewertet den Tarifabschluss als tragbaren Kompromiss. Die Regelungen im Überblick:

Entgelterhöhung

Die Tarifentgelte der Beschäftigten in der Chemie steigen um 3,6 Prozent. Die Erhöhung wird - abhängig vom Tarifbezirk - zwischen dem 01.10.2018 und 01.12.2018 wirksam:

- zum 01.10.2018 in den Tarifbezirken Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz
- zum 01.11.2018 in den Tarifbezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (West), Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein sowie Niedersachsen und Westfalen
- zum 01.12.2018 in den Tarifbezirken Saarland und Ost

Die Laufzeit beträgt jeweils 15 Monate.

Die Ausbildungsvergütungen werden überproportional erhöht und steigen in den ersten beiden Lehrjahren um neun Prozent und in den Lehrjahren drei und vier um sechs Prozent. Die ersten beiden Monate der Laufzeit werden mit einem Pauschalbetrag von 280 Euro abgegolten (Auszubildende 80 Euro).

Mehr Urlaubsgeld

Das tarifliche Urlaubsgeld wird fast verdoppelt und steigt von 614 Euro auf 1.200 Euro pro Jahr (40 Euro pro Urlaubstag). Das Urlaubsgeld für

Auszubildende wird von 450 Euro auf 700 Euro angehoben. Über Optionen zur Umwandlung des Urlaubsgeldes in zusätzliche freie Tage soll im Rahmen der Gespräche zur „Roadmap Arbeit 4.0“ verhandelt werden.

Betriebliche Differenzierung

Unternehmen in besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten (mit Verlust im abgelaufenen/laufenden Geschäftsjahr oder Nettoumsatzrendite unter 3 Prozent) können die Pauschalzahlung für die ersten beiden Monate der Laufzeit wegfällen lassen. Dies schafft eine zusätzliche betriebliche Flexibilität und trägt der differenzierten Situation innerhalb der Branche Rechnung.

„Roadmap Arbeit 4.0“

Um den Herausforderungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels zu begegnen,

nehmen BAVC und IG BCE unverzüglich Gespräche über die Modernisierung der Arbeitsbedingungen auf. Themen der „Roadmap Arbeit 4.0“ sind Arbeitsvolumen, Arbeitszeitsouveränität, mobiles Arbeiten, Qualifizierung und lebensphasenorientierte Arbeitszeit. Erste Ergebnisse sollen bis zum Ende der Laufzeit des neuen Tarifvertrages vorliegen.

Fazit

Diese nun in einem Tarifvertrag vereinbarte „Roadmap Arbeit 4.0“ sollte aufmerksam beobachtet werden. Vor allem sollten die Partner des Dritten Weges über eine „AVR 4.0“ gemeinsam nachzudenken beginnen.

Die Pressemitteilung des BAVC finden Sie [hier](#).

Dr. Pascal Krimmer, Holger Sahner

MVG-Novelle 2018: Blick auf die Herbsttagung der EKD-Synode

Im Dezember 2017 hatte der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland ein Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD eingeleitet. Die 12. Synode der EKD soll nun in ihrer Tagung vom 11. bis 14. November 2018 über die Novelle zum Mitarbeitervertretungsgesetz beschließen.

Kontrovers diskutiert werden vor allem zwei Punkte: die Streichung der sogenannten ACK-Klausel und die Einführung verbindlicher Einigungsstellen.

1. Streichung der sogenannten ACK-Klausel

Gem. § 10 MVG-EKD ist in die Mitarbeitervertretung nur wählbar, wer einer Kirche angehört, die zur Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK) gehört. Allerdings sehen ohnehin inzwischen nur noch sieben Landeskirchen in ihrem Anwendungsrecht diese Voraussetzung für das passive Wahlrecht vor. Die katholische Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung kennt eine entsprechende Klausel nicht, so dass diese Frage sich im katholischen Bereich nicht stellt.

2. Verbindliche Einigungsstellen

Einigungsstellen nach § 36a MVG-EKD, die bislang durch Dienstvereinbarungen und somit lediglich auf freiwilliger Basis eingerichtet werden können, sollen verbindlich werden. Dem Vernehmen nach soll die „Verbindliche Einigungs-

stelle“ für Einrichtungen mit mehr als 600 Beschäftigten eingeführt werden. Hier darf mit Spannung das Ergebnis erwartet werden, da die MAVO der katholischen Kirche eine vergleichbare Regelung kennt. Die Einigungsstelle oder das kirchliche Arbeitsgericht gem. MAVO entscheidet jedoch nur darüber, ob sie anstelle der MAV der Maßnahme zustimmt. Die Einigungsstelle oder das kirchliche Arbeitsgericht im katholischen Bereich kann keine andere, eigene Lösung beschließen. Die Intention der Novellierung im evangelischen Bereich ist dagegen, dass die Einigungsstelle nicht nur darüber zu entscheiden hat, ob die Mitarbeitervertretung zu Recht der Maßnahme nicht zugestimmt hat. Sie würde nicht nur über die Rechtmäßigkeit einer Maßnahme, sondern über deren Angemessenheit entscheiden. Die Einigungsstelle träte eine Regelung in der Sache und die Mitarbeitervertretung könnte in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten die Einigungsstelle anrufen und damit die Initiative ergreifen.

Je nachdem, wie die Synode beschließt ist davon auszugehen, dass es auch im MAVO Bereich im Zuge der nächsten Novellierung zu entsprechenden Forderungen der Mitarbeiterseite – also einer Erweiterung der Kompetenzen der Einigungsstelle – kommen wird.

Marc Riede

Kündigung wegen ziviler Wiederheirat nach Scheidung

Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 11.09.2018, C-68/17

Sachverhalt

Der klagende, gekündigte Mitarbeiter katholischer Konfession arbeitete seit dem Jahre 2000 als Chefarzt der Abteilung „Innere Medizin“ in einem katholischen Krankenhaus in Düsseldorf. Der Kläger war nach katholischem Ritus verheiratet. Im August 2005 trennte sich seine Ehefrau von ihm. Seit 2006 lebte er zusammen mit seiner neuen Lebensgefährtin. Seine erste Ehe wurde im Jahre 2008 zivil-rechtlich geschieden, eine kirchenrechtliche Annullierung dieser Ehe fand nicht statt. Nachdem der Kläger erneut zivil geheiratet hatte, kündigte das katholische Krankenhaus das Arbeitsverhältnis im März 2009 ordentlich zum 30.09.2009 gemäß der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) von 1993 wegen des kirchenrechtlich unzulässigen Abschlusses einer Zivilehe.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben (ArbG Düsseldorf, Urteil v. 30.07.2009 – 6 Ca 2377/09). Die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf blieb erfolglos. Die Beklagte habe mit der Kündigung den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, da sie nichtkatholischen Mitarbeitern in vergleichbarer Stellung bei Wiederheirat nicht gekündigt habe (LAG Düsseldorf, Urteil v. 01.07.2010 – 5 Sa 996/09). Mit im Wesentlichen derselben Begründung wies das BAG die Revision der Beklagten zurück (BAG, Urteil v. 08.09.2011 – 2 AZR 543/10).

Das BVerfG hob das BAG-Urteil auf: Bei Streitigkeiten in Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Dienst seien Gesetze zum Arbeitnehmerschutz im Lichte des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes auszulegen. Religionsgemeinschaften dürften daher eine Abstufung der Loyalitätsobliegenheiten je nach Stellung und Konfession vornehmen (BVerfG, Beschluss v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12). Das BAG rief sodann den EuGH u.a. zur Klärung der Frage an, ob dieses Verständnis des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes mit der RL 2000/78 vereinbar sei (BAG, Beschluss v. 28.07.2016 – 2 AZR 746/14).

Entscheidung

Nach Ansicht des EuGH gilt hinsichtlich abgestufter Loyalitätsanforderungen: Ungleichbehandlungen zwischen Beschäftigten in leitender Stellung stehen nur dann mit Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78 im Einklang, wenn die Religion im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung eine

berufliche Anforderung darstellt, die angesichts des Ethos der Kirche wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt im Sinne von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000/78 ist. Aus Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78 folgt, dass kirchliche Beschlüsse hierüber von weltlichen Gerichten vollumfänglich überprüft werden können müssen. Andernfalls liefern die genannten Kriterien der Richtlinie 2000/78/EG ins Leere.

Den staatlichen Gerichten obliege es daher, zu prüfen, ob ein direkter Zusammenhang zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit bestehe. Verschließe sich § 9 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als nationaler Umsetzung genannter Richtlinie einer solchen Auslegung, müsse er von den nationalen Gerichten unangewendet bleiben. Die Akzeptanz des katholischen Eheverständnisses („heiliger und unauflöslicher Charakter der Ehe“) sei wegen der Bedeutung der Tätigkeit eines Chefarztes (Beratung, medizinische Pflege, Leitung der Abteilung „Innere Medizin“) für die Bekundung des Ethos des Krankenhauses nicht notwendig, da dieses auch Nichtkatholiken in ähnlicher Funktion beschäftigte. Letztlich habe das BAG nun zu prüfen, ob die dargestellten Anforderungen erfüllt seien.

Fazit

Das kirchliche Arbeitsrecht – insbesondere das Loyalitätsobliegenheitenrecht – gerät durch die Luxemburger Lesart der RL 2000/78 weiter unter Druck. Vor dem Hintergrund des Urteiles im Falle Egenberger (EuGH, Urteil v. 17.4.2018, C-414/16, vgl. Dienstgeberbrief Nr. 2/2018) ist diese Entwicklung jedoch wenig überraschend. Die aktuelle Fassung der GrO aus dem Jahr 2015 sieht anders als die im Urteil einschlägige Regelung die Kündigung leitender Beschäftigter im Falle ziviler Wiederheirat nicht als Regelfall vor. Vielmehr ist bestimmt, dass eine Kündigung nur dann gerechtfertigt ist, wenn die Wiederheirat nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen (vgl. Art. 5 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. c) GrO).

Es ist fraglich, ob dieses objektive Moment, das in der Folge des „Chefarzt“-Beschlusses des BVerfG Einzug in die GrO Einzug gehalten hat, für sich allein genügt, um in einschlägigen Fällen rechtswirksam kündigen zu können. Denn es ist anzunehmen, dass weltliche Arbeitsgerichte vor dem Hintergrund der stark tätigkeitsbezogenen Luxemburger Auslegung der RL 2000/78 vorran-

gig auf die Nähe einer Tätigkeit zum Sendungsauftrag der Kirche als Prüfkriterium abstellen werden. Inwiefern die derzeit von der GrO vorgesehene Möglichkeit, gegenüber katholischen Mitarbeitern aller Tätigkeitsbereiche aufgrund von Wiederheirat oder Eingehens einer eingetragenen Lebenspartnerschaft Kündigungen auszusprechen, mit dieser Auslegung der RL 2000/78 zu vereinbaren ist, bleibt abzuwarten.

Kirchliche Arbeitgeber sollten künftig jedenfalls bei Einstellungen, Kündigungen und im arbeitsgerichtlichen Verfahren detailliert und plausibel darlegen (können), weshalb bestimmte Loyalitätsanforderungen zum Wesenskern einer Tätigkeit gehören, weshalb im Falle des Verzichtes auf diese die Gefahr einer Beeinträchtigung ihres

Ethos oder ihres Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist.

Es bleibt abzuwarten, ob der Fall mit dem nun folgenden Urteil des BAG seinen Abschluss findet. Die Verfassungsauslegung des BVerfG lässt Zweifel daran zu: Kirchliche Wertungen als Glaubensregeln sind von weltlichen Gerichten als gegeben hinzunehmen, solange diese nicht im Widerspruch zu grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen stehen (BVerfG, Beschluss v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12).

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

Marcel Bieniek

Tariflicher Anspruch auf Wechselschichtzulage

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 24.05.2018, 6 AZR 191/17

Sachverhalt

Die Parteien streiten u.a. über den tariflichen Anspruch der Klägerin auf Wechselschichtzulage nach TVöD-K. In dem beklagten Krankenhaus wurde nach Dienstplan an allen Kalendertagen 24 Stunden gearbeitet. Die bei der Beklagten als Krankenschwester tätige Klägerin war am 02.06., 11.06. und 12.06.2015 sowie am 02.07., 23.07. und 24.07.2015 in der Nachtschicht eingesetzt. Für den Monat Juli 2015 verweigerte die Beklagte der Klägerin die geforderte Zulage für Wechselschichtarbeit mit dem Argument, dass im nach ihrer Ansicht nach § 7 Abs. 1 TVöD-K maßgeblichen Zeitraum vom 12.06. bis 12.07.2015 seitens der Klägerin nur eine Nachtschicht geleistet worden sei.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Ludwigshafen am Rhein sprach der Klägerin die Wechselschichtzulage für Juli 2015 zu (ArbG Ludwigshafen am Rhein, Urteil v. 29.09.2016, 5 Ca 78/16). Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz hat auf Berufung der Beklagten das Urteil des ArbG abgeändert und die Klage mit der Begründung abgewiesen, dass nicht jede Nachtschicht einen neuen Monatszeitraum auslösen könne (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 16.02.2017, 5 Sa 474/16).

Entscheidung

Das BAG hat das Urteil des LAG aufgehoben und entschieden, dass die Klägerin für den Monat Juli 2015 einen Anspruch auf Wechselschichtzulage gemäß § 8 Abs. 5 S. 1 TVöD-K habe. Nach § 7 Abs. 1 S. 1 TVöD-K liegt Wech-

selschichtarbeit vor, wenn der im Wechseldienst Beschäftigte nach dem Ende einer Nachtschicht erneut zu mindestens zwei weiteren Nachtschichten herangezogen wird, wobei die zweite dieser Nachtschichten längstens nach Ablauf eines Zeitmonates begonnen haben muss. Das BAG legt diese Tarifnorm dahingehend aus, dass die maßgebliche Monatsfrist nicht mit dem Ende der letzten Nachtschicht des Vormonates (12.06.2015), sondern mit jedem Ende einer Nachtschicht zu laufen beginne. Jede Nachtschicht könne einen neuen Monatszeitraum auslösen. Dies gelte auch dann, wenn eine Nachtschicht für die Berechnung der Wechselschichtzulage des Vormonates herangezogen werde und sie deshalb für die Berechnung der Zulage des Folgemonates „verbraucht“ sei. Da dieser Auslegung zufolge die Monatsfrist nach der Nachtschicht am 02.07.2015 neu zu laufen begann und die Klägerin innerhalb eines Zeitmonates zwei weitere Nachtschichten absolvierte (23. und 24.07.2015), habe sie für Juli 2015 einen Anspruch auf die Wechselschichtzulage.

Fazit

Die sich am Wortlaut orientierende Auslegung des § 7 Abs. 1 S. 1 TVöD-K ist nachvollziehbar: Da die Norm keinen Bezug zu einem Kalendermonat aufweist, ist sie der Auslegung zugänglich, dass jede Nachtschicht einen neuen Monatszeitraum auslösen kann, maßgeblich ist mithin der Zeitmonat. Das BAG erteilt daher der Ansicht der Berufungsinstanz eine Absage, dass für die Berechnung der Wechselschichtzulage im aktuellen Monat stets das Ende der letzten Nachtschicht des Vormonates maßgeblich sei. Das BAG hat zudem bestätigt, dass die Formulierung des § 7 Abs. 1 S. 1 TVöD-K, der Be-

schäftigte müsse längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden, bedeute, dass die zweite dieser Nachtschichten längstens nach Ablauf eines Zeitmonates (nach dem Ende der letzten Nachtschicht) begonnen haben muss.

Die Entscheidung ist auf die Regelungen zur Wechselschichtarbeit in den AVR übertragbar: § 7 Abs. 1 TVöD-K ist in § 4 Abs. 1 Anlage 31 zu den AVR, in § 4 Abs. 1 Anlage 32 zu AVR und in § 4 Abs. 1 Anlage 33 zu den AVR wortgleich abgebildet. Im Hinblick auf die Regelung zur Wechselschichtarbeit in § 2 Abs. 2 Anlage 5 zu den AVR ist anzumerken, dass die in dieser Tarifnorm von § 7 Abs. 1 S. 1 TVöD-K abweichende Anzahl an zu absolvierenden Nachtschichten innerhalb eines Monats (mindestens eine Nachtschicht einen Monat nach dem letzten Tag der vorhergehenden Nachtschicht) nicht dazu führt, dass hiesiges Urteil keine Bedeutung

für die nach Anlage 5 zu den AVR geregelte Wechselschichtarbeit hat: Das BAG hat in seiner hiesigen Entscheidung nämlich klargestellt, dass durch die Mindestzahl der zu absolvierenden Nachtschichten lediglich das Ausmaß der Belastung festgelegt werde, das die tarifliche Einordnung als Wechselschichtarbeit und den daraus folgenden Ausgleichsanspruch rechtfertigen soll. Dies bedeutet: Eine Rückschau auf die im Vormonat absolvierten Nachtschichten hat auch in Anlage 5 zu den AVR nur dann zu erfolgen, wenn im Vormonat die erforderliche Anzahl an Nachtschichten nicht absolviert worden ist. Ansonsten gilt auch hier: Jede Nachtschicht kann einen neuen Monatszeitraum auslösen.

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

Marcel Bieniek

Unwirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist ohne Einschränkung hinsichtlich der Ansprüche auf gesetzlichen Mindestlohn

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 18.09.2018 - 9 AZR 162/18

Sachverhalt

Der Kläger war bei dem Beklagten als Fußballspieler beschäftigt. Im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits schlossen die Parteien einen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis zum 15.08.2016 endete und in dem sich die Beklagte u. a. verpflichtete, das Arbeitsverhältnis bis zum 15.09.2016 ordnungsgemäß abzurechnen. Die dem Beklagten am 06.10.2016 zugegangene Abrechnung für August 2016 wies jedoch keine Urlaubsabgeltung aus.

In dem vom Kläger daraufhin am 17.01.2017 anhängig gemachten Verfahren berief der Beklagte sich auf die im Arbeitsvertrag vom 01.09.2015 geregelte Ausschlussfrist. Darin war bestimmt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Urlaubsabgeltung stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen, wobei es im Hinblick auf die Rechtsfrage der Wirksamkeit der vertraglichen Verfallsklausel hinsichtlich § 3 S. 1 MiLoG, §§ 134, 307 Abs. 1 S. 2 BGB die Revision zugelassen hat.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat das Berufungsurteil aufgehoben und die erstinstanzliche Entscheidung wiederhergestellt. Der Kläger hat nach § 7 Abs. 4 BUrlG einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Diesen musste er entgegen der Auffassung der Beklagten nicht innerhalb der vertraglichen Ausschlussfrist geltend machen. Die Ausschlussklausel verstößt nach Ansicht der Bundesarbeitsrichter gegen das Transparenzgebot gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Denn sie nimmt entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den gesetzlichen Mindestlohn nicht aus und ist damit nicht klar und verständlich. Die Anwendung der §§ 306, 307 Abs. 1 S. 2 BGB wird weder nach dem Wortlaut noch nach Sinn und Zweck des § 3 Satz 1 MiLoG eingeschränkt. Die Ausschlussklausel ist daher insgesamt unwirksam und kann demzufolge auch nicht auf den Urlaubsabgeltungsanspruch angewandt werden.

Fazit

Mit der Entscheidung des BAG wird der Diskussion um die von den Gerichten unterschiedlich beurteilte Rechtsfrage nach der Wirksamkeit einer Ausschlussklausel ein Ende gesetzt. Eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel, die nicht zwischen Ansprüchen auf gesetzlichen Mindestlohn und sonstigen Ansprüchen differenziert, ist

insgesamt unwirksam. Das gilt zumindest für Arbeitsverträge, die nach dem 31.12.2015 geschlossen wurden.

Das Urteil folgt damit in Konsequenz der Rechtsprechung des Fünften Senats, der mit Urteil vom 24.08.2016 - 5 AZR 703/15 bereits eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel ohne Einschränkungen im Hinblick auf den Pflegemindestlohn insgesamt für unwirksam erklärt hatte. Ob die Rechtslage für Altverträge anders zu beurteilen ist, kann für den Anwendungsbereich der AVR Caritas dahin gestellt bleiben, da die Ausschlussklausel gem. § 23 AT zu den AVR

durch Beschluss der Bundeskommission vom 18.06.2015 bereits an die neue Rechtslage angepasst wurde. Danach gilt die Ausschlussfrist nach § 23 Satz 1 nicht für unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentendengesetzes.

Die Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts finden Sie [hier](#).

Petra Gieffers

Eingruppierung einer Stationsleitung im psychiatrischen Krankenhaus

Arbeitsgericht Wuppertal, Urteil vom 13.12.2017, 2 Ca 2536/17

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Eingruppierung des Klägers. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD-VKA Anwendung. Die Beklagte betreibt ein Fachkrankenhaus für Psychiatrie, Psychotherapie, Psychosomatik und Neurologie. Der Kläger war bis zu seiner Freistellung aufgrund Betriebsratstätigkeit als Stationsleitung beschäftigt. Die betreffende Station verfügt über 18 Planbetten. Der Stationsleitung waren im Jahr 2017 unter anteiliger Berücksichtigung von Teilzeitarbeitbeschäftigten zunächst 17,14 und zuletzt 20,42 Beschäftigte unterstellt. Bis zum Jahr 2016 vergütete die Beklagte den Kläger nach der Vergütungsgruppe Kr 9c und nach Inkrafttreten der Entgeltordnung zum 01.01.2017 nach der Entgeltgruppe P 12.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Feststellung, dass er nach der Entgeltgruppe P 13 zu vergüten ist. Er macht geltend, es handele sich um eine „große Station“, da der Stationsleitung mehr als 12 Beschäftigte unterstellt seien. Die Beklagte meint, dass es für die Eingruppierung nicht allein auf die Anzahl der unterstellten Beschäftigten ankomme. Vielmehr müsse zwischen Allgemeinkrankenhäusern und Fachkrankenhäusern differenziert werden, da letztere grundsätzlich personalintensiver seien. Eine erhöhte Verantwortlichkeit sei damit nicht verbunden. Aufgrund der geringeren Bettenanzahl auf einer durchschnittlichen Station in einem Fachkrankenhaus sei der Aufwand für die Stationsleitung hinsichtlich der zu betreuenden Patienten geringer als im Falle einer größeren Planbettenzahl im Allgemeinkrankenhaus.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Für die Beurteilung, ob eine Station „groß“ i.S.d. Entgeltgruppe P 13 ist, sei grundsätzlich auf die Anzahl der unterstellten Beschäftigten abzustellen. Maßgebend sei hierbei ein Grenzwert von mehr als 12 Beschäftigten. Dies ergebe sich aus Ziff. 1 b) der Vorbemerkung zu den Eingruppierungsmerkmalen für Leitende Beschäftigte in der Pflege. Die Bedeutung der Anzahl der Beschäftigten liege darin, dass sie den typischen Fall einer Station bestimme und eine höhere Beschäftigtenzahl die organisatorische Einheit deshalb in der Regel atypisch und damit im Sinne der Tätigkeitsmerkmale „groß“ erscheinen lasse.

Zwar seien die Zahlenangaben im Unterschied zu den früheren Tätigkeitsmerkmalen mit dem Zusatz „in der Regel“ verbunden. Dies führe im vorliegenden Fall jedoch nicht zu einer anderen Beurteilung. Verstehe man den Zusatz lediglich als Klarstellung, dass es auf die regelmäßige Anzahl der Beschäftigten ankomme und damit außergewöhnliche Schwankungen außer Betracht bleiben sollen, ändere dies an der Einstufung als „große“ Station nichts, da die Beschäftigtenzahl weit über 12 liege. Bei dieser Beurteilung bleibe es auch, wenn man den Zusatz dahingehend verstehe, dass Ausnahmefälle denkbar seien, in denen bei Überschreitung der Beschäftigtenzahl dennoch von einer normalen Station auszugehen sei.

Es liege nahe, einen Ausnahmefall in diesem Sinne anzunehmen, wenn zwar die grundsätzlich maßgebende Anzahl der unterstellten Beschäftigten überschritten, das Maß der Verantwortlichkeit der Stationsleitung aber erheblich unterdurchschnittlich sei. Ein solcher Ausnahmefall sei vorliegend nicht gegeben. Eine Differenzierung nach Bettenanzahl und personalintensiven

Bereichen, wie sie die Beklagte geltend macht, sei von den Tarifvertragsparteien nicht aufgenommen worden.

Fazit

Wie zu erwarten, beschäftigen sich nun auch die Fachgerichte mit der Auslegung der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte in der Pflege. Das Urteil ist für die Anlage 31 zu den AVR von hoher Relevanz, da dort die Tätigkeitsmerkmale für die Pflege aus dem TVöD-VKA übernommen wurden. Das Arbeitsgericht Wuppertal orientiert sich für die Abgrenzung zwischen normalen und großen Stationen im Wesentlichen an der Vorbemerkung zu den Eingruppierungsmerkmalen für Leitende Beschäftigte in der Pflege und den dort genannten Beschäftigtenzahlen.

Dass dies im vorliegenden Fall zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 13 führt, überrascht angesichts der deutlichen Überschreitung des Schwellenwertes und der Argumentation der Beklagten nicht. Interessant wäre eine Aussage dazu gewesen, wie weitere Stationen der Beklagten organisiert und wie viele Beschäftigte dort unterstellt sind. Dann hätte sich für das Gericht womöglich eine andere Vergleichsmöglichkeit von unterschiedlichen Verantwortungsgraden der Führungskräfte bei der Beklagten ergeben.

Der pauschale Hinweis auf die unterschiedliche Bettenanzahl und Personalstärke in Fachkrankenhäusern und Allgemeinkrankenhäusern genügt hierzu nicht. Erfreulich an der Entscheidung ist, dass das Arbeitsgericht sich etwas ausführlicher mit der Bedeutung des Zusatzes „in der Regel“ auseinandersetzt. Zwar wird hierzu keine abschließende Entscheidung getroffen, da die Auslegung für den vorliegenden Einzelfall nicht entscheidungserheblich war. Die Ausführungen zeigen jedoch, dass das Arbeitsgericht davon ausgeht, dass die Zahlengrößen nicht in Stein gemeißelt sind und es Fälle geben kann, in denen ein Überschreiten der Schwellenwerte nicht zwangsläufig zur Annahme einer „großen“ Organisationseinheit führt. Das Arbeitsgericht bleibt hier jedoch sehr vage und benennt als einen möglichen Ausnahmefall Besonderheiten im Verantwortungsbereich der Leitungskraft. Diese müssen im Streitfall durch den Dienstgeber

gründlich und auf den Einzelfall zugeschnitten dargelegt werden.

Bei dem Urteil handelt es sich um eine Einzelfallentscheidung, die zwar einen kleinen Beitrag dazu leistet, etwas Licht ins Dunkel bezüglich der Anwendung der neuen Eingruppierungsmerkmale für Führungskräfte zu bringen. Rechtssicherheit im Umgang mit der neuen Entgeltordnung schafft die Entscheidung jedoch nicht. Hierfür bedarf es weiterer, insbesondere höchstrichterlicher Rechtsprechung.

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

Vanessa Falkenstein

Kurz notiert

Die Teilnahme am **Caritaspanel** ist noch bis zum 31.10.2018 möglich. Alle Rechtsträger der Caritas sind dazu aufgerufen, bei der Befragung zur betrieblichen Wirklichkeit der Dienstgeber in punkto Personal und Beschäftigung mitzumachen - die Ergebnisse dienen der Tarifgestaltung sowie der Zukunftsplanung von Einrichtungen und Diensten der Caritas.

In eigener Sache

Nach dem Ausscheiden mehrerer Mitglieder begrüßt die Dienstgeberseite der Bundeskommission (BK) neue Vertreterinnen und Vertreter in ihren Reihen: **Peter Wichelmann** von der Katholischen Jugendfürsorge Regensburg übernimmt den Sitz von **Lioba Ziegele, Tabea Köbel** vom Caritasverband für die Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. kommt für die scheidende **Inge Meyer**. Ebenfalls aus BK und der RK-Mitte ausgeschieden ist **Malte Crome**.

Der Leitungsausschuss hat **Werner Negwer** zum stellvertretenden Sprecher benannt.

Vanessa Falkenstein, Mitarbeiterin im Team der Geschäftsstelle der Caritas Dienstgeber, hat sich zum 01.10.2018 in den Mutterschutz und die anschließende Elternzeit verabschiedet. Wir wünschen alles Gute!

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

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

Die Redaktion