



Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



Dienstgeberbrief Nr. 1/2018

vom 20. März 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, 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
Münchener Str. 7, 60329 Frankfurt
Telefon (0761) 200-7951
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der Arbeit der AK

Bericht über die Sitzung der Bundeskommission
am 15.03.2018 S. 2

Aktuelles aus der Rechtsprechung

EuGH: Arbeiten im Ruhestand S. 4

EuGH: Urlaubsrechtlicher Schadensersatzanspruch S. 5

BAG: Unbillige Weisung des Arbeitgebers ist unver-
bindlich S. 6

ArbG Düsseldorf untersagt Warnstreik in Universi-
tätsklinikum S. 7

Analysen und Tarifvergleiche

Betriebliche Altersvorsorge bei der Caritas im Licht
eines deutschlandweiten bAV-Vergleichs S. 7

In eigener Sache

Personalien: Neue Gesichter in der BK und in der
Geschäftsstelle S. 8

Caritaspanel 2018: Rechtsträger können sich ab
sofort registrieren S. 9

Seminar „Streik in kirchlichen Einrichtungen“ S. 9

Sitzung der Bundeskommission vom 15.03.2018

Auftakt der Tarifrunde 2018/2019 / Geltungsbereich der Anlage 21a erweitert / Aufnahme der DKG-Weiterbildung Notfallpflege

Auf der Tagesordnung der Bundeskommission standen neben der Eröffnung der Tarifrunde 2018/2019 einige wichtige Sachthemen an, die jedoch teilweise bis zur nächsten Sitzung im Juni zurückgestellt wurden.

Die Mitarbeiterseite der AK Caritas formulierte in einem Antrag Ihre Tarifforderungen, die sich im Wesentlichen an den Forderungen von ver.di für den öffentlichen Dienst orientieren, aber nicht deckungsgleich sind.

Die Tarifforderungen der Mitarbeiterseite im Überblick

- Befristung der mittleren Werte bis 28.02.2019 (12 Monate),
- Erhöhung der Tabellenentgelte um 6 Prozent, mindestens jedoch um 200 Euro (mit Wirkung zum 01.03.2018),
- Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 100 Euro,
- verbesserte Eingruppierung von Pflegehilfskräften,
- Verzicht auf sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen,
- Angleichung der Bemessungsätze für die Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost an das Niveau West (für alle Beschäftigten),
- Verdopplung des Zusatzurlaubs für Wechselschichtarbeit (6 auf 12 Tage) und Erhöhung um 50 Prozent bei Schichtarbeit (4 auf 6 Tage),
- Pausen als Arbeitszeit bei Wechselschichtarbeit (für alle Beschäftigten),
- Anhebung des Nachtarbeits- und des Samstagzuschlags in Anlage 6a zu den AVR auf 20 Prozent (bisher 1,56 € pro Stunde bzw. 0,64 € pro Stunde) – gilt in Anlage 31 zu den AVR schon seit deren Einführung im Jahr 2011,
- Verlängerung der Regelungen zur Altersteilzeit bis 2023 (Anlage 17azu den AVR),
- Ausdehnung der Übernahme der Kosten beim Besuch auswärtiger Berufsschulen und des Lernmittelzuschusses auf Praktikanten (Anlage 7 Abschnitt D) sowie sonstige Auszubildende (Anlage 7 Abschnitt E) – bisher sind Ausbildungsfahrten, Familienheimfahrten

und Ausbildungsmittel bereits in den §§ 4, 4a und 9 in Anlage 7 Abschnitt B II zu den AVR („Pflegeschüler“) geregelt.

Die Mitarbeiterseite hat ihre Forderungen vorgelegt. In einer ersten Reaktion bewerten die Dienstgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission die Forderungen der Mitarbeiterseite für die Tarifrunde 2018/2019 als wenig zukunftsorientiert. Auf der Tagesordnung stand die Einsetzung einer paritätisch besetzten Verhandlungsgruppe, die sich Mitte April erstmals treffen wird. Auf Dienstgeberseite sind Norbert Altmann, Ingo Morell und Werner Negwer gewählt worden. Sie treffen auf Thomas Rühl, Werner Schöndorfer und Uwe Weyerbrock. Die Dienstgeberseite geht davon aus, dass die Gespräche mit der Mitarbeiterseite sehr konstruktiv geführt und zu einem soliden Ergebnis geführt werden können.

In einer ersten Reaktion bewerten die Dienstgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission die Forderungen der Mitarbeiterseite für die Tarifrunde 2018/2019 jedoch als wenig zukunftsorientiert. Die Dienstgeberseite hat bisher kein Angebot unterbreitet. Für die Dienstgeberseite steht jedenfalls fest, dass Entgelterhöhungen auch finanzierbar sein müssen. Denn nur so können Arbeitsplätze erhalten bleiben und neue geschaffen werden. Wichtig ist in dieser Tarifrunde v. a. eine zukunftsfeste Weiterentwicklung der AVR. Deshalb muss der Fokus auf den zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte gelegt und die guten Beschäftigungsbedingungen zielgerichtet weiterentwickelt werden.

Erweiterung des Geltungsbereichs der Anlage 21a zu den AVR

Das große Anliegen der Dienstgeberseite, die Erweiterung des Geltungsbereichs der Anlage 21a zu den AVR, ist nach nunmehr zwei Jahren endlich beschlossen. Das Thema stand bereits im Jahr 2016 auf der Tagesordnung der Bundeskommission, wurde jedoch auf Wunsch der Mitarbeiterseite immer wieder verschoben. Nachdem im Januar der Vermittlungsausschuss einen Vermittlungsvorschlag erarbeitet hatte, konnte die Mitarbeiterseite nicht mehr auf ihrer Ablehnung bestehen.

Der Vermittlungsvorschlag wurde lediglich um zwei kleine Änderungen ergänzt. Im Rahmen der Koordinierung hatten sich die Leitungsausschüsse beider Seiten darauf geeinigt, solche Lehrkräfte aus dem Geltungsbereich der Anlage 21a

zu den AVR herauszunehmen, deren Dienstverhältnis bereits vor dem 01.08.2007 begründet wurde. Diese Lehrkräfte sind aufgrund der Regelung in § 1 Abs. 2 der Anlage 21 nie in die Anlage 21 zu den AVR übergeleitet worden und werden daher nach Anlage 2 zu den AVR vergütet. Mit dieser Ergänzung und einer Klarstellung bezüglich der Besitzstandszulagen wurde der Vermittlungsvorschlag von der Bundeskommission angenommen. Der Beschluss greift rückwirkend zum 01.01.2018.

Aufnahme der DKG-Weiterbildung Notfallpflege

Zum 01.01.2017 ist die Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) für die Weiterbildung Notfallpflege vom 13.12.2016 in Kraft getreten. Da sie als eigenständige Empfehlung beschlossen und nicht als Ergänzung der bisherigen Empfehlung vom 29.09.2015 angefügt wurde, wird sie nicht von der dynamischen Verweisung auf die DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29.09.2015 in den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR erfasst.

Sie sieht jedoch dieselbe Stundenanzahl für die theoretische und praktische Weiterbildung vor wie die DKG-Empfehlung vom 29.09.2015. Um eine Gleichstellung der Pflegekräfte in der Notfallpflege zu erreichen und die Weiterbildung von Mitarbeitern zu honorieren und zu fördern, hat die Bundeskommission die Aufnahme der DKG-Weiterbildung Notfallpflege zum 01.01.2018 beschlossen. Damit führt die Tätigkeit und/oder die Weiterbildung in der Notfallpflege ab dem 01.01.2018 zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppen P 8 und P 9. Bestandsmitarbeiter, die am 01.01.2018 bereits beschäftigt waren, können bis zum 31.12.2018 einen entsprechenden Antrag auf Höhergruppierung stellen.

Weitere Beschlüsse

Die Bundeskommission fasste zwei Beschlüsse mit regionalem Bezug: Zum einen wurde dem Antrag auf Kompetenzübertragung der Regionalkommission Baden-Württemberg zur Regelung der Ausbildungsverhältnisse von Heilerziehungspflegerinnen stattgegeben. Zum anderen wurde für das Gebiet der Regionalkommission Bayern eine Zulage für ZAST-Mitarbeiter im Rettungsdienst geschaffen. Bei der Höhe der Zulage handelt es sich um einen Mittelwert, die konkrete Umsetzung erfolgt durch die Regionalkommission Bayern. Schließlich hat die Bundeskommission eine redaktionelle Änderung in Anlage 33 zu den AVR beschlossen. Die Regelungen zur Höhergruppierung wurden sprachlich an die bereits

seit dem 01.01.2017 geltende stufengleiche Höhergruppierung angepasst. Eine materielle Änderung tritt dadurch nicht ein.

Regelung der Höchstüberlassungsdauer nach AÜG zurückgestellt

Bereits in der letzten Sitzung der Leitungsausschüsse hatte man sich darauf verständigt, die im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geschaffene Möglichkeit zu nutzen, eine abweichende Höchstüberlassungsdauer festzusetzen und eine eigene Regelung in den AVR aufzunehmen. In einem neuen § 24 AT sollte eine Überlassungsdauer von bis zu fünf Jahren geregelt werden. Die Mitarbeiterseite zog den Antrag zur Überraschung der Dienstgeberseite jedoch kurzfristig zurück, da es intern dazu noch Beratungsbedarf gebe. Der Antrag soll in der Junisitzung erneut auf die Tagesordnung.

Antrag der Dienstgeberseite zur Möglichkeit der Barlohnnumwandlung abgelehnt

In der Praxis treten zunehmend Mitarbeiter an Dienstgeber heran, um im Rahmen von Sachbezügen Steuervorteile bei der Stellung von Fahrrädern (inkl. E-Bikes) durch den Dienstgeber zu nutzen. Einige Dienstgeber wollen die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Möglichkeiten solcher Angebote von sich aus nutzen, um attraktive Angebote an ihre Mitarbeiter unterbreiten zu können. Die Dienstgeberseite hatte daher einen Antrag in die Bundeskommission eingebracht, der eine solche Barlohnnumwandlung rechtssicher ermöglichen sollte. Die Mitarbeiterseite lehnte den Antrag einstimmig ab. Für die Dienstgeberseite ist die ablehnende Haltung nicht nachvollziehbar, da der Wunsch nach solchen Modellen aus der Mitarbeiterschaft kommt und eine Barlohnnumwandlung zudem nur auf Antrag des Mitarbeiters möglich ist.

Abgelehnt wurde des Weiteren ein Antrag der Mitarbeiterseite auf Angleichung der Regelungen zur Jahressonderzahlung in den Anlagen 32 und 33 an diejenigen der Anlage 31 zu den AVR. Der dienstgeberseitige Antrag zur Festschreibung der normativen Wirkung von Dienstvereinbarungen in den AVR wurde zurückgestellt, da ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu diesem Thema abgewartet werden soll.

Die Beschlüsse werden baldmöglichst eingestellt unter www.caritas-dienstgeber.de.

Elke Gundel, Vanessa Falkenstein

EuGH-Urteil zum Arbeiten im Ruhestand: Beendigungszeitpunkt kann einvernehmlich mehrfach hinausgeschoben werden

Europäischer Gerichtshof (EuGH) Urteil vom 28.02.2018 – C-46/17

Entscheidungsinhalt

Der EuGH hat mit o.g. Urteil entschieden, dass § 41 S. 3 SGB VI mit dem europäischen Recht vereinbar ist. Danach können die Arbeitsvertragsparteien ein vertraglich für ein Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbartes Ende des Arbeitsverhältnisses vor dessen Ende hinauschieben und dieses Hinausschieben mehrfach verlängern.

Im vom LAG Bremen zu entscheidenden Fall war ein am 08.07.1941 geborener Lehrer ab 2001 bei der beklagten Freien und Hansestadt Bremen beschäftigt. Nach einschlägigem § 44 Nr. 4 TV-L (Sonderregelung für Lehrkräfte) endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat. Im Oktober 2014 vereinbarten die Arbeitsvertragsparteien, dass die „automatische“ Beendigung bis zum 31.07.2015 hinausgeschoben werde. Ein vom Kläger verlangtes weiteres Hinausschieben lehnte die Arbeitgeberin ab.

Die Klage führte an, dass die Vereinbarung zum Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes gegen europäisches Recht verstoße und eine unwirksame Befristung darstelle. Das LAG Bremen hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob der einschlägige § 41 S. 3 SGB VI mit § 5 der Rahmenvereinbarung zur Vermeidung von Mehrfachbefristungen (Anhang zu Richtlinie 1999/70/EU vom 28.06.1999) vereinbar ist, weil er dem Hinausschieben der Beendigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze kein Ende setzt.

Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass § 41 S. 3 SGB VI weder gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie noch gegen die Rahmenvereinbarung verstößt. Es liegt keine Diskriminierung wegen Alters vor. Kurz gefasst sieht der EuGH in der Vorschrift eher einen Vorteil für den die Regelaltersgrenze erreichenden Arbeitnehmer, der zwischen dem völligen Ausscheiden und der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses wählen könne. Wesentlich ist für das Gericht die für den Arbeitnehmer vorteilhafte Bestimmung, dass die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses nur mit Zustimmung beider Vertragsparteien und nur erfolgen kann, solange das Arbeitsverhältnis noch besteht.

Zur Anwendbarkeit der Rahmenvereinbarung hat der EuGH Zweifel, ob es sich bei dem Hinausschieben überhaupt um aufeinanderfolgende Befristungen i. S. d. Rahmenvereinbarung handelt. Sollte das LAG aber zu der Auffassung kommen, dass es sich um Befristungen handeln sollte, seien diese mit § 5 der Rahmenvereinbarung vereinbar.

Ein Arbeitnehmer, der das Regelalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht habe, unterscheide sich nicht nur hinsichtlich seiner sozialen Absicherung von anderen Arbeitnehmern, sondern auch dadurch, dass er sich i.d.R. am Ende seines Berufslebens befinde und damit im Hinblick auf die Befristung seines Vertrags nicht vor der Alternative stehe, in den Genuss eines unbefristeten Vertrags zu kommen. Zudem könne die Bestimmung als zulässige Ausnahme vom Grundsatz der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Erreichen der Regelaltersgrenze angesehen werden. Dabei betont der EuGH erneut die Modalitäten des § 41 S. 3 SGB VI: dass noch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses wirksam vereinbart wird, dass es nahtlos fortgesetzt wird und dass die übrigen Vertragsbedingungen in keiner Weise geändert werden. Durch diese Beschränkungen sei gewährleistet, dass der Arbeitnehmer zu den ursprünglichen Bedingungen weiterbeschäftigt wird und gleichzeitig seinen Anspruch auf eine Altersrente behält.

Bewertung

Man wird zwar davon ausgehen können, dass nach den Hinweisen des EuGH in Bezug auf die Gleichbehandlungsrichtlinie wie auch auf die Rahmenvereinbarung auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit bei bestehenden vollen Rentensprüchen die Hürden für besondere Vereinbarungen nicht so hoch sein werden wie bei jüngeren Mitarbeitern. Insbesondere die Vereinbarung einer Befristung sollte aber nur auf ausdrücklichen initiativen Wunsch des Mitarbeiters erfolgen und dies auch gut dokumentiert sein.

Hier wäre auch beim Gesetzgeber noch weiterer Handlungsbedarf zu klarstellenden gesetzlichen Bestimmungen über § 41 SGB VI hinaus. Auch eine Anpassung an die neuen Regelungen der Flexi-Rente in den Tarifwerken, einschließlich den AVR, würden die praktische Anwendung in den Einrichtungen und damit auch die Nutzung der Möglichkeiten durch die Rentner erleichtern.

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

Helge Martin Krollmann

Urlaubsrechtlicher Schadensersatzanspruch

Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 29.11.2017 – C-214/16

Sachverhalt

Der Kläger King arbeitete 13 Jahre lang für die Beklagte auf Grundlage eines „Selbständigen-Vertrags ausschließlich gegen Provision“. Tatsächlich war der Kläger als Scheinselbständiger bei der Beklagten tätig. Der Kläger erhielt für genommenen Jahresurlaub keine Bezahlung, gewährte Freistellungen, die teilweise kürzer als der vierwöchige unionsrechtliche Jahresmindesturlaub waren, wurden nicht vergütet. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verlangte der Kläger von der Beklagten für sämtliche 13 Beschäftigungsjahre Vergütung sowohl für den genommenen, aber nicht bezahlten Urlaub, als auch für den nicht in Anspruch genommenen Urlaub.

Entscheidung

Der EuGH hat entschieden, dass die geltend gemachten Ansprüche im Großen und Ganzen bestehen. Die Luxemburger Richter stellen in ihrem Urteil fest, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht nach Ablauf eines Bezugs- bzw. Übertragungszeitraumes erlöschen darf, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entweder daran gehindert hat, bezahlten Urlaub zu nehmen, oder dem Arbeitnehmer nur unbezahlter Urlaub gewährt wurde. Der Arbeitnehmer kann in diesen Fällen vielmehr den Urlaub unbegrenzt über Jahre ansammeln.

Die in einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehene Beschränkung des Übertragungszeitraumes auf maximal 15 Monate findet dem Urteil gemäß keine Anwendung. Der EuGH bekräftigt damit seinen Standpunkt, dass jene Beschränkung eine Ausnahme von der Regel darstellt und daher lediglich bei Vorliegen besonderer Umstände gilt. Solche besonderen Umstände seien im vorliegenden Fall nicht auszumachen, dafür fehle der beklagten Arbeitgeberin ein besonderes schutzwürdiges Interesse an einer Beschränkung. Ein solches Interesse hat der EuGH in dem Fall bejaht, in dem ein Arbeitgeber mit längeren Abwesenheitszeiten des Arbeitnehmers aufgrund von Krankheit und den sich daraus ergebenden Schwierigkeiten mit der Arbeitsor-

ganisation des Betriebes zu kämpfen hatte (C-214/10, KHS/Schulte). Der vorliegende Fall liege genau umgekehrt: Die Arbeitgeberin habe davon profitiert, dass der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit nicht im gesetzlich vorgesehenen Maße unterbrochen habe, um bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Auch hinsichtlich der vermeintlichen Selbstständigkeit des Klägers sei die beklagte Arbeitgeberin nicht schutzwürdig: Ein Irrtum des Arbeitgebers über das Bestehen eines Anspruches auf bezahlten Urlaub sei unerheblich, da der Arbeitgeber die Pflicht habe, sich diesbezüglich umfassend zu informieren.

Der Arbeitgeber könne sich zudem nicht darauf berufen, dass der Arbeitnehmer im Laufe der Jahre den bezahlten Urlaub nicht beantragt habe, da die Entstehung des Anspruches auf bezahlten Urlaub sich unmittelbar aus der RL 2003/88 ergebe und die Mitgliedsstaaten diesen Anspruch daher nicht von Voraussetzungen abhängig machen dürften.

Fazit

Die Entscheidung ist von hoher Relevanz. Die zeitlich unbeschränkte Haftung für Urlaubsansprüche irrtümlich Selbstständiger birgt für Arbeitgeber ein hohes finanzielles Risiko. Arbeitgeber sollten daher künftig das Risiko irrtümlich Selbstständiger vermeiden, indem Sie bei Aufnahme der Tätigkeit ein Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung Bund durchführen.

Der Hinweis des EuGH, dass für den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub kein Antrag des Arbeitnehmers erforderlich sei, sollte Arbeitgeber dazu veranlassen, verstärkt darauf zu achten, dass Arbeitnehmer mindestens ihren vierwöchigen Mindesturlaub im Jahr in Anspruch nehmen. Die Folgen des Urteils sind nicht in Gänze abzusehen: Der EuGH lässt – im Gegensatz zu seiner bisherigen Rechtsprechung – in diesem Urteil den Erholungszweck des Urlaubs außer Acht. Der Weg für eine Ausweitung urlaubsrechtlicher Schadensersatzansprüche ist gebnet.

Das Urteil finden sie [hier](#).

Marcel Bieniek

Rechtsprechungsänderung: Unbillige Weisung des Arbeitgebers ist unverbindlich

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom
18.10.2017 – 10 AZR 330/16*

Einführung

Wenn die Versetzung zum Zankapfel wird, stellt sich die Frage, ob ein Arbeitnehmer eine unbillige Anweisung des Arbeitgebers vorläufig befolgen muss, auch wenn noch keine rechtskräftige Entscheidung der Arbeitsgerichte vorliegt. Der Zehnten Senat verneint dies in einem aktuellen Urteil und widerspricht damit der bisherigen Rechtsprechung des Fünften Senats. Dieser hatte bislang die Auffassung vertreten, dass ein Arbeitnehmer sich bis zur rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung grundsätzlich nicht über eine unbillige Weisung des Arbeitgebers hinwegsetzen dürfe.

Sachverhalt

Der Kläger war seit 2001 als Immobilienkaufmann am Standort Dortmund tätig, bis es 2013/14 zu einem Kündigungsrechtsstreit kam, der zugunsten des Klägers entschieden wurde. Im März 2014 verweigerten Mitarbeiter des beklagten Arbeitgebers die Zusammenarbeit mit dem Kläger. Daraufhin teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er unter Übernahme der Kosten für doppelte Haushaltsführung befristet für die Zeit vom 16.03.2015 bis zum 30.09.2015 am Standort Berlin eingesetzt werde. Nachdem der Kläger seine Arbeit am Standort Berlin nicht aufgenommen hatte, mahnte ihn die Beklagte zwei Mal ab und kündigte das Arbeitsverhältnis schließlich fristlos. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass er nicht verpflichtet war, der angewiesenen Versetzung nach Berlin Folge zu leisten. Zudem verlangt er, die Abmahnungen aus seiner Personalakte zu entfernen. Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg.

Entscheidung

Das BAG hat entschieden, dass die Weisung des Arbeitgebers nicht billigem Ermessen entsprach und der Arbeitnehmer aus diesem Grund nicht – auch nicht vorläufig – an diese gebunden war. An das Nichtbefolgen der Weisung konnte der Arbeitgeber daher keine Sanktionen knüpfen.

Eine vorläufige Bindung des Arbeitnehmers an unbillige Weisungen des Arbeitgebers ergibt sich

nach Auffassung des BAG nicht aus § 106 Satz 1 GewO. Eine ausdrückliche Rechtsfolge für den Fall einer unbilligen Weisung sei dort nicht geregelt. Allerdings lege der Wortlaut nahe, dass der Arbeitgeber den Inhalt der Arbeitsleistung nur dann näher bestimmen kann, wenn er billiges Ermessen wahrt. Halte er diese Grenzen nicht ein, verlasse er den gesetzlichen Rahmen. An eine solchermaßen gesetzeswidrige Weisung könne der Arbeitnehmer nicht gebunden sein. Auch der Sinn und Zweck des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts verlange keine vorläufige Bindung des Arbeitnehmers an eine unbillige Weisung. Das Weisungsrecht diene lediglich der Konkretisierung der vertraglichen Arbeitspflicht. Seine Ausübung erfolge nicht in einem Subordinationsverhältnis, sondern in einem „eher partnerschaftlichen Miteinander“ der Arbeitsvertragsparteien. Mit einer solchen Zielrichtung sei ein Verständnis, wonach der Arbeitnehmer sanktionsbewehrt an unbillige Weisungen gebunden sein soll, nicht vereinbar.

Auf Anfragebeschluss hat der Fünfte Senat entschieden, dass er an seiner Rechtsauffassung zur vorläufigen Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung nicht mehr festhält (Beschluss v. 14.09.2017 – 5 AS 7/17). Einer Anrufung des Großen Senats war daher nicht nötig.

Fazit

Die Entscheidung ist nachvollziehbar und beseitigt die bisherigen Unstimmigkeiten in der Rechtsprechung.

Arbeitgeber sind gut beraten, die Ausübung ihres Weisungsrechts künftig vorab gründlicher zu prüfen. Weigert sich der Arbeitnehmer, einer Weisung des Arbeitgebers Folge zu leisten, trägt er jedoch weiterhin das Risiko einer Abmahnung oder gar fristlosen Kündigung wegen Arbeitsverweigerung, sofern die Gerichte die Weisung entgegen der Ansicht des Arbeitnehmers für billig und damit für verbindlich erachten.

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

Petra Gieffers

ArbG Düsseldorf untersagt Warnstreik in Universitätsklinikum - Versorgung schwerstkranker Patienten nicht sichergestellt

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 13.11.2017 – 11 Ga 90/17

Hintergrund der Entscheidung ist der Aufruf zu einem Warnstreik zur Durchsetzung eines "Tarifvertrages Entlastung" in einem Universitätsklinikum.

In der Entscheidung untersagte das Gericht der Gewerkschaft ihre Mitglieder und sonstige Beschäftigte zu einem Warnstreik auf Stationen des Klinikums am 14.11.2017 und am 15.11.2017 zur Durchsetzung eines "Tarifvertrages Entlastung" aufzurufen. Es wurde auch untersagt einen Warnstreik auf den Stationen am 14.11.2017 und am 15.11.2017 durchzuführen. Darüber hinaus wurde die Gewerkschaft verpflichtet ihren Warnstreikaufruf vom 10.11.2017 durch entsprechend zu veröffentlichende Erklärung, insbesondere Aushänge und Versand per E-Mail an die Mitarbeiter des Klinikums zu widerrufen und unverzüglich die Beendigung des Warnstreiks zu

erklären. Begründet hat das Gericht seine Entscheidung damit, dass die Durchführung eines Warnstreiks auf Krankenstationen in einem Universitätsklinikum dazu führt, dass die Versorgung zum Teil schwerstkranker Patienten nicht mehr sichergestellt wäre, so ist die Durchführung des Warnstreiks unverhältnismäßig wäre.

Da das Bundesarbeitsgericht am 20. November 2012 entschieden hat, dass Beschäftigte in den Einrichtungen und Diensten der Caritas künftig unter bestimmten Umständen streiken dürfen und zwischenzeitlich erste Häuser auch tatsächlich bestreikt wurden, ist diese Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf auch im Bereich der Caritas von Relevanz.

Die Entscheidung finden Sie [hier](#).

Marc Riede

Betriebliche Altersvorsorge bei der Caritas im Licht eines deutschlandweiten bAV-Vergleichs

Die internationale Beratungs- und Versicherungsgesellschaft Willis Towers Watson hat im Rahmen ihrer neuen Studie „deutscher bAV-Index“ die Versorgungshöhen unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen analysiert. Auf Basis der Analyse von Versorgungswerken von insgesamt 200 Unternehmen war das Ziel, ein repräsentatives Abbild der aktuellen arbeitgeberfinanzierten bAV-Landschaft in Deutschland zu skizzieren.

Die wesentlichen Ergebnisse werden im Folgenden kurz skizziert, mit anderen Studienergebnissen angereichert und wesentlichen Besonderheiten der betrieblichen Altersvorsorge der AVR Caritas gegenübergestellt:

- In der Studie von Willis Towers Watson wurden die Altersleistungen anhand von drei Musterpersonen (mit Fokus auf Tarifmitarbeiter) und die Kosten der arbeitgeberfinanzierten bAV-Werke berechnet. Dabei liegt die Altersleistung ausgedrückt als Versorgungsgrad, d. h. die erste Rentenzahlung dividiert durch das letzte Grundgehalt, über alle Personen hinweg im Median zwischen 4,4 und

4,8 Prozent. Tendenziell gilt: je größer das Unternehmen, desto höher die Altersleistung.

- Vergleicht man z. B. anhand unseres Faktenblattes Altersversorgung (Mai 2017) grob die ungefähr zu erwartenden monatlichen Betriebsrenten aus der Zusatzversorgung der KZVK, die durchaus deutlich über 500 Euro liegen können, und setzt diese in Relation zum letzten Grundgehalt, so ergeben sich für die bAV bei der Caritas deutlich attraktivere Versorgungsgrade und Altersleistungen, als die in der Studie ermittelten Werte. Das zu erwartende Versorgungsniveau bei den Caritas-Dienstnehmern liegt somit erheblich über den marktüblichen Größen. Gerade dieser Vergleich zeigt einmal mehr, dass die zusätzliche Altersvorsorge bei der Fachkräftegewinnung und der Mitarbeiterbindung ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Dienstgeber der Caritas darstellen sollte.
- Die Kosten der bAV-Werke unterscheiden sich laut Studie je nach Hierarchieebene gravierend: Bei Führungskräften liegen die Kosten im Median mit rund 7,2 Prozent weit über

denen für einen regulären Tarif-Mitarbeiter (3 Prozent im Median).

- Zur Orientierung: Der Beitragssatz für die Dienstgeber bei den AVR-Caritas liegen aktuell bei 5,8 Prozent in der VersO A (KZVK) und damit bei knapp dem doppelten Wert im Vergleich zur repräsentativen Versorgungslandschaft in Deutschland.
- Bezogen auf die Sozial- und Gesundheitswirtschaft stellt dieser Zusatzkostenblock gerade im Vergleich mit privaten Anbietern eine wettbewerbliche Hürde dar, da diese Mittel nicht investiv verwendet werden können.
- Hinsichtlich des Kosten-Niveaus kommen die Verfasser der Studie zum Schluss, dass die bAV-Versorgungslandschaft immer homogener wird: Für neuere Zusagen liegen die Kosten für die Arbeitgeber häufig beim Markt-Median.
- Die Tendenz zur Ausfinanzierung der bAV-Verpflichtungen ist ungebrochen. Neben der Unterstützungskasse ist die Direktzusage nach wie vor der beliebteste Durchführungsweg. Dieser Weg wird in der Caritas jedoch nicht beschritten.
- Beitragsorientierte Versorgungswerke sind die vorherrschende Zusageart. Leistungsorientierte Pläne (sog. Defined Benefit) werden zunehmend abgelöst und für neue Zusagen i. d. R. nicht mehr in Betracht gezogen.
- Die beitragsorientierten Pläne weisen in der Regel analoge Ausgestaltungen der arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten bAV-Modelle auf oder sind in einem System integrierte Lösungen.
- Die Eigenbeteiligung der Mitarbeiter wird häufig durch sogenannte Matching-Beiträge belohnt, bei denen sich die Höhe der Arbeitgeberbeiträge nach der Höhe der Arbeitnehmerbeiträge bemisst. Dabei werden i. d. R. 50 bis 200 Prozent des Arbeitnehmerbeitrages vom Arbeitgeber zusätzlich zur Entgeltumwandlung gewährt (Zuschüsse zur arbeitnehmerfinanzierten bAV beschränken sich im Unterschied dazu meist auf die Weitergabe der Sozialversicherungersparnis aufgrund der Entgeltumwandlung, in der Regel sind das 10 bis 20 Prozent). Matching-Pläne gewinnen stark an Bedeutung.
- Versorgungszusagen mit einem fest zugesagten Zins werden aufgrund des derzeitigen Niedrigzinsumfeldes zunehmend von Plänen mit kapitalmarktorientierten Zinsmodellen abgelöst. Diese reagieren flexibel auf die Zinschwankungen im Markt und bieten bei einer positiven Zinsentwicklung die Chance auf ei-

ne attraktive Rendite. Bei bAV-Neugestaltungen werden nur noch selten feste Zinsgarantien vergeben – falls doch, liegt der garantierte Festzins im Durchschnitt bei 3 Prozent pro Jahr.

- Mit dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) ist in Deutschland auf tarifvertraglicher Grundlage (Sozialpartnermodell) erstmals auch eine reine Beitragszusage ohne Beitragsgarantie und ohne Arbeitgeberhaftung möglich. Das Ziel dabei ist ein alternatives, attraktives Betriebsrentenkonzept im Niedrigrenditeumfeld, das durch den Verzicht auf Garantien eine freiere Kapitalanlage und damit strukturell die Chance auf höhere Renditen ermöglicht.
- Auch wenn nach derzeitiger Rechtslage das Sozialpartnermodell für die Caritas-Dienstgeber noch keine Lösungsoption für eine zukunftsorientierte Altersvorsorge bilden kann, wird es in der dienstgeberseitigen Arbeitsgruppe bzw. im gemeinsamen Ausschuss Altersversorgung aber dennoch darum gehen, das Leistungsspektrum und die Inhalte an die Herausforderungen anzupassen und zukunftsorientiert auszurichten.

Die Studie „deutscher bAV-Index“ finden Sie [hier](#).

Holger Sahner

Kurz notiert

Gabriele Stark-Angermeier ist neues Mitglied der Dienstgeberseite in der Bundeskommission. Sie ist Mitglied des Vorstands des Caritasverbandes der Erzdiözese München u. Freising und nahm am 15.03.2018 erstmals an der Sitzung der BK teil. Sie tritt die Nachfolge von **Georg Falterbaum** an, Direktor des Diözesancaritasverbandes der Erzdiözese München und Freising, der nun als Mitglied aus der BK ausgeschieden ist.

Marcel Bieniek verstärkt seit 01.01.2018 die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite in Freiburg als Juristischer Berater. Zuvor studierte er Jura in Freiburg und absolvierte am Landgericht Freiburg sein Referendariat. Zu seinen Aufgaben wird unter anderem die Beratung der Regionalkommission Mitte gehören. Seit 01.03.2018 ist **Christiane Moser-Eggs** aus der Elternzeit zurück und wieder als Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Dienstgeberseite in Frankfurt tätig. Elternzeitvertreter Christian Bischoff bleibt weiterhin an Bord und übernimmt Aufgaben in der Kommunikation.

Caritaspanel 2018: Rechtsträger können sich ab sofort registrieren

Die nächste Befragungsrunde des Caritaspanel startet im Juli 2018. Die Erhebung liefert wertvolle Erkenntnisse, die sich für die Tarifgestaltung nutzen lassen. Um ein möglichst umfassendes Bild zu erhalten, werden die Rechtsträger der Caritas gebeten, sich möglichst zahlreich zu beteiligen. Interessierte Rechtsträger können sich bereits jetzt per Online-Anmeldung vormerken und sich eine ausführliche Zusammenfassung der Ergebnisse des letzten Caritaspanel 2016 sichern.

Per Online-Befragung wird durch eine wissenschaftliche Kooperation mit dem Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, die betriebliche Wirklichkeit der teilnehmenden Rechtsträger ermittelt und zu einem

Gesamtbild zusammengefügt. Wer also teilnimmt, beeinflusst das Gesamtergebnis, das heißt: Die eigene betriebliche Situation wird in der Analyse berücksichtigt. Zudem profitieren teilnehmende Rechtsträger durch einen wertvollen Vergleich ihrer betrieblichen Situation mit dem Gesamtergebnis (Benchmark) sowie bei regelmäßiger Teilnahme von einem Überblick über die Entwicklung im Zeitverlauf. Ein weiterer und neuer Schwerpunkt der 2018er Umfrage ist das Thema "Digitalisierung".

Weitere Informationen und Online-Anmeldeformular finden Sie [hier](#).

Dr. Pascal Krimmer

Seminar für Dienstgeber „Streik in kirchlichen Einrichtungen – Voraussetzungen und Reaktionsmöglichkeiten für Dienstgeber“

Mit Urteilen vom 20.11.2012 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Beschäftigte in den Einrichtungen und Diensten der Caritas künftig unter bestimmten Umständen streiken dürfen. Zwischenzeitlich hat die Realität die Einrichtungen eingeholt und erste Häuser wurden bestreikt. Diese Arbeitskampfmaßnahmen stellen die Dienstgeber der Caritas im Dritten Weg vor neue Herausforderungen. Wie Sie ihnen am besten begegnen, ist Gegenstand eines Arbeitsrechtsseminars am

Dienstag, 08.05.2018, 13:30 bis 17:00 Uhr
Spenerhaus, Dominikanergasse 5,
60311 Frankfurt a. M., www.spenerhaus.de

Der Referent erläutert die rechtliche Problematik von Arbeitskämpfen im Dritten Weg und stellt die sonstigen Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen von Streiks dar. Er gibt praktische Tipps zur Vorbereitung auf mögliche Arbeitskämpfe und stellt die rechtlichen Abwehrmöglichkeiten für Dienstgeber

vor. Ihre Praxisfälle und Fragen können Sie im Rahmen der Diskussion einbringen. Nutzen Sie die Gelegenheit, individuelle Fragestellungen kompetent zu klären und sachgerechte Lösungen für Ihren Dienst oder Ihre Einrichtung bzw. deren Rechtsberatung zu finden!

Für die Teilnahme an der Veranstaltung entsteht ein Kostenbeitrag. Bitten melden Sie sich formlos per E-Mail mit folgenden Angaben an:

- Name
- Einrichtung, Adresse
- E-Mail, Telefonnummer
- Anzahl der teilnehmenden Personen

und erhalten weitere Informationen.

Kontakt: info@caritas-dienstgeber.de

Der Dienstgeberbrief wird von den Dienstgebervorteiler(inne)n im Leitungsausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV herausgegeben, 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