



Dienstgeberseite  
der Arbeitsrechtlichen Kommission  
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



---

## Dienstgeberbrief Nr. 6/2018

vom 14. November 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](mailto:info@caritas-dienstgeber.de)

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

## Inhalt

### Aktuelles aus der Zentralen Kommission

Beschluss der Zentral-KODA vom 08.11.2018  
zur Entgeltumwandlung im Wortlaut S. 2

Zum Beschluss der Zentral-KODA, den Zuschuss  
zur Entgeltumwandlung an das Betriebsrentenstär-  
kungsgesetz anzupassen S. 5

Antrag der Mitarbeiterseite auf Abschaffung der  
sachgrundlosen Befristung wird dem Vermittlungs-  
ausschuss vorgelegt S. 7

### Themen

Jahresgutachten der „Wirtschaftsweisen“ benennt  
Herausforderungen fürs Gesundheitswesen –  
Digitalisierung als Chance S. 8

### Aktuelles aus der Rechtsprechung

EuGH: Urlaub ist vererbbar S. 10

## Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 08.11.2018

Für die Rechtsträger im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes wurde die Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) errichtet.

Aufgabe der Zentral-KODA ist es, zur Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in allen Diözesen und für alle der Kirche zugeordneten Einrichtungen einheitliche arbeitsvertragliche Regelungen zu erreichen. Die Beschlusskompetenz der Zentral-KODA bezieht sich auf die in § 3 Abs. 1 der Zentral-KODA-Ordnung genannten Angelegenheiten. Hierzu gehören:

- die Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen,
- die Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten und Nebenpflichten gemäß der Grundordnung,
- kirchenspezifische Regelungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, das kirchliche Arbeitszeitrecht, Arbeitsverhältnisse für mehrere Arbeitgeber sowie die Rechtsfolgen des Wechsels von einem Dienstgeber zu einem anderen.

Solche in Beschlüssen gefasste Regelungen gelten für alle Träger, die der Grundordnung unterfallen unmittelbar.

### Der Beschluss vom 08.11.2018 im Wortlaut

I. Der Beschluss der Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1 ZKO vom 15. April 2002, zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. März 2013, wird wie folgt geändert:

1. Mit Wirkung zum 1. Januar 2019 werden die Absätze 5.1 bis 5.2 gestrichen und der bisherige Absatz 5.3 wird zu Absatz 5 und um folgenden neuen Satz 1 unter entsprechender Neu Nummerierung der Folgesätze eingefügt:

„<sup>1</sup>Der Dienstgeber leistet den gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung soweit möglich auf den Vertrag, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt.“

Für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 gilt folgende Übergangsvorschrift mit Anmerkung:

„<sup>1</sup>Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum

31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch bei solchen Entgeltumwandelungsvereinbarungen zu erbringen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, wenn am 31. Dezember 2018 der Anspruch auf den Zuschuss nach den Absätzen 5.1 bis 5.2 des Beschlusses zur Entgeltumwandlung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat<sup>\*)</sup>. <sup>2</sup>Dies gilt auch ab dem Zeitpunkt des Eintritts einer Verpflichtung zur gesetzlichen Krankenversicherung, soweit am 31. Dezember 2018 ein Anspruch auf den Zuschuss nur deshalb nicht bestanden hat, weil keine Krankenversicherungspflicht gegeben war.

\*)Absatz 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauteten:

(5.1)<sup>1</sup>Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. <sup>2</sup>Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. <sup>3</sup>Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

(5.2)<sup>1</sup>Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. <sup>2</sup>Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beiträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. <sup>3</sup>Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. <sup>4</sup>Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.“

2. Im Einleitungssatz wird die Paragraphenangabe „§ 17 Abs. 3 und 5“ durch die Angabe „§ 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1“ ersetzt.

3. In Absatz 1 Satz 1 wird hinter den Worten „zusätzliche betriebliche Altersversorgung“

der Klammerzusatz „(Pflichtversicherung)“ eingefügt.

4. Absatz 1 Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung durch Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (einschließlich Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG) in Anspruch nimmt.“

5. Absatz 1b Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„<sup>1</sup>Der Höchstbetrag der Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird begrenzt auf kalenderjährlich 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.“

6. Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„<sup>1</sup>Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Steuerfreiheit, einer pauschalen Besteuerung sowie einer Zulagenförderung sowie damit verbundener Sozialversicherungsfreiheit finden zunächst Anwendung auf Aufwendungen (Beiträge bzw. Umlagen) des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. <sup>2</sup>Dies gilt für den Fall von Zuwendungen des Dienstgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten Altersversorgung im Sinne des § 3 Nr. 56 EStG auch im Verhältnis zu einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG; der Mitarbeiter wird hierzu notwendige Erklärungen abgeben. <sup>3</sup>Erfolgt eine pauschale Besteuerung des Beitrags nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, trägt der Mitarbeiter die Pauschalsteuer. <sup>4</sup>Dies gilt auch soweit nach § 40b EStG beim Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus umgewandelten Entgeltbestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden.“

7. Absatz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„<sup>1</sup>Bietet die für die Pflichtversicherung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. <sup>2</sup>Nimmt die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine solche Festlegung nicht vor, kann der Mitarbeiter verlangen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder einer anderen Kasse durchzuführen ist, bei der nach den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen die Pflichtversicherung durchgeführt werden kann.“

8. Die Erläuterungen zur Umsetzung des Beschlusses werden wie folgt gefasst:

„Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteil und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.“

Der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.“

- II. Dieser Beschluss tritt zum 8. November 2018 in Kraft.

### **Damit lautet die Regelung zur Entgeltumwandlung wie folgt**

Unter Bezugnahme § 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 1 ZKO folgende Regelung:

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung (Pflichtversicherung) durchgeführt wird. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsmäßig die entsprechende Möglichkeit schafft. <sup>3</sup>Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. <sup>4</sup>Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die

steuerliche Förderung durch Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (einschließlich Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG) in Anspruch nimmt.

(1a) Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.

(1b) <sup>1</sup>Der Höchstbetrag der Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird begrenzt auf kalenderjährlich 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. <sup>2</sup>Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.

(2) <sup>1</sup>Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Steuerfreiheit, einer pauschalen Besteuerung sowie einer Zulagenförderung sowie damit verbundener Sozialversicherungsfreiheit finden zunächst Anwendung auf Aufwendungen (Beiträge bzw. Umlagen) des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. <sup>2</sup>Dies gilt für den Fall von Zuwendungen des Dienstgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten Altersversorgung im Sinne des § 3 Nr. 56 EStG auch im Verhältnis zu einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG; der Mitarbeiter wird hierzu notwendige Erklärungen abgeben. <sup>3</sup>Erfolgt eine pauschale Besteuerung des Beitrags nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, trägt der Mitarbeiter die Pauschalsteuer. <sup>4</sup>Dies gilt auch soweit nach § 40b EStG beim Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus umgewandelten Entgeltbestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden.

(3) Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

(4) <sup>1</sup>Bietet die für die Pflichtversicherung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. <sup>2</sup>Nimmt die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine solche Festlegung nicht vor, kann der Mitarbeiter verlangen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder einer anderen Kasse durchzuführen ist, bei der nach den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommis-

sionen die Pflichtversicherung durchgeführt werden kann.

(5) <sup>1</sup>Der Dienstgeber leistet den gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung soweit möglich auf den Vertrag, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. <sup>2</sup>Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehältes fällig. <sup>3</sup>Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. <sup>4</sup>Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.

### Übergangsvorschrift

<sup>1</sup>Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch bei solchen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu erbringen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, wenn am 31. Dezember 2018 der Anspruch auf den Zuschuss nach den Absätzen 5.1 bis 5.2 des Beschlusses zur Entgeltumwandlung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat\*). <sup>2</sup>Dies gilt auch ab dem Zeitpunkt des Eintritts einer Verpflichtung zur gesetzlichen Krankenversicherung, soweit am 31. Dezember 2018 ein Anspruch auf den Zuschuss nur deshalb nicht bestanden hat, weil keine Krankenversicherungspflicht gegeben war.

\*) Absatz 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauteten:

(5.1) <sup>1</sup>Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. <sup>2</sup>Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. <sup>3</sup>Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

(5.2) <sup>1</sup>Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. <sup>2</sup>Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. <sup>3</sup>Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. <sup>4</sup>Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten



Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.

(6) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

#### **Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses**

Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteilen und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.

Der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.

## **Zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung**

Die Zentrale Kommission der Zentral-KODA hat jetzt mit dem Änderungsbeschluss vom 08.11.2018 den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002, zuletzt geändert durch Beschluss vom 21.03.2013 an die nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) geltenden betriebs- und steuerrechtlichen Vorschriften angepasst. Das BRSg hatte starke Veränderungen an der Systematik und den Grenzen der Steuerfreiheit bzw. den Möglichkeiten der Pauschalversteuerung vorgenommen sowie bei der sogenannten Brutto-Entgeltumwandlung mit dem am 01.01.2019 mit einer Übergangsregelung für bestehende Umwandlungsvereinbarungen in Kraft tretenden § 1a Abs. 1a BetrAVG eine gesetzliche Verpflichtung zu einem Arbeitgeberzuschuss geschaffen.

Auch der jetzt geänderte Zentral-KODA-Beschluss enthält noch bis zum 31.12.2018 eine Zuschussregelung, allerdings mit anderen Berechnungs- und gesonderten Anspruchsgrundlagen. Neben der Frage, ob der gesetzliche Anspruch neben den Anspruch aus dem Beschluss tritt und wenn ja, ob eine Anrechnung auf den gesetzlichen Anspruch erfolgen kann, würde ein notwendigerweise bestehendes Nebeneinander auch abrechnungstechnisch zu Schwierigkeiten führen. Dies wäre nur dann nicht der Fall, wenn in Ausschöpfung der jetzt in § 19 und § 20 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) verankerten Tariföffnungsklausel die Zentrale Kommission eine entsprechende Beschränkung vornehmen könnte. Zur Vermeidung einer entsprechenden

Streitigkeit um die gesamte Regelung wurde deshalb hier im Ergebnis der Verzicht auf eine eigene Zuschussregelung und eine Anwendung des gesetzlichen Anspruches auch für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen beschlossen.

Die Neuregelung zum Zuschuss wird erst am 01.01.2019 wirksam. Die übrigen Regelungen gelten jedenfalls nach diözesaner Inkraftsetzung sofort. Soweit ein Beschluss von allen Diözesanbischöfen in Kraft gesetzt wird, findet er nach § 13 Abs. 6 der Zentral-KODA-Ordnung auch im Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes Anwendung.

#### **Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss bei Brutto-Entgeltumwandlung**

Ab dem 01.01.2019 gilt nach dem dazu in Kraft tretenden Abs. 1a des § 1a BetrAVG folgende Verpflichtung zu einem Arbeitgeberzuschuss für die Brutto-Entgeltumwandlung:

*„Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“*

Nach dem neuen § 26a BetrAVG gilt dazu dann als Übergangsregelung:

*„§ 1a Absatz 1a gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen,*

*die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022.“*

Der geänderte Beschluss verweist anstatt der bisherigen Absätze 5.1 und 5.2 für den Zeitraum ab dem 01.01.2019, also mit der Geltung des neuen § 1a Abs. 1a BetrAVG, mit dem dann gültigen Absatz 5 Satz 1 auf die gesetzliche Regelung. Bis zum 31.12.2018 gilt noch die bisherige Regelung.

Maßgeblich für die Anwendung ist der Zeitpunkt des Abschlusses der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Wird sie nach dem 31.12.2018 abgeschlossen, gilt uneingeschränkt die gesetzliche Zuschussregelung. Nicht entscheidend ist dabei, ob das Dienstverhältnis bereits vorher bestanden hat. Anders als bei der Pflichtversicherung bedarf es bei einer Entgeltumwandlung einer gesonderten Vereinbarung, die in der Regel erst im Verlaufe eines Dienstverhältnisses abgeschlossen wird.

Für am 31.12.2018 bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen wurde wegen der gesetzlichen Übergangsregelung auch eine solche im Zentral-KODA-Beschluss festgelegt. Auch für sie gilt ab dem 01.01.2019 die gesetzliche Regelung. Allerdings muss die Zuschusspflicht bereits bei Geltung des bisherigen Anspruches auf Zuschuss bestanden haben oder nur deshalb nicht bestanden haben, weil keine Krankenversicherungspflicht bestanden hat. In letzterem Fall besteht dann aber der Anspruch im Fall einer später eintretenden KV-Pflicht auch bei diesen Mitarbeitern ab dem Eintritt der Pflicht.

Auch im Rahmen der Übergangsregelung gilt aber das begrenzende Element der gesetzlichen Regelung, nämlich die „Einsparung“ von Sozialversicherungsbeiträgen. Damit fallen zum einen wie schon in der bestehenden Regelung Entgeltumwandlungen in Riester-Förderung ganz und Entgeltumwandlung bei Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung zumindest teilweise aus der Zuschusspflicht heraus.

Mit dem Auslaufen der vorgeschlagenen Befristung der Übergangsregelung wären dann ab dem 01.01.2022 wie auch nach der gesetzlichen Übergangsregelung eine einheitliche Behandlung sowohl der vor als auch nach dem 01.01.2019 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen gegeben.

Nach dem neuen Absatz 5 Satz 1 der Regelung wird die Anwendung des gesetzlichen Zuschusses mit Leistung in den Vertrag der Entgeltumwandlung spezifiziert. Ziel ist eine Leistung des Zuschusses genau in den Vertrag, in dem auch die Entgeltumwandlung durchgeführt wird. Hier von kann es aber Ausnahmen geben, weshalb

die Formulierung „soweit möglich“ aufgenommen wurde. Bei neuen Entgeltumwandlungen ab 2019 werden die Dienstvertragsparteien bei der Entgeltumwandlung und dem Vertragsabschluss mit dem Versicherer den Zuschuss der Höhe nach berücksichtigen: entweder bei der Gesamthöhe oder bei der Aufteilung des Beitrags. Bei alten Verträgen, für die die Übergangsregelung greift, wird aber ohne Änderung der Umwandlungsvereinbarung der Zuschuss ein Add-On auf den bestehenden Beitrag und wirkt damit wie eine Höherversicherung. Dies ist nicht in jeder Kasse möglich. Dann bleibt aber das Ziel einer Einbringung in eine Zusage bei dem Versicherer, zu dem schon die Entgeltumwandlung erfolgt.

Im Übrigen wurde der bisherige Absatz 5.3 betreffend die mögliche jährliche Beitragszahlung im neuen Absatz 5 beibehalten. Damit ist auch weiterhin die Möglichkeit der Erbringung als Einmalzahlung mit entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Folgen möglich.

### **Anpassung an geänderte steuerrechtliche Regelungen**

Anders als die Zuschussregelung gelten die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen durch das BRSG schon seit dem 01.01.2018. Dies betrifft das gesamte Verhältnis der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG in sich wie auch im Verhältnis zum § 40b a.F. EStG. Die Einzelheiten ergeben sich dabei aus §§ 3 Nr. 63 sowie 52 Abs. 4 Sätze 12 bis 15 und Abs. 40 EStG.

Dem wird zunächst durch die Anpassung der Höchstgrenze der Entgeltumwandlung in Absatz 1b Satz 1 auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung Rechnung getragen, die nach § 3 Nr. 63 EStG die neue einheitliche Höchstgrenze der steuerlichen Förderung bei kapitalgedeckter betrieblicher Altersversorgung darstellt.

Nicht verändert wurde insoweit die SvEV. Es verbleibt deshalb für die hier betreffenden Sachverhalte bei einer SV-Freiheit von bis zu 4 Prozent der BBG RV bei Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV), zusätzlicher SV-Freiheit von nach § 40b a.F. EStG pauschal versteuerten Beiträgen (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SvEV) und für die Umlagefinanzierung für nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfreie oder nach § 40b aktuelle Fassung EStG pauschal versteuerte Umlagen (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4a i.V.m. S. 3 und S. 4 SvEV).

Im neugefassten Absatz 2 Satz 1 wird wie bisher die Rangfolge der Nutzung der Steuer- und Sozialversicherungsvorteile zugunsten dienstgeberfinanzierter Beiträge insbesondere der Pflichtversicherung festgelegt. Neu ist mit Blick auf die

nicht bei der KZVK Versicherten die entsprechende Regelung für die umlagefinanzierte Pflichtversicherung in Absatz 2 Satz 2, die durch die Neujustierung des Verhältnisses von § 3 Nr. 63 zu Nr. 56 EStG notwendig wurde. Zum Teil, insbesondere bei einer Direktversicherung für die Entgeltumwandlung, bedarf es zur Nutzung der Pauschalversteuerung nach § 40b a.F. EStG gesonderter Erklärungen des Mitarbeiters zum (teilweisen) Verzicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG. Hierzu ist er nach Satz 2 ebenfalls verpflichtet.

Die Rangfolge wird sodann in Absatz 1 der im Beschluss enthaltenen Erläuterungen noch einmal dargestellt.

Wie schon bisher kann der Dienstgeber nach Absatz 2 Sätze 3 und 4 die Pauschalsteuer für Beiträge bzw. Umlagen nach 40b aktueller und alter Fassung EStG auf den Mitarbeiter überwälzen (anders als nach den KODA-Regelungen für die Pflichtversicherung).

Dieser erneuten Klarstellung bedarf es insbesondere bei der Anwendung des § 40b a.F. EStG. Nach dem BRSG mindert die Inanspruchnahme des § 40b a.F. EStG den Rahmen der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, ist also von dem Rahmen der 8 Prozent BBG allg. RV abzuziehen. Andererseits führt er über die 4 Prozent BBG allg. RV hinaus zur Möglichkeit einer erweiterten SV-Freiheit. Diese wiederum führt aber zu dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss. Der Mitarbeiter wäre dreifacher Nutznießer: durch einen höheren Brutto-Effekt, durch den Arbeitgeberzuschuss und in der Rentenphase durch die gegenüber der nachgelagerten Besteuerung günstigere Besteuerung allein des Ertragswertes. Insoweit ist es interessensgerecht, den Dienstgeber für die Entgeltumwandlung insoweit zu entlasten, als die i.d.R. gegenüber der Regelbesteuerung günstigere Pauschalsteuer durch den Mitarbeiter getragen wird. Dem Mitarbeiter bleibe immer noch als Alternative der Verzicht auf die SV-Freiheit (und den Arbeitgeberzuschuss) bei Nutzung der Steuerfreiheit

(mit nachgelagerter Besteuerung).

Absatz 1b regelt die Höchstgrenze der Entgeltumwandlung auf 8 Prozent der BBG RV einschließlich des Arbeitgeberzuschusses von künftig 15 Prozent. Eigentlich sollte damit geklärt sein, dass dies auch einschließlich der Beiträge zur Pflichtversicherung gilt. Dennoch können aber insbesondere bei der Anwendung der Übergangsregelung für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die schon bisher „spitz“ gerechnet waren, Fälle auftreten, in denen wegen der Überschreitung der Sozialversicherungsfreiheit von 4 Prozent der BBG RV der Zuschuss zumindest teilweise sozialversicherungspflichtig und ggf. auch steuerpflichtig ist.

### **Auffangregelung für Vertragspartner zur Entgeltumwandlung**

Nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 5 Satz 1 sollen Entgeltumwandlung und Zuschuss möglichst dort eingebracht werden, wo auch die Pflichtversicherung durchgeführt wird. In Einzelfällen kann aber z.B. durch Veränderungen bei den Kassen eine Entgeltumwandlung dorthin nicht mehr durchgeführt werden. Hierfür soll nach Absatz 4 die zuständige KODA eine entsprechende Bestimmung durchführen. Andernfalls kann der Mitarbeiter die Durchführung über die KZVK oder eine andere durch eine KODA-Regelung einer anderen KODA möglichen Kasse verlangen.

### **Darstellung der aktuellen Gesetzeslage in der Erläuterung**

Als neuer Absatz 2 wurde in die Erläuterung die Darstellung der aktuellen gesetzlichen Regelung zum Zuschuss aufgenommen. Diese Darstellung hat keinen eigenen Regelungscharakter.

### **Sonstige Änderungen**

Im Übrigen wurde die Regelung redaktionell an die nach dem BRSG geänderte gesetzliche Regelung in BetrAVG und EStG angepasst.

Helge Martin Krollmann

## **Zentral-KODA: Antrag zur sachgrundlosen Befristung geht in die Vermittlung**

Die Zentrale Kommission der Zentral-KODA hat am 08.11.2018 erneut über den Antrag der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vom 06.02.2017 zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit (s. Dienstgeberbrief Nr. 1/2017 vom 27. März 2017) beraten und über den Antrag abgestimmt. Zwar erhielt der Antrag erwartungsgemäß nur die Hälfte der Stimmen der

Zentralen Kommission (i.e. der Mitarbeiterseite), wurde aber danach mit eben dieser Hälfte der Stimmen dem Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA vorgelegt. Damit liegt innerhalb eines kürzeren Zeitraums nach dem Beschluss zur „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirch-

licher Arbeitsverhältnisse“ ein weiterer Antrag dem Vermittlungsausschuss vor, der bei einem entsprechenden Beschluss massiv in die bestehenden Regelungen der einzelnen Kommissionen eingreifen würde.

#### **Der Antrag der Mitarbeiterseite lautet:**

„Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung ist nur mit Sachgrund möglich. Dieser ist im Arbeitsvertrag anzugeben.“

Zur Begründung wurde im Februar 2017 auf Ausführungen von Herrn Prof. Klaus Bepler verwiesen, der einer der beiden Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA war und auch gerade hierzu wiedergewählt wurde.

Die Behandlung des Antrages erst jetzt war unter anderem damit begründet, dass die Zentrale Kommission bekanntlich erst nach im September erfolgter Wahl eines Vorsitzenden zusammentreten konnte. In der kurzen Diskussion zu diesem Tagesordnungspunkt hat die Dienstgeberseite auf den fehlenden Handlungsbedarf zu dem Thema hingewiesen. Einige KODAs haben bereits sehr unterschiedliche Regelungen beschlossen.

Bereits bei Antragstellung der MAS bestand eine Regelung für das Bistum Limburg, die eine sachgrundlose Befristung grundsätzlich ausschließt, sie aber zulässt, „sofern ethische Gründe für eine sachgrundlose Befristung vorliegen, die in Abwägung mit den Prinzipien der katholischen Soziallehre eine sachgrundlose Befristung rechtfertigen“. Im Laufe des Jahres 2017 kam dann nach langen Verhandlungen für das Erzbistum Freiburg eine Regelung hinzu. Danach sind

auch hier sachgrundlose Befristungen grundsätzlich ausgeschlossen. Aber hier sind bestimmte Ausnahmen definiert: Zusätzlich können weitere Ausnahmen mit Zustimmung der (besonderen) Schiedsstelle vereinbart werden.

Nachdem eine Modifikation des Befristungsrechts im Koalitionsvertrag 2018 vereinbart worden war, wurde im Rahmen vom Vermittlungsausschuss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen am 18.06.2018 diese zur Regelung erhoben. Danach können sachgrundlose Befristungen in Einrichtungen mit mehr als 75 Mitarbeitern bis zur Dauer von 18 Monaten (einschl. einer einmaligen Verlängerung) in maximal 2,5 Prozent der Arbeitsverträge vereinbart werden.

Zudem wurde durch die Dienstgeberseite in der Zentralen Kommission darauf verwiesen, dass in weiteren KODAs entsprechende Anträge behandelt werden oder wurden. Im Bereich der AK des DCV waren entsprechende Forderungen praktisch Bestandteil jeder Tarifrunde. Sie waren dort auch schon Gegenstand einer Vermittlung, dann aber ausdrücklich nicht in einen entsprechenden Beschluss übernommen worden. Der Bedarf einer Einheitlichkeit der Regelungen sei damit nicht gegeben, der aber auch bei Bestehen einer ausdrücklichen Kompetenz in der Zentral-KODA-Ordnung für die Regelung von Befristungen gegeben sein müsste.

Die Vorlage an den Vermittlungsausschuss erfolgte dann ohne weitere Diskussion. Ein Termin für das Vermittlungsverfahren steht noch nicht fest.

Helge Martin Krollmann

## **Jahresgutachten der „Wirtschaftsweisen“ nimmt Gesundheitswesen in den Blick: Chancen durch Digitalisierung**

Am 07.11.2018 hat der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) sein Jahresgutachten 2018/19 an die Bundesregierung überreicht. Es ist insgesamt 450 Seiten stark und trägt den Titel: „Vor wichtigen wirtschaftspolitischen Weichenstellungen“ Laut SVR steht die deutsche Volkswirtschaft vor großen Herausforderungen auf nationaler und internationaler Ebene. Auf internationaler Ebene wird die ungewisse Zukunft der multilateralen globalen Wirtschaftsordnung, auf nationaler Ebene der demografische Wandel benannt. Der SVR spricht sich in seinem Gutachten für eine Stärkung der Europäischen

Union als Teil der Antwort auf die internationalen Herausforderungen aus. Außerdem vertritt er die Meinung, dass der Strukturwandel durch die Digitalisierung dabei helfen würde, die nationalen Herausforderungen zu meistern. Dafür müssen die richtigen wirtschaftspolitischen Weichen gestellt werden.

Besonders interessant für den Bereich der Caritas sind die Ausführungen im achten Kapitel des Gutachtens „Über Wettbewerb mehr Effizienz im Gesundheitswesen“ in dem die großen Herausforderungen des deutschen Gesundheitswesens analysiert und bewertet werden.



## Eckpunkte

Der Gesundheitssektor wird vor dem Hintergrund der alternden Gesellschaft zukünftig mehr Bedeutung für Wachstum und Beschäftigung in Deutschland erlangen. Gleichzeitig steht das Gesundheitswesen aufgrund des demografischen Wandels und des medizinisch-technischen Fortschritts vor großen finanziellen Belastungen. Die effiziente Verwendung der knappen finanziellen Mittel und der Abbau vorhandener Überkapazitäten im deutschen Gesundheitssystem stehen für den SVR daher im Fokus. Zudem spricht er sich dafür aus, die weitgehende Trennung von ambulantem und stationärem Sektor abzubauen. Hinsichtlich der Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung greift der SVR im aktuellen Gutachten erneut seinen Vorschlag einer Bürgerpauschale (einkommensunabhängige Pauschalbeiträge und sozialer Ausgleich über Steuermittel) auf.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken (fehlende 1,3 Millionen Fachkräfte bis 2030), unterstreicht der SVR die Notwendigkeit, die Attraktivität des Gesundheitsberufs zu steigern und die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen für eine höhere Beschäftigung im Gesundheitssektor zu verbessern. Hierzu gehört auch das aktive Anwerben von Zuwanderern im Ausland.

## Chancen der Digitalisierung

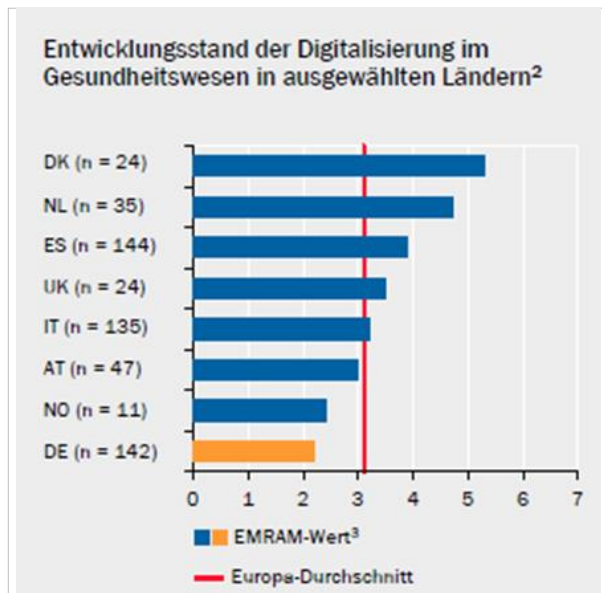
Die Sachverständigen kommen in ihrem neuesten Gutachten zu dem Schluss, dass die Digitalisierung einen Beitrag zur erforderlichen Produktivitätssteigerung leisten kann, um den demografiebedingten strukturellen Rückgang des Arbeitsvolumens bzw. des Einkommenswachstumspfad des zumindest etwas abzufedern. Messbare Wirkungen und Effekte auf die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung sind allerdings nicht zuletzt aber auch aufgrund einer (noch) unzureichenden Datenbasis schwierig abzuschätzen.

Sektoral wird das Gesundheitswesen als ein zentraler Bereich identifiziert, in dem durch Digitalisierung bedeutende Effizienzgewinne möglich sind. Um die Potenziale der Digitalisierung allerdings heben zu können, sind Anpassungen etwa am regulatorischen Rahmen und bei Investitionen in Bildung und Infrastruktur nötig. Damit die Unternehmen und Erwerbspersonen die Chancen des technologischen Wandels nutzen können, sollte dieser nicht durch zu starre regulatorische Hürden behindert werden. Bei der Regulierung ist sorgfältig zwischen einem erhöhten Schutz und den sich daraus ergebenden Innovationshemmnissen abzuwägen. Beschäftigungseffekte in Folge neuer Technologien sind differenziert zu betrachten, Horrorszenerarien auf aggregierter Basis nicht angezeigt, da auch die empirischen Befunde für Deutschland im Zuge der Robotik und Automatisierung aufgezeigt haben, dass neue Arbeitsplätze in Bereichen entstanden sind, die vor oder zum Zeitpunkt der Einführung der jeweiligen Technologie noch gar nicht vorstellbar waren.

## Im Detail

Langfristig hat sich der technologische Fortschritt als der entscheidende Faktor für das Wirtschaftswachstum erwiesen. In der Vergangenheit gingen mit dem technologischen Wandel auch große Produktivitätssteigerungen einher. Der Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktivität in Deutschland hat sich allerdings nach Analyse des SVR nicht zuletzt durch die seit 2005 vollzogene Integration von Arbeitskräften mit niedrigerer Produktivität in die jeweiligen Produktionsprozesse eher verlangsamt. In seiner Analyse kommt der SVR aber zum Ergebnis, dass, wenn sich der technologische Wandel insgesamt beschleunigt, die Digitalisierung daher ein Potenzial für größere Steigerungen der Produktivität in der Zukunft bereithält.

Die Experten betonen dabei explizit die Chancen: Auch wenn die Digitalisierung für Beschäftigte aller Qualifikationsniveaus und für Unternehmen fast jedes Wirtschaftsbereichs Veränderungen mit sich bringen wird, zu Verschiebungen von Arbeitsplätzen in andere Berufsfelder und Wirtschaftsbereiche führt und sich die am Markt



2 - Anzahl der partizipierenden Krankenhäuser in Klammern

3 - EMRAM: Electronic Medical Records Adoption Model. Niedrigste Stufe 0: Informationssysteme für die größeren Abteilungen nicht installiert, Daten von externen Dienstleistern nicht elektronisch bearbeitbar. Höchste Stufe 7: Lückenlose elektronische Patientenakte integriert alle klinischen Bereiche, ersetzt alle Papierakten und bildet den Standard zum Datenaustausch

nachgefragten Tätigkeiten teilweise grundlegend ändern werden. Wirtschaft und Gesellschaft waren bislang stets in der Lage, sich immer wieder an neue Technologien anzupassen und im Aggregat sind über die lange Frist im Zuge des Wandels mehr neue Arbeitsplätze entstanden, als durch ihn verloren gegangen sind.

Die Voraussetzung für eine möglichst effiziente Anpassung und Nutzung der sich daraus ergebenden Chancen sind jedoch die richtigen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen für Unternehmen, Beschäftigte und Konsumenten. Nach Ansicht der sog. Wirtschaftsweisen sollten Innovationsoffenheit und die Bereitschaft zur regulatorischen Nachsteuerung dabei die leitenden Prinzipien sein. Neben Anpassungen etwa am regulatorischen Rahmen sind vor allem Investitionen in (Weiter-)Bildung und Infrastruktur nötig, um die Potenziale und Chancen auszuschöpfen. In Ihrem Befund kommen sie zum Ergebnis, dass speziell viele kleine und mittlere Unternehmen auf diesen Wandel noch nicht hinreichend vorbereitet sind. Insbesondere im Gesundheitswesen wird gerade auch im internationalen Vergleich noch erhebliches Effizienzpotenzial und Nachholbedarf identifiziert (Stichworte: Interoperabilität, flächendeckende Telematik-Infrastruktur, elektronische Patientenakte etc.).

Gemäß Studien basierend auf Befragungen von Unternehmen im Gesundheitswesen scheint, so das Fazit des SVR, auch das Bewusstsein für die Bedeutung dieses Themas noch nicht in der Breite vorhanden zu sein.

### In eigener Sache

Mit Abschluss des Caritaspanels und den nun anstehenden Auswertungen wird die Dienstgeberseite insbesondere zum Fragenkomplex Digitalisierung in der Lage sein, eine Antwort zu geben, ob diese Einschätzung auch für die Träger und Einrichtungen der Caritas zutreffen.

Darüber hinaus ist die Dienstgeberseite davon überzeugt, dass von der Tagungsveranstaltung im Februar kommenden Jahres für die Dienstgeber in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft wichtige Impulse für die Gestaltung der digitalen Transformation ausgehen.

Weitere Informationen zur Veranstaltung „Impulstag Digitale Transformation für Dienstgeber“ finden Sie [hier](#).

Das aktuelle Jahresgutachten des Sachverständigenrates "Vor wichtigen wirtschaftspolitischen Weichenstellungen" finden Sie [hier](#).

Dr. Pascal Krimmer und Holger Sahner

## EuGH: Urlaub ist vererbbar

*Europäischer Gerichtshof (EuGH) Urteil vom 06.11.2018 , C-569/16, C-570/16*

Wenn ein Arbeitnehmer mitten im Jahr verstirbt und noch nicht seinen Jahresurlaub genommen hat, haben die Erben einen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) jetzt in zwei Fällen aus Deutschland entschieden.

Der Anspruch des verstorbenen Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub kann nämlich im Wege der Erbfolge auf seine Erben übergehen, so der EuGH.

### Sachverhalt

Ausgangspunkt sind zwei nationalstaatliche Verfahren, in denen zwei Ehefrauen von den Arbeitgebern ihrer verstorbenen Männer eine finanzielle Vergütung für vor dem Tod nicht genommenen Urlaub forderten. Während einer der Ehemänner bei der Stadt Wuppertal, einem öffentlichen Arbeitgeber, beschäftigt war, war der ande-

re bei einem privatwirtschaftlichen Wartungsunternehmen beschäftigt. Gemeinsam war beiden, dass sie im laufenden Arbeitsverhältnis verstarben und zu diesem Zeitpunkt noch Urlaubsansprüche hatten.

Das mit diesen Rechtsstreitigkeiten befasste BAG ersucht den EuGH, in diesem Kontext das Unionsrecht (RL 2003/88/EG - ABl. 2003, L 299, 9 und Charta der Grundrechte der EU) auszulegen, wonach jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen erhält und dieser Anspruch außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden darf. Das BAG hat darauf hingewiesen, dass der EuGH im Jahr 2014 bereits entschieden hatte, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nicht mit seinem Tod untergeht (EuGH, Urt. v. 12.06.2014 - C-118/13 "Bollacke").

Es sei jedoch fraglich, ob diese Rechtsprechung auch dann gelte, wenn eine solche finanzielle Vergütung nach dem nationalen Recht nicht Teil

der Erbmasse werde, wie dies in Deutschland der Fall sei. Das deutsche Erbrecht sehe zwar im Falle des Todes eines Arbeitnehmers einen Übergang des Vermögens auf die Erben im Wege der Universalsukzession gem. § 1922 Abs 1 BGB vor. Allerdings seien Urlaubsansprüche hiervon nicht umfasst. Diese gingen mit dem Tod des Arbeitnehmers unter. Ein Urlaubsabgeltungsanspruch entstehe erst, wenn der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses "überlebe".

Das BAG argumentierte außerdem, dass der Urlaub der Erholung des Arbeitnehmers diene und dieser Zweck sei nach dem Tod des Beschäftigten eindeutig nicht mehr erreichbar. Deshalb sei es nur konsequent, wenn der Urlaubsanspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers ersatzlos untergehe.

### Entscheidung

Der EuGH betonte dagegen, dass die EU-Arbeitszeit-Richtlinie ein Recht auf „bezahlten Jahresurlaub“ beinhalte. Der Erholungsaspekt sei nur eine der beiden Komponenten des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub, das einen wesentlichen Grundsatz des Sozialrechts der EU darstelle und in der Charta der Grundrechte der EU ausdrücklich als Grundrecht verankert sei.

Dieses Grundrecht umfasse auch einen Anspruch auf Bezahlung im Urlaub und – als eng mit diesem Anspruch auf "bezahlten" Jahresurlaub verbundener Anspruch – den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub. Wenn die deutsche Rechtslage nicht in diesem Sinne ausgelegt werden können, dürfe sie nicht mehr angewandt werden. Das EU-Recht gehe dann vor.

Nach Auffassung des EuGH können sich die Erben unmittelbar auf das Unionsrecht berufen, sofern das nationale Recht eine solche Möglichkeit ausschließt und sich daher als mit dem Unionsrecht unvereinbar erweist, und zwar sowohl gegenüber einem öffentlichen als auch gegenüber einem privaten Arbeitgeber.

Das BAG wird sich nun überlegen müssen, ob es nunmehr doch eine unionsrechtskonforme Auslegung für möglich hält oder die deutschen Erbrechtsvorschriften insoweit für unionsrechtswidrig bewertet und nicht mehr anwenden wird.

Die Pressemitteilung des EuGH finden sie [hier](#)

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

Marc Riede

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