



Dienstgeberseite

der Arbeitsrechtlichen Kommission  
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



## Dienstgeberbrief Nr. 4/2016

vom 13. Dezember 2016

Herausgegeben vom

**Leitungsausschuss der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV e. V.:**

Norbert Altmann, Johannes Brumm,  
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,  
Ingo Morell, Werner Negwer und Lioba Ziegele

Redaktion und Kontakt:

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission**

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

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

### Inhalt

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

Bericht über die Sitzung der Bundeskommission am 08.12.2016 S. 2

Beschluss der Zentralen Kommission zu „Rechtsfolgen eines Arbeitgeberwechsels“ S. 3

#### **Aktuelles aus der Gesetzgebung**

Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgelegt S. 4

Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern S. 6

#### **Aktuelles aus der Rechtsprechung**

Leiharbeit durch Rotkreuzschwestern? EuGH verweist an BAG zurück S. 7

Tarifliche Regelungen über sachgrundlose Befristungen S. 8

#### **Bundestagswahlversammlung**

Wahlergebnisse der Dienstgeberseite für die Amtszeit 2017 bis 2020 S. 9

## **Sitzung der Bundeskommission am 08.12.2016 – Einstieg in neue die Entgeltordnung – kein Aussetzen der Eigenbeiträge in der KZVK – Zweite Erhöhungsstufe bestätigt**

Im Mittelpunkt der Sitzung der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) am 08.12.2016 standen die Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung. Damit verknüpft waren durch den Beschluss der Bundeskommission (BK) vom 16.06.2016 auch die Erhöhung der mittleren Werte um 2,35 Prozent zum 01.01.2017 sowie die Eigenbeteiligung der Mitarbeiter an der betrieblichen Altersversorgung. Angesichts der schwierigen Thematik war in der Einladung zur Sitzung in Köln kein Sitzungsende festgelegt. Die AK hat daher am 08.12.2016 in der letzten Sitzung der aktuellen Amtszeit auf Bundesebene erstmals mit offenem Ende getagt. Nach einem mehr als zehnstündigen Verhandlungsmarathon, in dem die strittigen Punkte der Beschlussvorlage aus der Steuerungsgruppe intensiv diskutiert wurden, hat die AK am Abend dann mit knapper Mehrheit einen Beschluss gefasst. Dieser enthält folgende Punkte:

- Bei dem Beschluss der BK handelt es sich um einen Beschluss zur Entgeltordnung gemäß Abschnitt A Ziffer II Nrn. 5 und 6 Satz 2 des Bundesbeschlusses vom 16.06.2016. Damit wird die Eigenbeteiligung der Mitarbeiter an der betrieblichen Altersversorgung nicht ausgesetzt.
- Für die Anlage 31 zu den AVR wurde zum 01.01.2017 eine neue Entgeltordnung beschlossen. Diese entspricht der neu beschlossenen Entgeltordnung für den Pflegedienst im TVöD.
- Für die Anlage 32 zu den AVR wurden die Tätigkeitsmerkmale aus dem TVöD an die Bedürfnisse der Altenhilfe angepasst. Insbesondere wurden eigenständige Eingruppierungsregelungen für Leitungskräfte sowohl in der ambulanten als auch in der stationären Altenhilfe beschlossen.
- Mit der neuen Entgeltordnung wird in den Anlagen 31 und 32 zu den AVR eine neue Entgelttabelle („P-Tabelle“) eingeführt. Diese enthält im Bereich der AVR anstatt der Entgeltgruppe P 5 eine Ent-

geltgruppe P 4. Dort sind die bisher in der Entgeltgruppe Kr 3a eingruppierten Pflegehilfskräfte verortet.

- Die Vergütungserhöhung für die neue Entgeltgruppe P 4 zum 01.01.2017 beträgt, ausgehend von den am 31.12.2016 geltenden Werten der Entgeltgruppe Kr 3a (Basis 38,5 Std.), 3,85 Prozent.
- Die restlichen mittleren Werte der Regelvergütungen und Tabellenentgelte der Anlagen 3, 31, 32 und 33 zu den AVR werden zum 01.01.2017 um 2,35 Prozent erhöht.
- Kompensation: Die Jahressonderzahlung gem. §§ 16 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR und gem. § 15 der Anlage 33 zu den AVR wird für die Jahre 2017, 2018 und 2019 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 festgeschrieben. Darüber hinaus wird die Jahressonderzahlung ab dem 01.01.2017 um 4 Prozentpunkte gemindert. Ab dem Jahr 2020 gelten folgende Bemessungssätze:
  - 86 Prozent in den Entgeltgruppen 1 bis 8
  - 76 Prozent in den Entgeltgruppen 9a bis 12
  - 56 Prozent in den Entgeltgruppen 13 bis 15
- Anlage 22 (Alltagsbegleiter) zu den AVR: Die Anlage wurde bis zum 31.12.2018 verlängert. Außerdem wird in der neuen Amtsperiode ein Ausschuss Alltagsbegleiter eingerichtet.
- Anlage 23 (Fahrdienste) zu den AVR: Für die Jahre 2017 und 2018 wurden mit 93 Prozent und 94 Prozent zwei neue Bemessungssätze beschlossen. Diese nehmen die jeweils geltende Regelvergütung der Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der Anlage 3 zu den AVR in Bezug.

Für die Beschäftigten der Anlage 2 zu den AVR bleibt es derzeit noch bei den bisherigen Regelungen. Allerdings wurde in der BK-Sitzung folgende Protokollerklärung aufgenommen:

„Beide Seiten der Bundeskommission sind sich darüber einig, dass die Verhandlungen für eine Überarbeitung der Anlage 2 in der nächsten Amtsperiode unmittelbar fortgesetzt werden und mit der nächsten Tarifrunde zu einem Abschluss gebracht werden sollen.“

Neben dem Beschluss zur Entgeltordnung standen noch folgende weiteren Sachthemen zur Beschlussfassung auf der Tagesordnung:

- Tarifrunde Ärzte (Abschluss VKA/Marburger Bund) 2016/2017/2018
- Änderung des § 23 AT AVR – Textformerfordernis
- Änderung der Anlage 21a zu den AVR – Eingruppierung von Pflegelehrkräften
- Einrichtung eines Ausschusses Anlage 2b (Rettungsdienst) zu den AVR.

Die Änderung des § 23 AT AVR sowie die Einrichtung des Ausschusses Anlage 2b zu den AVR wurden jeweils einstimmig angenommen. Ein Beschluss zur Tarifrunde Ärzte hingegen kam nicht zustande. Der Tagesordnungspunkt „Änderung der Anlage 21a“ wurde auf Wunsch der Mitarbeiterseite von der Tagesordnung genommen. Es wurde

vereinbart diesen Punkt für die BK im März erneut auf die Tagesordnung zu setzen.

Die knappe Mehrheit beim Bundesbeschluss zur Entgeltordnung zeigt, dass beide Seiten große Kompromisse eingegangen sind. Dass überhaupt ein Beschluss gefasst wurde, kann vor dem Hintergrund der komplexen Thematik und den intensiven, kontroversen Verhandlungen als Erfolg gewertet werden. Für die Einrichtungen und Dienste bedeutet dies nun, dass sie mit Planungssicherheit ins neue Jahr starten können.

Der Beschluss der Bundeskommission muss nun noch in den Regionalkommissionen umgesetzt werden. Sämtliche Regionalkommissionen tagen noch vor Weihnachten.

Die Pressemitteilung der Dienstgeberseite vom 09.12.2016 ist auf der Homepage der Dienstgeberseite unter [www.caritas-dienstgeber.de](http://www.caritas-dienstgeber.de) eingestellt. Die Beschlüsse werden baldmöglichst an gleicher Stelle eingestellt.

Vanessa Falkenstein, Elke Gundel und Dr. Pascal Krimmer

## **Beschluss der Zentralen Kommission zu „Rechtsfolgen eines Arbeitgeberwechsels“**

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 Loya-

litätsobliegenheiten 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.

Die Zentrale Kommission (ZK) der Zentral-KODA hat nun in ihrer Sitzung am 23./24.11.2016 in Mülheim an der Ruhr nach einem Vermittlungsverfahren eine Regelung über den Dienstgeberwechsel eines Beschäftigten von einem Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt, beschlossen.

Betroffen ist damit der Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission (sog. „KODA-Hopping“). Der Beschluss hat folgenden Inhalt:

**„Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“**

- Bei der Zuordnung zur Stufe der Entgelttabelle erfolgt grundsätzlich keine Anrechnung von Vordienstzeiten. Soweit die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate beträgt, darf der oder die Beschäftigte jedoch nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden.
- Weichen die Entgeltsysteme der verschiedenen Kommissionen hinsichtlich der Anzahl der Stufen und oder hinsichtlich der regulären Verweildauer in den Stufen innerhalb derselben Entgeltgruppe voneinander ab, erfolgt die Stufenzuordnung im neuen Kommissionsrecht unter Anrechnung der einschlägigen beruflichen Tätigkeiten, soweit diese bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung geleistet wurden und die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate beträgt. Die sich daraus ergebende Stufenzuordnung kann um eine Stufe abgesenkt werden.
- Der oder die Beschäftigte erhält auf Antrag vom bisherigen Dienstgeber die Jahressonderzahlung bzw. das Weihnachtsgeld beim Ausscheiden anteilig auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem festgelegten Stichtag endet. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der oder die Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen.
- Diese Regelungen zur Jahressonderzahlung bzw. zum Weihnachtsgeld sind sinngemäß auch auf Regelungen zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente bei Dienstgeberwechsel im oben genannten Sinne anzuwenden.
- Für die Berechnung von Kündigungsfristen werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). Alle anderen Regelungen, welche darüber hinaus an die Beschäftigungszeit anknüpfen, bleiben hiervon unberührt; dies gilt insbesondere für die Unkündbarkeit und die Regelungen über die Probezeit.
- Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Beschäftigten günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.
- Diese Ordnung tritt rückwirkend zum 01.06.2016 in Kraft. Sie tritt an die Stelle der „Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten“ ( Beschluss der Zentral-KODA vom 12.11.2009).“

## **Referentenentwurf zum Betriebsrenten-Stärkungsgesetz liegt vor**

Im Dienstgeberbrief Nr. 3/2016 wurde bereits über anstehende Überlegungen zur Reform des Betriebsrentenrechts berichtet. Mittlerweile wurde am 04.11.2016 der Referentenentwurf des sog. Betriebsrenten-Stärkungsgesetzes vorgelegt, zu dem die Verbände Stellung nehmen konnten. Mit dem Gesetz

soll die Attraktivität von Betriebsrenten für Mitarbeiter und Arbeitgeber gestärkt werden. Die Änderungen zielen auf die in der Privatwirtschaft eher verbreitete Entgeltumwandlung, sie erhöhen aber auch die Attraktivität und Flexibilität für andere Aspekte der Betriebsrente und mit der Einführung der reinen Beitragszusage in das BetrAVG auch die

Verbesserung der Möglichkeit arbeitgeberfinanzierter Altersversorgungszusagen.

Hauptanreize für eine zusätzliche Altersvorsorge kommen aus dem Steuerrecht. Dem trägt der Entwurf an zwei Stellen Rechnung. Die Neuregelung des steuerfreien Rahmens von Beiträgen zu kapitalgedeckten Zusatzversorgungssystemen nach § 3 Nr. 63 EStG bringt zum einen eine leichte Erweiterung des Rahmens mit nunmehr 7 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung (BBG-RV). Gegenüber dem bisherigen System von 4 Prozent der BBG-RV zuzüglich 1.800 EUR wird der Rahmen nicht nur auf Dauer angepasst und leicht erhöht. Es werden auch die bisherigen Regelungen in Bezug auf sog. „Altzusagen“ vereinfacht.

Für die Bezieher geringer Einkommen werden Anreize zu einer Arbeitgeberfinanzierung gesetzt. Der neue Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung nach § 100 EStG-E stellt dabei eines der Kernstücke des Entwurfes dar. Bei einem Arbeitslohn von bis zu 2.000 EUR monatlich wird – der neben § 3 Nr. 63 EStG bestehenden Steuerfreiheit eines Arbeitgeberbeitrages – vor allem der Förderbeitrag in Höhe von 30 Prozent des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrages (max. 144 EUR) durch Abzug von der Lohnsteuer die Arbeitgeber von Geringverdienern entlasten und damit die Betriebsrente für diesen Personenkreis erleichtern.

Auf diesen Personenkreis zielt auch die Neuregelung der Anrechnung von Betriebsrenten bei der Grundsicherung. Nach den neuen § 82 Abs. 4 ff. SGB XII-E bleiben die Leistungen aus einer zusätzlichen Altersversorgung mit lebenslanger Rente mit einem Sockelbetrag von 100 EUR und 30 Prozent des darüber hinausgehenden Betrages bis zu 50 Prozent des Regelbedarfes anrechnungsfrei. Damit entfällt das häufige Argument, dass sich die Betriebsrente für Geringverdiener nicht lohne.

Insbesondere die Neuregelung des § 3 Nr. 63 EStG würde für die kapitalgedeckten Zusatzversorgungssysteme bei der KZVK und der Pensionskasse der Caritas VVaG (Anlage 8 VersO A und B zu den AVR) positive Effekte bringen. Dies gilt aber für den Bereich der Entgeltumwandlung nach der Zentral-KODA-Regelung auch für die Abschaffung der doppelten Verbeitragung bei

Riester-geförderten Verträgen durch Herausnahme dieser Renten aus der Berechnungsgrundlage für die Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner.

Kernstück des Entwurfes sind aber die vor allem für die Tarifvertragsparteien eröffneten Möglichkeiten der Schaffung neuer Systeme. Weniger interessant für bisher maßgeblich arbeitgeberfinanzierte Systeme ist dabei die Möglichkeit der Schaffung einer Pflicht-Entgeltumwandlung (also Altersversorgungszusage statt künftiger Entgeltansprüche). Sie zielt auf eine maßgeblich durch den Arbeitnehmer finanzierte betriebliche Altersversorgung, die vom Arbeitgeber ggf. bezuschusst wird. Dies gilt auch für die in dem Entwurf enthaltene Regelung zur automatischen Entgeltumwandlung in Tarifverträgen mit sog. Opting-Out-Möglichkeiten für die Mitarbeiter.

Interessant ist dagegen auch für (nahezu) rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung die Möglichkeit, reine Beitragszusagen (kapitalgedeckt in Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen) erteilen zu können. Gerade für im Wettbewerb stehende Unternehmen und Betriebe, die langfristige Belastungen nicht darstellen und über die Preise an ihre Kunden weitergeben können, wird dies eine attraktive Möglichkeit sein, Personal zu binden und zu gewinnen. Das Risiko für den Betrieb ist aber auf die Beitragspflicht beschränkt. Hierdurch unterscheidet sich die reine Beitragszusage von der schon im BetrAVG enthaltenen Beitragszusage mit Mindestleistung, in der der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für die eingezahlten Beiträge haftet. Der Vorteil derartiger Zusagen wird darin gesehen, dass bei solchen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung durch die Zusage von Garantiebeträgen die Möglichkeiten der Rendite eingeschränkt sind. Zugesagt wird letztlich eine sog. Zielrente.

Wegen dieser korrespondierenden Röhren von Garantie/Risiko versus Renditebeschränkung/Chance sieht der Entwurf vor, dass diese neue Zusageart der reinen Beitragszusage im Betriebsrentenrecht nur auf der Basis von Tarifverträgen mit starker Steuerung durch die Tarifvertragsparteien erfolgen kann. Diese können entweder eine gemeinsame Einrichtung dafür vorsehen oder insbesondere im Bereich der Direktversicherung auf externe Versorgungsträger zu-

rückgreifen. In letzteren muss dann aber ein ausreichender Einfluss der Tarifvertragsparteien gesichert sein.

Der Entwurf sieht einige Voraussetzungen für die tariflichen Regelungen vor. So soll ein sog. Sicherheitsbeitrag durch die Arbeitgeber vorgesehen werden, der für etwaige starke Ausschläge nach unten ausgleichend genutzt werden könnte. Nach dem Entwurf sollen Anwartschaften aus reinen Beitragszusagen zudem sofort unverfallbar sein.

Die Verbände haben unter Betonung jeweils besonderer Aspekte (Chance/Risiko) für und gegen den Entwurf Stellung genommen. Einigkeit bestand dabei unter anderem zu einer größeren Erweiterung des steuerfreien Rahmens des § 3 Nr. 63 EStG auf mind. 8 Prozent. Das Katholische Büro in Berlin hat gemeinsam mit der EKD kritisch darauf hingewiesen, dass die traditionell arbeitgeberfinanzierten Instrumente der Zusatzversorgung durch eine Einführung einer reinen Beitragszusage gefährdet werden könnten. Da aber auch insbesondere im Bereich der sich auch in einem Wettbewerb bewegenden Bereiche aus Caritas und Diakonie ein zusätzlicher Druck durch Wettbewerber mit einer aus Entgeltumwandlung finanzierten reinen Beitragszusage entstehen könnte, wurde ange-

regt, die Regelungen des Dritten Weges den Tarifverträgen im BetrAVG gleichzustellen und damit zumindest die Möglichkeit für die Kommissionen zu schaffen, mit den vorhandenen Kassen entsprechende Modelle zu formulieren.

Sollte es dazu kommen, werden nicht vollständige Ablösungen des bisherigen Systems der Zusatzversorgung im Vordergrund stehen. Bei Fragen einer verantwortungsvollen Weiterentwicklung der Zusatzversorgung beispielsweise durch variable Bestandteile sind diese als Bausteine mit einer reinen Beitragszusage deutlich einfacher zu gestalten als mit den bisher geltenden Zusagearten.

Der Gesetzesentwurf sollte ursprünglich noch in diesem Jahr in das Kabinett eingebracht werden. Dies erscheint angesichts einer Nennung des Betriebsrenten-Stärkungsgesetzes im Zusammenhang in einem Gesamtpaket zur Rente durch die Bundesministerin Nahles zwar noch nicht sicher zu sein. Man wird aber dennoch von einem Gesetz ausgehen können, das die genannten Fragen mit Wirkung ab 2018 regeln wird.

Helge Martin Krollmann

## **Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern**

Ende Oktober 2016 hat das Bundesfamilienministerium einen überarbeiteten Referentenentwurf für ein sogenanntes „Entgelttransparenzgesetz“ vorgelegt, das Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen beheben soll.

Das Ziel des Gesetzesentwurfs unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung auf Grund eines Geschlechts zu beseitigen, ist natürlich grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings ist es fraglich, ob mit den im Gesetzesentwurf gewählten Instrumenten der Auskunft und der Berichtspflicht dieses Ziel erreicht werden kann. Das statistische Bundesamt führt dazu aus, dass Einkommensunterschiede vermutlich zu einem erheblichen Anteil auch in den Erwerbsbiografien begründet sind. Bei Frauen entstehen oft Lü-

cken oder Brüche durch Teilzeitarbeit wegen Kindererziehung oder anderer familiärer Verpflichtungen. Eine weitere Erklärung für Entgeltunterschiede ist das unterschiedliche Berufswahlverhalten. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren ist die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen wesentlich geringer.

Die bessere Erschließung des Erwerbspotentials weiblicher Arbeitnehmer ist, vor dem Hintergrund eines sich bereits abzeichnenden Fachkräftemangels, eine drängende Aufgabe der künftigen Ordnung des Arbeitsmarkts.

Der vorgelegte Referentenentwurf ist nicht geeignet, die tatsächlichen Ursachen der Entgeltunterschiede zu beseitigen. Unterbrochene Erwerbsbiografien, eine der Hauptursachen der Entgeltunterschiede, können

dadurch nicht vermieden werden. Auch für eine Änderung des Berufswahlverhaltens junger Frauen, die noch immer zu selten technische Berufe ergreifen, bietet der Referentenentwurf keinen Lösungsansatz.

Mit den geplanten gesetzlichen Maßnahmen kommt zudem ein erheblicher Bürokratieaufwand auf die Unternehmen zu, ohne dass auf der anderen Seite ein entsprechender Mehrwert stünde. Dem von der Bundesregierung propagierten Bürokratieabbau läuft der vorgelegte Referentenentwurf zuwider.

Der Gesetzentwurf berücksichtigt bedauerlicherweise auch nicht die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts. Soweit für tarifgebundene Arbeitgeber abweichende Regelungen gelten, fehlen kirchenspezifische Öffnungsklauseln. Gleiches gilt für die Gleichstellung von Mitarbeitervertretungen im kirch-

lichen Bereich und Betriebsräten.

Die Dienstgeberseite der AK Caritas hat ihre Position im Rahmen einer gemeinsamen Stellungnahme des katholischen Büros eingebracht. Die vorgebrachten Punkte zur Gleichbehandlung der kirchlichen Regelungen finden sich in der Stellungnahme des katholischen Büros auch wieder. Keine Berücksichtigung fand die allgemeine Kritik an der Neuregelung mit Blick auf die Zielerreichung und den hohen bürokratischen Aufwand. Von einer eigenen Stellungnahme wurde jedoch abgesehen, um der wichtigen Forderung der Gleichstellung kirchlicher Regelungen mit einer gemeinsamen Stellungnahme mehr Gewicht zu verleihen.

Marc Riede

## Leiharbeit durch Rotkreuzschwestern?

*Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 17.11.2016 – C 216/15*

### Sachverhalt

K., Mitglied einer DRK-Schwesternschaft, sollte aufgrund eines Gestellungsvertrags zwischen der DRK-Schwesternschaft und der Ruhrlandklinik im Pflegedienst der Klinik eingesetzt werden. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung zur "Einstellung" von K., da ihr Einsatz nicht nur vorübergehend sei und daher gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG verstoße. Mit ihrem Antrag auf gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur "Einstellung" von Frau K. machte die Klinik geltend, dass das AÜG keine Anwendung finde. Frau K. sei weder Arbeitnehmerin noch übe die Schwesternschaft eine wirtschaftliche Tätigkeit i.S.d. AÜG aus, da sie keine Erwerbszwecke verfolge.

Arbeitsgericht und LAG gaben dem Antrag statt. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats setzte das BAG das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob auf diese Konstellation die Leiharbeitsrichtlinie Anwendung findet.

### Entscheidungsgründe

Nach Ansicht des EuGH spricht viel dafür, dass K. Arbeitnehmerin i.S.d. Leiharbeitsrichtlinie ist. So hat sie sich mit dem Vereinsbeitritt gegenüber der Schwesternschaft verpflichtet, den Vereinsbeitrag in Form der Leistung von Diensten in persönlicher Abhängigkeit zu erbringen, und erhält hierfür im Gegenzug von dem Verein eine monatliche Vergütung, deren Berechnung sich nach den für die jeweilige Tätigkeit üblichen Kriterien richtet. Damit erbringt sie Arbeitsleistungen und erhält als Gegenleistung eine Vergütung.

Eine weitere Voraussetzung des Arbeitnehmerbegriffs in der Leiharbeitsrichtlinie ist allerdings, dass K. aufgrund der Arbeitsleistung in Deutschland geschützt ist. Hierfür sprechen nach Ansicht des EuGH zwar zahlreiche Indizien, wie z. B. die Geltung der zwingenden arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen und des Sozialgesetzbuches sowie die Gewährung von Urlaub, Mutterschutz, Elternzeit und Entgeltfortzahlung. Letztlich ist es allerdings Sache des nationalen Gerichts, zu entscheiden, ob diese Voraussetzung erfüllt ist, weshalb der EuGH die Sache an das BAG zurückverwiesen hat.



## **Bewertung**

Der EuGH hat den Sonderstatus von Rotkreuzschwestern und deren Eigenschaft als Nicht-Arbeitnehmerinnen zunächst grundsätzlich nicht anerkannt. Nach Ansicht der Luxemburger Richter „liegt es (...) nahe, dass die Mitglieder der Schwesternschaft in Deutschland aufgrund der von ihnen erbrachten Arbeitsleistung geschützt sind“ (Rn. 42) und daher in den Anwendungsbereich der Leiharbeitsrichtlinie fallen. Inwiefern die durch den EuGH avisierte Einordnung der Rotkreuzschwestern auf nationaler Ebene

doch fernliegend ist, hat nun das BAG zu prüfen. Folgt es der Rechtsansicht des EuGH, unterfallen Rotkreuzschwestern künftig dem Anwendungsbereich des AÜG. Bei der DRK-Schwesternschaft sorgt das Urteil für große Unruhe. An die Stelle eines unbefristeten Gestellungsvertrages tritt dann nämlich eine gesetzliche Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten.

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

Dr. Elisabeth Hartmeyer

## **Tarifliche Regelung über sachgrundlose Befristungen – Grenzen der Regelungsbefugnis nach § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG**

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 26.10.2016 – 7 AZR 140/15*

### **Sachverhalt**

Der Kläger war bei der Beklagten – einem Unternehmen der Energiewirtschaft – aufgrund eines befristeten, einmal verlängerten Arbeitsvertrags vom 15.01.2012 bis zum 31.03.2014 als kaufmännischer Mitarbeiter beschäftigt. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren, zwischen der Arbeitgebervereinigung Energiewirtschaftlicher Unternehmen e.V. und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) abgeschlossenen Manteltarifvertrags ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grunds bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens fünfmalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Der Kläger hält die tarifliche Bestimmung für unwirksam und griff daher die darauf gestützte Befristung seines Arbeitsvertrags zum 31.03.2014 an.

### **Entscheidung**

Die Klage hatte – wie schon in den Vorinstanzen – auch beim Siebten Senat des BAG keinen Erfolg. Die Regelung im Manteltarifvertrag ist wirksam. Sie ist von der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eröffneten Regelungsbefugnis ge-

deckt. Eine tarifliche Regelung, die die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren bei fünfmaliger Verlängerungsmöglichkeit zulässt, ist wirksam. Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG können durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegt werden. Diese Befugnis der Tarifvertragsparteien gilt aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen nicht schrankenlos. Der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Gestaltungsrahmen der Tarifvertragsparteien ermöglicht nur Regelungen, durch die die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Werte für die Höchstdauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags und die Anzahl der möglichen Vertragsverlängerungen nicht um mehr als das Dreifache überschritten werden.

### **Ausblick**

Vor dem Hintergrund der bestehenden Rechtslage ist die Entscheidung zutreffend und nicht überraschend. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz kennt allerdings keine Kirchenöffnungsklausel, so dass die Möglichkeit der Verlängerung der sachgrundlosen Befristung über zwei Jahre hinaus im AVR-Bereich nicht besteht.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass die Mitarbeiterseite im kirchlichen Bereich immer wieder Regelungen schaffen will, die selbst die Anwendung der gesetzlichen



Regelung in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG im kirchlichen Bereich ausschließen soll. Vor dem Hintergrund, dass Tarifvertragsparteien sogar die Möglichkeit haben, über die gesetzliche Grundregelung hinauszugehen und diese Möglichkeit auch genutzt wird, ist diese Forderung nicht nachzuvollziehen. Man sollte hier nicht ohne Not auf gesetzliche Möglichkeiten verzichten, die mit Sinn und Verstand

angewandt eine dringend benötigte Flexibilisierung bringen, was den Personalbedarf angeht.

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

Marc Riede

## **Bundeswahlversammlung: Wahlergebnisse der Dienstgeberseite für die Amtszeit 2017 bis 2020**

Am 28.11.2016 fanden in Frankfurt am Main die Wahlen für die Vertreter der Dienstgeberseite in die Bundeskommission der AK für die Amtszeit 2017 bis 2020 statt.

Die Ausgleichssitze der Dienstgeberseite für die durch die von den Gewerkschaften in die Kommission entsandten Vertreter werden in einer eigenen Wahlversammlung im Vorfeld der ersten Mitgliederversammlung im kommenden Jahr (15.-16.02.2017) gewählt.

Auch die Wahlen für die Mitglieder für die Ausgleichssitze in den Regionalkommissionen stehen noch aus. Diese finden sukzessive in allen Regionalkommissionen statt. In Baden Württemberg ist die Zuwahl bereits erfolgt, Mitte und Ost wählen noch in diesem Jahr, die anderen Regionalkommissionen vor den konstituierenden Sitzungen im kommenden Jahr.

Die Vertreter für die Bundeskommission (ohne Ausgleichssitze) der AK sind folgende:

- Norbert Altmann
- Karin Berges
- Hubert Brams
- Malte Crome
- Georg Falterbaum
- Matthias Färber
- Andreas Franken
- Hans-Josef Haasbach
- Norbert Kallen

- Ute Knoop
- Simon Kokott
- Wolfram Mager
- Inge Mayer
- Sr. Clara Mende
- Martin Michel
- Ingo Morell
- Dietmar Motzet
- Werner Negwer
- Matthias Ohlms
- Br. Ulrich Schmitz
- Elisabeth Stankowski
- Stefan Sukop
- Gabriela Tonn
- Klaus Tritschler
- Jan-Wout Vrieze
- Stefan Wagner
- William Wohlleib
- Lioba Ziegele

Wir gratulieren den gewählten Vertretern ganz herzlich und freuen uns auf die weitere bzw. zukünftige Zusammenarbeit mit Ihnen.

Die gewählten Vertreter für die Regionalkommission (ohne Ausgleichssitze) finden Sie [hier](#).

Constanze Hopp

## Frohe Weihnachten und einen guten Start ins Jahr 2017



Liebe Leserinnen und Leser,

wir wünschen Ihnen einen schönen Advent, ein frohes Weihnachtsfest und alles Gute für das neue Jahr 2017.

Ihre  
Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK

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