

Newsletter Juli 2018

1. Neues vom Mindestlohn

a.) Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts zu Sonn- und Feiertagszuschlägen

Sonn- und Feiertagszuschläge sind grundsätzlich mindestlohnwirksam, d. h. gehören zum Mindestlohn und müssen nicht gesondert gezahlt werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 17.01.2018 entschieden, dass Sonn- und Feiertagszuschläge grundsätzlich **mindestlohnwirksam** sind. Das bedeutet, dass sie nicht zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn gezahlt werden müssen.

Bundesarbeitsgericht v. 17.01.2018 – gerichtliches Aktenzeichen: 5 AZR 69/17

Wieder einmal hatte das Bundesarbeitsgericht einen Fall aus der Pflege zu entscheiden. Die Klägerin war in einem Seniorenheim in Teilzeit beschäftigt. Arbeitsvertraglich war ein Bruttostundenlohn von 6,60 EUR (!) vereinbart. Außerdem zahlt der Arbeitgeber für die Beschäftigten einen **Sonn- und Feiertagszuschlag** von 2,00 EUR brutto pro Stunde. Insgesamt erhielt die Klägerin mindestens ein Entgelt für die geleisteten Stunden in Höhe von jeweils 8,50 EUR brutto. Später erhielt sie die **Sonn- und Feiertagszuschläge nicht mehr**. Die Klägerin meint, sie habe einen Anspruch aus betrieblicher Übung auf Zahlung der Zuschläge. Die Sonn- und Feiertagszuschläge seien außerdem neben dem Mindestlohn geschuldet.

Das Bundesarbeitsgericht sah dies nicht so.

Zwar habe die Klägerin Anspruch **für jede geleistete Arbeitsstunde** in Höhe von 8,50 EUR brutto, weil dies der gesetzliche Mindestlohn im streitigen Zeitraum sei. Mit dem geleisteten Entgelt habe der Arbeitgeber gleichwohl nicht nur den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, sondern auch die vertragliche Vergütung in Höhe von 6,60 EUR und Zuschläge von jeweils 2,00 EUR brutto pro Stunde erfüllt.

Mindestlohnwirksam, d. h. geeignet den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, seien **alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen** mit Ausnahme der Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringe oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (z.B. § 6 Abs. 5 ArbZG) beruhen.

b.) Wie wird sich der Mindestlohn entwickeln?

Aufgrund der Mindestlohngesetzes und der Mindestlohnanpassungsverordnung (zuletzt MindestlohnanpassungsVO v. 15.11.2016 - BGBl. I 2016, 2530) wird der Mindestlohn in regelmäßigen Abständen überprüft und festgelegt. Bundesminister Olaf Scholz hat eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 EUR brutto ins Gespräch gebracht. Der Wochenzeitschrift „Der Spiegel“ sagte Scholz in einem Interview.

<http://www.zeit.de/wirtschaft/2017-11/spd-olaf-scholz-mindestlohn-anheben>

Derzeit beträgt der gesetzliche Mindestlohn 8,84 EUR brutto pro Stunde. Scholz weist darauf hin, dass dies zu wenig sei. Er setze sich für eine Steigerung ein. In einem überschaubaren Zeitraum solle der Mindestlohn auf zwölf Euro pro Stunde angehoben werden. Der Mindestlohn müsse noch **stärker als Korrekturinstrument** eingesetzt werden als bisher. Die Anhebung auf zwölf Euro entspricht der Forderung der Linkspartei. Scholz nennt als Begründung für die Forderung unter anderem auch die **Altersvorsorge**.

Der **Pflegemindestlohn** entwickelt sich in den nächsten Monaten weiter und **steigt** zum 01.01.2019 auf 11,05 EUR brutto sowie zum 01.01.2020 auf 11,35 EUR (in den neuen Ländern auf 9,50 EUR und in Zwischenschritten auf bis zu 10,85 EUR brutto pro Stunde). Dies ist dann nicht mehr weit entfernt von der Forderung von Scholz, die sich allerdings auf den gesetzlichen Mindestlohn, nicht den Pflegemindestlohn bezieht.

c.) Übersicht Mindestlohnfähige Lohnbestandteile

Wir berichten regelmäßig über das Thema Mindestlohn. Folgende Übersicht soll Ihnen helfen, die wesentlichen mindestlohnwirksamen Lohnbestandteile zuordnen zu können, zu denen es bereits Rechtsprechung gibt (Aufzählung nicht abschließend!):

- Sonn- und Feiertagszuschläge
- Urlaubsvergütung, Feiertagsvergütung und Nachtarbeitszuschläge
- Löhne für Bereitschaftszeiten
- Leistungszulagen, auch wenn sie quartals- und nicht monatsweise ausgezahlt werden
- monatlich zur Auszahlung kommende Jahressonderzahlungen wie Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld
- Lohnzahlung im Urlaub (sog. Urlaubsentgelt, nicht: Urlaubsgeld!)
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

2. Neues aus Berlin I: Bundesarbeitsministerium kündigt Gesetzentwurf zur Beschränkung sachgrundloser Befristungen an

Was plant die Bundesregierung?

Sachgrundlose Befristungen sollen eingeschränkt werden, um dem Missbrauch von Kettenbefristungen vorzubeugen und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse als

Grundform zu stärken.

Ein Gesetzentwurf zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes soll demnächst vorgelegt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales will in den nächsten zwölf Monaten einen Gesetzentwurf zur Einschränkung sogenannter sachgrundloser Befristungen vorlegen. So beschäftigt beispielsweise die Bundesregierung ungefähr die Hälfte aller ihrer befristet Beschäftigten ohne sachlichen Grund. Der Staat als Arbeitgeber müsse, so das Bundesarbeitsministerium, selbst mit gutem Beispiel vorangehen.

Wie ist die derzeitige Rechtslage?

Sachgrundlose Befristungen sind **bei Neueinstellungen für die Dauer von zwei Jahren** möglich. Innerhalb dieses Zeitrahmens können auch kürzere Befristungen vereinbart werden, diese können **maximal dreimal** bis auf die Höchstgrenze von zwei Jahren insgesamt **verlängert** werden. In Tarifverträgen können längere sachgrundlose Befristungen und eine höhere Zahl von Verlängerungsmöglichkeiten vorgesehen werden.

Was soll geändert werden?

Im Koalitionsvertrag vorgesehen ist eine **zeitliche Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf 18 Monate** (statt bisher 24 Monate), **Verlängerungsmöglichkeit** nur noch **einmal** (statt bisher dreimal). Die Regierung will außerdem sachgrundlose Befristungen in Betrieben mit mehr als 75 Beschäftigten auf 2,5 % der Mitarbeiter begrenzen. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen. Im Gesetzgebungsverfahren kann es freilich noch zu Änderungen kommen.

Quelle: https://www.handelsblatt.com/downloads/20936422/4/koalitionsvertrag_final.pdf

3. Neues aus Berlin II: Große Koalition plant neues Recht auf befristete Teilzeit

Was plant die Bundesregierung?

Das neue **Recht auf Brückenteilzeit** soll gelten in Unternehmen, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Mitarbeiter beschäftigen.

Um was geht es?

Bislang waren die Möglichkeiten für Arbeitnehmer, nach einer Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wieder zu der ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren, praktisch äußerst begrenzt, für

den Arbeitgeber war es leicht, dies abzulehnen. Nunmehr sollen auch befristete Teilzeitwünsche möglich sein.

In Unternehmen von 46 bis 200 Mitarbeitern muss der Anspruch aber **nur einem pro angefangenen 15 Mitarbeitern** gewährt werden. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen werden die ersten 45 mitgezählt. Bei Überschreitung dieser Grenze kann der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen.

Der Arbeitgeber kann **außerdem Anträge ablehnen, wenn die Teilzeit ein Jahr unter oder fünf Jahre überschreitet** (zu diesem Punkt ist aber auch eine Tariföffnungsklausel geplant, so dass Tarifpartner davon abweichen können). **Frühestens nach einem Jahr** nach Ablauf der Teilzeit darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ein **erneutes Teilzeit-Verlangen** stellen. Während der befristeten Teilzeit ist **keine Verkürzung** oder **Verlängerung** oder eine vorzeitige **Rückkehr** zur „alten“ Arbeitszeit möglich.

Quelle: https://www.handelsblatt.com/downloads/20936422/4/koalitionsvertrag_final.pdf

4. Konfession von Bewerbern auf Diakoniestellen – kein freies Wahlrecht der Kirchen für Anforderungen an Konfessionszugehörigkeit von Stellenbewerbern

EuGH, Urteil vom 17.04.2018 (C-414/16 – Rechtssache „Egenberger“)

Im letzten Newsletter berichteten wir von dem Vorlagebeschluss des **Bundesarbeitsgerichts** an den **Europäischen Gerichtshof in der Sache „Egenberger“**. Es geht unter anderem um die Frage, inwieweit die **Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion** als berufliche Anforderung bei der Besetzung einer Stelle bei einem kirchlichen Arbeitgeber maßgeblich sein darf.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17.03.2016 - 8 AZR 501/14 (A)

Konkret ging es wie bereits berichtet um die befristete Referentenstelle für das Projekt "Parallelberichterstattung zur UN-Antirassismuskonvention" bei einem kirchlichen Träger. Hierauf bewarb sich die Klägerin, Frau Egenberger. Die Stelle erhielt ein Bewerber, der wie der Arbeitgeber der evangelischen Kirche zugehörig ist.

Der Europäische Gerichtshof hat nunmehr entschieden, dass sich **Kirchen nicht frei entscheiden können**, für welche Tätigkeiten sie eine Zugehörigkeit zur Konfession voraussetzen. Die nationalen Gerichte hätten **im Einzelfall zu prüfen, ob entsprechende Anforderungen notwendig** und angesichts der entsprechenden beruflichen Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung **objektiv geboten** seien.

Die hier maßgebliche Vorschrift in der Richtlinie 2000/78/EG (Art. 4 Abs. 2) sei dahingehend zu verstehen, dass die nationalen Gerichte zur Überprüfung aufgerufen seien, ob das Erfordernis der Konfessionszugehörigkeit für das Anstellungsverhältnis bei einer kirchlichen Trägerschaft des Arbeitgebers wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sei. Die Mitgliedschaften müssten die Einhaltung der europäischen Vorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung gewährleisten. Bei der in Art. 4 Abs. 2

der Richtlinie genannten **wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung** gehe es um Anforderungen, die **notwendig** und angesichts des Ethos der betreffenden Religionsgemeinschaft aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung **objektiv geboten** sei und **keine sachfremden Erwägungen** ohne Bezug zu diesem **Ethos** oder dem **Recht** dieser Religionsgemeinschaft **auf Autonomie** enthalten dürfen.

Wie werden sich die Kirchen zukünftig verhalten müssen, und wie geht es jetzt in dem Verfahren von Frau Egenberger vor dem Bundesarbeitsgericht weiter?

Kirchliche Arbeitgeber können in Zukunft **nicht mehr frei darüber entscheiden**, ob Sie für eine bestimmte Stelle die **Zugehörigkeit zu der betreffenden Konfession voraussetzen**. Es ist daher auch damit zu rechnen, dass dies im Ausgangsfall für Frau Egenberger dazu führt, dass der Arbeitgeber die Referentenstelle nicht deswegen hätte ablehnen dürfen, weil Frau Egenberger nicht über die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche verfügte. Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht dazu kommt, dass die Einstellung eines evangelischen Bewerbers und die nicht Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, wie bei Frau Egenberger, ein ausreichendes Indiz für eine Benachteiligung wegen der Religion darstellt und eine Entschädigung wegen Benachteiligung zu zahlen ist. Frau Egenberger kann nur einen Entschädigungsanspruch geltend machen. Einen Anspruch auf Einstellung sieht das deutsche Diskriminierungsrecht leider nicht vor.

5. Zulässige Unterschreitung der Vergütungshöhe der Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie

Was hat das Bundesarbeitsgericht entschieden?

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass kirchliche Arbeitgeber in gewissem Umfang **Arbeitsverträge** mit Beschäftigten schließen können, die **nicht das Vergütungsniveau der AVR Diakonie** erreichen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.05.2018 - 6 AZR 308/17

Was war geschehen?

Dies musste eine Mitarbeiterin hinnehmen, die vor dem Bundesarbeitsgericht in einem Rechtsstreit mit ihrem Arbeitgeber **unterlag**. Sie war bei einer **gemeinnützigen Gesellschaft als Alltagsbegleiterin** tätig. Als Mitglied im Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. war der Arbeitgeber satzungsgemäß verpflichtet, Arbeitsverträge nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (**AVR-DD**) in der jeweils geltenden Fassung zu schließen. Die Mitarbeiterin wurde zwar nach der Entgeltgruppe 3 des AVR-DD vergütet, allerdings sollte sie **nicht vollständig an Entgeltsteigerungen** und an der **Jahressonderzahlung** der AVR-DD teilnehmen.

Was hat das Bundesarbeitsgericht entschieden?

Die Mitarbeiterin unterlag in allen Instanzen, so auch zuletzt vor dem Bundesarbeitsgericht.

Das Bundesarbeitsgericht hat dieses Ergebnis damit gerechtfertigt, dass die verletzten kirchengesetzlichen Regelungen den kirchlichen **Arbeitgeber nur im kirchlichen Rechtskreis binden und nicht hinsichtlich des Arbeitnehmers**. Der Arbeitgeber hat zwar kirchenrechtliche Konsequenzen zu befürchten, die Mitarbeitervertretungen können ihre Zustimmung zur Eingruppierung verweigern. Wenn sich der Arbeitgeber aber nicht an die kirchenarbeitsrechtlichen Vorgaben zur Vergütung hält, indem er eine niedrigere Vergütung mit den Beschäftigten vereinbart, bleibt dies gegenüber den Beschäftigten ohne Folgen. Das verletzte kirchliche Satzungsrecht wirke nicht im Verhältnis zum Arbeitnehmer (keine „drittschützende“ Wirkung).

Wie ist die Entscheidung zu bewerten?

Die Entscheidung ist rechtlich in Ordnung, soweit sie auf die Verbindlichkeit interner kirchenrechtlicher Vorgaben abzielt. Diese haben für Arbeitnehmer keine unmittelbare Wirkung, sondern binden nur den kirchlichen Träger. Umso mehr sind **Mitarbeitervertretungen** aufgerufen, sich **gegen die Unterschreitung** von kirchenarbeitsrechtlichen Vergütungsregelungen auszusprechen. Geprüft werden sollte bei kleineren Trägern mindestens, ob die geringere Vergütung wegen der **finanziellen Belastbarkeit** der einzelnen Träger noch in irgendeiner Weise gerechtfertigt werden kann, oder ob die Einrichtungen an der „falschen Stelle“, nämlich bei den neu einzustellenden Beschäftigten, sparen.

6. Keine Pflicht zur Mitteilung der privaten Handynummer

Worum geht es?

Das Landesarbeitsgericht Thüringen hat eine wichtige Entscheidung im Zusammenhang mit der immer mehr zunehmenden Verknüpfung beruflicher und privater Belange und Kommunikation getroffen.

Verlangt der Arbeitgeber von Beschäftigten die **Angabe der Handynummer**, um diese auch außerhalb von Bereitschaftszeiten im Notfall erreichen zu können, so können Beschäftigte dies verweigern.

Landesarbeitsgericht Thüringen v. 16.05.2018 – 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17 (nicht rechtskräftig)

Was war Grundlage der Entscheidung?

Das Gesundheitsamt einer Kommune verlangt von seinen Beschäftigten, dass sie die **private Festnetznummer und ihre private Handynummer** beim Arbeitgeber hinterlegen, damit sie auch im Notfall **außerhalb des Bereitschaftsdienstes** mobil erreichbar sind. Der

Arbeitgeber hatte sein **System der Rufbereitschaft** zur Einrichtung eines **Notdienstes** geändert. Mitarbeiter sollten an Werktagen von den Rettungskräften angerufen werden können. Die Auswahl der anzurufen den Beschäftigten wollte man nach dem **Zufallsprinzip** treffen. Die Beschäftigten wollten durch das Arbeitsgericht klären lassen, ob diese Anordnung rechtmäßig sei. Das Landesarbeitsgericht Thüringen hält die Anweisung des Arbeitgebers für rechtswidrig. Es sei schon offen, ob der Arbeitgeber einen **Anspruch auf Bekanntgabe** dieser Daten habe. Jedenfalls sei das **Recht auf informationelle Selbstbestimmung** durch diese Anweisung **stark eingeschränkt**, ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers müsse vorliegen, um diesen Eingriff zu rechtfertigen. Der Eingriff müsse bei **Abwägung der beiderseitigen Interessen** angemessen sein. Hiervon sei im vorliegenden Fall nicht auszugehen. Die **persönliche Sphäre** des Arbeitnehmers sei dadurch zu stark betroffen, der Beschäftigte müsse aufgrund seiner ständigen Erreichbarkeit befürchten, sich ohne Rechtfertigungsdruck nicht mehr entziehen zu können und nicht mehr zur Ruhe zu kommen. Hinzu komme, dass der Arbeitgeber durch die Änderung eines bestehenden Systems der Rufbereitschaft diese Situation selbst herbeigeführt habe. Er könne andere Möglichkeiten zur Absicherung gegen Notfälle treffen.

Welche Auswirkungen hat diese Entscheidung auf die Praxis?

Die Entscheidung ist **nicht** auf alle Praxisfälle ohne weiteres **übertragbar**. Wie gesehen, trifft das Landesarbeitsgericht eine **Abwägungsentscheidung**. Danach wäre es grundsätzlich möglich, vom Beschäftigten Bekanntgabe der privaten Handynummer zu verlangen, wenn der Eingriff in die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers **erforderlich, angemessen** und **verhältnismäßig** wäre. Wenn Beschäftigte mit solchen Anweisungen von Arbeitgebern konfrontiert werden, sollten zunächst Betriebsräte, Personalräte und kirchliche Mitarbeitervertretungen eingeschaltet werden. Wer sich gegen diese Anweisung wehren möchte, sollte sich rechtliche Beratung holen.

7. Eingruppierung von leitenden Pflegekräften bei Umstrukturierung (TVöD-VKA)

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat mit Beschluss vom 30.01.2018 entschieden, dass der Betriebsrat seine **Zustimmung zur Eingruppierung von leitenden Pflegekräften** in die **Vergütungsgruppe P 11** der Entgeltordnung zum TVöD-VKA nicht verweigern durfte.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 30.01.2018 - 2 TaBV 19/17

Was war geschehen?

In die Entgeltgruppe P 12 der Entgeltordnung zum TVöD-VKA sind unter anderem Station Leiterinnen und Stationsleiter eingruppiert. Die Tarifvertragsparteien haben in den Vorbemerkungen zu den leitenden Beschäftigten eine bestimmte regelmäßige Organisationsstruktur zugrundegelegt, nach der die **Station die kleinste organisatorische Einheit** darstellt. Einer **Stationsleitung** sind **in der Regel nicht mehr als 12 Beschäftigte** unterstellt.

Im vorliegenden Fall ging es um die Einführung neuer Organisationsstrukturen bei einem Krankenhausträger. Die betroffenen Beschäftigten wurden zu **Teamleitern im Pflege- und Funktionsdienst** bestellt. Den Betroffenen sind in dieser Funktion **ca. 10 Vollzeitkräfte** nachgeordnet. Die Teamleiterfunktionen sind **teilweise standortübergreifend** angelegt. Zu den Aufgaben gehören auch einzelne für Stationsleiter typische Aufgaben, z. B. die **Unterstützung** der vorgesetzten **Bereichsleitung** und Übernahme bestimmter Aufgaben und Tätigkeiten **für Stationen**. Der Arbeitgeber bat den Betriebsrat um Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 11 der Betriebsrat lehnte die Zustimmung ab und war der Auffassung, dass eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe EG 12 vorzunehmen sei.

Wie entscheidet das Landesarbeitsgericht?

Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, dass die betroffenen Beschäftigten in die Entgeltgruppe P 11 eingruppiert sind, deshalb habe der Betriebsrat die Zustimmung zu dieser Eingruppierung nicht verweigern dürfen. Den Beschäftigten sei mit Einführung des neuen Organisationskonzepts die **Aufgaben einer Teamleitung übertragen** worden. Im Eingruppierungsrecht komme es darauf an, welche Aufgaben im Rahmen des Direktionsrechts zugewiesen seien. Die Beschäftigten könnten sich auch nicht auf tatsächlich wahrgenommene Tätigkeiten berufen, auch wenn diese höher zu bewerten seien. Der Beschäftigte könne sich eine Tätigkeit selbst nicht zuweisen. Die von den Beschäftigten als Teamleiter zu versehenen Aufgaben seien **keine Aufgaben, die sich auch auf eine Stationsleitung** beziehen. Der Begriff Teamleitung umschreibe zwar eine **Leitungstätigkeit**, diese beziehe sich jedoch nur auf den abgegrenzten und übertragenen **Bereich eines Teams** und nicht auf die Leitung einer Station. Die Dienst- und Urlaubsplanung falle nicht in ihren Bereich, sondern stehe in der Verantwortung der Bereichsleitungen. Soweit die Entgeltordnung auf die Zahl der in der Regel unterstellten Beschäftigten abstelle, sei es **unschädlich, wenn die Zahl der Beschäftigten der Größe einer Station entspreche**. Es komme entscheidend darauf an, dass den Beschäftigten nicht die Leitung einer Station übertragen worden sei. Es komme auch nicht darauf an, dass die Beschäftigten Aufgaben ausübten, die üblicherweise einer Stationsleitung obliegen.

8. Anspruch auf Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit

Der Kläger ist als Krankenpfleger, das Arbeitsverhältnis unterliegt dem TVöD für den Bereich Krankenhäuser. Der Beschäftigte wird in Wechselschicht beschäftigt, trägt dies im Prozess aber nicht hinreichend konkret vor. Der Kläger verlangt weiteren Urlaub. Er meint, ihm stehe ein **Zusatzurlaub gemäß § 27 TVöD-K** zu. Der Arbeitgeber verweigerte dies. Der Beschäftigte habe den Urlaub nicht rechtzeitig verlangt.

Wie entscheidet das Gericht?

Das Bundesarbeitsgericht verweist den Rechtsstreit zurück an das Landesarbeitsgericht, weil noch weiter geprüft werden muss, ob der Beschäftigte ständig in Wechselschicht beschäftigt wird. Der Zusatzurlaub für Wechselschichtmitarbeiter entstehe **sukzessive im Urlaubsjahr**, so dass der Arbeitnehmer den **Urlaub aktiv beantragen** muss und nicht abwarten darf, bis der Arbeitgeber den Urlaub nicht selbst aktiv – also ohne sein Zutun – gewährt hat.

Bundesarbeitsgericht v. 23.11.2017 – 6 AZR 43/16

9. Geriatriezulage nach DRK-Reformtarifvertrag

Das Bundesarbeitsgericht hat die **Voraussetzungen** näher **präzisiert**, unter denen eine sog. **Geriatriezulage** zu zahlen ist.

In bestimmten Vergütungsgruppen ist nach der Protokollerklärung Nr. 1 der Anlage 6 b Abschn. A des DRK-Reformtarifvertrags eine Zulage von 60 EUR zu zahlen. Abs. 1 lautet:

„(1) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen K 1 bis K 7, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (zB Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
- b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
- c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
- d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
- e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
- f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
- g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden, ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 60 Euro.“

Das Bundesarbeitsgericht führt dazu aus: Wenn in allen Wohnbereichen eines Seniorenzentrums Tätigkeiten ausgeübt werden, die die Voraussetzungen der Protokollerklärung Nr. 1 Abs. 1 Buchst. c der Anlage 6b Abschn. A des DRK-RTV erfüllen, gilt dies auch für wohnbereichsübergreifende Tätigkeiten. **Anspruchsvoraussetzung** für die Geriatriezulage ist **nicht, dass nur in einem Teil der organisatorischen Einheit entsprechende Tätigkeiten ausgeübt werden**. Sinn und Zweck der Zulage nach der Protokollerklärung Nr. 1 Abs. 1 der Anlage 6b Abschn. A des DRK-RTV ist nicht der Ausgleich von Erschwernissen aus einem bestimmten Behandlungskonzept, sondern die **Kompensation von Belastungen, die bei der Pflege bestimmter Patientengruppen entstehen**. Im Fall der sog. Geriatriezulage liegt die auszugleichende Erschwernis in der **Doppelbelastung der Pflege von altenpflegebedürftigen und zugleich krankpflegebedürftigen Personen**.

Der tarifvertragliche Begriff „**geriatrische Abteilungen oder Stationen**“ setzt nach dem medizinischen Sprachgebrauch voraus, dass einer organisatorisch (nicht notwendig

räumlich) **abgegrenzten Einheit** alte Personen zugeordnet werden, an denen eine medizinische Heilbehandlung durchgeführt wird. **Wohnbereiche eines Seniorenzentrums** können diese Voraussetzung erfüllen. Ob die jeweilige Einheit als geriatrische Station oder Abteilung bezeichnet wird, ist unerheblich.

Bundesarbeitsgericht v. 31.01.2018 - 10 AZR 387/17

Dr. Bert Howald*
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

mail: kontakt@gassmann-seidel.de
web: <http://www.gassmann-seidel.de>

GABMANN & SEIDEL

© Anwaltskanzlei Gaßmann & Seidel 2018

* Der Verfasser ist in der Mitgliederrechtsberatung für den DBfK Südwest e. V. tätig. Die Beiträge ersetzen keine individuelle Rechtsberatung und geben ausschließlich die persönliche Meinung des Verfassers wieder.

Hinweis: Sie können die in diesem Newsletter erwähnten Gerichtsentscheidungen im Internet mit dem Gerichtsaktenzeichen suchen und im Volltext lesen.