
Dienstgeberbrief Nr. 5/2022

8. Dezember 2022

Herausgegeben vom
**Leitungsausschuss der
Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen
Kommission des DCV e. V.**

Norbert Altmann, Johannes Brumm,
Andreas Franken, Tabea Kölbel, Ingo
Morell, Werner Negwer, Gabriele Stark-
Angermeier

Redaktion und Kontakt
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Residenzstraße 90, 13409 Berlin

0761 200-792
info@caritas-dienstgeber.de
www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der AK

Inflationsausgleichsprämie beschlossen – Bericht zur
Sitzung der Bundeskommission vom 08.12.2022 S. 2

Arbeitsrechtliche Analyse

Inflationsausgleichsprämie für Caritas-Beschäftigte S. 3

Ökonomische Analyse

Steigende Löhne und Eigenanteile in der stationären
Pflege S. 4

Aktuelles aus der Gesetzgebung

Bundestag beschließt Gesetz zur Vereinbarkeit von
Familie, Pflege und Beruf S. 6

Aktuelles aus der Rechtsprechung

BAG: Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung
bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Be-
schäftigten in einem Betrieb unter fünf S. 6

BAG: Übergehen des Integrationsamts bei Kündi-
gung kann Indiz für eine Diskriminierung sein S. 7

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Keine AGG-Ent-
schädigung wegen Kündigung in Schwangerschaft S. 8

LAG Schleswig-Holstein: Dienstplanänderung wäh-
rend der Freizeit S. 9

Neues aus dem DGS-Netzwerk S. 10

Aktuelles aus der AK

Bericht zur Sitzung der Bundeskommission vom 8. Dezember 2022

Im Mittelpunkt der Dezembersitzung der Bundeskommission in Fulda standen Verhandlungen zum Auftakt der Tarifrunde 2023. Nach intensiven Verhandlungen hat die AK eine Inflationsausgleichsprämie für alle Mitarbeitenden der Caritas beschlossen. Weiterer Bestandteil des Teilabschlusses zur Tarifrunde ist ein Beschluss zur Verlängerung des Zugangs zur Altersteilzeit.

Weitere Beschlüsse wurden zu den Themen elektronischer Arbeitsunfähigkeitsnachweis, Anpassung Anlage 7 an das MT-Berufe-Gesetz und Betreuungskräfte VG 10 Anlage 2 AVR gefasst.

Zudem hat die Bundeskommission den Regionalkommissionen Baden-Württemberg und Ost die Kompetenz zur Festlegung der Fälligkeit des Auszahlungszeitraums der Einmalzahlung(en) der Anlage 33 übertragen.

Beschluss zur Tarifrunde 2023 Teil 1 – Inflationsausgleichsprämie und Verlängerung der Regelung der Altersteilzeit

In den Jahren 2023 und 2024 erhalten Vollzeitbeschäftigte aus allen Bereichen der Caritas 3.000 Euro unter Ausschöpfung der gesetzlichen Regelung der Steuer- und Abgabefreiheit. Auszubildende bei der Caritas werden 1.000 Euro bekommen. Nähere Informationen enthält die Beschlussanalyse auf Seite 3.

Wie schon mit Beschluss vom 25. Februar 2021 wurde die Möglichkeit der Wahrnehmung von Altersteilzeit verlängert. Nunmehr gilt Anlage 17a für solche Mitarbeitende, die bis zum 30. Juni 2024 die Voraussetzungen der Anlage 17a erfüllen und deren Altersteilzeit vor dem 1. Juli 2024 begonnen hat. Mit dieser Verlängerung um ein Jahr soll dem nach wie vor bestehenden Bedarf auf Mitarbeiter- und Dienstgeberseite nach Altersteilzeit Rechnung getragen werden. Der Verlängerungszeitraum soll aber genutzt werden, um das bislang unveränderte Modell auf seine künftige Tragfähigkeit zu prüfen und gegebenenfalls grundlegendere Änderungen vorzunehmen.

Beschluss zur Tarifrunde SuE Teil 2

Mit dem zweiten Teilbeschluss wurden die bisher nicht nachvollzogenen Teile der Tarifeinigung für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst zum TVöD-B/VKA auch für den Geltungsbereich der Anlage 33 umgesetzt.

Enthalten sind im Wesentlichen die folgenden Änderungen

- zum Umfang der Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten,

- zur fachpraktischen Ausbildung als einschlägige Berufserfahrung,
- zu den Änderungen und Ergänzungen der Tätigkeitsmerkmale,
- zu den Änderungen der Stufenlaufzeiten ab 1. Oktober 2024 und
- zu den Anpassungen der Werte der Entgeltgruppe S 9 ab 1. Oktober 2024.

Der Stundenumfang der Vorbereitungs- und Qualifikationszeit wird von 19,5 auf 30 Stunden erhöht. Zudem wurde beschlossen, dass eine fachpraktische Ausbildung stets als einschlägige Berufserfahrung gilt, unabhängig davon, ob sie im AVR-Bereich erbracht wurde oder nicht. Zudem enthält der Beschluss einige Änderungen und Ergänzungen einzelner Tätigkeitsmerkmale und Anmerkungen, die im Einzelnen dem Beschluss zu entnehmen sind.

Sofern sich für Mitarbeiter durch diese Änderungen in Anhang B der Anlage 33 Änderungen ergeben, erfolgt eine Höhergruppierung nur auf Antrag des Mitarbeiters, um mögliche Schlechterstellungen zu vermeiden. Dieser Antrag kann von Mitarbeitern, die am 31. Dezember 2022 in Anlage 33 eingruppiert sind, bis zum 30. Juni 2023 gestellt werden und wirkt bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Höhergruppierung, in Anlehnung an das Inkrafttreten der Regelungen im öffentlichen Dienst, auf den 1. Juli 2022 zurück. Über den Antrag ist dabei unter Zugrundelegung der ab dem 1. Januar 2023 geltenden Regelungen zu entscheiden.

Die Änderungen zu den Stufenlaufzeiten und die damit zusammenhängenden Anpassungen der Werte der Entgeltgruppe S 9 gelten erst ab dem 1. Oktober 2024.

Elektronischer Arbeitsunfähigkeitsnachweis – Anpassung in Anlage 1 Abschnitt XIIa AVR

Am 1. Januar 2023 tritt nach zweimaliger Verschiebung die mit dem Dritten Bürokratienteilsetzungsgesetz vorgesehene Änderung zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch die so genannte „elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ (eAU) in § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz und den Datenübermittlungsvorschriften nach den SGB in Kraft. Für gesetzlich Versicherte wird danach der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch die schriftliche ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) durch eine Verpflichtung des Mitarbeiters ersetzt, die Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen. Der Dienstgeber muss den entsprechenden Nachweis dann elektronisch bei der Krankenkasse abholen. Abschnitt XIIa der Anlage 1 wurde nun durch Ergänzung einer Anmerkung

an die neue Rechtslage angepasst, die diese veränderte Nachweispflicht für gesetzlich Versicherte nun ebenfalls vorsieht. Hinsichtlich der Zeitpunkte gelten für die neue Feststellungspflicht zur eAU dieselben Zeitpunkte wie für die bisherige AUB. Auch für die eAU gilt, dass sie nach den AVR nur im Einzelfall früher verlangt werden kann. Für nicht gesetzlich Versicherte oder für die Fälle, in denen kein zugelassener Kassenarzt die Arbeitsunfähigkeit bestätigt, verbleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Anpassung Anlage 7 an das MT-Berufe-Gesetz

Für die bisher im MTA-Gesetz geregelten Berufe tritt am 1. Januar 2023 das MT-Berufe-Gesetz (MTBG) mit der dazugehörigen Ausbildungs- und Prüfungsordnung in Kraft. Dies beinhaltet auch abgewandelte Berufsbezeichnungen. In Abschnitt D des Teils II. der neuen Anlage 7 war diese neue Gesetzeslage noch nicht berücksichtigt. Diese Ausbildungen wurden nunmehr in den Anwendungsbereich des § 1 dieses Abschnittes zusätzlich aufgenommen. Für sie gelten damit die bisher auch für die MTA-Berufe geltenden Ausbildungsbedingungen. Die bisherigen MTA-Berufe verbleiben noch im Anwendungsbereich des Abschnittes, da die Ausbildung nach dem alten Recht noch bis zum 31. Dezember 2022 begonnen werden kann.

Betreuungskräfte VG 10 Anlage 2 AVR – Ergänzung der Anmerkung Ziffer 148

Durch einen Ergänzungsbeschluss wurde durch die Bundeskommission jetzt klargestellt, dass die neue Hochziffer 148, die mit Beschluss vom 20. Oktober 2022 in der Anlage 2 in den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen neu hinzugefügt

wurde, nicht nur für Neueinstellungen ab dem 01.11.2022, sondern auch für Bestandsmitarbeitende gilt, die die Stufe 4 noch nicht erreicht haben. Für alle ist gleichermaßen die Stufe 4 die Eingangsstufe.

Anträge der RK Baden-Württemberg und der RK Ost zur Kompetenzübertragung: Fälligkeit der Einmalzahlung Anlage 33

Zugestimmt hat die Bundeskommission auch Anträgen der Regionalkommission Baden-Württemberg und der Regionalkommission Ost auf Übertragung der Kompetenz zur Festlegung der Fälligkeit und des Auszahlungszeitraums der Einmalzahlung nach § 12b der Anlage 33 (Ziffer I.3. des Beschlusses der Bundeskommission vom 20. Oktober 2022). Damit wird der Regionalkommission Baden-Württemberg die Möglichkeit eröffnet, den Zeitpunkt der Fälligkeit und den Auszahlungszeitraum insoweit festlegen zu können, dass die Einmalzahlung ab dem 1. Januar 2023 fällig wird und spätestens bis zum 31. März 2023 ausbezahlt ist. Vor dem 1. Januar 2023 erfolgte Auszahlungen werden darauf angerechnet. Die Regionalkommission Ost hatte diesen Beschluss bereits am 3. November 2022 unter der Bedingung gefasst, dass die Kompetenz übertragen wird, so dass der bedingte Beschluss jetzt ebenfalls wirksam wird.

Weiteres

Das Thema „Anmerkung zum Abtretungsverbot in Abschnitt X Abs. (f) Anlage 1 zu den AVR“ wurde von der Tagesordnung genommen. Die Kommission wird sich damit weiter befassen.

Marcel Bieniek, Dr. Pascal Krimmer, Helge Martin Krollmann, Marc Riede Florido Martins, Yolanda Thau

Arbeitsrechtliche Analyse

Inflationsausgleichsprämie für Caritas-Beschäftigte

In der Sitzung der Bundeskommission vom 8. Dezember 2022 wurde der Beschluss gefasst, an die vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden aller Anlagen der AVR Caritas eine Prämie zum Ausgleich der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG in Höhe von 3.000,00 Euro zu zahlen. Die Prämie ist steuer- und sozialversicherungsfrei und kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Der Beschluss stellt einen ersten Teilabschluss der allgemeinen Tarifrunde 2023 dar und geht auf ein entsprechendes Angebot der Caritas-Dienstgeber zurück. Weitere Elemente werden folgen. Durch die nun erfolgte Regelung im Rahmen eines eigenen Tarifangebots wird den Caritas-

Dienstgebern angesichts der erheblichen finanziellen Belastung größtmögliche Flexibilität ermöglicht. Es wurde eine Regelung vereinbart, die die Auszahlungsmodalitäten der Prämie zwar grundsätzlich festlegt, aber Abweichungsmöglichkeiten durch Dienstvereinbarungen (bzw. individuelle Vereinbarungen in Einrichtungen ohne MAV) vorsieht.

Gemäß der neuen Anlage 1c erhalten vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende aller Anlagen eine steuer- und sozialabgabenfreie Einmalzahlung in Höhe von insgesamt 3.000,00 Euro, die grundsätzlich in zwei Raten zu je 1.500,00 Euro auszuzahlen ist. Als Auszahlungszeitpunkte wurden der 30. Juni 2023 und der 30. Juni 2024 festgelegt.

Die Auszahlung erfolgt an die Mitarbeitenden, die im Auszahlungsmonat Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne der Norm haben und an die die Prämie im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG noch nicht vollumfänglich (etwa von einem anderen Dienstgeber) ausgezahlt wurde. Der Auszahlungsbetrag wird bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang gekürzt, sie erhalten jedoch einen Mindestbetrag in Höhe von insgesamt 500,00 Euro.

Durch Dienstvereinbarung kann von den Auszahlungszeitpunkten und der Höhe der jeweiligen Auszahlungsbeträge abgewichen werden. Aufgrund der gesetzlichen Grundlage dieser Zahlung ist der späteste Auszahlungstermin für den Gesamtbetrag der 31. Dezember 2024.

Diese Abweichungsmöglichkeiten bieten erhebliche Flexibilisierungsoptionen auf Einrichtungsebene. So kann etwa aus

Refinanzierungsgründen die gesamte Zahlung in Höhe von 3.000,00 Euro in das Jahr 2024 verschoben werden. Aufgrund der heterogenen Liquiditätssituation in den Caritas-Einrichtungen war es jedoch auch erforderlich, die Auszahlung des Gesamtbetrags im Jahr 2023 grundsätzlich zu ermöglichen. Um die punktuelle finanzielle Belastung gering zu halten, kann der Betrag beispielsweise auch auf 24 Raten zu je 125,00 Euro aufgeteilt werden.

Auszubildende erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von insgesamt 1.000,00 Euro. Die Auszahlung erfolgt hier in zwei Raten zu je 500,00 Euro jeweils zum 30. Juni 2023 und 30. Juni 2024. Voraussetzung ist der Anspruch auf Ausbildungsvergütung im Auszahlungsmonat.

Yolanda Thau

Ökonomische Analyse

Steigende Löhne und Eigenanteile in der stationären Pflege

Wie wirken die beiden Aspekte - ansteigende Löhne und Eigenanteile - zusammen? Der Artikel betrachtet beide Seiten der Medaille.

Die Nachrichten von steigenden Löhnen in den Pflegeberufen – wie sie zum Beispiel vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in der [Publikation „Entgelte von Pflegekräften 2021“](#) veröffentlicht wurden – sind erfreulich. Sie zeigen deutlich die positive Entwicklung der Entgelte von Pflegekräften in den letzten zehn Jahren. Allerdings sind die steigenden Löhne insbesondere in der stationären Langzeitpflege nur eine Seite der Medaille. Auf der anderen Seite der Medaille sind die steigenden Eigenanteile der Pflegebedürftigen (einrichtungseinheitlichen Eigenanteile (EEE)) in der stationären Langzeitpflege. Deren ebenfalls rasante Entwicklung geht aus einer aktuellen Auswertung der „Echtdaten“ aus dem Pflegenavigator der AOK des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) hervor. Beide Aspekte sowie deren Zusammenwirken werden im Folgenden beleuchtet.

Entwicklung der Entgelte von Pflegekräften

In der Publikation des IAB wird neben der nominalen Entwicklung der Löhne auch die reale Entwicklung betrachtet. Diese ist vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklung der Verbraucherpreise („Inflationsrate“) ein wichtiger Aspekt. Die Waren und Dienstleistungen, die vom statistischen Bundesamt bei der Entwicklung der Verbraucherpreise im Verbraucherpreisindex berücksichtigt werden, sind zwischen 2012 und 2021 um 12 Prozent teurer geworden.

Abbildung 1: Entwicklung der um den Verbraucherpreisindex bereinigten monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich, 2012–2021

Jeweils 31. Dezember, Entgelte in Euro, Index: 2012 = 100, Veränderung in %

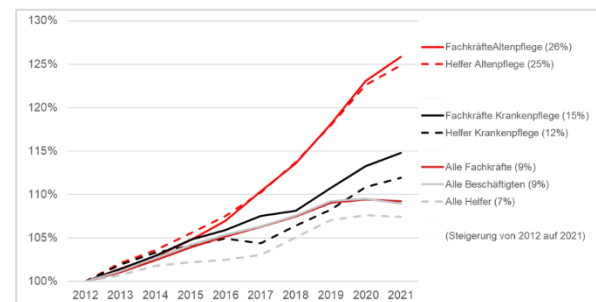


Abbildung 1 zeigt die reale Lohnentwicklung (der Medianwerte) für Beschäftigte in der Pflege sowie für alle Beschäftigten. Bei der realen Betrachtung werden die nominalen Steigerungsraten um die Preisentwicklung bereinigt. Real bleiben von der nominalen Steigerung des Medianlohns aller Beschäftigten in Höhe von 22 Prozent nur noch neun Prozent Steigerung übrig. Auch die Lohnzuwächse im Bereich der Pflege fallen bei einer Betrachtung unter Berücksichtigung der Preisentwicklung deutlich geringer aus. Der reale Lohnzuwachs von Fachkräften in der Altenhilfe liegt aber im betrachteten Zeitraum noch immer bei satten 25 Prozent, der von Helfern bei 24 Prozent. In der Krankenpflege waren die nominalen Zuwächse im betrachteten Zeitraum deutlich geringer. Aus

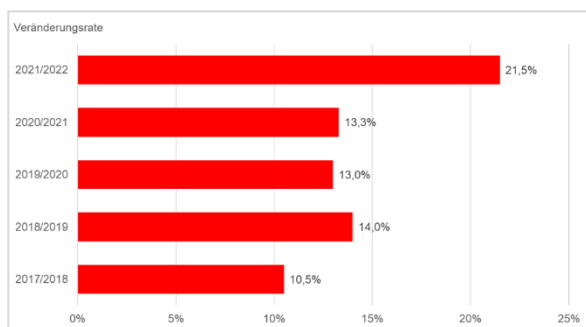
diesem Grund liegen die realen Lohnsteigerungen hier zwischen 12 Prozent für Helfer und 15 Prozent für Fachkräfte. Somit haben sich auch die preisbereinigten Löhne in der Pflege noch deutlich besser entwickelt als in der Gesamtwirtschaft.

Die nominalen Ergebnisse aus dem Entgeltatlas 2021 werden in dem Artikel [„Entgeltstatistik und Beschäftigungsstruktur in der Gesundheits- und Pflegebranche“](#) umfassend analysiert und im Vergleich zur Caritas dargestellt. Hier wird dargelegt, dass das Medianentgelt für Fachkräfte in der Altenhilfe 2021 über dem mittleren Monatsentgelt aller Fachkräfte lag.

Entwicklung der einrichtungseinheitlichen Eigenanteile

Die einrichtungseinheitlichen Eigenanteile (EEE) der Pflegebedürftigen in der stationären Pflege steigen schon seit mehreren Jahren kontinuierlich an. Für das Jahr 2022 hat das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) nun anhand einer ersten Auswertung der „Echtdaten“ aus dem Pflegenavigator der AOK einen besonders starken Anstieg der Eigenanteile festgestellt. Dieser starke Anstieg ist im Wesentlichen auf die seit dem 1. September 2022 bestehende Verpflichtung zur Bezahlung des Pflegepersonals auf Tarifniveau zurückzuführen. Laut der WIdO liegen die EEE Mitte November 2022 um durchschnittlich 21 Prozent höher als im Jahr zuvor. Die Entwicklung des EEE in den letzten fünf Jahren ist in Abbildung 2 dargestellt. Die jährliche Kostensteigerung lag demnach zwischen 2017 und 2021 zwischen elf Prozent und 14 Prozent und ist nun zuletzt sprunghaft um sieben Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 2: Anstieg der einrichtungseinheitlichen Eigenanteile (EEE) ohne Berücksichtigung der nach Wohndauer gestaffelten Leistungszuschläge jeweils zum Stichtag 1. Oktober bzw. 15. November



In Euro ausgedrückt liegen die durchschnittlichen monatlichen pflegebedingten Kosten, die über den EEE von den Pflegebedürftigen zu tragen sind, aktuell bei 697 Euro. Hinzu kommen die Kosten für Unterkunft und Verpflegung in Höhe von durchschnittlich 836 Euro sowie die Investitionskosten von durchschnittlich 468 Euro. Die

monatlichen Kosten summieren sich damit auf durchschnittlich 2.001 Euro. Dabei sind die seit Anfang 2022 eingeführten Leistungszuschläge, deren Höhe von der Dauer der stationären Pflege abhängt, bereits berücksichtigt. Über die Zeit betrachtet, müssen die Bewohnerinnen und Bewohner mit einem Wohnaufenthalt bis zu einem Jahr insgesamt 2.438 Euro an monatlichen Kosten selbst tragen. Dieser Betrag reduziert sich jährlich und beträgt ab einem Aufenthalt von mehr als drei Jahren noch 1.662 Euro. Die tatsächliche Höhe der von Bewohnerinnen und Bewohnern durchschnittlich selbst zu tragenden Pflegekosten sind regional sehr unterschiedlich. Sie liegen unter Berücksichtigung des Leistungszuschlags zwischen 1.525 Euro in Sachsen-Anhalt und 2.374 Euro im Saarland. Ebenfalls in der Spitzengruppe sind Baden-Württemberg mit 2.244 Euro und Nordrhein-Westfalen mit 2.320 Euro selbst zu tragenden Kosten für Pflege, Unterkunft und Verpflegung sowie den Investitionskosten. Weitere Zahlen können der [Pressemitteilung des AOK-Bundesverbandes](#) vom 16. November 2022 zum Anstieg der Eigenanteile in der stationären Versorgung entnommen werden.

Fazit und Ausblick

Die beiden dargestellten Entwicklungen hängen aufgrund der Konstruktion der deutschen Sozialen Pflegeversicherung zusammen und sind quasi zwei Seiten einer Medaille. Da die Soziale Pflegeversicherung als Teilleistungssystem organisiert ist, muss ein wesentlicher Teil der Kosten von den Pflegebedürftigen selbst getragen werden. Bei den zusätzlichen Kosten, die durch die höheren Löhne entstanden sind, geht der AOK-Bundesverband z.B. davon aus, dass rund 60 Prozent der Mehrkosten von den Pflegebedürftigen selbst zu tragen sind. Der Rest – rund 40 Prozent – wird aus der Sozialen Pflegeversicherung finanziert. Dies macht deutlich, dass Lohnsteigerungen systembedingt immer zu einem guten Teil „weitergereicht“ werden und zu Lasten der Pflegebedürftigen gehen. Dies gilt auch für die Steigerungen, die auf den gestiegenen Pflegemindestlohn oder die Tarifierung aufgrund des GGWG zurückzuführen sind. Die aktuelle allgemeine Preisentwicklung wird für eine weitere Kostendynamik sorgen: Zum einen direkt über die höheren Sachkosten, die sich schon kurzfristig in den Kosten für Unterkunft und Verpflegung niederschlagen werden, und zum anderen auch über die auf Grund der hohen Inflation erwartbaren Lohnsteigerungen in den anstehenden Tarifverträgen 2023.

Vor diesem Hintergrund ist die Sicherung der Finanzierung der defizitären Sozialen Pflegeversicherung ein weiteres wichtiges Thema, das die Politik vor große Herausforderungen stellen wird.

Dr. Pascal Krimmer

Aktuelles aus der Gesetzgebung

Bundestag beschließt Gesetz zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Es wurden mehrere Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, im Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz beschlossen.

Der Bundestag hat am 1. Dezember 2022 in zweiter und dritter Lesung verschiedene Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz sowie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Form eines Umsetzungsgesetzes zur Vereinbarkeitsrichtlinie der EU beschlossen. Es ist davon auszugehen, dass das Gesetz noch in der Sitzung des Bundesrats am 16. Dezember 2022 gebilligt wird. Es tritt einen Tag nach seiner Verkündung im Gesetzblatt in Kraft.

Damit treten vor allem für kleinere Einrichtungen und Dienste neue Pflichten in Kraft:

- Künftig müssen Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsgröße die Ablehnung eines Antrags auf flexible Arbeitsregelungen in der Elternzeit begründen.
- Künftig können auch Beschäftigte in Kleinbetrieben eine teilweise Freistellung von der Arbeitspflicht für maximal 24 Monate (so genannte Familienpflegezeit, § 2 FPfZG), sowie eine Pflegezeit oder sonstige Freistellung für einen Zeitraum von längstens sechs Monaten für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§§ 3, 4 PflegeZG) beantragen. Bislang war dies nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 (PflegeZG) bzw. 25 (FPfZG)

Beschäftigten möglich. Der Arbeitgeber muss den Antrag binnen vier Wochen nach Zugang beantworten; lehnt er ihn ab, hat er die Begründung für die Ablehnung mitzuteilen (§ 2a Abs. 5a Satz 2, 3 FPfZG (n.F.) bzw. § 3 Abs. 6a Satz 2, 3 PflegeZG (n.F.)).

- Diese Neuregelung für Kleinbetriebe wird ergänzt durch einen Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz gem. § 5 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG (n.F.).
- Zudem sollen auch in Kleinbetrieben nunmehr Arbeitnehmer die Freistellung vorzeitig beenden können, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist (§ 2a Abs. 5a S. 4 FPfZG (n.F.)).
- An die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollen sich zukünftig auch Beschäftigte wenden können, die der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme ihrer Rechte als Eltern oder pflegende Angehörige auf Freistellung von der Arbeitsleistung oder Anpassung der Arbeitszeit nach dem BEEG, dem PflegeZG oder dem FPfZG, oder auf Verweigerung der Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen nach § 2 PflegeZG oder vorübergehender persönlicher Unmöglichkeit nach § 275 Abs. 3 BGB benachteiligt worden zu sein.

Marc Riede Florido Martins

Aktuelles aus der Rechtsprechung

BAG: Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten in einem Betrieb unter fünf

Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 19.10.2022, Az. 7 ABR 27/21

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX nicht vorzeitig beendet. Eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung vorsieht, besteht im Gesetz nicht.

Sachverhalt

In einem Kölner Betrieb einer Arbeitgeberin mit ungefähr 120 Mitarbeitern wurde im November 2019 eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Zum 1. August 2020 sank die Zahl der

schwerbehinderten Menschen in diesem Betrieb auf vier Beschäftigte. Die Arbeitgeberin informierte die Schwerbehindertenvertretung darüber, dass sie nicht mehr existiere und die schwerbehinderten Beschäftigten von der Schwerbehindertenvertretung in einem anderen Betrieb vertreten würden.

In dem von der Schwerbehindertenvertretung eingeleiteten Verfahren hat sie die Feststellung begehrt, dass ihr Amt nicht aufgrund des Absinkens der Anzahl schwerbehinderter Menschen im Betrieb vorzeitig beendet ist. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag mit der Begründung abgewiesen, dass die Folgen des Unterschreitens des Schwellenwertes für die

Behindertenvertretung im SGB IX ebenso wenig geregelt sei, wie der Fall des Schwunds der Wahlberechtigten für die Belegschaftsvertretung im BetrVG. Doch nach allgemeiner Auffassung ende dann für den Betriebsrat die Amtszeit. Dieser Grundsatz sei auf das Schwerbehindertenrecht zu übertragen.

Entscheidung

Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Schwerbehindertenvertretung hatte vor dem Siebenten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie wird nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX in Betrieben mit wenigstens fünf – nicht nur vorübergehend beschäftigten – schwerbehinderten Menschen für eine Amtszeit von regelmäßig vier Jahren gewählt. Sinkt die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf, ist das Amt der Schwerbehindertenvertretung nicht vorzeitig beendet. Eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorsieht, besteht im Gesetz gerade nicht, so das BAG.

Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit ist auch nicht aus gesetzessystematischen Gründen oder im Hinblick auf Sinn und Zweck des Schwellenwerts geboten. Daher darf die gewählte Schwerbehindertenvertretung bis zum Ende ihrer

Amtszeit weiter ihr Amt ausüben, auch wenn weniger als fünf schwerbehinderte Menschen im Betrieb beschäftigt sind.

Bewertung

Das BAG stärkt durch den Beschluss die Schwerbehindertenvertretungen und damit die Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten, die auch bei Absinken ihrer Anzahl im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf weiter durch eine bereits gewählte Schwerbehindertenvertretung repräsentiert werden. Es ist aber nicht nur so, dass eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorsieht, im Gesetz nicht besteht, wie das BAG betont, sondern auch die Fälle der vorzeitigen Beendigung der Amtszeit abschließend in § 177 Abs. 7 Satz 3 geregelt sind. Der Fall des Absinkens des Schwellenwertes ist dort nicht erwähnt.

Die Entscheidung greift auch im kirchlichen Bereich. In der Mitarbeitervertretungsordnung finden sich Regelungen zur Schwerbehindertenvertretung in den §§ 28a und 52. Hinsichtlich der Wahl und der Amtszeit wird aber auf die Regelungen des SGB IX verwiesen. Der Entscheidung des BAG entgegenstehende Regelungen, die wohl auch nicht zulässig wären, kennt die Mitarbeitervertretungsordnung nicht.

Marc Riede Florido Martins

BAG: Übergehen des Integrationsamts bei Kündigung kann Indiz für eine Diskriminierung sein

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 02.06.2022, Az. 8 AZR 191/21

Der Arbeitgeber muss die Zustimmung des Integrationsamts einholen, bevor er einen schwerbehinderten Menschen kündigen kann. Missachtet der Arbeitgeber diese Vorschrift, kann eine rechtswidrige Benachteiligung vorliegen. Für einen Anspruch auf Entschädigung bedarf es aber konkreter Anhaltspunkte.

Sachverhalt

Der Kläger, der bei der Beklagten beschäftigt war, wurde im Rahmen einer Personalgestellung als Hausmeister für eine Grundschule bei der Stadt L. eingesetzt. Seit dem 11. Februar 2018 ist er arbeitsunfähig erkrankt. Dies wurde dem Arbeitgeber am 12. Februar 2018 telefonisch mitgeteilt.

Mit Schreiben vom 14. Februar 2018 kündigte die Stadt L. den Vertrag über eine Personalgestellung. Ende März/Anfang April 2018 kündigte der Arbeitgeber das mit dem Kläger bestehende

Arbeitsverhältnis mit dem Hinweis darauf, dass der Vertrag zwischen ihm und der Stadt L. ende. Eine Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers endete mit einem Vergleich vor dem Arbeitsgericht.

Weiterhin verlangt der Kläger von seinem früheren Arbeitgeber eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Der Arbeitgeber habe ihn wegen seiner (Schwer-) Behinderung benachteiligt, indem er bei der Kündigung nicht die Zustimmung des Integrationsamts eingeholt hat.

Das ist für die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen in § 168 SGB IX vorgeschrieben. Der Kläger macht geltend, seine Schwerbehinderung sei für den Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung offenkundig gewesen, auch wenn der Kläger zu dem Zeitpunkt noch keine Anerkennung als schwerbehinderter Mensch beantragt hatte. Dem Arbeitgeber sei seit dem 12. Februar 2018 bekannt gewesen, dass er am 11. Februar

2018 einen Schlaganfall erlitten und mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation gelegen habe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen (LAG Sachsen-Anhalt, 26.01.2021 – 6 Sa 29/19).

Entscheidung

Auch vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte der Kläger keinen Erfolg. Das Gericht sieht die Voraussetzungen für eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG nicht als erfüllt an. Das AGG hat eine eigene Beweisregel: Kann der Betroffene Indizien dafür angeben, dass er wegen seiner Behinderung oder eines anderen persönlichen Merkmals benachteiligt worden ist, kann dies eine Vermutung begründen, dass tatsächlich ein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat (§ 22 AGG). In diesem Fall ist das BAG der Ansicht, dass solche Indizien nicht vorliegen.

Grundsätzlich könne ein Verstoß des Arbeitgebers gegen Verfahrensvorschriften, die zugunsten schwerbehinderter Menschen gelten, die Vermutung begründen, dass die Benachteiligung, die der schwerbehinderte Mensch erfahren hat, wegen der Schwerbehinderung erfolgte. Zu diesen

Vorschriften gehöre auch das Zustimmungsverfahren bei Kündigungen nach § 168 SGB IX.

Der Kläger habe aber nicht schlüssig dargetan, wie und womit der Arbeitgeber gegen diese Bestimmung verstoßen haben soll. Selbst wenn es zutreffen sollte, dass der Kläger am 11. Februar 2018 einen Schlaganfall erlitten und noch am 12. Februar 2018 mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation behandelt wurde, lägen keine Umstände vor, nach denen im Zeitpunkt der Kündigung durch den Beklagten von einer „offenkundigen Schwerbehinderung“ auszugehen war. Auch andere Indizien für eine Benachteiligung für eine Benachteiligung wegen einer (Schwer-)Behinderung gebe es nicht.

Bewertung

Das Urteil des BAG sorgt für mehr Sicherheit bei den Arbeitgebern: Ohne nachweisliche Kenntnis des Arbeitgebers von einer Schwerbehinderung beinhaltet die Kündigung ohne Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes keine schadensersatzpflichtige Diskriminierung.

Marc Riede Florido Martins

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Keine AGG-Entschädigung wegen Kündigung in Schwangerschaft

Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 16.08.2022, Az. 5 Sa 6/22

Die Diskriminierungsvermutung des AGG bei Kündigungen, die gegen § 17 MuSchG verstoßen, kann widerlegt werden, wenn die Schwangerschaft für die Kündigung nicht von Bedeutung war.

Sachverhalt

Die Klägerin war beim Beklagten seit 2018 als Rechtsanwältin beschäftigt und betreute die Außenstelle einer Kanzlei. Nachdem sie Ende 2020 schwanger und im Mai 2021 arbeitsunfähig wurde, übernahm ein Kollege die sich bereits in Auflösung befindende Außenstelle. Dabei stellte er fest, dass die Klägerin zuvor zahlreiche Dokumente aus elektronischen Akten gelöscht hatte, die jeweils ihren Ehemann und ihre Schwiegermutter betrafen. Der Beklagte schloss daraus, dass die Klägerin Privatakten über die Kanzlei bearbeitet und anschließend gelöscht habe, um diese nicht abrechnen zu müssen. Er kündigte daher das Arbeitsverhältnis fristlos, ohne eine behördliche Zustimmung zur Kündigung der schwangeren Mitarbeiterin einzuholen, die sich bereits im Mutterschutz befand.

Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis später selbst und wirksam, verlangte jedoch vom Beklagten eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern. Er habe sie wegen ihres Geschlechts diskriminiert, indem er sie in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Mutterschutz gekündigt habe. Der Beklagte gab an, dass er bei Vorliegen derartiger Pflichtverletzungen jedem Mitarbeiter gekündigt hätte.

Die Vorinstanz hat die Klage abgewiesen.

Entscheidung

Das LAG schloss sich der Vorinstanz an und verneinte einen Entschädigungsanspruch der Klägerin. Die Kündigung der Klägerin habe ihre Ursache nicht in der Schwangerschaft und sei daher keine diskriminierende Maßnahme. Die Missachtung der besonderen Schutzvorschriften des Mutterschutzes bei Erklärung einer Kündigung indiziere zwar eine Benachteiligung der Frau wegen ihrer Schwangerschaft und damit wegen ihres Geschlechts. Der Beklagte habe diese Vermutung hier jedoch widerlegen können, da er hinreichend dargelegt habe, dass die Kündigung ausschließlich auf anderen Gründen beruhe. Gegen eine Diskriminierung spreche es, wenn jeder andere – unabhängig vom Geschlecht oder einer

Schwangerschaft – ebenso behandelt worden wäre.

Bewertung

Die Entscheidung des LAG stellt einen der seltenen Fälle dar, in denen die indizierte Benachteiligung bei Kündigungen, die gegen § 17 MuSchG verstoßen, durch den Arbeitgeber widerlegt werden und so ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG ausgeschlossen werden konnte.

Aus gutem Grund sind werdende Mütter im Arbeitsrecht besonders geschützt. So sind Kündigungen während der Schwangerschaft gemäß § 17 MuSchG grundsätzlich unwirksam, wenn keine Zustimmung der jeweils zuständigen Behörde vorliegt. Das Kündigungsverbot besteht, sobald die Dienstnehmerin dem Dienstgeber die Schwangerschaft (generell oder bis spätestens zwei Wochen nach dem Zugang einer Kündigung) mitteilt. Die Behörde stimmt der Kündigung nur in den seltenen Fällen zu, in denen der Dienstgeber belegen kann, dass betriebs- oder verhaltensbedingte Kündigungsgründe vorliegen, die nichts mit der Schwangerschaft zu tun haben.

Unterlässt der Dienstgeber die Einholung der Zustimmung, wird im Rahmen des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 S. 1 AGG

konsequenterweise angenommen, dass die Kündigung in Zusammenhang mit der Schwangerschaft steht und damit eine Diskriminierung im Sinne des AGG darstellt. Um diese Vermutung zu entkräften, muss der Dienstgeber – wie im vorliegenden Fall – überzeugend darlegen, dass zwischen der Kündigung als benachteiligende Behandlung im Sinne des § 1 AGG und dem Merkmal „Schwangerschaft/Geschlecht“ kein Kausalzusammenhang gegeben ist. Dies ist in der Praxis äußerst selten so eindeutig wie hier zu belegen, da dieser Kausalzusammenhang bereits dann vorliegt, wenn die Schwangerschaft Bestandteil eines Motivbündels ist, das die Kündigungsentcheidung beeinflusst hat. Es muss also weder der vorherrschende Grund noch das Hauptmotiv gewesen sein, eine bloße Mitursächlichkeit genügt.

Das Urteil ändert folglich nichts daran, dass es in der Praxis kaum möglich ist, eine Mitursächlichkeit der Schwangerschaft an einer Kündigung auszuschließen. Scheitert der Dienstgeber mit der entsprechenden Darlegung schon auf der behördlichen Zustimmungsebene, steht allerdings – anders als in den Fällen einer Kündigung ohne die Zustimmung – zumindest noch kein Entschädigungsanspruch gegen ihn im Raum.

Yolanda Thau

LAG Schleswig-Holstein: Dienstplanänderung während der Freizeit

Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Urteil vom 27.09.2022, Az. 1 Sa 39 öD/22

Arbeitnehmer sind in ihrer Freizeit nicht verpflichtet, sich über Dienstplanänderungen zu informieren.

Sachverhalt

Der Kläger arbeitet bei der Beklagten als Notfallsanitäter. Im April 2021 änderte die Beklagte den Dienstplan des Klägers zwei Mal kurzfristig (wozu sie nach einer Betriebsvereinbarung befugt war), während der Kläger frei hatte. In beiden Fällen sah der Dienstplan vor dem freien Tag des Klägers vor, dass er sich um 7:30 Uhr zu einem „unkonkreten Springerdienst“ zu melden habe. Nach den Änderungen durch die Beklagte sah der Dienstplan einen Dienstbeginn um 6:00 Uhr bzw. 6:30 Uhr vor. Die Beklagte informierte den Kläger über die jeweils für den Folgetag erfolgte Änderung seiner Einsatzzeiten per SMS und versuchte vergeblich, ihn telefonisch zu erreichen. Der Ist-Dienstplan ist zudem im Internet für die Beschäftigten abrufbar. Nach seinen freien Tagen zeigte der Kläger um 7:30 Uhr seine Bereitschaft zur Arbeitsleistung an. Beim ersten Mal

wurde er von der Beklagten an dem Tag nicht weiter eingesetzt, da sie zwischenzeitlich einen anderen Mitarbeiter aus der Rufbereitschaft herangezogen hatte. Die Beklagte bewertete den Tag als unentschuldigtes Fehlen, zog dem Kläger elf Stunden von seinem Arbeitszeitkonto ab und erteilte ihm eine Ermahnung. Beim zweiten gleichgearteten Vorfall forderte die Beklagte den Kläger nach dessen Mitteilung der Arbeitsbereitschaft auf, seinen Dienst aufzunehmen. Dies tat der Kläger um 8:26 Uhr. Die Beklagte wertete die Zeit von 6:30 Uhr bis 8:26 Uhr als unentschuldigtes Fehlen, zog dem Kläger 1,93 Stunden vom Arbeitszeitkonto ab und erteilte ihm eine Abmahnung. Die Klage, mit welcher der Kläger die Gutschrift der abgezogenen Stunden auf das Arbeitszeitkonto und die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte begehrt, wurde in der ersten Instanz abgelehnt.

Entscheidung

Das LAG Schleswig-Holstein hält die Berufung des Klägers dagegen für begründet.

Mit der Änderung des Dienstplans übe ein Arbeitgeber das ihm zustehende Weisungs- bzw.

Direktionsrecht aus. Bei diesem handle es sich um eine empfangsbedürftige Willenserklärung, die dem Arbeitnehmer entsprechend zugehen müsse. Dies sei hier allerdings nicht geschehen. Der Kläger hat unstreitig nicht auf die Anrufe der Beklagten reagiert. Zur telefonischen Erreichbarkeit sei er aufgrund seines Rechts auf Nichterreichbarkeit auch nicht verpflichtet gewesen. Es gehöre zu den vornehmsten Persönlichkeitsrechten, dass ein Mensch in seiner Freizeit selbst entscheiden könne, für wen er in dieser Zeit erreichbar sein möchte.

Der Kläger war zudem nicht verpflichtet, die auf seinem Handy eingegangene SMS der Beklagten vor seinem Dienstbeginn am Folgetag um 7:30 Uhr zu lesen. Denn beim Lesen einer derartigen SMS (bzw. beim Abrufen des Dienstplans im Internet) handle es sich um Arbeitszeit. Das Lesen sei eine Arbeitsleistung, da der Kläger damit ausschließlich fremde Bedürfnisse befriedige, nämlich die der Beklagten, die Organisation ihrer Arbeitsabläufe durch eine sachgemäße Personalplanung zu gewährleisten. Dem stehe der zeitlich minimale Aufwand, der mit dem Aufrufen einer SMS verbunden ist, nicht entgegen. Arbeit werde nicht deshalb zu Freizeit, weil sie nur in zeitlich geringem Umfang anfalle.

Bewertung

Das Urteil des LAG Schleswig-Holstein mag auf den ersten Blick überraschen, wird doch eine

derartige Informationspflicht der Arbeitnehmer häufig als eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht empfunden. Letztlich wendet das LAG aber schlicht die Grundsätze der Gewährleistung des Gesundheitsschutzes durch Gewährleistung ausreichender Ruhezeiten (§ 5 Abs. 1 ArbZG) konsequent auf den zugrundeliegenden Sachverhalt an. Da die Freizeit nicht durch Arbeitsleistung zu unterbrechen ist, kann der Dienstgeber von seinen Mitarbeitenden nicht erwarten, dass diese eine Dienstplanänderung an ihren freien Tagen zur Kenntnis nehmen – unabhängig davon, wie gering der Aufwand für diese Kenntnisnahme wäre.

Das Urteil ist nachvollziehbar. In Zeiten der stetig zunehmenden Digitalisierung verschwimmen die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeitszeit immer mehr. Um die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen weiter gewährleisten zu können, sind strenge Grenzen notwendig. Dienstgeber müssen diese Entscheidung bei ihrer Dienstplanung entsprechend berücksichtigen. Kurzfristige Dienstplanänderungen erfolgen bestenfalls während der Arbeitszeit der betroffenen Mitarbeitenden. Anderenfalls trägt der Dienstgeber das Risiko, einen Mitarbeitenden nicht erreichen zu können.

Das Urteil des LAG Schleswig-Holstein finden Sie [hier](#).

Yolanda Thau

Neues aus dem DGS-Netzwerk

Mitgliederwechsel in den Regionen

RK Nord: Prof. Dr. Martin Pohlmann (Landes-Caritasverband für Oldenburg e.V.) ist zum 08.11.2022 auf Klaus Brokamp gefolgt.

Wir bedanken uns sehr bei Herrn Brokamp für sein jahrelanges Engagement und die

konstruktive Zusammenarbeit. Ebenso heißen wir Herrn Prof. Dr. Pohlmann herzlich willkommen und wünschen ihm für seine neue Aufgabe alles Gute und Gottes Segen.

Liebe Leserinnen und Leser,

im Zuge der Weiterentwicklung der Öffentlichkeitsarbeit der Caritas-Dienstgeber schicken wir Ihnen als neuen Service unseren Newsletter – den Dienstgeberbrief – in deutlich erhöhter Frequenz zu. Künftig erhalten Sie circa 14-tägig direkt in Ihren Posteingang unsere arbeitsrechtlichen und ökonomischen Analysen, die Kommentierungen zu den Beschlüssen der AK Caritas mit wertvollen Praxishinweisen sowie die wichtigsten Informationen über aktuelle tarifpolitische Entwicklungen. So verpassen Sie keine Inhalte mehr auf caritas-dienstgeber.de und sind in Sachen kirchliches Arbeitsrecht und Tarifpolitik in der Wohlfahrtsbranche immer up to date! Weiterhin bieten wir im Anschluss an die Sitzungen der Bundeskommission den Dienstgeberbrief mit Sitzungsbericht zusätzlich auch im PDF-Format an.

Sollten Sie Anregungen oder Fragen zur Homepage oder unserem Newsletterservice haben, setzen Sie sich gerne telefonisch (0761 200 792) oder per E-Mail (info@caritas-dienstgeber.de) mit der Geschäftsstelle der Caritas-Dienstgeber in Verbindung. Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!

Ihnen allen einen schönen 3. Advent

Ihr
Marcel Bieniek, Geschäftsführer



Der zuverlässige Wegweiser für das kirchliche Arbeitsrecht.

Aktuell informiert

Die ZAT informiert alle zwei Monate über die **aktuellen Entwicklungen** im Arbeitsrecht und in der Tarifpolitik in der katholischen und evangelischen Kirche sowie deren Unternehmen. Die erfahrenen Autorinnen und Autoren beantworten die wichtigsten **Fragen aus der Rechtssetzung und -praxis** und geben **konkrete Hinweise** für die tägliche Arbeit.

ZAT • Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen

10. Jahrgang, 2022.
Erscheint zweimonatlich.

Testen Sie die ZAT 3 Monate gratis und Sie bekommen die Sonderausgabe mit dem Schwerpunkt »50 Jahre MAVO« geschenkt.

www.beck-shop.de/go/ZAT

Erhältlich im Buchhandel oder bei: beck-shop.de | Verlag C.H.BECK oHG · 80791 München | kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 173126
[facebook.com/verlagCHBECK](https://www.facebook.com/verlagCHBECK) | [linkedin.com/company/verlag-c-h-beck](https://www.linkedin.com/company/verlag-c-h-beck) | twitter.com/CHBECKRecht



Anregungen, Lob, Kritik?

Wir freuen uns über Ihr Feedback:

0761 200-792
info@caritas-dienstgeber.de
www.caritas-dienstgeber.de