



Ausgabe 16/2023 vom 23. Juni 2023

Caritas beschließt Tarifrunde 2023

BAG: Keine Erstattung einer Personalvermittlungsprovision durch den Arbeitnehmer

GKV-Spitzenverband veröffentlicht Merkblatt



Caritas beschließt Tarifrunde 2023

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (AK Caritas) hat in ihrer Sitzung am 15. Juni 2023 einen Tarifabschluss für die über 650.000 hauptberuflichen Mitarbeitenden erzielt.

Der Abschluss beinhaltet folgende Eckpunkte:

1. Eine Erhöhung der Tabellenentgelte um zunächst 200 Euro (Sockelbetrag) und anschließend um 5,5 Prozent (mindestens aber um 340 Euro) zum 1. März 2024.
2. Neben der Erhöhung der Grundvergütung werden zahlreiche dynamische Zulagen sowie das Urlaubsgeld ab dem 1. März 2024 um 11,5 Prozent erhöht.
3. Die Ausbildungsvergütungen steigen ab dem 1. März 2024 um 150 Euro.
4. Die bereits in der ersten Tarifrunde im Dezember 2022 beschlossene steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro wird für die Auszubildenden noch einmal erhöht: sie erhalten zusätzlich zu ihrer Prämie von zweimal 500 Euro in den Monaten Oktober 2023 bis Februar 2024 jeweils 100 Euro.

Das nun beschlossene Verhandlungsergebnis der zweiten Tarifrunde, mit dem die Caritas die Abschlüsse im Öffentlichen Dienst übernommen hat, führe laut Dienstgeberseite zu Entgelterhöhungen von bis zu 16,5 Prozent.

Sobald die neuen Beschlüsse in Textform vorliegen, werden wir Ihnen die Entgelttabelle 2024 und weitere relevante Informationen für Mitglieder, die sich bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten in Pflege und Betreuung im Rahmen der Tarifreuegung nach dem SGB XI an den AVR Caritas orientieren, online zur Verfügung stellen.



BAG: Keine Erstattung einer Personalvermittlungsprovision durch den Arbeitnehmer

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 20.06.2023 - 1 AZR 265/22 entschieden,

dass eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Arbeitgeber eine von ihm für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags an einen Dritten gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet, nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist.

Immer öfter kommen Arbeitsverträge durch die Vermittlung eines Personaldienstleisters zustande. Im konkreten Fall zahlte der Arbeitgeber für die Vermittlung eines Arbeitnehmers eine Vermittlungsprovision in Höhe von 4.461,60 €, weitere 2.230,80 € sollten nach Ablauf der sechsmonatigen Probezeit hinzukommen. Nach dem Arbeitsvertrag war der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über einen Zeitraum von 14 Monaten hinaus fortbestehen und – unter anderem – aus vom Arbeitnehmer „zu vertretenden Gründen“ von ihm selbst beendet werden würde. Nachdem der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis fristgerecht innerhalb der Probezeit gekündigt hatte, behielt der Arbeitgeber unter Verweis auf die arbeitsvertragliche Regelung einen Teil der Vergütung des Arbeitnehmers ein. Der Arbeitnehmer klagte den einbehaltenen Betrag ein, der Arbeitgeber forderte im Wege der Widerklage auch die Erstattung der restlichen Vermittlungsprovision.

Die Vorinstanzen und nun auch das BAG gaben dem Arbeitnehmer Recht und wiesen die Widerklage des Arbeitgebers zurück, denn die vertragliche Regelung zur Erstattung der Vermittlungsprovision benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Der Arbeitnehmer wird hierdurch in seinem von Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beeinträchtigt, ohne dass dies durch begründete Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt wäre. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das unternehmerische Risiko dafür zu tragen, dass sich von ihm getätigte finanzielle Aufwendungen für die Personalbeschaffung nicht „lohnen“, weil der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis in rechtlich zulässiger Weise beendet. Es besteht deshalb kein billigeswertes Interesse des Arbeitgebers, solche Kosten auf den Arbeitnehmer zu übertragen. Der Arbeitnehmer erhält auch keinen Vorteil, der die Beeinträchtigung seiner Arbeitsplatzwahlfreiheit ausgleichen könnte.

Für die Praxis bedeutet dies: Arbeitgeber können eine Vermittlungsprovision nicht vom Arbeitnehmer zurückverlangen, wenn dieser in rechtlich zulässiger Weise selbst kündigt. Deshalb sollten Arbeitgeber versuchen, Erstattungsregelungen für den Fall der kurzfristigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem beauftragten Personalvermittler selbst zu vereinbaren. Anderenfalls tragen sie das finanzielle Risiko ganz allein.

GKV-Spitzenverband veröffentlicht Merkblatt

Mittlerweile hat auch der GKV-Spitzenverband ein Merkblatt – Hinweise zur Berücksichtigung von Kindern bei der Berechnung der Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung für Zeiten ab dem 1. Juli 2023 – auf seiner Website veröffentlicht. Den Link finden Sie [hier](#).

Inhaltlich bringt dieses Merkblatt keine neuen Erkenntnisse. Wir verweisen in dem Zusammenhang auf unsere Ausführungen und die Zurverfügungstellung erster Formulare in unserem Newsticker 15/2023 vom 16. Juni 2023. Wir werden Sie zu diesem Thema weiter auf dem Laufenden halten.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2023 bpa Arbeitgeberverband e.V.