

# NEWTICKER

Ausgabe 2 / 2018

11. Juni 2018

Wir Privaten.  
Ihre Pflegeprofis.

- Reform der Entsenderichtlinie
- BAG-Urteil zur Bezahlung
- Neue Arbeitshilfe

## Reform der Entsenderichtlinie

### Prinzip: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“

Das Europäische Parlament (EP) hat am 29.05.2018 die von der Europäischen Kommission (EK) vorgelegte Reform der EU-Entsenderichtlinie verabschiedet. Spätestens ab 2020 sollen für entsandte Arbeitnehmer europaweit grundsätzlich die gleichen Arbeitsbedingungen wie für einheimische Arbeitnehmer gelten. Damit wollen EK und EP Lohn- und Sozialdumping vermeiden. Die nationalen Gesetzgeber müssen die Richtlinie bis Mitte 2020 umsetzen.

### Hintergrund

Die Entsendung von Arbeitnehmern erfolgt im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung innerhalb des Binnenmarktes. Ein entsandter Arbeitnehmer ist in einem EU-Mitgliedstaat beschäftigt, wird jedoch von seinem Arbeitgeber vorübergehend zur Erbringung seiner Arbeitsleistung in einen anderen Mitgliedstaat geschickt.

### Inhalt der Reform

Die verabschiedete Richtlinie sieht unter anderem vor:

- Die Regelungen zur Bezahlung von Arbeitnehmern des Gastlandes werden ausgeweitet. Zukünftig haben die entsandten Arbeitnehmer nicht nur wie bisher Anspruch auf den jeweiligen (Branchen-)Mindestlohn, sondern auf die gesamte Entlohnung gemäß des anwendbaren allgemeinverbindlichen Tarifvertrags. Darunter fallen dann auch Zulagen, Zuschläge und Jahressonderzahlungen:
- Entsendungen sollen künftig in der Regel auf zwölf Monate begrenzt sein, mit der Möglichkeit der Verlängerung auf 18 Monate. Danach gelten für die entsandten Arbeitnehmer alle arbeitsrechtlichen Vorschriften des Gastlandes.
- Reise-, Verpflegungs- oder Unterbringungskosten dürfen nicht vom Lohn abgezogen werden. Vielmehr soll der Arbeitgeber diese Kosten übernehmen und sicherstellen, dass die Unterbringungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer angemessen und im Einklang mit den nationalen Vorschriften sind.

## Kritik

Über die Reform der Richtlinie wurde seit 2016 gestritten. Östliche Mitgliedstaaten mit niedrigem Lohnniveau pochten auf die Freizügigkeit ihrer Bürger, während die westlichen EU-Länder beklagten, dass durch die meist günstigen Arbeitskräfte die Löhne in ihrem Arbeitsmarkt gedrückt werden. Der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Steffen Kampeter sagte dazu: „Die Umsetzung der Richtlinie wird den Binnenmarkt schwer beschädigen“. Es würden „Abschottungen innerhalb der EU für die Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen“ etabliert.

Zur Entlohnung von nach Deutschland entsandten Pflegekräften sind vorerst keine Änderungen durch die Reform zu erwarten. Der gemäß Pflegearbeitsbedingungenverordnung geltende Pflegemindestlohn gilt bereits jetzt für entsandte Arbeitnehmer. Allerdings ist klar, dass ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag durch die reformierte Entsenderichtlinie voll zum Tragen kommen würde.

Näheres dazu im nächsten Newsletter.

---

## **BAG-Urteil zur Bezahlung unterhalb des Vergütungsniveaus kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen**

Bereits mit unserem letzten Newsletter von Anfang Juni berichteten wir über ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.5.2018 (6 AZR 308/17) zur Zulässigkeit der Vereinbarung eines Entgelts unterhalb des Vergütungsniveaus kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen mit einem kirchlichen Arbeitgeber.

### Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten als Alltagsbegleiterin tätig. Die Beklagte ist eine gemeinnützige GmbH und Mitglied im Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. Nach der Satzung des Diakonischen Werks und weiterer kirchengesetzlicher Regelungen zum Abschluss von Arbeitsverträgen ist die Beklagte verpflichtet, entweder den vom Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (DDN) und ver.di geschlossenen kirchengemäßen Tarifvertrag (TV DN) oder die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung zu bringen. Die Beklagte gruppierte die Klägerin richtigerweise in die Entgeltgruppe 3 der AVR-DD ein. Die Parteien vereinbarten jedoch eine Vergütungshöhe, welche sich bei den Entgeltsteigerungen und der in den AVR-DD vorgesehenen

Jahressonderzahlung unterhalb des Niveaus der AVR-DD bewegte. Hiergegen hat sich die Klägerin gewandt. Sie verlangt die sich aus der Abweichung ergebenden Differenzbeträge. Die entgegenstehenden vertraglichen Abreden seien unwirksam, da Sie eben gegen die kirchengesetzlichen Regelungen verstießen.

### Die Entscheidung

Die Vorinstanzen haben die Klage der Arbeitnehmerin auf Angleichung an das Niveau der AVR-DD abgewiesen, die Revision vor dem BAG hatte ebenso keinen Erfolg. Die verletzen kirchengesetzlichen Regelungen binden den kirchlichen Arbeitgeber nach Auffassung des Gerichts nur im kirchlichen Rechtskreis. Er müsse bei Nichtbeachtung dieser Regelungen kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten (Bußgelder bis hin zum Ausschluss aus dem Diakonischen Werk) und mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung rechnen. Die Missachtung kirchengesetzlicher Regelungen haben jedoch keine drittschützende Wirkung, d.h. ein Verstoß schlägt nicht auf den einzelnen Arbeitsvertrag durch und berührt somit auch nicht dessen Wirksamkeit.

### Die Bewertung

Das Urteil ist wenig überraschend, sowohl rechtlich als auch tatsächlich. Einerseits ist klar, dass es sich bei kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen (z.B. AVR-DD) nicht um normative Regelungen im Sinne eines Gesetzes oder eines Tarifvertrags handelt. Das kann auch dann gelten, wenn die kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen den Begriff „Tarifvertrag“ im Namen tragen (so z.B. der Bundesangestelltentarifvertrag Kirchliche Fassung, BAT-KF). Das Zustandekommen dieser Arbeitsvertragsregelungen über paritätisch besetzte Kommissionen ändert an der Rechtsnatur dieser Regelungen grundsätzlich nichts. Im Ergebnis handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB), von denen einzelvertraglich nach unten abgewichen werden kann.

Tatsächlich ist das Urteil ein weiterer Beleg dafür, dass auch in kirchlichen Einrichtungen, die kirchliche AVR anwenden, in Einzelverträgen nach unten abgewichen wird. Welches Ausmaß diese Praxis hat, ist jedoch schwer zu beurteilen. Es bleibt abzuwarten, ob dieses Urteil Auswirkungen auf das innerkirchliche Controlling und die Außendarstellung der Kirchen hat. Festgehalten werden kann jedenfalls, dass die Aussagen der Kirchen, sie sorgten stets für angemessene Löhne und Arbeitsbedingungen, nicht pauschal gelten kann.

Der Fall zeigt aber auch, dass auch kirchliche Betriebe möglicherweise mehr Flexibilität benötigen, als es das – ohnehin zersplitterte – AVR-System (bundesweit rund 20 verschiedene diakonische AVR) offenkundig zulässt. Das zeigt sich z.B. auch an den diakonischen Einrichtungen in Schleswig-Holstein, die sich zu rund zwei Drittel an drei verschiedene kirchliche Arbeitsvertragsregelungen halten, zu rund einem Drittel aber auch ohne jegliche kirchliche Vorgaben Arbeitsverträge schließen.

Vielleicht wird das Urteil im Ergebnis zu mehr Transparenz führen. Denn, wenn wir diese Tage über höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen diskutieren, gehören alle Wahrheiten auf den Tisch.

---

### **Neue Arbeitshilfe zum Beschäftigtendatenschutz**

Am 25. Mai 2018 trat nach einer zweijährigen Übergangsfrist die europarechtliche Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) in Kraft. Gleichzeitig wurde das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) angepasst. Auf Unternehmen (und auch Privatpersonen) kommen nun umfassende Änderungen zu. Die neue Arbeitshilfe soll Ihnen als Arbeitgeber eine erste Orientierung zum Beschäftigtendatenschutz bieten.