

Ausgabe 3/2024 vom 26. Januar 2024

## **Bernd Meurer mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet**

## **Tarifstreit in Brandenburger Kliniken**

## **Kirchliche „Arbeitsvertragsrichtlinien“ sind keine Tarifverträge**

## **Vorhaben zur Einführung einer Familienstartzeit - Stand und Positionspapier der BDA**



### **Bernd Meurer mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet**

Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier hat Bernd Meurer das Verdienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland verliehen. Der rheinland-pfälzische Sozialminister Alexander Schweitzer überreichte dem Präsidenten des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa) die Auszeichnung im Rahmen eines Festaktes in Mainz.

Wir gratulieren unserem stellvertretenden Präsidenten herzlich zu dieser Auszeichnung.

Mehr dazu erfahren Sie [hier](#).

### **Tarifstreit in Brandenburger Kliniken**

Für das Pflege und Gesundheitspersonal an insgesamt sechs Krankenhäusern in Brandenburg verhandelt die Gewerkschaft Verdi in diesem Frühjahr neue Tarifbedingungen. Verdi fordert zwischen 15 und 23 Prozent mehr Gehalt beziehungsweise eine Angleichung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVÖD).

Das berichtet der Tagesspiegel und geht auf die finanziellen Schwierigkeiten der Kliniken ein. Den Artikel finden Sie [hier](#).

Bewertung:

Verdi nimmt mit ihren Forderungen keine Rücksicht auf prekäre finanzielle Lage der Krankenhäuser in Brandenburg. Die bekannte Forderung nach Gehältern des öffentlichen Dienstes auch in privaten Kliniken wird zur Milchmädchenrechnung, wenn wir wissen, dass die öffentlichen Häuser bei finanziellen Schief lagen mit Steuergeldern quersubventioniert werden.

Wir werden Sie über den Fortgang der Tarifaueinandersetzung auf dem Laufenden halten.

### **Kirchliche „Arbeitsvertragsrichtlinien“ sind keine Tarifverträge**

Kirchliche Krankenhäuser können sich nicht auf arbeitsrechtliche Öffnungsklauseln zugunsten der



Tarifparteien berufen. Denn die bei ihnen geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) sind keine Tarifverträge, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt in einem aktuell veröffentlichten Urteil zur Entgeltfortzahlung entschied.

Geklagt hatte ein Anästhesiepfleger eines Caritas-Krankenhauses im Münsterland. Dies wendet die AVR Caritas an. Auch bei der Diakonie und den Kirchen selbst sind die Arbeitsbedingungen zum größten Teil durch AVR geregelt. Anders als Tarifverträge werden diese nicht zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, sondern im sogenannten Dritten Weg in paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelt.

Öffnungsklausel lässt Abweichungen „durch Tarifvertrag“ zu

Hier stritten der Anästhesiepfleger und das Krankenhaus um die Vergütung beziehungsweise Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienste, die der Pfleger krankheitsbedingt nicht wahrnehmen konnte. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz würde er so behandelt, als ob er gearbeitet hätte. Eine Öffnungsklausel lässt aber Abweichungen „durch Tarifvertrag“ zu.

Im Arbeitsrecht gibt es zahlreiche solche Öffnungsklauseln, etwa für die Überlassungsdauer bei Leiharbeit, die Dauer befristeter Arbeitsverträge und die Obergrenze von zehn Stunden für die tägliche Arbeitszeit. Nach den AVR Caritas werden krankheitsbedingt entfallene Bereitschaftsdienste allerdings nur anteilig vergütet oder ausgeglichen, hier zu 90 Prozent.

Öffnung bewusst auf Tarifverträge beschränkt

Mit seiner Klage meinte der Anästhesiepfleger, dies verstoße gegen das Gesetz. Die Öffnungsklausel gelte für die AVR Caritas nicht. Dieser Ansicht ist das BAG nun gefolgt. „Auf dem sogenannten Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsvertragsrichtlinien sind von dieser Öffnungsklausel nicht erfasst“, heißt es in dem Erfurter Urteil. AVR seien keine Tarifverträge. Dennoch habe der Gesetzgeber diese nicht in die Öffnungsklausel einbezogen. Vielmehr habe er die Öffnung bewusst auf Tarifverträge beschränken wollen.

Im Streitfall muss nun noch das Landesarbeitsgericht Hamm den Lohn oder Freizeitausgleich des Anästhesiepflegers klären.

[Bundesarbeitsgericht, Az.: 6 AZR 210/22](#)

Foto: HHS\_web / Pixelio.de

## **Vorhaben zur Einführung einer Familienstartzeit - Stand und Positionspapier der BDA**

Das Vorhaben zur Einführung einer sog. Familienstartzeit ist nach dem Kenntnisstand der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) derzeit nach wie vor noch nicht abgestimmt.

Die Familienstartzeit sieht eine zweiwöchige bezahlte Freistellung der Partnerin bzw. des Partners der Mutter (anderer Elternteil, klassischerweise der Vater; von Mutter benannte Person, wenn anderer Elternteil nicht mit der Frau in einem Haushalt lebt) nach der Geburt eines Kindes vor. Ein Referentenentwurf ist nach wie vor aktuell und hat noch nicht zu einem Kabinettsbeschluss geführt.

Bundesfamilienministerin Paus hat in der Sitzung des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 17. Januar 2024 ihre Vorhabenplanung vorgestellt und erneut bestätigt, die Familienstartzeit umsetzen zu wollen.

[Hier](#) finden Sie ein Positionspapier der BDA zu



dem Referentenentwurf, das wir inhaltlich voll  
teilen.

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-  
arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)



© 2023 bpa Arbeitgeberverband e.V.