

Diakonie RWL | Lenaustraße 41 | 40470 Düsseldorf

An die Mitglieder des Diakonisches Werk
Rheinland-Westfalen-Lippe e. V.

- einschließlich Mitarbeitervertretungen

Zur Kenntnis:
Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im
Rheinland
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Lippische Landeskirche
Landeskirchenamt
Leopoldstraße 27
32756 Detmold

Düsseldorf, 26. März 2026

RUNDSCHREIBEN Nr. 5/2026 ARBEITS- und SOZIALRECHT

Zentrum Recht

Andreas Goebel
Referent
Tel. +49 211 6398-310
Fax +49 211 6398-299
a.goebel
@diakonie-rwl.de

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | Bericht aus der Sitzung der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-RWL) am 25. März 2026..... | 2 |
| 1.1 | Redaktionelle Anpassung in § 6 Absatz 5 BAT-KF beschlossen | 2 |
| 1.2 | Arbeitsrechtsregelung über die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegefachassistenzgesetz beschlossen | 3 |
| 1.3 | Entgeltverhandlungen TV-Ärzte KF | 3 |
| 2 | Rechtsprechung..... | 4 |
| 2.1 | Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026, – 5 AZR 108/25 –, Wirksamkeit einer Freistellungsklausel in allgemeinen Geschäftsbedingungen | 4 |
| 2.2 | EuGH, Urteil vom 17. März 2026, C-258/24, Katholische Schwangerschaftsberatung..... | 5 |
| 3 | Verschiedenes - Siebte Pflegearbeitsbedingungenverordnung im Bundesgesetzblatt veröffentlicht | 6 |

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend informieren wir Sie unter anderem über folgende aktuelle Entwicklungen:

1 Bericht aus der Sitzung der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-RWL) am 25. März 2026

1.1 Redaktionelle Anpassung in § 6 Absatz 5 BAT-KF beschlossen

Die ARK-RWL hat beschlossen **in § 6 Absatz 5 Sätze 6 und 9 Verweisungen redaktionell anzupassen.**

Aufgrund der Einführung eines neuen Satzes 4 in § 6 Absatz 5 zum 1. Januar 2026 im Rahmen der [Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen vom 12. November 2025](#) (s. hierzu [Rundschreiben 14/2025](#)) war dies **in zwei Verweisungen notwendig geworden, da sich** die dort in Bezug genommenen **Sätze geändert haben.**

Die beschlossene Arbeitsrechtsregelung finden Sie in der [Anlage 1](#).

1.2 Arbeitsrechtsregelung über die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegefachassistenzgesetz beschlossen

Die ARK-RWL hat die Verhandlung über die Einführung einer neuen Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegefachassistenzgesetz abgeschlossen.

Die ARK-RWL hat die neue Ordnung in der März Sitzung beschlossen.

Diese Ordnung wird am **1. Januar 2027 in Kraft treten** und gilt für **Auszubildende, die nach Maßgabe des Gesetzes über den Pflegefachassistenzberuf (Pflegefachassistenzgesetz – PflFAssG) vom 28. Oktober 2025 in Einrichtungen gemäß § 6 PflFAssG ausgebildet werden**, deren **Träger** der praktischen Ausbildung unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestellentarifvertrags in kirchlicher Fassung – **BAT-KF** fallen.

Das Pflegefachassistenzgesetz (PflFAssG) tritt ebenso am 1. Januar 2027 in Kraft (vgl. hierzu [Rundschreiben 14/2025](#)).

Somit liegt im Bereich des BAT-KF nunmehr bereits ein **Regelungswerk für Auszubildende in der bundeseinheitlichen Pflegefachassistenzausbildung** vor, welches gleichzeitig in Kraft tritt.

Das **monatliche Ausbildungsentgelts** beträgt zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Ordnung **1.422,14 Euro**.

- Wir möchten darauf hinweisen, dass im kommenden Jahr Entgeltverhandlungen zum BAT-KF anstehen, welche unter anderem auch die Höhe der Ausbildungsentgelte betreffen können.

Die neue Ordnung finden Sie in der [Anlage 2](#).

1.3 Entgeltverhandlungen TV-Ärzte KF

Wie zuletzt in [Rundschreiben 4/2026](#) berichtet wurden die Verhandlungen der ARK-RWL zum TV-Ärzte-KF im März fortgeführt.

Beachten Sie hierbei auch, dass unter anderem über **rückwirkende Erhöhungen zum 1. Februar 2026** verhandelt wird.

Aufgrund der Fortschritte in den Verhandlungen ist ein **Abschluss für den TV-Ärzte-KF in der Aprilsitzung der ARK-RWL möglich**.

Die nächste Sitzung der ARK-RWL soll am **22. April 2025** stattfinden.

2 Rechtsprechung

2.1 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026, – 5 AZR 108/25 –, Wirksamkeit einer Freistellungsklausel in allgemeinen Geschäftsbedingungen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) berichtet im Rahmen einer Pressemitteilung über ein Verfahren, in welchem das Gericht unter anderem die **Wirksamkeit** einer formularmäßigen **Klausel** zu prüfen hatte, nach welcher die **Arbeitgeberin** **berechtigt** war einen **Arbeitnehmer** „*bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite*“ **unter Fortzahlung seiner Vergütung von der Arbeit freizustellen.**“

Das Gericht sah eine derartige, im formularmäßigen Arbeitsvertrag verankerte, Klausel als unwirksam an. Es verwies die Angelegenheit dennoch zur neuen Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurück, da zu prüfen sei, „*ob – ungeachtet der vertraglichen Klausel – die Beklagte deshalb befugt war, den Kläger nach Ausspruch seiner Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, weil seiner Beschäftigung im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Interessen der Beklagten entgegenstanden*“.

Aus der [Pressemitteilung 14/26](#) des Bundesarbeitsgerichts vom 25. März 2026:

- **„Eine Allgemeine Geschäftsbedingung, nach der der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freizustellen, ist unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB* benachteiligt.“**
- **„Die Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Zwar hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, die Beklagte habe den Kläger nicht auf der Grundlage der Freistellungsklausel in seinem Formulararbeitsvertrag von der Arbeitsleistung freistellen können. Die nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB* einer Inhaltskontrolle unterliegende Allgemeine Geschäftsbedingung ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Das – grundrechtlich geschützte – Interesse eines Arbeitnehmers an einer Beschäftigung bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überwiegt das Interesse eines Arbeitgebers, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen. Die Klausel schneidet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit ab, ein im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen.“**
- **„Das Berufungsgericht hat aber nicht rechtsfehlerfrei geprüft, ob – ungeachtet der vertraglichen Klausel – die Beklagte deshalb befugt war, den Kläger nach Ausspruch seiner Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, weil seiner Beschäftigung im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Interessen der Beklagten entgegenstanden. Da das Landesarbeitsgericht keine für diese Prüfung**

ausreichenden Feststellungen getroffen hat, hat der Senat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.“

Das Landesarbeitsgericht wird nunmehr unter Beachtung des Urteils des BAG erneut zu entscheiden haben.

2.2 EuGH, Urteil vom 17. März 2026, C-258/24, Katholische Schwangerschaftsberatung

Im Rahmen eines **Vorabentscheidungsersuchens des Bundesarbeitsgerichts** (BAG, [2 AZR 196/22 \(A\)](#)); vgl. hierzu [Rundschreiben 2/2024](#)) hatte sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit der Auslegung europäischen Rechts (Richtlinie 2000/78/EG) im Hinblick auf eine **Kündigung wegen des Austritts aus der katholischen Kirche** zu befassen.

Aus der [Pressemitteilung](#) des EuGH zum Sachverhalt:

- *„Die Katholische Schwangerschaftsberatung ist ein Verein innerhalb der deutschen katholischen Kirche, der schwangere Frauen berät. Er **verlangt von allen seinen Mitarbeitern, die Richtlinien der katholischen Kirche einzuhalten**, wonach jede Schwangerschaftsberatung den Schutz des Lebens des ungeborenen Kindes zum Ziel hat und sich somit von dem Bemühen zu leiten lassen hat, die schwangere Frau zur Fortsetzung der Schwangerschaft und zur Annahme ihres Kindes zu ermutigen. **Als eine der Beraterinnen, die Mitglied der katholischen Kirche war, aus der dieser austrat, kündigte die Katholische Schwangerschaftsberatung ihr aus diesem Grund. Nach dem anwendbaren kanonischen Recht wird der Austritt aus der katholischen Kirche nämlich als schwerwiegender Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten angesehen.**“*
([Pressemitteilung](#) des EuGH Nr.37/26)

Aus der Entscheidung des EuGH:

- *„Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:*

Art. 4 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist im Licht von Art. 10 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

dahin auszulegen, dass

er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, von einem Beschäftigten, der Mitglied einer bestimmten Kirche ist, die diese religiösen Grundsätze praktiziert, bei sonst drohender Kündigung verlangen kann,

dass er während des Arbeitsverhältnisses nicht aus dieser Kirche austritt oder, um das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, nach einem Austritt wieder in diese Kirche eintritt, **während**

- diese **Organisation andere Personen beschäftigt, die die gleichen Aufgaben wie der betreffende Beschäftigte wahrnehmen, ohne von ihnen zu verlangen, dass sie Mitglieder dieser Kirche sind, und**
- dieser Beschäftigte sich **nicht öffentlich wahrnehmbar sie betreffend kirchenfeindlich betätigt,**

wenn diese beruflichen **Anforderungen** in Anbetracht der Art der beruflichen Tätigkeiten dieses Beschäftigten oder der Umstände ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Organisation **nicht wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sind.**“

Das **BAG** wird sich nun mit der Frage der **Rechtmäßigkeit der Kündigung** in diesem Fall zu **befassen** haben und hierbei neben der aktuellen **Entscheidung des EUGH** auch die **Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts** (Vgl. [Rundschreiben 13A/2025](#)) zu **berücksichtigen** haben.

Wir werden über den weiteren Verlauf in berichten.

Mit weitergehenden arbeitsrechtlichen Fragen zu diesem Thema können sich unsere Mitglieder an arbeitsrecht@diakonie-rwl.de wenden.

3 Verschiedenes - Siebte Pflegearbeitsbedingungenverordnung im Bundesgesetzblatt veröffentlicht

In [Rundschreiben 15/2025](#) berichteten wir über die Empfehlung der Pflegekommission zum Pflegemindestlohn und das Bestreben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) auf Grundlage der Empfehlung der Pflegekommission eine entsprechende Rechtsverordnung zu erlassen.

Die darauf beruhende Siebte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Siebte Pflegearbeitsbedingungenverordnung — 7. PflegeArbbV) ist nunmehr im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (BGBl. 2026 I Nr. 58 vom 06.03.2026) worden.

Diese Veröffentlichung finden Sie [hier](#).

gez.
Andreas Goebel