

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) ruft zusammen mit weiteren Institutionen wie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Universitäten und Forschungseinrichtungen dazu auf, mehr in die Erforschung innovativer Dienstleistungsarbeit für eine zukunftsfähige und nachhaltige Wirtschaft zu investieren (PM vom 14.3.2025). „Dienstleistungsarbeit – und das ist überwiegend Arbeit mit Menschen – muss effektiv, nachhaltig und gesundheitsförderlich gestaltet und durch Wertschätzung und bessere Entlohnung aufgewertet werden“, betont Bundesvorstandsmitglied *Rebecca Liebig*, zuständig für den Bereich Innovation und Gute Arbeit bei ver.di. Gefragt seien konkrete Vorschläge, wie Dienstleistungsarbeit zukunftsfähig und attraktiv gestaltet werden kann, so *Liebig* weiter. „Impulse für gute Dienstleistungsarbeit tragen zu neuen Geschäftsmodellen, zur Wertschöpfung und zur Erfüllung gesellschaftlicher Ansprüche bei. Geschäftsprozesse müssten viel stärker daran ausgerichtet werden, dass zugleich gute Dienstleistungsangebote und gute Arbeitsbedingungen entstehen. Es gibt beispielsweise zu wenig Forschung dazu, wie sich Kundenorientierung mit der gesundheitsförderlichen Arbeit in Dienstleistungsberufen am besten vereinbaren lässt.“ Die notwendige Finanzierung für Forschung in diesem Bereich sicherzustellen, bleibe eine politische Herausforderung. „Im Unterschied zur Produktionsforschung fließen immer noch vergleichsweise geringe Förderbeträge für Forschung in den Dienstleistungsbereich“, erklärt *Liebig*. „Obwohl heute bereits nahezu 70 % der Beschäftigten in Deutschland im Service-Sektor arbeiten, fehlt es an einer strategischen Entwicklung von Dienstleistungsarbeit“, so *Liebig*. Dieser Bereich werde in den kommenden Jahren noch wichtiger werden angesichts der Herausforderungen, die sich mit der nächsten Welle der Digitalisierung, dem Aufbau von Dienstleistungsnetzwerken und der Umstellung auf eine nachhaltige Wirtschaft stellen. Eine gute Gestaltung von Dienstleistungsarbeit sei auch nötig, damit die Beschäftigten nicht krank werden, ihre Arbeitszeit reduzieren, den Beruf wechseln oder vorzeitig in den Ruhestand gehen. In vielen Dienstleistungsbereichen wie Krankenhäusern, Kindertagesstätten und Kommunalverwaltungen gebe es erhebliche Schwierigkeiten, neue Mitarbeitende zu finden. Innovative und humane Dienstleistungsarbeit ist danach auch ein wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Eingruppierung eines Freilandartenschützers – Bestimmung von Arbeitsvorgängen – wissenschaftliche Hochschulbildung und entsprechende Tätigkeit**

1. Die Bestimmung der Arbeitsvorgänge ist eine Rechtsfrage und damit Aufgabe des Gerichts. Der im Eingruppierungsrechtsstreit darlegungs- und beweisbelastete Arbeitnehmer hat daher lediglich neben der Darstellung der Arbeitsinhalte Angaben insbesondere zu den Arbeitsergebnissen, zu den Zusammenhangstätigkeiten und zu der Abgrenzbarkeit der verschiedenen Einzelaufgaben zu machen, die dem Gericht die Bestimmung der Arbeitsvorgänge ermöglichen. Er muss seine Tätigkeit nicht nach Arbeitsvorgängen gegliedert darstellen (Rn. 22).

2. Die Tätigkeit eines Angestellten erfordert eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn sie einen sog. akademischen Zugschnitt hat. Zu ihrer Ausübung muss eine umfassende wissenschaftliche Ausbildung erforderlich sein; wissenschaftliche Grundkenntnisse, wie sie zB im Rahmen eines Bachelor-Studiengangs erworben werden, dürfen nicht genügen (Rn. 37).

3. Es spricht für die Erforderlichkeit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung, wenn der Angestellte Tätigkeiten ausüben hat, die nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur unter Berücksichtigung der „besten einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnisse“ sowie der „Ausschöpfung aller wissenschaftlichen Mittel und Quel-

len“ ordnungsgemäß ausgeführt werden können (Rn. 41).

**BAG**, Urteil vom 16.10.2024 – 4 AZR 253/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-755-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Betriebliche Altersversorgung – Pensionskasse – Satzung – AGB-Kontrolle – Hinterbliebenenversorgung – Mindestehedauer**

1. Für einen Rechtsstreit zwischen einer unternehmensbezogenen (nicht branchenweiten unternehmensübergreifenden) Pensionskasse und der Hinterbliebenen eines Arbeitnehmers, dem von dieser Pensionskasse zu gewährende Versorgungsleistungen zugesagt waren, ist nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b ArbGG der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitsachen gegeben, da eine solche Pensionskasse eine „Sozialeinrichtung des privaten Rechts“ ist (Rn. 12).

2. Die das versicherungsrechtliche Verhältnis regelnden Satzungsbestimmungen einer Pensionskasse unterliegen grundsätzlich der Kontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Die Anwendungseinschränkung für das Gesellschaftsrecht nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB greift nicht (Rn. 18). Liegt den Satzungsbestimmungen jedoch eine maßgebliche, rechtlich nicht zu beanstandende Grundentscheidung der Tarifvertragsparteien zugrunde, sind sie unter Berücksichtigung der Bereichsausnahme für Tarifverträge nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB keiner Inhaltskontrolle nach den §§ 307 ff. BGB zu unterziehen. Insoweit wirkt der Schutz der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG fort, die den

Tarifvertragsparteien für ihre Grundentscheidung besondere Beurteilungs-, Bewertungs- und Gestaltungsspielräume eröffnet, die die Gerichte grundsätzlich zu akzeptieren haben (Rn. 19 ff.).

3. Die auf die wechselseitigen Interessen von versorgungsberechtigtem Arbeitnehmer einerseits und Arbeitgeber andererseits abstellenden Grundsätze, die der Senat für die Inhaltskontrolle einer formularmäßigen sog. „Mindesteheklausel“ aufgestellt hat, finden bei der Inhaltskontrolle einer das Versicherungsverhältnis regelnden Satzungsbestimmung einer Pensionskasse aufgrund der gleichlaufenden Interessenlage der Pensionskasse und ihrer versorgungsberechtigten Mitglieder entsprechende Anwendung (Rn. 31).

4. Eine Regelung in der Satzung einer Pensionskasse, die die Hinterbliebenenversorgung des Ehepartners ausschließt, wenn das verstorbene Mitglied die Ehe innerhalb von drei Monaten vor seinem Ableben geschlossen hat und der Tod nicht durch Unfall eingetreten ist, benachteiligt die Versorgungsberechtigten nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (Rn. 26 ff.).

**BAG**, Urteil vom 22.10.2024 – 3 AZR 23/24

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-755-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Schwerbehindertenvertretung – Werkstattbeschäftigte – Wahlberechtigung**

1. Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung werden in getrennten Wahlgängen gewählt, die un-