

Geschäftsstelle

DDN - Nachrichten 1/2016 vom 12. Februar 2016

Rechtsanwalt
Robert Johns
Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover
Tel. : 0511 - 3604 112
e:mail: robert.johns@diakonie-nds.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

folgendes ist (noch!) reine Satire:

In der weisen und klugen Erkenntnis, dass die Abfallentsorgung im Hinblick auf Effizienz und Umweltverträglichkeit, aber auch die Arbeitsbedingungen in der Entsorgungswirtschaft verbesserungswürdig sind, jedoch zwecks Generation der hierfür notwendigen Finanzmittel die Wichtigkeit dieser Tatsache im Bewusstsein von Politik und Wählern erst noch verstärkt werden muss, schafft unsere steht verantwortungsvoll und wohlwollend agierende Landesregierung per Gesetz eine „Abfallentsorgungskammer“. Finanziert wird die mit nur 53 Vollzeitstellen bei einem Gesamtbudget von ca. 5 Mio. € konzipierte Körperschaft des öffentlichen Rechts durch zu einem kleinen Anteil von nur ca. 40 % durch die Beiträge der als Zwangsmitglieder vorgesehenen, früher landläufig als „Müllmänner“ bezeichneten Angestellten der Entsorgungswirtschaft. Diese erhalten dann als Gegenleistung nicht nur eine wunderschön auf Hochglanzpapier gedruckte monatlich erscheinende Mitgliederzeitschrift. Sie selbst, wie auch die gesamte Gesellschaft profitieren ja dann enorm davon, dass Freunde und Mitglieder unserer politischen Parteien auf den so geschaffenen neuen, wohl dotierten Stellen tagein und tagaus über zumindest wünschenswerte Verbesserungen gegenüber den bisherigen Methoden der Abfallentsorgung nachsinnen und so dem Berufsstand eine gewichtige Stimme in der Öffentlichkeit verleihen. Und wie praktisch, weil gebührensenkend, übernehmen sie auch noch die bisher staatlichen Aufgaben bei der Ordnung der Berufsausbildung für die Fachkräfte und schlichten deren Streitigkeiten untereinander oder mit Bürgern. So sind Kommunen und ihre Entsorgungsbetriebe künftig von den ihnen hieraus bisher entstandenen Lasten befreit.

Halten sie das für unmöglich? Es passiert gerade genau so in der Pflege in Niedersachsen! Das niedersächsische Landeskabinett hat die Einführung einer „Pflegekammer“ beschlossen. Die als Aufgabe der Daseinsvorsorge der öffentlichen Hand obliegende Aufgabe der Qualitätssicherung und – verbesserung der Pflege soll nun zu wesentlichen Anteilen ausgerechnet von den sich als abhängig

Beschäftigte in der Pflege im Schichtdienst abschuftenden Pflegefachkräften durch Zwangsbeiträge an eine „Pflegekammer“ mitfinanziert werden! Etwas, was für als selbstständige Freiberufler mit persönlichem wirtschaftlichen Risiko traditionell selbstbewusst arbeitende Rechtsanwälte, Apotheker oder Architekten mit deren hohe Anspruch auf Unabhängigkeit und Selbstverwaltung praktiziert wird, soll nun auch für abhängig und weisungsunterworfen beschäftigte Pflegefachkräfte eingeführt werden. Wie schön, wenn nun dem Staat obliegende Aufgaben von den in der Pflege Beschäftigten finanziert werden. Und anders, als bei selbstbewussten Freiberuflern, steht bei den in diesen Dingen ungeübten Pflegekräften zu erwarten, dass die politischen Parteien die Besetzung der Stellen kontrollieren werden. Ein Schelm, wer arges dabei denkt!

Neben diesem „Aufreger der Woche“ sind aber auch folgende weitere Themen berichtenswert:

1. **Flüchtlinge auf dem deutschen Arbeitsmarkt**
2. **Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellung unter Verstoß gegen eine Dienstvereinbarung**
3. **Schiedsstelle: Einrichtung einer Einigungsstelle (jedenfalls) im konkreten Bedarfsfall angemessen und zweckmäßig**
4. **Chefärzte sind nicht grundsätzlich „leitende Angestellte“ i.S.d. Mitbestimmungsrechts**
5. **Keine Kürzung der zweiten Hälfte einer Jahressonderzahlung bei Abweichungen von AVR DD**
6. **Neue Regelungen zur Eingruppierung und den Entgelten der Lehrerinnen und Lehrer**
7. **MaZuSi - Erfahrungsbericht eines ver.di Mitglieds**
8. **BAG: Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs ist vererbbar**
9. **BAG: Entgeltfortzahlung bei Arbeitnehmerweiterbildung durch Gewerkschaften bei «Jedermann-Zugänglichkeit»**
10. **BAG: Abgestufte Darlegungs- und Beweislast für die Rechtsmissbrauchskontrolle von sachgrundlosen Befristungsabreden**
11. **LAG: Nachweis der Arbeitsunfähigkeit für einen zurückliegenden Zeitraum – Urlaubsabgeltung**
12. **LAG Köln: Billigung von Überstunden durch den direkten Vorgesetzten - Unwirksamkeit einer Klausel in einem Arbeitsvertrag über Vergütung von Überstunden**
13. **LAG: Teilzeit ist Teilzeit**
14. **LAG: Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz**
15. **Umkleidezeiten und Arbeitszeit**
16. **Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Altersgrenzen und die Beschäftigung von „Altersrentnern“**
17. **Mahlzeitengestellungen während einer Auswärtstätigkeit bzw. einer doppelten Haushaltsführung**
18. **Verantwortlichkeit und Pflichtenverteilung gemäß Betriebssicherheitsverordnung**
19. **Erhöhte monatliche Sätze für die Schwerbehindertenausgleichsabgabe ab 01.01.2016**
20. **Beauftragung von Behindertenwerkstätten ermöglicht Reduzierung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe**
21. **Arbeitsklima wichtiger als Gehalt**
22. **Erklärfilm für Personaler**
23. **RWI Pflegeheim Rating Report 2015 bestätigt gesamtgesellschaftliche Notwendigkeit einer Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität in der Pflege**

1. Flüchtlinge auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Angesichts des massiven Fachkräftemangels in der Altenpflege hat eine gesellschaftliche Diskussion begonnen, ob die Vielzahl an Menschen, die in Deutschland Schutz und ein neues Leben suchen, nicht Potenzial für die Lösung dieses Problems bietet. Bei einem so sensiblen Arbeitsbereich wie der Pflege muss jedoch genau hingesehen werden. Und wie sieht überhaupt der rechtliche Rahmen aus? Dies skizziert hier Katharina Stamm, Referentin Migrationsrecht bei der Diakonie Deutschland in DEVAP impuls 3/15:

Grundsatz: 3 Monate Arbeitsverbot, dann 15 Monate Vorrangprüfung

Leider genießen Asylsuchende während ihres Verfahrens immer noch keinen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang. In diesem und im letzten Jahr wurde der Zugang im Rahmen der Beschäftigungsverordnung gelockert, es bestehen aber leider immer noch einige Hürden. Für die ersten drei Monate des Aufenthalts in Deutschland besteht nach wie vor ein Arbeitsverbot, anschließend für 15 Monate der Vorrang für deutsche oder EU-Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Das heißt: Wenn der Asylsuchende ein Arbeitsplatzangebot bekommt, prüft die Bundesagentur für Arbeit durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), ob nicht ein Deutscher oder EU-Bürger für diesen Job zur Verfügung steht. Nur wenn dies verneint wird, ist die Erwerbstätigkeit auf dieser Stelle gestattet. Ein bürokratisches Verfahren, das in einigen Regionen zu einem De-facto-Arbeitsverbot führt. Erst nach insgesamt 48 Monaten entfällt die vollständige Zustimmungspflicht der Bundesagentur. Innerhalb dieser Zeit findet keine Vorrangprüfung mehr statt, es werden aber die Beschäftigungsbedingungen geprüft.

Ausnahme von der Vorrangprüfung auch für Altenpflege

Die Vorrangprüfung entfällt für Asylsuchende und Geduldete, die bereits seit 15 Monaten in Deutschland leben, einen anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzen und eine diesem Abschluss entsprechende Beschäftigung finden oder einen ausländischen, als gleichwertig anerkannten Ausbildungsabschluss besitzen, für eine diesem Abschluss entsprechende Beschäftigung finden und es sich um einen Mangelberuf aus der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit handelt. Die Mangelberufe sind bekanntermaßen Berufe in der Gesundheits-, Krankenpflege, in der Altenpflege, Berufe in der Orthopädie- und Reha-technik und Hörgeräteakustik und insofern für alle DEVAP-Mitglieder interessant.

Neu: leichter Zugang zu Praktika und Einstiegsqualifizierungen

Die Bundesregierung hat kürzlich außerdem besonders jungen Asylbewerbern und Geduldeten die Aufnahme von Praktika und in Einstiegsqualifizierungen in Deutschland erleichtert. Mit dem neuen Paragraf 32 der Beschäftigungsverordnung entfällt damit die Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Pflichtpraktika (Schule, Berufsausbildung, Studium), Berufsorientierungspraktika bis zu drei Monaten und für berufs- oder studienbegleitende Praktika bis zu drei Monaten. Die Unternehmen sollen jungen Flüchtlingen mit zustimmungsfreien Einstiegsqualifizierungen oder Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung die Gelegenheit geben, für sechs bis zwölf Monate in einen Betrieb hineinzuschauen und ihn kennenzulernen. Ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Ausführlichere Informationen kann man der Broschüre: [„Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen“](#) der Arbeitsagentur entnehmen. Als **Anlage 1** übersende ich eine Übersicht zum je nach Aufenthaltsstatus unterschiedlichen Arbeitsmarktzugang der Migranten. Ebenfalls sehr informativ ist ein als **Anlage 2** übersandtes Rundschreiben des Vorstands der Diakonie Deutschland mit vielen Links und Verweisungen zu weiteren nützlichen Informationsquellen.

2. Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellung unter Verstoß gegen eine Dienstvereinbarung

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Beschluss vom 27. 10 2015 (KGH EKD, II-2708/ 22-2015) folgenden Fall entschieden:

Die Beteiligten stritten über die verweigerte Zustimmung zur Einstellung von vier Mitarbeiterinnen. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung hatten eine Dienstvereinbarung über die Grundsätze und das Verfahren für Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen geschlossen. Die Dienstvereinbarung sah unter anderem vor, dass alle frei werdenden Stellen gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben und alle internen Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden müssen. Auf eine intern und extern ausgeschriebene Vollzeitstelle bewarben sich neben zwei internen Bewerberinnen, u.a. auch vier externe Bewerber, mit denen die Dienststelle Bewerbungsgespräche führte. Die internen Bewerberinnen wurden nicht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Ihnen schrieb die Dienststellenleitung ihre Bewerbung könne nicht berücksichtigt werden, da aufgrund der beabsichtigten sachgrundlosen Befristung nur Bewerber in Frage gekommen seien, mit denen zuvor noch kein Arbeitsverhältnis bestanden habe.

Die Dienststellenleitung beantragte bei der MAV die Zustimmung zur auf zwei Jahre befristeten Einstellung von vier externen Mitarbeiterinnen. Die MAV verweigerte jeweils ihre Zustimmung mit der Begründung die Einstellung verstieße gegen die Dienstvereinbarung Stellenbesetzung. Die internen Bewerberinnen hätten danach zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden müssen.

Die Dienststellenleitung hat die Auffassung vertreten, die Einstellungen verstießen nicht gegen die Dienstvereinbarung Stellenbesetzung. Die Dienstvereinbarung sei so auszulegen, dass nur für die Stellenbesetzung gleich geeignete interne Bewerber vorrangig zu berücksichtigen seien. Sie hat beim Kirchengericht beantragt festzustellen, dass kein Grund zur Verweigerung vorgelegen habe.

Diesen Antrag hat das Kirchengericht nun zurückgewiesen. Zur Begründung führte das Gericht an, die Mitarbeitervertretung habe zu Recht geltend gemacht, dass die beabsichtigten Einstellungen gegen die Dienstvereinbarung verstießen.

Nach § 41 Abs. 1 MVG-EKD könne die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zu einer Maßnahme verweigern, wenn diese gegen eine Rechtsverordnung, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt. Ein Zustimmungsverweigerungsrechts liege auch dann vor, wenn die Einstellung unter Verletzung einer für die Entscheidung des Arbeitgebers geltenden Norm vollzogen werde. Die Mitarbeitervertretung habe hier zu Recht gerügt, dass die Einstellungen unter Verstoß gegen die Dienstvereinbarung Stellenbesetzung vollzogen werden. Die Dienstvereinbarung sehe vor, dass alle frei werdenden Stellen gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben werden und alle internen Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden müssen. Die Verpflichtung zur internen Ausschreibung bestehe nach der Dienstvereinbarung, auch in den Fällen, in denen mit internen Bewerbern keine sachgrundlosen Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG wirksam abgeschlossen werden

könne. Denn die Dienstvereinbarung enthielte keine Bestimmung, die in diesen Fällen eine interne Ausschreibung und Berücksichtigung entsprechender interner Bewerberinnen ausschließe. Eine solche Regelung könne ihr auch nicht im Wege der Auslegung entnommen werden.

Dienstvereinbarungen seien wegen ihres normativen Charakters objektiv wie Gesetze auszulegen. In erster Linie komme es dabei auf Wortlaut und Systematik sowie den sich hieraus ergebenden Sinn und Zweck der Regelung an. Dem eindeutigen Wortlaut der Dienstvereinbarung sei nicht zu entnehmen, dass interne Bewerber bei der Besetzung freier Stellen dann nicht zu berücksichtigen seien, wenn mit ihnen nach § 14 Abs. 2 TzbfG kein zeitbefristeter Vertrag wirksam abgeschlossen werden könne. Die Dienststellenleitung kann auch nicht damit durchdringen, nach dem Willen der Beteiligten, hätte eine Regelung gefunden werden sollen, nach welcher die internen Mitarbeitenden nur bei gleicher "rechtlicher Eignung" für die Stellenbesetzung den Vorzug bekommen sollten. Denn ein entsprechender übereinstimmender Wille der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung hat in der Dienstvereinbarung keinerlei Niederschlag gefunden.

3. Schiedsstelle: Einrichtung einer Einigungsstelle (jedenfalls) im konkreten Bedarfsfall angemessen und zweckmäßig

(Kammer der Schiedsstelle des Diakonischen Werkes ev. Kirchen in Niedersachsen e.V., Beschluss vom 07.09.2015, Az.: 3 VR MVG 34/15)

Gem. § 62 Abs. 2 MVG-K unterbreitet die Schiedsstelle bei Streitigkeiten über den Abschluss von Dienstvereinbarungen (§ 37 Abs. 6 S. 2 MVG-K) einen Vermittlungsvorschlag. Die gewählte Mitarbeitervertretung hatte die Schiedsstelle zur Unterbreitung eines Vermittlungsvorschlags zum Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Bildung einer Einigungsstelle gem. § 37 a MVG-K angerufen. Die Dienststellenleitung hatte den Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Bildung einer ständigen Einigungsstelle bzw. einer Einigungsstelle in Bedarfsfällen, die von den Beteiligten jederzeit angerufen werden könnte, abgelehnt.

In ihrem Beschluss führte die Schiedsstelle aus:

Durch Dienstvereinbarung können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist. § 37 a MVG-K schreibt die Einrichtung von Einigungsstellen nicht zwingend vor.

Die Einrichtung einer Einigungsstelle steht in freiem Ermessen beider Dienstvereinbarungspartner; sie setzt eine nicht erzwingbare Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung voraus. Im gem. § 62 Abs. 2, § 37 Abs. 6 S. 2, § 37 a Abs. 1 S. 1 MVG-K unterbreitete Vermittlungsvorschlag erachtet es die Kammer für angemessen und zweckmäßig, die Einrichtung einer Einigungsstelle im konkreten Bedarfsfall zu regeln. Bei komplexen Konflikten über regelmäßig wiederkehrende Regelungsfragen (Schichtsysteme, Arbeitszeitkonten etc.) dürfte die Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens regelmäßig zweckmäßig sein. Ob der Konflikt durch Einleitung eines Verfahrens vor der Schiedsstelle oder in einem Einigungsstellenverfahren zu lösen ist, sollte von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung von Fall zu Fall nach dem Konsensprinzip entschieden werden. Das Verfahren zur Bestimmung des Vorsitzenden und der Beisitzer einschließlich deren Anzahl sowie das Verfahren vor der Einigungsstelle und Regelungen zur Kostentragung sind in § 37 a MVG-K verbindlich geregelt.

Der Beschluss ist dann nur insoweit in die 2. Instanz vor den Kirchengenrichtshof gegangen, als die Kammer der Schiedsstelle die Inanspruchnahme eines Rechtsbeistands zweck Beantragung des Vermittlungsvorschlags in dieser Angelegenheit wegen offensichtlicher Klarheit der Rechtslage nicht für erforderlich gehalten hat. Den Vermittlungsvorschlag hätte die MAV auch ohne Rechtsbeistand beantragen und entgegennehmen können. Der KGH hat das in seinem Beschluss vom 09.12.2015; Az. II 124/36-2015 anders gesehen, einer MAV vielmehr einen großen Ermessenspielraum bei der Entscheidung über eine Inanspruchnahme eines Rechtsbeistands zugesprochen und deshalb der Einrichtung die Kosten der Inanspruchnahme des Rechtsbeistandes aufgebürdet.

Ich übersende die Schiedsstellenentscheidung als **Anlage 3** in der Hoffnung, dass in ähnlich gelagerten Konfliktfällen die Einrichtungsleitung ihre MAV durch Verweis auf diese Entscheidung vom Vorhaben einer letztlich nutzlosen Inanspruchnahme professionellen Rechtsbeistands abgehalten werden können. Sie müsste sich sonst vorhalten lassen, böswillig lediglich die Verfahrens- und Rechtsbeistandskosten verursachen zu wollen.

4. Chefarzte sind nicht grundsätzlich „leitende Angestellte“ i.S.d. Mitbestimmungsrechts

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 22.10.2015 ([BAG Az.: 2 AZR 124/14](#)) entschieden, dass die Änderungskündigung eines Chefarztes in einer diakonischen Klinik unwirksam ist, da das Mitbestimmungsverfahren mit der Mitarbeitervertretung noch nicht abgeschlossen war. Der Arbeitgeber argumentierte, dass die MAV ausreichend beteiligt worden sei und sie eine abschließende Stellungnahme abgegeben habe. Der Arbeitgeber hatte die MAV auch vorab um Zustimmung zur Kündigung gebeten. Diese hatte sich für die umfassende Information bedankt und mitgeteilt, dass sie für einen weiteren Austausch zur Verfügung stehe. Das BAG urteilte, dass die MAV der Kündigung hätte zustimmen müssen, bzw. die Zustimmung per Kirchengenricht hätte ersetzt werden müssen. Auch die Argumentation des Arbeitgebers, dass es sich um einen leitenden Angestellten handle und daher das Kündigungsverfahren nicht in den Mitbestimmungsbereich der MAV falle, zog vor dem BAG nicht. Die Tätigkeit eines leitenden Angestellten müsse unter anderem von der Ausübung von Entscheidungsbefugnissen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten, insbesondere Personalangelegenheiten, geprägt sein. Dies konnte das BAG nicht aus dem Arbeitsvertrag des Arztes ableiten. Inwiefern eine Veränderung der Arbeitsbedingungen für den Chefarzt auch ohne Änderungskündigung im Rahmen des Direktionsrechtes möglich gewesen wäre, hatte das BAG im konkreten Verfahren nicht zu prüfen.

5. Keine Kürzung der zweiten Hälfte einer Jahressonderzahlung bei Abweichungen von AVR DD

Das Bundesarbeitsgericht hat mit [Urteil vom 11.11.2015, Az.: 10 AZR 719/14](#), entschieden, dass der Dienstgeber von der Kürzungsmöglichkeit bei der Leistung einer Jahressonderzahlung nach Anlage 14 AVR nur Gebrauch machen kann, wenn er auf alle Dienstverhältnisse die AVR vollständig und einschränkungslos anwendet.

Für die Arbeitsverhältnisse bei dem beklagten Dienstgeber ist die Anwendung der AVR des Diakonischen Werkes der EKD in der jeweils gültigen Fassung vereinbart worden. Der Dienstvertrag des klagenden Dienstnehmers beinhaltet auch von den AVR abweichende einzelvertragliche Regelungen, nämlich eine Verpflichtung zur Anrufung der Schlichtungsstelle vor Einschalten des Arbeitsgerichtes, sowie eine etwas

längere Kündigungsfrist für Dienstgeber und Dienstnehmer im ersten Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit.

Die Parteien stritten über die Zahlung der zweiten Hälfte einer Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2011. Der Dienstgeber hatte die Auszahlung der zweiten Hälfte versagt mit der Begründung, dass für den betroffenen wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil ein negatives betriebliches Ergebnis erzielt worden sei.

Das BAG hat den Anspruch des Dienstnehmers auf Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung gemäß Anlage 14 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 AVR bejaht. Der Dienstgeber kann sich in dem betroffenen Fall nicht auf die in Anlage 14 geregelten Abweichungsmöglichkeiten berufen. Er erfüllt nach Ansicht des Gerichts nicht die Voraussetzung des § 1 Abs. 5 Unterabs. 1 lit. a AVR für den Gebrauch der Abweichungsmöglichkeiten nach Anlage 14, da er in diesem Fall die AVR in Bezug auf den betroffenen Dienstnehmer schon nicht vollständig und einschränkungslos anwendet. Das BAG geht daher auch nicht auf den Begriff des „wirtschaftlich selbständigen Teils der Einrichtung“ ein.

Zum Einen liegt mit der im Dienstvertrag geregelten zwingende Verpflichtung für ein vorgelagertes Schlichtungsverfahren eine Abweichung zum Nachteil des Dienstnehmers von § 44 AVR vor, wonach dieses nur fakultativ durchzuführen ist. Die Regelung des Dienstvertrags wich bereits zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses von der damals geltenden, etwas anders lautenden AVR-Regelung ab.

Damit liegt nach dem Urteil des BAG keine bloße Ergänzung zu den AVR vor, die eindeutig und klar vorteilhaft für den Mitarbeiter ist, sondern sie erschwert die ihm zustehende Möglichkeit, Rechtsschutz vor den staatlichen Gerichten zu suchen.

Zudem wird mit der Kündigungsfristenregelung des Dienstvertrags („Abweichend von § 30 Abs. 2 AVR beträgt die Kündigungsfrist im 1. Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit sechs Wochen zum Quartalschluss.“) ausdrücklich von der in § 30 Abs. 2 (jetzt: § 30 Abs. 1 Satz 2 HS 1) AVR geregelten Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit abgewichen, indem für den Mitarbeiter eine längere Kündigungsfrist als in den AVR geregelt ist, die auch nur weniger Beendigungstermine zulässt. Dass die längere Kündigungsfrist auch für den Dienstgeber gilt, spielt für die Beurteilung der Abweichung zu Ungunsten des Dienstnehmers keine Rolle.

Auch ist für das BAG in Betrachtung des § 1 Abs. 5 Unterabs. 1 lit. a AVR DD irrelevant, dass die Abweichungen zu den AVR nicht das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung betreffen. Insoweit komme es nämlich nicht auf das synallagmatische Verhältnis an, sondern auf die vollständige und einschränkungslose Übernahme der AVR-Regelungen in den Dienstvertrag.

Das BAG hat sich auch nicht dazu geäußert, ob es zur Erfüllung der Voraussetzung des § 1 Abs. 5 Unterabs. 1 lit. a AVR DD ausreichend gewesen wäre, dass der Dienstgeber dem Dienstnehmer ein Angebot hinsichtlich einer einvernehmlichen Vertragsänderung mit dem Inhalt, die AVR künftig vollständig und einschränkungslos Gegenstand des Dienstvertrags sein zu lassen, selbst wenn dieser das Angebot nicht annehmen würde, oder dass der Dienstgeber eine diesbezügliche verbindliche Gesamtzusage macht.

Beides ist in dem vorliegenden Fall seitens des Dienstgebers nicht erfolgt.

Ein Dienstgeber, der unter den Geltungsbereich der AVR DD fällt, kann also nur bei einer rechtstreuen Anwendung der AVR DD oder einer gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlage auch von den Flexibilisierungsmöglichkeiten der AVR DD Gebrauch machen. (von Annegret Utsch im Rundschreiben „Arbeitsrechtliche Informationen der Diakonie Deutschland“ vom 20.01.2016)

6. Neue Regelungen zur Eingruppierung und den Entgelten der Lehrerinnen und Lehrer

Bisher vielerorts unbemerkt geblieben ist, dass das Land Niedersachsen für die Eingruppierung und den Entgelten der Lehrerinnen und Lehrer neue Regelungen anwendet.

Das hat für diakonische Träger, die als Träger berufsbildender Schulen Lehrerinnen und Lehrer beschäftigen Bedeutung, weil die regelmäßig geltenden tariflichen Arbeitsrechtsregelungen auf die Bestimmungen des Landes Niedersachsen verweisen.

So heißt es **im TV DN** gleich in der Einleitung des Teil B:

„Die Entgeltgruppen (Teil B. II.) gelten nicht für Arbeitnehmerinnen, die als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen beschäftigt werden. Die Eingruppierung und die übrigen Entgeltbestandteile dieser Arbeitnehmerinnen richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen für die beim Land Niedersachsen im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer.“

In den **AVR DD** lautet die Bestimmung in Anlage 1 als Vorbemerkung zu den Anmerkungen:

Die Anlage 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen beschäftigt werden, sofern dies durch landesrechtliche Bestimmungen ausgeschlossen ist. Schließen landesrechtliche Bestimmungen die Anwendung der Anlage 1 für die in Satz 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, richten sich die Eingruppierung und die übrigen Bestandteile der Bezüge dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den jeweils geltenden Bestimmungen für die im Dienst der Länder im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer.

Bisher richteten sich die diakonischen Schulträger nach dem Erlass „Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen“ d. MK v. 15. 01.1996 und den einschlägigen Regelungen des TVÜ-Länder.

Auf Anfrage des DDN bestätigte das für die Vertragsbedingungen der mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag beim Land angestellten Lehrer zuständige niedersächsische Finanzministerium, dass der Eingruppierungserlass mit Inkrafttreten des Tarifvertrages über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder vom 28. März 2015 zum 1. August 2015 nicht mehr zur Anwendung kommt. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), der auch Niedersachsen angehört, und der dbb beamtenbund und tarifunion (im Folgenden: dbb) haben sich im Rahmen der Entgelttrunde am 28. März 2015 neben der Entgelterhöhung auch auf eine Entgeltordnung für Lehrkräfte verständigt. Der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) ist am 1. August 2015 in Kraft getreten und die Eingruppierung der Lehrkräfte nach den Lehrerrichtlinien der TdL bzw. dem Eingruppierungserlass des Niedersächsischen Kultusministeriums in seiner aktuellen Fassung abgelöst.

Die Eingruppierungsregelungen dieses Tarifvertrages gelten allerdings nur für Neueinstellungen nach dem 1. August 2015 und für solche Lehrkräfte, die einen Antrag stellen, in den Entgelttarifvertrag übergeleitet zu werden. Dies wird in der Regel dann erfolgen, wenn sich die Lehrkräfte davon eine Höhergruppierung versprechen.

Zu Ihrer Information füge ich als **Anlage 4** eine Kurzinformation über den wesentlichen Inhalt der tarifvertraglichen Regelung bei, die alle Lehrkräfte im Sommer vergangenen Jahres erhalten haben, sowie als **Anlage 5** einen Aufsatz von Peter Conze zum neuen Tarifvertrag über die Eingruppierung und Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) aus öAT 2016, 1.

Den [Tarifvertrag und die Entgeltordnung finden Sie hier](#).

7. MaZuSi - Erfahrungsbericht eines ver.di Mitglieds

Als **Anlage 6** übersende ich einen Auszug aus einer ver.di-Veröffentlichung, in der ein ver.di –Mitglied über eigene Erfahrungen im Verfahren der Verhandlung und des Abschlusses einer MaZuSi gemäß Teil B Nr. V TV DN beschreibt

8. BAG: Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs ist vererbbar

Verstirbt ein Arbeitnehmer, geht sein Anspruch auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage auf die Erben über. Das BAG ([Urteil vom 22.9.2015, 9 AZR 170/14](#)) folgt der Rechtsprechung des EuGH und stuft den Abgeltungsanspruch als reinen Geldanspruch ein. Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG war es so, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch eines Arbeitnehmers mit seinem Tod unterging. Ist ein Arbeitnehmer beispielsweise langjährig erkrankt, erwirbt er einen Abgeltungsanspruch wegen der Urlaubstage, die er nicht in natura nehmen kann. Verstarb der Arbeitnehmer, war der Abgeltungsanspruch nach bisheriger Rechtslage für die Erben nicht mehr durchsetzbar.

Das Urlaubsrecht war in den letzten Jahren vielfältigen Änderungen unterworfen. Das liegt vor allem an der Rechtsprechung des EuGH. Das BAG hatte jahrzehntelang nach der sogenannten Surrogatstheorie vertreten, dass die Urlaubsabgeltung das reine Surrogat des Anspruchs auf Urlaubsgewährung sei. Daraus folgte unter anderem die Anwendbarkeit der kurzen Fristen des Bundesurlaubsgesetzes zur Übertragbarkeit und Geltendmachung. Bei langfristig erkrankten Arbeitnehmern bedeutete dies, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch nach kurzer Zeit verfiel.

Im Jahre 2009 entschied der EuGH, dass der Urlaub Langzeiterkrankter im laufenden Arbeitsverhältnis nicht mehr mit Ende des Übertragungszeitraums in § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG erlischt. Das BAG gab im Zuge dieser Entscheidung die Surrogatstheorie auf. Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs ist nunmehr ein reiner Geldanspruch.

Bei einem reinen Geldanspruch ist aber nicht nachvollziehbar, dass dieser an eine Person gebunden sein soll. Insofern war auch die Position des BAG nicht mehr haltbar, dass mit Tod des Arbeitnehmers ein Abgeltungsanspruch wegen nicht genommener Urlaubstage erlischt.

Der Europäische Gerichtshof stellte mit einer weiteren Entscheidung vom 12.06.2014 fest, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nicht verloren geht, vielmehr gehen diese Ansprüche wegen nicht genommenen Urlaubs auf die Erben über.

Dem hat sich das BAG nunmehr angeschlossen. Aus der Einordnung des Urlaubsabgeltungsanspruches als reiner Geldanspruch folge, dass dieser Anspruch weder von der Erfüllbarkeit oder Durchsetzbarkeit des Urlaubsanspruches abhängt noch mit dem Tod des Arbeitnehmers untergehe. Vielmehr sei er vererbbar.

9. BAG: Entgeltfortzahlung bei Arbeitnehmerweiterbildung durch Gewerkschaften bei «Jedermann-Zugänglichkeit»

Anmerkung von RA Charlotte Beck zu [BAG, Urteil vom 21.07.2015 - 9 AZR 418/14](#)

Der Entgeltfortzahlungsanspruch für Arbeitnehmerweiterbildungen nach dem AWbG NRW kann auch dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer ein Seminar einer Gewerkschaft besucht, das gleichzeitig als Betriebsräteschulung nach § 37 VII BetrVG gekennzeichnet ist.

Das Urteil ist über NRW hinaus relevant. Mit Ausnahme Bayerns und Sachsens haben alle Bundesländer Weiterbildungsgesetze für Arbeitnehmer. Diese knüpfen den Anspruch entweder wie NRW daran, dass die Veranstaltung jedermann offensteht oder dass die Teilnahme zumindest nicht von der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft abhängig gemacht wird.

Der klagende Arbeitnehmer teilte der Beklagten, seiner Arbeitgeberin, mit Schreiben vom 02.07.2012 mit, er werde Bildungsurlaub in der Zeit vom 02. bis 14.09.2012 nehmen. Er werde am Seminar der IG Metall zum Thema „Weimarer Demokratie und faschistische Diktatur – Arbeitergeschichte im 20. Jahrhundert. Der Kampf um soziale Rechte“ teilnehmen. Laut Ausschreibung richtete sich das Seminar an interessierte Arbeitnehmer(innen). Die Ausschreibung wurde im Bildungsprogramm der IG Metall veröffentlicht, einsehbar in allen IG Metall-Verwaltungsstellen und im Internet. Das Seminar war als Betriebsräteseminar i.S.d. § 37 VII BetrVG gekennzeichnet. Interessenten mussten sich für die Teilnahme bewerben. Das IG Metall Bildungszentrum ist als Einrichtung der Arbeitnehmerweiterbildung nach §§ 10 ff. AWbG anerkannt. Mit Schreiben vom 11.07.2012 lehnte die Beklagte die Freistellung des Klägers ab, weil das Seminar nicht jedermann zugänglich sei. Mit Schreiben vom 13.07.2012, bei der Beklagten eingegangen am 19.07.2012, teilte der Kläger mit, er werde gleichwohl teilnehmen.

Der Kläger nahm am Seminar teil. Die Beklagte kürzte die Vergütung des Klägers entsprechend. Der Kläger begehrt Zahlung der Vergütung. ArbG und LAG gaben der Klage statt.

Auf die Berufung der Beklagten hat das BAG das stattgebende Urteil aufgehoben und zur weiteren Klärung an das LAG zurückverwiesen.

Das BAG legt die zulässigen Weiterbildungsinhalte weit aus. Die Abgrenzung zu einer nicht von dem Weiterbildungsanspruch von Arbeitnehmern umfassten Funktionärsschulung ist vor diesem Hintergrund schwierig. Die allgemeinen Voraussetzungen des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 7 AWbG seien erfüllt. ... Im Übrigen habe die Beklagte die Freistellung zu Unrecht verweigert, da das Seminar der IG Metall die Voraussetzungen des AWbG erfülle. Es diene der politischen Weiterbildung i.S.d. § 1 IV AWbG. Das Seminar sei auch allen Arbeitnehmern zugänglich gewesen, § 9 I Nr. 3 AWbG (sog. „Jedermann-Zugänglichkeit“). Es handele sich nicht um eine gewerkschaftsinterne Veranstaltung oder um ein Betriebsräteseminar. Die Ausschreibung sei im Internet veröffentlicht gewesen und habe sich ausdrücklich an alle Interessierten gerichtet, so dass auch nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer hätten Kenntnis nehmen können. Dass Interessierte sich für die Veranstaltung hätten bewerben müssen, stehe der Jedermann-Zugänglichkeit nicht entgegen. Die IG Metall habe die Teilnehmer nicht nach Gewerkschaftszugehörigkeit ausgewählt, sondern lediglich Plätze nach Kapazität verteilt. Es sei auch unerheblich, dass das Seminar als Betriebsräteschulung nach § 37 VII BetrVG gekennzeichnet war. Schulungen nach dem AWbG könnten auch Kenntnisse vermitteln, die die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb betreffen und deswegen gleichzeitig die Voraussetzungen einer Betriebsräteschulung erfüllten.

Als **Anlage 7** übersende ich ein Schaubild über den Verfahrensgang bei Anträgen auf Genehmigung von Bildungsurlaub.

10. BAG: Abgestufte Darlegungs- und Beweislast für die Rechtsmissbrauchskontrolle von sachgrundlosen Befristungsabreden

(Anm. von RA Steffen Krieger zu [BAG, Urteil vom 24.06.2015 - 7 AZR 474/13](#))

Für die Geltendmachung eines Rechtsmissbrauchs durch Vereinbarung einer sachgrundlosen Befristung gelten die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast. Der Arbeitnehmer genügt zunächst der ihm obliegenden Darlegungspflicht, indem er einen Sachverhalt vorträgt, der die Missbräuchlichkeit der Befristung nach § 242 BGB indiziert. Gelingt ihm das, muss sich der Arbeitgeber sodann nach § 138 II ZPO im Einzelnen auf diesen Vortrag einlassen.

Der Kläger war vom 18.10.2007 bis 31.12.2008 auf der Grundlage eines befristeten Vertrags bei einer Servicegesellschaft beschäftigt, die Aufgaben im IT-Bereich für die Bundesagentur für Arbeit wahrnahm. Im Anschluss an dieses Arbeitsverhältnis beschäftigte die Bundesagentur für Arbeit den Kläger aufgrund eines ebenfalls befristeten Arbeitsvertrags vom 01.01.2009 bis 31.12.2010 auf demselben Arbeitsplatz mit unveränderten Arbeitsaufgaben. Diese Tätigkeit setzte er seit dem 01.01.2011 bei der beklagten Kommune auf der Grundlage eines ebenfalls befristeten Arbeitsvertrags vom 25.11.2010 bis zum 31.12.2011 unverändert fort. Mit der Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der letzten Befristungsabrede geltend. ArbG und LAG wiesen die Klage ab.

Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Zwar ist das BAG wie die Vorinstanzen der Ansicht, die Voraussetzungen der sachgrundlosen Befristung nach § 14 II TzBfG hätten an sich vorgelegen. Insbesondere stehe die Vorbeschäftigung des Klägers bei der Servicegesellschaft und der Bundesagentur für Arbeit der Zulässigkeit der erneuten sachgrundlosen Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten nicht entgegen. Bei beiden früheren Arbeitgebern handele es sich um andere juristische Personen und damit nicht um denselben Arbeitgeber i.S.v. § 14 II 2 TzBfG.

Allerdings sieht das BAG vorliegend Anhaltspunkte dafür, dass es der Beklagten nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt sein könnte, sich auf die Befristungsmöglichkeit des § 14 II TzBfG zu berufen. Die Ausnutzung der durch das TzBfG vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten könne unter bestimmten Voraussetzungen rechtsmissbräuchlich sein, etwa wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber im bewussten und gewollten Zusammenwirken aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit einem Arbeitnehmer ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die nach § 14 II TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können.

Darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen einer missbräuchlichen Vertragsgestaltung sei der Arbeitnehmer. Allerdings sei insoweit den Schwierigkeiten, die sich aus den fehlenden Kenntnismöglichkeiten des Arbeitnehmers ergeben, durch die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung zu tragen. Daher genüge es, dass der Arbeitnehmer Indizien vorträgt, die einen Rückschluss auf eine Missbräuchlichkeit der Befristung zulassen. Dies könnten etwa sein eine rechtliche und tatsächliche Verbundenheit zwischen vormaligem und letztem Vertragsarbeitgeber, eine ununterbrochene Beschäftigung auf demselben Arbeitsplatz oder in demselben Arbeitsbereich zu im Wesentlichen unveränderten Arbeitsbedingungen, die weitere Ausübung des Weisungsrechts durch den bisherigen Vertragsarbeitgeber, die „Vermittlung“ des Arbeitnehmers an den letzten Vertragsarbeitgeber durch den vormaligen Vertragsarbeitgeber oder ein erkennbar systematisches Zusammenwirken von bisherigem und neuem Arbeitgeber. Trägt der Arbeitnehmer ausreichende Indizien vor, müsse der Arbeitgeber entweder die vorgetragenen Indizien konkret bestreiten oder Umstände vortragen,

welche den Sachverhalt in einem anderen Licht erscheinen lassen. Insbesondere könne er dabei die Gründe für den Arbeitgeberwechsel darlegen.

Weil das LAG bei seiner Entscheidung die Rechtsgrundsätze zur abgestuften Darlegungs- und Beweislast nicht berücksichtigt hatte, verwies das BAG den Rechtsstreit zur erneuten Entscheidung an das LAG zurück.

Das BAG bestätigt mit der vorliegenden Entscheidung noch einmal seine Rechtsprechung zur Rechtsmissbrauchsprüfung von sachgrundlosen Befristungsabreden.

Danach kann eine „Arbeitgeberrochade“, die dazu führt, dass Arbeitnehmer über die Höchstdauer von zwei Jahren hinaus auf demselben Arbeitsplatz sachgrundlos befristet beschäftigt werden, wegen Rechtsmissbrauchs zur Unwirksamkeit der letzten Befristungsabrede führen. Der Arbeitnehmer ist dabei nicht voll beweispflichtig für den Rechtsmissbrauch, sondern es genügt, dass er Indizien für einen Missbrauch vortragen kann, die der Arbeitgeber dann zu entkräften hat.

11. Nachweis der Arbeitsunfähigkeit für einen zurückliegenden Zeitraum – Urlaubsabgeltung

[LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 13.1.2015 – 8 Sa 373/14](#): Nach § 5 Absatz III der [Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien](#) ist eine Rückdatierung des Beginns der Arbeitsunfähigkeit auf einen vor dem

Behandlungsbeginn liegenden Tag ebenso wie eine rückwirkende Bescheinigung über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu zwei Tagen zulässig. Im Fall einer weitergehenden nachträglichen Krankschreibung ist daher in der Regel von der Erschütterung des Beweiswerts eines solchen Attestes auszugehen. Die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit für einen zurückliegenden Zeitraum durch den behandelnden Arzt widerspricht allerdings nicht den Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien, wenn sich der Arbeitnehmer durchgehend bei dem das spätere Attest ausstellenden Arzt in Behandlung befand und dieser regelmäßig zur Vorlage bei der Krankenkasse Krankengeldauszahlungsscheine ausgestellt hat.

12. LAG Köln: Billigung von Überstunden durch den direkten Vorgesetzten - Unwirksamkeit einer Klausel in einem Arbeitsvertrag über Vergütung von Überstunden

Eine Klausel in einem Arbeitsvertrag ist unwirksam, die ohne Abweichungsmöglichkeit als Voraussetzung für eine Vergütung von Überstunden vorsieht, dass diese ausdrücklich angeordnet sind oder dass sie aus betrieblichen Gründen zwingend notwendig sind und nachträglich und unverzüglich durch den Vorgesetzten schriftlich bestätigt werden. Denn die Klausel verstößt gegen die entsprechende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und benachteiligt den Arbeitnehmer. Die Klausel würde auch unabhängig von § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB den jeweiligen, von ihr betroffenen Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen, weil ein Arbeitnehmer, dem Überstunden von seinem Vorgesetzten abgezeichnet werden, typischerweise keine weiteren Dokumentationen oder sonstigen Beweissicherungsmaßnahmen ergreift, um später seine Überstundenvergütung geltend machen zu können. Es wäre damit in einem solchen Falle treuwidrig, wenn der Arbeitgeber sich später noch darauf berufen könnte, die Überstunden seien nicht betrieblich zwingend notwendig gewesen und nicht "unverzüglich" durch den Vorgesetzten schriftlich bestätigt worden, um sich so seiner Vergütungspflicht zu entziehen.

Für diese arbeitgeberseitige Veranlassung und Zurechnung als neben der Überstundenleistung weitere Voraussetzung des Anspruchs auf Überstundenvergütung hat das BAG in st. Rspr. formuliert, Überstunden müssten vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein. Das BAG sieht es für dieses Tatbestandsmerkmal als gleichrangig an, dass die Überstunden angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der Arbeit notwendig gewesen sind. Sie müssen also weder stets notwendig gewesen sein noch stets angeordnet gewesen sein. Es reicht rechtlich aus, dass sie vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet wurden. Mit der Billigung von Überstunden ersetzt der Arbeitgeber gleichsam durch eine nachträgliche Genehmigung die fehlende vorherige Anordnung schon geleisteter Überstunden. Die Billigung von Überstunden setzt deshalb voraus, dass der Arbeitgeber zu erkennen gibt, mit der schon erfolgten Leistung bestimmter Überstunden einverstanden zu sein. Das muss nicht ausdrücklich erfolgen und kann insbesondere dann anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber oder ein für ihn handelnder Vorgesetzter des Arbeitnehmers eine bestimmte Anzahl von Stunden abzeichnet und damit sein Einverständnis mit der Überstundenleistung ausdrückt.

Dieses ist mit der Ableistung der vom Kläger eingereichten Listen durch seinen Vorgesetzten geschehen. Zu dem Einwand der Beklagten, das Arbeitsgericht sei insofern von einer Anscheinsvollmacht des direkten Vorgesetzten Herrn K ausgegangen, ist zunächst zu sagen, dass es im vorliegenden Zusammenhang nicht um rechtsgeschäftliches Handeln, sondern um tatsächliches Handeln geht, welches sich im Bereich des vom Arbeitgeber ausübenden Direktionsrechts (§ 106 GewO) abspielt. Zur Ausübung des Direktionsrechts setzt ein Arbeitgeber Vorgesetzte ein. Herr K war Hoteldirektor und Vorgesetzter des Klägers. Dementsprechend hatte der Kläger keine Veranlassung, bei der Geschäftsleitung nachzufragen, ob Herr K zur Anordnung oder Billigung von Überstunden befugt war. ([LAG Köln, Urteil vom 11.09.2015 - 4 Sa 425/15](#)).

13. LAG: Teilzeit ist Teilzeit

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg ([Urteil vom 20.08.2015, 26 Sa 2340/14](#)) hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob eine Teilzeitkraft bei der Verteilung der Wochenenddienste diskriminiert wird. Die betroffene Arbeitnehmerin ist als Medizinisch-Technische Laborassistentin an einer Klinik der Caritas beschäftigt. Arbeitsvertraglich hat sie eine Teilzeitbeschäftigung mit 19,25 Wochenstunden, der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vereinbart, um mehr Zeit für ihre Familie zu haben.

Die Anzahl der zu leistenden Stunden ist damit klar geregelt. Nicht aber die Lage der Arbeitszeit, die grundsätzlich vom Arbeitgeber festzulegen ist, das heißt unter das sogenannte Direktionsrecht fällt. Dieses Direktionsrecht hatte die neue Vorgesetzte der Arbeitnehmerin nun nach eigenem Ermessen ausgeübt. Die Laborassistentin wurde mit der gleichen Anzahl an Wochenenddiensten und Wochenendstunden eingeteilt wie Kolleginnen, die in Vollzeit beschäftigt sind. Die Klägerin war danach, ebenso wie die Vollzeitbeschäftigten, an zwei Wochenendtagen pro Monat mit jeweils 7,7 Stunden eingesetzt.

Nachdem zunächst das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, hat das Landesarbeitsgericht befunden: Diese Praxis der Klinik stelle eine sachlich nicht begründete Schlechterstellung der Klägerin und damit eine unzulässige Diskriminierung dar.

Nach der gesetzlichen Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz dürfe eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als eine vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen die unterschiedliche Behandlung. Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits in früheren Entscheidungen klargestellt, dass das Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten sämtliche Arbeitsbedingungen umfasst, insbesondere auch die Möglichkeit der Freizeitgestaltung bzw. eine zusammenhängende Freizeit an Wochenenden. Im hier entschiedenen Fall hat die Klinik die Arbeitnehmerin im gleichen Umfang zu Wochenenddiensten herangezogen wie vollzeitbeschäftigte Kolleginnen. Sowohl im Hinblick auf die Dienste (2 Wochenendtage im Monat) als auch im Hinblick auf die tägliche Arbeitszeit (7,7 Stunden / Tag). Das stellt einen deutlich überproportionalen Einsatz der Klägerin an Wochenenden dar: Im Verhältnis zu vollzeitbeschäftigten Kolleginnen hat sie genau doppelt so viel Arbeitszeit an Wochenenden zu leisten. Das Landesarbeitsgericht hat keinen sachlichen Grund gesehen, der diese Praxis rechtfertigen könnte. Betriebliche, organisatorische oder sonstige Gesichtspunkte, die diese Schlechterstellung notwendig machen und sachlich begründen würden, konnte die Klinik nicht benennen. Gleichbehandlung im Sinne der gesetzlichen Regelung heißt in diesem Zusammenhang nicht, dass Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte im gleichen Umfang Wochenendschichten, Nachtschichten und andere Dienste zu ungünstigen Zeiten verrichten müssen, sondern dass diese Dienste auch im Verhältnis zur jeweils vereinbarten Arbeitszeit stehen und verteilt werden müssen. Die Klinik darf die Klägerin nach der rechtskräftigen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts demnach nur mit der Hälfte der Stunden in Wochenenddiensten einsetzen, die eine Vollzeiterkraft durchschnittlich an Wochenenden zu leisten hat.

14. LAG: Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz

Das LAG Berlin-Brandenburg ([LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.11.2015 - 9 Sa 1297/15](#)) hat wie folgt entschieden:

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Neubestimmung der Tätigkeit des Arbeitnehmers setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz verlangt und dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, wie er sich seine weitere, die aufgetretenen Leistungshindernisse ausräumende Beschäftigung vorstellt. Dem Verlangen des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber regelmäßig entsprechen, wenn ihm die in der Zuweisung einer anderen Tätigkeit liegende Neubestimmung der zu bewirkenden Arbeitsleistung zumutbar und rechtlich möglich ist. D.h. aber auch, dass Voraussetzung für Schadensersatzansprüche eine Mitteilung der Arbeitnehmerin ist, wie sie sich ihre weitere Leistungshindernisse ausräumende Beschäftigung vorstellt, erst hierdurch wird eine Verpflichtung zur weiteren Ausübung des Direktionsrechts bzw. eines Angebots der Vertragsänderung ausgelöst.

15. Umkleidezeiten und Arbeitszeit

Handelt es sich bei Zeiten, die Arbeitnehmer mit dem Ablegen von Privatkleidung und dem Anlegen erforderlicher Dienstkleidung im Betrieb zubringen, um Arbeitszeit? Diese Frage stellt sich gleichermaßen für den umgekehrten Vorgang. Sie wird in zahlreichen Branchen zunehmend virulent. Dies rührt unter

anderem daher, dass immer mehr Regelungen Anforderungen an das Tragen von Arbeits- oder Schutzkleidung stellen. Professor Dr. Martin Franzen kommt in seinem als **Anlage 8** übersandten Beitrag für die NZA 2016; 136 zu folgendem Fazit:

1. Die Rechtsprechung des BAG ordnet Umkleidezeiten als Arbeitszeit ein, wenn das Umkleiden ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgte, mithin fremdnützig war. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer Arbeitskleidung tragen muss und diese nicht auf dem Weg zur Arbeit tragen darf oder dies ihm wegen der Auffälligkeit der Arbeitskleidung unzumutbar ist.
2. Diese Rechtsprechung bezieht sich zunächst auf den Begriff der Arbeitszeit im Sinne des ArbZG und denjenigen des § 87 I Nr. 2 BetrVG.
3. In diesem Sinne fremdnützige Umkleidezeiten sind dann vergütungspflichtig, wenn die für das Arbeitsentgelt einschlägigen Rechtsgrundlagen – Tarifvertrag, Arbeitsvertrag – keine eigenständige Regelung enthalten und daher hinsichtlich des Begriffs der Arbeitszeit eine Verweisung auf das ArbZG angenommen werden kann.
4. Fehlt es an einer solchen Verweisung, kommt als Anspruchsgrundlage für die Vergütung von Umkleidezeiten § 612 I BGB in Betracht. Eine berechtigte Vergütungserwartung des Arbeitnehmers iSd § 612 I BGB scheidet aber aus, wenn einschlägige Tarifverträge den Themenkomplex „Umkleidezeiten als Arbeitszeit“ eigenständig regeln – auch konkludent bzw. im Sinne einer „Negativregelung“.
5. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 2 BetrVG bezieht sich lediglich auf die mit der Anweisung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, sich vor bzw. nach dem Ende der Arbeitszeit umzuziehen, einhergehende Änderung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit. Kein Mitbestimmungsrecht besteht bezüglich der Dauer der Umkleidezeit und bezüglich der Frage, welche Tätigkeiten im Einzelnen zu dem fremdnützigen Umkleiden gehören.

16. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Altersgrenzen und die Beschäftigung von „Altersrentnern“

Die diskriminierungsrechtliche Zulässigkeit von Altersgrenzen war nach dem Inkrafttreten des AGG heftig umstritten. Mittlerweile ist Ruhe eingekehrt: Altersgrenzen in Arbeits- und Tarifverträgen,¹ sowie in Betriebsvereinbarungen² sind diskriminierungsrechtlich zulässig, wenn sie an die Möglichkeit des Erhalts einer sozialrechtlichen Regelaltersrente anknüpfen. Das wird durch den neuen § 41 S. 3 SGB VI³ bestätigt. Über Probleme bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Altersgrenzen und die Beschäftigung von „Altersrentnern“ referiert Professor Dr. Frank Bayreuther ausführlich in einem in der NZA-Beilage 2016; 84 veröffentlichten Beitrag, den ich als **Anlage 9** übersende.

17. Mahlzeitengestellungen während einer Auswärtstätigkeit bzw. einer doppelten Haushaltsführung

Durch das Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts (BGBl 2013 I S. 285) hat das steuerliche Reisekostenrecht mit Wirkung ab dem Veranlagungszeitraum 2014 erhebliche Veränderungen erfahren. Die Finanzverwaltung hat sich in 2015 zu verschiedenen Einzelfragen geäußert. Im Fokus steht die steuerliche Behandlung von Mahlzeitengestellungen an Arbeitnehmer und deren Folgewirkungen auf die Höhe der

Verpflegungspauschale. Nachfolgend wird auf die aktuellen Entwicklungen eingegangen. Als **Anlage 10** übersende ich einen Beitrag von Michael Seifert in NWB Nr. 2 vom 11.01.2016, 129 mit ausführlichen Erläuterungen.

18. Verantwortlichkeit und Pflichtenverteilung gemäß Betriebssicherheitsverordnung

Im 13. Jahr der Betriebssicherheitsverordnung trat am 1.6.2015 eine grundlegende Neufassung in Kraft. Die BetrSichV ist das „Grundgesetz für den technischen Arbeitsschutz“. Sie gilt für jeden Arbeitgeber, der Beschäftigte Arbeitsmittel verwenden lässt. Der Arbeitgeber hat die (Organisations-)Pflicht. Doch wer konkret ist verantwortlich? Rechtsanwalt Prof. Dr. Thomas Wilrich gibt in seinem in NZA 2015, 1433 veröffentlichten Beitrag, den ich als **Anlage 11** übersende, Antwort.

19. Erhöhte monatliche Sätze für die Schwerbehindertenausgleichsabgabe ab 01.01.2016

Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen müssen, solange sie nicht die in § 71 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen beschäftigen, für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zahlen. Unbesetzt ist ein Pflichtplatz, solange nicht ein nach Maßgabe der §§ 75, 76 SGB IX anzurechnender schwerbehinderter Mensch auf dem Arbeitsplatz beschäftigt wird. Zahlungsempfänger ist das zuständige Integrationsamt, § 77 Abs. 4 SGB IX. Da die Ausgleichsabgabe auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt wird, bezieht sich der im Gesetz festgesetzte Abgabensatz auf jeden in einem Monat des Jahres unbesetzten Pflichtplatz. Die konkrete Anzahl der zu besetzenden Pflichtplätze errechnet sich aus der in § 71 Abs. 1 Satz 1 SGB IX auf 5 Prozent der Arbeitsplätze festgelegten Beschäftigungsquote. Unternehmen mit weniger als 60 Arbeitsplätzen werden privilegiert. Wer jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätze hat, hat nur einen Pflichtplatz zu besetzen. Wer mehr als 39, aber weniger als 60 Arbeitsplätze hat, muss nur zwei Pflichtplätze besetzen. Für oberste Bundesbehörden, Körperschaften mit Ausnahmen der Gebietskörperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die am 31.10.1999 eine Erfüllungsquote von mindestens 6 Prozent erfüllten, gilt nach § 159 Abs. 1 SGB IX die alte 6-Prozent-Quote weiter. Der Ausgleichsabgabensatz ist in § 77 Abs. 2 SGB IX festgesetzt. Dieser Satz ist in § 77 Abs. 3 SGB IX dynamisiert. Die Ausgleichsabgabe erhöht sich danach entsprechend der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Sie erhöht sich zum 01.01. eines Kalenderjahres, wenn sich die Bezugsgröße seit der letzten Neubestimmung der Beträge der Ausgleichsabgabe um wenigstens 10 Prozent erhöht hat. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe erfolgt, indem der Faktor für die Veränderung der Bezugsgröße mit dem jeweiligen Betrag der Ausgleichsabgabe vervielfältigt wird. Die sich ergebenden Beträge sind auf den nächsten durch fünf teilbaren Betrag abzurunden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Erhöhungsbetrag und die sich nach Satz 3 ergebenden Beträge der Ausgleichsabgabe im Bundesanzeiger bekannt. Die letzte Neubestimmung hat im Jahr 2011 stattgefunden. Damals sind mit Wirkung zum 01.01.2012 infolge der Steigerung der Bezugsgröße auf 31.500 Euro die monatlichen Sätze je unbesetzten Pflichtplatz wie folgt erhöht worden (Bekanntmachung vom 16.12.2011, BAnz, S. 4624;):

Erfüllungsquote	Bisherige Abgabe je monatlich unbesetzter Pflichtplatz	Ab 2012 Abgabe je monatlich unbesetzter Pflichtplatz
3 bis unter 5 Prozent	105 Euro	115 Euro
2 bis unter 3 Prozent	180 Euro	200 Euro
0 bis unter 2 Prozent	260 Euro	290 Euro

Die Bezugsgröße i.S.d. § 18 Abs. 1 SGB IV ist für das Jahr 2016 auf jährlich 34.860 Euro festgesetzt worden (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2016 v. 30.11.2015; BGBl I, 2137). Da sich seit der letzten Neufestsetzung der Ausgleichsabgabensätze die Bezugsgröße um wenigstens 10 Prozent erhöht, war eine Anpassung vorzunehmen. Deshalb sind mit der Bekanntmachung vom 14.12.2015 (BAnz AT 24.12.2015 B2) erneut die monatlichen Sätze der Ausgleichsabgabe erhöht worden. Danach ergibt sich folgende Tabelle:

Erfüllungsquote	Abgabe je monatlich unbesetzter Pflichtplatz ab 2012 bis 2015	Ab 2016 Abgabe je monatlich unbesetzter Pflichtplatz
3 bis unter 5 Prozent	115 Euro	125 Euro
2 bis unter 3 Prozent	200 Euro	220 Euro
0 bis unter 2 Prozent	290 Euro	320 Euro

Die bis zum 31.03.2016 für das Jahr 2015 zu zahlende Ausgleichsabgabe ist noch nach den alten Sätzen zu berechnen. Die neuen Sätze gelten erst für die im Jahr 2016 unbesetzt bleibenden Pflichtplätze.

20. Beauftragung von Behindertenwerkstätten ermöglicht Reduzierung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe

Köln (epd). Ein neues Internetportal bündelt Informationen über das Leistungsspektrum von Werkstätten für behinderte Menschen. Unter <http://www.rehadat-wfbm.de/de/> können Interessierte umfangreiche Angaben zu allen Werkstätten und Blindenwerkstätten in Deutschland abrufen, teilte das Institut der deutschen Wirtschaft am 2. Februar in Köln mit. Das Portal biete etwa Arbeitgebern einen Überblick, welche Auftragsarbeiten, Dienstleistungen und Produkte die jeweilige Werkstatt anbietet. Sie sind Arbeitgeber und möchten Ihre Ausgleichsabgabe reduzieren? Sie möchten bei der Gartenarbeit unterstützt werden, wollen Flyer drucken lassen oder suchen einen Anbieter von Bio-Lebensmitteln oder einen Party-Service in Ihrer Nähe? Auf diese Fragen biete das neue Portal eine Antwort, hieß es. Außerdem könnten sich Nutzer des Portals über die Möglichkeiten für behinderte Menschen informieren. Zum Beispiel welche behinderten Menschen aufgenommen werden, ob Außenarbeitsplätze vorhanden sind, welche Tätigkeiten im Berufsbildungsbereich möglich sind oder wie der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann. Auch Angaben über besondere Weiterbildungsangebote seien zu finden.

"Rehadat" ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

21. Arbeitsklima wichtiger als Gehalt

Deutschen Angestellten ist ein gutes Arbeitsklima wichtiger als ein hohes Gehalt, und ein sicherer Arbeitsplatz ist ihnen wichtiger als Karriere. Das ergab eine Umfrage des Beratungsinstituts Yougov. Müssen sich Angestellte in Deutschland zwischen einem guten Arbeitsklima und einem hohen Gehalt entscheiden, so ist ihre Antwort eindeutig: Drei von vier Angestellten (76 Prozent) ist eine angenehme Atmosphäre am Arbeitsplatz wichtiger als eine hohe Bezahlung. Ein Viertel (24 Prozent) ist der umgekehrten Ansicht.

Besonders groß ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern. Bei Frauen fällt die Entscheidung mit 84 Prozent deutlich häufiger auf das Arbeitsklima als bei Männern (67 Prozent). Dies ist das Ergebnis einer aktuellen Umfrage des internationalen Marktforschungs- und Beratungsinstituts YouGov, für die 519 Angestellte ohne Führungsverantwortung mit dem "YouGov Omnibus Employee" repräsentativ befragt wurden.

Die Umfrageergebnisse zeigen ebenfalls, wie sich deutsche Angestellte entscheiden, wenn sie die Wahl zwischen Arbeitsplatzsicherheit und beruflichem Weiterkommen haben. Bei neun von zehn Befragten (90 Prozent) hat die Arbeitsplatzsicherheit Vorrang vor dem beruflichen Weiterkommen (10 Prozent). Den Ergebnissen zufolge sind die jüngeren Angestellten etwas ehrgeiziger als die Älteren: 22 Prozent der 18- bis 34-Jährigen ist ein berufliches Weiterkommen wichtiger als die Arbeitsplatzsicherheit, bei den Über-55-Jährigen sind es gerade einmal zwei Prozent.

Bewerten die befragten Arbeitnehmer ihre Work-Life-Balance in Bezug auf ihre derzeitige Stelle, so beurteilt jeder Dritte (32 Prozent) diese als „mittelmäßig“ bis „schlecht“, jeder Fünfte hingegen (22 Prozent) als „sehr gut“ bis „ausgezeichnet“. Jüngere bewerten die Work-Life-Balance deutlich positiver als Ältere. Unter allen abgefragten Job-Kriterien wird die Arbeitsplatzsicherheit am besten bewertet. Am wenigsten zufrieden sind die Befragten hingegen mit dem beruflichen Weiterkommen in ihrem Unternehmen.

22. Erklärfilm für Personaler

Es gibt da diese Kampagne „SOZIALE BERUFE kann nicht jeder“ der Diakonie Deutschland – aber wie können wir die nochmal für uns als Einrichtung nutzen? Personalverantwortliche, die sich diese Frage stellen, hilft jetzt ein neuer Erklärfilm: <http://bit.ly/1Ne9nSV>.

Strichmännchen Max Müller, seines Zeichens Personaler bei der Diakonie, schaffte es mit seiner textlastigen Website und den Schlüsselband-Werbegeschenken nicht, den Nachwuchs für Sozial- und Pflegeausbildungen zu begeistern. Doch seit er seine Einrichtung mit dem neu gedrehten Imagefilm im Ausbildungsstätten- Navigator auf soziale-berufe.com vorstellt, seinen Messestand mit einem Selbsttest am iPad aufpeppt und das Seminar „Neue Wege der Personalgewinnung“ von „SOZIALE BERUFE kann nicht jeder“ besucht hat, flattert ihm eine Onlinebewerbung nach der anderen auf den Tisch. Neue Wege der Personalgewinnung: Seminartermine 2016: Auch 2016 bietet Maja Schäfer, Projektleiterin der Personalmarketingkampagne „SOZIALE BERUFE kann nicht jeder“ der Diakonie Deutschland, Seminare über die Bundes- und Führungsakademien für Kirche und Diakonie sowie im Fortbildungsprogramm des HR Manager an. Die Themen: „Neue Wege der Personalgewinnung“ bzw. „Personalmarketing 4.0“, „Zeitgemäße Stellenanzeigen texten“, „Texten für die Social Media, die Generation Y und die

Suchmaschinen“. Die acht geplanten Veranstaltungstermine, aber auch kurzfristig angesetzte Seminare finden Sie hier <http://bit.ly/1XPLISX>

23. RWI Pflegeheim Rating Report 2015 bestätigt gesamtgesellschaftliche Notwendigkeit einer Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität in der Pflege

Im Januar 2016 war der Antrag der Tarifvertragsparteien auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung des „Tarifvertrags für Auszubildende in der Altenhilfe in Niedersachsen“ im Tarifausschuss an der Verweigerungshaltung der Vertreter der Arbeitgeberverbände gescheitert. Der DDN hatte zur Unterstützung des Antrags ausgeführt: *Niedrige Gehälter ohne tarifvertragliche Absicherung in einem ohnehin vielseitig belastenden Berufsfeld machen die Wahl des Berufs einer Altenpflegefachkraft unattraktiv. Die von Gutachtern prognostizierten Zahlen zum künftigen Bedarf an Pflegefachkräften zeigen jedoch, dass eine erhebliche Steigerung der Berufswahlneigung zu einem Altenpflegeberuf erforderlich sein wird, um die künftig Pflegebedürftigen versorgen zu können. Der „Themenreport Pflege 2030“ der Bertelsmann Stiftung prognostiziert bis zum Jahr 2030 eine drohende Versorgungslücke von rund 50.000 Pflegefachkräften allein in Niedersachsen. In einem vom Land Niedersachsen in Auftrag gegebenen Gutachten war festgestellt worden, dass bereits bis einschließlich 2020 die Zahl der Ausbildungsabsolventen unter den gegebenen Rahmenbedingungen voraussichtlich nicht mehr ausreichen wird, um den jährlich neu entstehenden Fachkräftebedarf in der Altenpflege zu decken und dass deshalb dringend bei den Schulabsolventen die Berufswahlneigung für den Altenpflegeberuf gesteigert werden muss.*

Es besteht demnach ein dringendes öffentliches Interesse an einer Steigerung der Attraktivität der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Bei den gegenwärtigen Wettbewerbsbedingungen hat die Bereitschaft zu tarifvertraglich abgesicherten, attraktiven Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen jedoch ruinöse Folgen. In der Altenpflege fehlt den Gewerkschaften schlicht die Kraft, für vergleichbare Wettbewerbsbedingungen mit den Privaten bei den Personalkosten zu sorgen. Deshalb ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der von den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege geschlossenen Tarifverträge für die Altenpflege in Niedersachsen unverzichtbar.

Im Dezember 2015 ist nun der neue Pflegeheim Rating Report 2015 des Rheinisch-Westfälische Instituts für Wirtschaftsforschung basierend auf den Zahlen des Jahres 2013 erschienen. Hier ein Auszug dem Executive Summary:

„... Bis 2020 ist dann mit 3,0 Mill. Pflegebedürftigen in Deutschland zu rechnen, bis 2030 mit 3,5 Mill., was gegenüber 2013 einen Anstieg um 15% bzw. 33% bedeutete. Das Nachfragewachstum führt zu einem zusätzlichen Bedarf von 131 000 bis 321 000 stationären Pflegeplätzen bis 2030. Dafür erforderliche Neu- und Re-Investitionen beliefen sich auf 58 bis 80 Mrd. €. Darüber hinaus ist auch mehr Personal erforderlich. Bis 2030 rechnen wir mit insgesamt 128 000 bis 245 000 zusätzlichen Stellen (Vollkräfte) in der stationären und mit 63 000 bis 124 000 in der ambulanten Pflege. Bei Pflegefachkräften erwarten wir bis 2030 einen zusätzlichen Bedarf zwischen 106 000 bis 156 000 in der stationären und ambulanten Pflege.

Um dem zu erwartenden Mangel an Pflegefachkräften zu begegnen, muss in erster Linie die Attraktivität des Pflegeberufs erhöht werden. Ziel muss es sein, die Verweildauer im Pflegeberuf zu verlängern, die

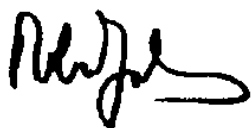
Vollzeitquote auszuweiten und neue Auszubildende zu gewinnen. Dazu werden die Löhne für qualifiziertes Personal gegenüber Hilfskräften steigen müssen – was als Folge des Mangels an Fachkräften über den Wettbewerb der Arbeitgeber um die Fachkräfte geschehen dürfte. Allerdings spielen auch weiche Faktoren eine wesentliche Rolle, z.B. weniger Bürokratie, eine gute Führungskultur, größeres gesellschaftliches Ansehen des Berufs, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bessere Karrieremöglichkeiten.

Um wegen den damit einher gehenden höheren Kosten nicht die Insolvenzgefahr für Pflegeanbieter zu erhöhen, werden die Preise für Pflegeleistungen und damit die Belastung der Pflegebedürftigen steigen müssen. Daher sind weitere Maßnahmen nötig, zumal andere Branchen im Kampf um qualifizierte Fachkräfte nachziehen und ebenfalls attraktivere Arbeitsbedingungen bieten werden. Ein konsequenter Bürokratieabbau würde erstens dazu beitragen, mehr Arbeitszeit für die Pflege freizusetzen. Zweitens würde die Zuwanderung qualifizierter Pflegefachkräfte den Fachkräftemangel lindern. Drittens muss auch in der Pflege über arbeitssparenden Technikeinsatz verstärkt nachgedacht werden. Beispielsweise können Überwachungsfunktionen viel stärker von moderner Technik übernommen werden – sowohl im häuslichen Umfeld als auch im Pflegeheim. Potenzial besteht bei der Nutzung innovativer Technik im Bereich Ambient Assisted Living (AAL). ...“

Das „Executive Summary“ des RWI Pflegeheim Rating Report 2015 übersende ich als **Anlage 12**.

Werden unsere privat-gewerblichen „Marktbegleiter“ irgendwann begreifen, dass sie durch eisernes Beharren auf ihr Recht zum gnadenlosen Lohnkostenwettbewerb durch Niedriggehälter für Pflegekräfte nicht nur gesellschaftlichen Schaden anrichten, sondern auch an dem Ast sägen, auf dem sie selbst zurzeit noch sitzen?

Mit dieser Frage verabschiede ich mich bei Ihnen bis zur nächsten Ausgabe der DDN-Nachrichten.



Robert Johns

Geschäftsführer

DDN

Diakonischer Dienstgeberverband
Niedersachsen