

Geschäftsstelle

DDN - Nachrichten 2/2015 vom 17. Juli 2015

Rechtsanwalt

Robert Johns

Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover

Tel. : 0511 - 3604 112

e:mail: robert.johns@diakonie-nds.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

zwei Vorfälle aus den vergangenen Wochen machen mich ratlos:

Da lässt ein Mitglied des Vorstands der Diakonie Deutschland, Frau Loheide, über eine offizielle Pressemeldung vom 25.06.2015 verbreiten: *„Der Schlichterspruch im Kitastreik ist ein Angebot. Leider bringt er keine spürbare, echte Aufwertung des Erzieherberufes durch eine durchgängig, bessere Bezahlung. Gerade für Berufsanfänger sind die vorgeschlagenen Gehaltssteigerungen sehr gering. Lediglich die Vorschläge für die Eingruppierung von Führungskräften werten wir als Erfolg. Besonders kritisch sehen wir die lange Laufzeit des Tarifvertrages. Bleibt es bei dem Schlichterspruch wird sich für Erzieherinnen und Erzieher in den nächsten fünf Jahren leider nicht viel ändern.“* Wohl nicht zufällig verbreitet Frau Loheide ihre Auffassung in der Phase, in der die ver.di-Mitglieder über die Annahme des Schlichtungsvorschlags abstimmen. Da nimmt also ein Vorstandsmitglied unseres Bundesverbandes unkritisch radikalgewerkschaftliche Positionen ein und gefährdet hierdurch den Erfolg des mühsam von das Vertrauen beider Tarifvertragsparteiengenießenden, kompetenten und integren Persönlichkeiten zur Befriedung eines die Gesamtgesellschaft und besonders Familien stark belastenden Dauerkonflikts erarbeiteten Kompromissvorschlags. Frau Loheide scheinen weder die Interessen berufstätiger Eltern, noch diejenigen der in den Diakonischen Werken zusammengeschlossenen Einrichtungen zu interessieren. Denn gelingt ver.di die Durchsetzung einer außerordentlichen „Aufwertung“ der Sozialberufe im öffentlichen Dienst, werden diakonische Träger entsprechende Forderungen ihrer Sozialpartner zur Gleichbehandlung diakonischer Mitarbeiter kaum abwehren können. Leider besteht nun aber keine realistische Aussicht auf Kompensation der hieraus resultierender Personalmehrkosten durch die Kostenträger. In Berlin schwebt man wohl über so profanen Dingen. Frau Loheide vertritt hier jedenfalls einseitig berufspolitische Interessen.

Zum anderen höre ich auf der Mitgliederversammlung des Verbands diakonischer Dienstgeber Deutschlands aus verbandsleitendem Munde und in Diskussionen mit VdDD-Vertretern merkwürdige Argumente gegen das Ziel eines allgemeinverbindlichen Sozialtarifs. Wer in diesem Sachzusammenhang die Bildung eines Lohnkartells beklagt und das Hohelied der Segnungen des Wettbewerbs singt, der

möchte offensichtlich die Möglichkeit des Preiswettbewerbs über Niedriglöhne in den Sozialeinrichtungen erhalten wissen. Wessen Interessen sollen denn da gewahrt werden? Diakonische Einrichtungen sind an das Arbeitsrecht des Dritten Wegs oder an kirchengemäße Tarifverträge gebunden und haben deshalb im Preiswettbewerb über Personalkosten keine realistischen Chancen. Unsere privatgewerblichen Konkurrenten setzen ihren aus Niedriglöhnen gewonnenen Preisvorteil nicht etwa in verbesserte Personalschlüssel um, sondern in höhere Renditen und zur Sicherung des Preisabstands zu unseren eigenen Angeboten. Möchte man im VdDD denn deren Wettbewerbsvorteil erhalten? Zusätzlich wird als Gegenargument gegen einen Sozialtarif eingewandt, dass die hieraus resultierenden höheren Personalkosten ja die armen Hilfeempfänger als Selbstzahler zu tragen hätten. Das ist vordergründig betrachtet nicht falsch: Nur: Was soll dieses Vergießen von Krokodilstränen? Sollen wir wirklich das derbe Schicksal derjenigen Selbstzahler beklagen, die sich zu Lasten der sie pflegenden und betreuenden Arbeitnehmer für das nur über deren Niedriglöhne mögliche, günstigere Angebot unserer Konkurrenten entschieden haben. Bei einem allgemeinverbindlichen Sozialtarif müssten dann ja künftig auch Bewohner nichtdiakonischer Einrichtungen zur Finanzierung höherer Löhne einen höheren Selbstkostenanteil schultern. Müssen wir sie dann bedauern? Wieso betet man im VdDD kritiklos die Argumente des Präsidenten des für privatgewerbliche Konkurrenten tätigen Arbeitgeberverbands Pflege Thomas Greiner nach?

Für wen sprechen unsere Vertreter auf der Bundesebene? Wer spricht dann dort für unsere Mitglieder?

Im DDN sind in den vergangenen Wochen vor allem drei Themen wichtig gewesen. Zum ersten wurde der Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 16.02.2015 auf den Weg gebracht. Das zunächst zuständige Bundesarbeitsministerium muss nun entscheiden, ob es seine Entscheidungskompetenz an das niedersächsische Wirtschaftsministerium delegieren will. Zum zweiten hat der DDN mit ver.di die anlässlich der letzten Tarifeinigung verabredeten Verhandlungen über Änderungen im Mantelteil des TV DN aufgenommen. Und zum Dritten hat die Gewerkschaft ver.di den DDN zu Verhandlungen über den Abschluss eines landesweit geltenden „Tarifvertrags Pflege“ aufgefordert. Hierzu und zu weiteren Themen aus Arbeitsrecht und Personalwirtschaft lesen bitte folgende Beiträge:

- 1. Verhandlungen über einen „Tarifvertrags Pflege“**
- 2. Maßnahmen zur Zukunftssicherung – DDN-Beauftragter für MaZuSi - Verhandlungen**
- 3. Einigungsstellen gemäß 37 a MVG-K**
- 4. Mustervertrag für Altenpflegefachschüler/innen**
- 5. Umfrage zu Arbeitsbedingungen in der Kirche**
- 6. Zahlen und Fakten zum kirchlichen Leben**
- 7. Wohnen in Niedersachsen 2012 – 2030**
- 8. Hinausschieben der Altersgrenze nach § SGB_VI § 41 S. 3 SGB VI**
- 9. Versicherungsfreie Studentenjobs**
- 10. Gleiches Recht für alle – Arbeitsrecht gilt auch für Minijobber**
- 11. Minijobs: Wie flexibel darf die Arbeitszeit sein?**
- 12. Aufwandsentschädigung beitragsfrei nutzen**

13. Irrungen und Wirrungen des Urlaubsrechts aufgrund der Rechtsprechung des EuGH und BAG und deren Umsetzung in der Praxis
14. Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit
15. Betriebsbedingte Kündigung – Fremdvergabe der Hausmeisterdienste
16. Kündigung wegen häufiger Kurzzeiterkrankungen – Betriebliches Eingliederungsmanagement
17. Anspruch auf Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrages und auf Verteilung der reduzierten Arbeitszeit
18. Vertretungsbefristung – und der Rechtsmissbrauch
19. Sachgrundlose Befristung trotz Benennung eines Sachgrundes?
20. Erforderlichkeit einer Betriebsratsschulung zum Thema Mobbing
21. Freistellung des Betriebsrats von Rechtsanwaltskosten
22. Rückzahlungsklausel bei erfolgloser Fortbildung
23. Küche eine "kirchliche Einrichtung"?
24. Ruhepausen in Krankenhäusern
25. Inkrafttreten der neuen Betriebssicherheitsverordnung
26. Die Systematik des wichtigen Grundes nach § 159 SGB III bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages im Falle drohender betriebsbedingter Kündigung
27. Neue Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2015
28. So sieht die neue AU-Bescheinigung aus
29. Neue Regeln für Arbeitgeberdarlehen - Arbeitgeberdarlehen bis 2.600 Euro lohnsteuerfrei
30. „Wären 3.000 Euro in Ordnung?“

1. Verhandlungen über einen „Tarifvertrags Pflege“

Die Gewerkschaft ver.di hat offiziell und schriftlich den DDN, den Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V., die Landestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes im Bereich des Landesverbandes Niedersachsen GbR und den Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e. V. zu Verhandlungen über den Abschluss eines landesweit geltenden „Tarifvertrags Pflege“ aufgefordert, der für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung vorgesehen sein soll. Durch diesen Tarifvertrag sollen zwingende Mindestarbeitsbedingungen für alle niedersächsischen Altenhilfeeinrichtungen geregelt werden. Der DDN und der AGV AWO haben bereits ihre Bereitschaft zu solchen Verhandlungen erklärt. Der Landesverband Niedersachsen des DRK und die Paritätäre klären derzeit noch intern, ob ein Mandat für solche Verhandlungen besteht. Der DDN hat sich hierzu bereits durch [ein Votum des Niedersächsischen Evangelischen Verbands für Altenhilfe und Pflege \(NEVAP\) aus dem Jahr 2014](#) beauftragt gesehen. Der DDN und der AGV AWO sehen in einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Pflege eine Möglichkeit, die insbesondere durch die vom Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung Staatssekretär Lauman veranlasste [Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit \(IAB\) in Berlin "Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient"](#) aufgezeigte dramatische Einkommenssituation der Pflegekräfte gerade in niedersächsischen Altenpflegeeinrichtungen deutlich zu verbessern. Der den privatgewerblichen Altenpflegeeinrichtungen nur über Niedriglöhne mögliche Preisabstand zu unseren Angeboten würde sich verringern müssen. Die Kostenträger wären nach den Regeln des neuen Pflegestärkungsgesetzes zur Anerkennung der tarifvertraglich veranlassten Kosten

verpflichtet und schließlich würde auch der Gesetzgeber veranlasst, aus höheren Gehältern resultierende Mehrkosten nicht allein den Selbstzahlern aufzubürden. Diese Position wird insbesondere auch durch die niedersächsische Landesregierung unterstützt, wie eine [Pressemeldung der Sozialministerin](#) Frau Rundt zeigt.

2. Maßnahmen zur Zukunftssicherung – DDN-Beauftragter für MaZuSi - Verhandlungen

Seit Ende Mai besteht Klarheit und Rechtssicherheit über das Verfahren zur [Verhandlung von Maßnahmen zur Zukunftssicherung gemäß Teil B Nr. V. TV DN](#). Darüber konnte auch der schwierige Einigungsprozesse hinsichtlich der Liste der Wirtschaftsprüfer, die zur Prüfung des Vorliegens „hinreichender Hinweise auf die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Zukunftssicherung“ berechtigt sein sollen, zu einem guten Ende gebracht werden. Hierüber hat der DDN in einer Informationsveranstaltung am 17. Juni 2015, zu der alle DDN-Mitglieder eingeladen waren informiert. Bereits am 15. Juni hat sich eine Arbeitsgemeinschaft der Einrichtungen, die eine Maßnahmen zur Zukunftssicherung bereits beantragt haben oder deren Antrag unmittelbar bevorsteht (AG MaZuSi), gebildet. Ziel ist es, sich in regelmäßigen Zeitabständen zwecks gegenseitiger Information und Erfahrungsaustausch zu treffen. Hierbei sollen Möglichkeiten von Zukunftssicherungskonzepten vorgestellt werden. Ferner sollen Informationen über Preisvorstellungen und Leistungsumfang der zu beauftragenden Wirtschaftsprüfer gegeben werden.

In der zweiten Sitzung der AG MaZuSi am 2. Juli 2015 stellte der DDN-Vorsitzende Rüdiger Becker Herrn Claus Eppmann als DDN-Beauftragter für MaZuSi – Verhandlungen vor. Als **Anlage 1** übersende ich einen Kurzlebenslauf. Aufgabe von Herrn Eppmann wird es sein, im Auftrag und auf Kosten des DDN diejenigen DDN-Mitglieder zu beraten und zu begleiten, die einen Antrag auf eine Maßnahme zur Zukunftssicherung (MaZuSi) gem. Teil B Nr.V. TV DN und der hierzu bestehenden Verfahrensvereinbarung gestellt haben oder die dem Verband anzeigen, dass sie einen Antrag planen.

In diesem Rahmen berät und begleitet Herr Eppmann die jeweilige Geschäftsleitung auf deren ausdrücklichen Wunsch insbesondere

- bei der Auswahl und Beauftragung des Wirtschaftsprüfungsunternehmens, dass mit der Prüfung, ob hinreichende Hinweise auf die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Zukunftssicherung gemäß Teil B Nr. V. TV DN bestätigt werden können, beauftragt werden soll und beim diesbezüglich erforderlichen Einigungsprozess mit ver.di
- bei der Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsprüfer im Prüfungsprozess
- bei der Erstellung des Zukunftssicherungskonzepts
- bei der Verhandlung des Zukunftssicherungskonzepts mit der ver.di-Tarifkommission
- in den Sitzungen des Zukunftssicherungsausschusses

Herr Eppmann wird an den regelmäßigen Sitzungen der AG MaZuSi im DDN teilnehmen und dort bei Einverständnis der jeweils betroffenen Mitglieder über Erfahrungen und hieraus zu ziehende Schlüsse berichten sowie gegebenenfalls sinnvolle Absprachen initiieren.

Es sei angemerkt, dass die Zahl derjenigen, die konkret bereits einen Antrag gestellt haben, aber auch die Anzahl der konkret Interessierten derzeit noch sehr überschaubar ist. Der DDN geht aber davon aus, dass der Bedarf für eine MaZuSi insbesondere für die wohl nicht kleine Anzahl von Mitgliedern des DWiN besteht, die nach der DWiN-Satzung künftig den TV DN anwenden und DDN-Mitglied werden müssen. Hier ist uns signalisiert worden, dass einige die aus der Tarifbindung resultierenden Personalkosten nicht sofort ökonomisch verkraften können und deshalb eine DDN-Mitgliedschaft nur einhergehend mit einem zeitgleichen Abschluss einer MaZuSi verantwortet werden kann.

Alle DDN-Mitglieder, aber auch alle DWiN-Mitglieder, die noch DDN-Mitglied werden möchten, werden herzlich eingeladen und gebeten, an der AG MaZuSi teilzunehmen und Herrn Eppmann so früh wie möglich in ihre Pläne einzubeziehen und seine Beratungsleistungen in Anspruch zu nehmen. An dieser Stelle sei erwähnt, dass sich Herr Eppmann in der Zeit vom 3. August 2015 bis einschließlich dem 13. August 2015 im Urlaub befinden wird.

3. Einigungsstellen gemäß 37 a MVG-K

Bereits seit dem vergangenen Jahr werde ich wiederholt aus den Einrichtungen darauf angesprochen, dass die Mitarbeitervertretung den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 37 a Abs. 1 MVG-K vorschlägt. In der Regel legt die MAV dann eine über das AGMAV-Netz verbreitete Musterdienstvereinbarung vor.

Einigungsstellen können zur verbindlichen Klärung von Streitigkeiten über die inhaltliche Angemessenheit beabsichtigter, unter § 40 MVG-K fallender Maßnahmen für Dienststellen oder Dienststellenteile nach § 3 Abs. 2 MVG-K gebildet werden. Die Funktion der Einigungsstellen ist in Entsprechung zu § 76 BetrVG geregelt. Einigungsstellen können auf Dauer oder fallweise eingerichtet werden, im Gegensatz zum BetrVG allerdings stets nur auf der Grundlage einer freiwilligen Dienstvereinbarung gem. § 37 a MVG-K. Ist eine Einigungsstelle gebildet und wird sie in einer Angelegenheit angerufen, entscheidet sie verbindlich und abschließend über die Regelungsstreitigkeit und ersetzt durch die von ihr getroffene Regelung die Einigung zwischen Dienststellenleitung und MAV. Durch die Einigungsstelle ist die Zuständigkeit der Kirchengenichte für die inhaltliche Klärung nicht mehr gegeben. Eine Rechtskontrolle der Einigungsstellenentscheidung ist durch die Kirchengenichte für Mitarbeitervertretungssachen gemäß § 37 a Abs. 7 MVG-K nur insoweit möglich, als der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses gegen das MVG-K, andere Rechtsvorschriften, Verwaltungsanordnungen oder geltende Dienstvereinbarungen verstößt oder der Beschluss mit der für die innere Verfassung der Dienststelle maßgeblichen Ordnung, Satzung oder Vertrag unvereinbar ist.

Die Einigungsstelle beantwortet die Frage, wie etwas geregelt werden soll, also z.B. die Lage der Arbeitszeit, die Betriebsordnung, die Einrichtung von Verhaltens- und Leistungskontrollen usw.. Das kann sich gegenüber einer Anrufung der Schiedsstelle im Mitbestimmungsverfahren als sehr vorteilhaft erweisen, denn diese kann lediglich die Zustimmung der MAV zu einer bestimmten Maßnahme ersetzen oder den Antrag der Leitung ablehnen. Im Fall der Ablehnung hat man u.U. nach Monate langem Rechtsstreit immer noch keine gültige Regelung. Aber: Die Kosten der Einigungsstelle sind ausschließlich von der Einrichtung zu tragen. Kosten fallen auf Seiten des Vorsitzenden und möglicherweise betriebsfremder Beisitzer an. Letztere sind oft Rechtsanwälte. Die Vergütung von Vorsitzenden und

betriebsfremden Beisitzern wird in der Regel nach Stundensätzen berechnet. Wenn man für den Vorsitzenden 300,- € und für die anwaltlichen Beisitzer je 250,- € je Stunde ansetzt, kostet eine Verhandlungsstunde 800,- €. In der Regel werden zusätzlich Vorbereitungsstunden und Spesen berechnet werden. Wenn eine schriftliche Begründung gewünscht wird, wird auch das schriftliche Absetzen des Einigungsstellenspruchs Kosten verursachen.

Wie gesagt: Im konkreten Streitfall kann sich das Instrument Einigungsstelle als durchaus sinnvoll erweisen. Ist partout keine Einigung über einen Rahmendienstplan, eine Pausenregelung oder ähnliches möglich, führt eine Einigungsstelle schneller und vor allem zuverlässiger zu einem brauchbaren Ergebnis. Wenig sinnvoll ist es hingegen, für die Lösung jedweden eventuellen Meinungsstreits mit der MAV ständig eine Einigungsstelle vorzuhalten. Dagegen spricht schon einmal, dass man tunlichst die Besetzung der Einigungsstelle und hierinsbesondere die Vorsitzendenposition je nach konkretem Fall individuell und bedarfsgerecht mit den speziellen Anforderungen gerecht werdende Fachleuten gestalten kann. Nicht immer ist ein Richter die beste Lösung. Eine ständige Besetzung der Vorsitzenden- und Beisitzerpositionen ist daher wenig sinnvoll. Nicht von der Hand zu weisen ist auch das Argument, dass sich die MAV in schwierigen Fällen, die unpopuläre Regelung verlangen, möglicherweise ihrer Mitverantwortung im Mitbestimmungsverfahren entziehen möchte. Leichter ist es doch allemal, die Verantwortung einer Einigungsstelle zu übertragen. Im Hinblick auf das Initiativrecht der MAV und der Vielzahl die Mitbestimmung der MAV erfordernder Entscheidungen im Einrichtungsalltag kann eine ständige, jederzeit anrufbare Einigungsstelle auch als stark kostentreibendes Druckinstrument missbraucht werden, wenn das Verhältnis untereinander gerade mal ein wenig angespannt ist. Sehr viel besser erscheint es daher, eine Einigungsstelle gemäß § 37 a MVG-K im Bedarfsfall und dann bedarfsgerecht zu bilden. Es scheint zweckmäßig, bei Anfragen der MAV zum Thema Einigungsstelle diese mit der grundsätzlichen Bereitschaft zur anlassbezogenen Bildung einer solchen zu beantworten, Und zwar dann, wenn beide Seiten überzeugt sind, dass eine Regelung notwendig ist und weitere Verhandlungen voraussichtlich ergebnislos bleiben werden. Für diesen Zweck übersende ich als **Anlage 2** einen Mustervorschlag als Word-Datei für eine Dienstvereinbarung. Es wird dringend geraten, sich vor dem formellen Abschluss so einer Vereinbarung über die Person des Vorsitzenden und der Beisitzer sowie mit diesen über die Höhe ihrer Vergütung zu verständigen.

4. Mustervertrag für Altenpflegefachschüler/innen

Ich bin gebeten worden, einen Mustervertrag für Altenpflegefachschülerinnen, bei denen der Träger der Einrichtung der praktischen Ausbildung DDN-Mitglied ist, zu veröffentlichen. DDN-Mitglieder haben einerseits den TV DN und hier speziell den Teil C Nr. I. TV DN anzuwenden, andererseits aber auch den Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 16.02.2015. Das als **Anlage 3** übersandte Vertragsmuster trägt beidem Rechnung. angemerkt sei, dass ein Ausschluss des Anspruchs auf Ausbildungsentgelt gemäß § 17 Abs. 1 AltPflG soweit bei bei beruflicher Weiterbildung Ansprüche auf Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, auf Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder auf Übergangsgeld nach den für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geltenden Vorschriften bestehen, kann wegen der zwingenden Wirkung des Tarifvertrags ver.di-Mitgliedern unter den Fachschülerinnen nicht mehr entgegengehalten werden. Eine

entsprechende Regelung im Ausbildungsvertrag wäre zumindest mit ver.di-Mitgliedern gegenüber unwirksam.

Für das bereits im August beginnende Ausbildungsjahr kommt der Vorschlag vielleicht ein bisschen zu spät. Andererseits dient er aber auch einer Vollständigkeits- und Richtigkeitskontrolle und für die folgenden Ausbildungsjahre kann das Muster ja weiter verwendet werden.

5. Umfrage zu Arbeitsbedingungen in der Kirche

Die von Rechtsanwalt Baumann-Czichon redaktionell verantwortete Zeitschrift „Arbeitsrecht und Kirche“ führt eine [Umfrage zu den Arbeitsbedingungen](#) in der Kirche durch. Die Ergebnisse sollen in die Fachtagung des Dia e.V. zum kirchlichen Arbeitsrecht im November 2015 in Kassel einfließen. Der DDN macht seine Mitglieder darauf aufmerksam, dass die Durchführung oder Unterstützung einer solchen Umfrage nicht zu den gesetzlichen Aufgaben einer Mitarbeitervertretung gehört und deshalb nicht in der Einrichtung und schon gar nicht während der Arbeitszeit geduldet werden muss.

6. Zahlen und Fakten zum kirchlichen Leben

Zahlen und Fakten zum evangelischen Gemeindeleben in Deutschland bietet die jetzt erschienene Broschüre "gezählt – Zahlen und Fakten zum kirchlichen Leben". Enthalten sind die Daten und Fakten mit dem Stand des Jahres 2013. Sie zeigen die Vielfalt kirchlichen Lebens und Handelns in den 14 412 Kirchengemeinden in 20 Landeskirchen, die gemeinsam die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) bilden. Sie zeigen, welche gesellschaftlichen Aufgaben dort erfüllt werden: in Kindertagesstätten und Schulen, in den Einrichtungen der Diakonie zur Betreuung Kranker und Pflegebedürftiger und in dem Netz von Beratungsstellen für Menschen in Notlagen unterschiedlichster Art. Und sie zeigen, an wie vielen Orten gottes- dienstliches und kulturelles Leben seinen Platz hat – in Kirchen und Kapellen in unserem Land, aber auch in den deutschsprachigen Gemeinden im Ausland. Sie finden die Broschüre zum [Download hier](#).

Bereits im April war die aktuelle Einrichtungsstatistik 2014 erschienen. Zu Beginn des Jahres 2014 waren der Diakonie bundesweit 30.093 Einrichtungen und Dienste mit insgesamt 1.051.124 Plätzen/Betten und 464.828 Mitarbeitenden angeschlossen. Die Gesamtzahl der Einrichtungsangebote erhöhte sich um sieben Prozent.

Der größte Anteil der Einrichtungen entfällt mit 39 Prozent auf den teilstationären Bereich (11.606), gefolgt von 8.113 Beratungsstellen mit einem Anteil von rund 27 Prozent. Weitere 21 Prozent der Einrichtungen sind stationär (6.437) und 12 Prozent als Selbsthilfegruppen (3.482) organisiert. Die verbleibenden zwei Prozent sind die 455 Bildungsstätten der Diakonie.

Interessant ist ein genauerer Blick auf die Anteile der einzelnen Hilfsangebote am Gesamten. So stellt die Jugendhilfe mit 11.900 Einrichtungen (40 Prozent) den Hauptanteil. Der zweitgrößte Bereich ist die Altenhilfe (5.525 Einrichtungen, 18 Prozent). Für die Hilfe für Personen in besonderen sozialen Situationen wurden 4.858 Einrichtungen oder 16 Prozent gezählt, ein Anteil von fünf Prozent fällt der Familienhilfe mit 1.455 Einrichtungen zu. Für die Behindertenhilfe liegt der entsprechende Wert bei 12

Prozent (3.719). Die übrigen acht Prozent entfallen auf die Krankenhilfe (1.315, 4 Prozent) und auf die sonstigen Hilfen (1.321, ebenso 4 Prozent). Sie finden die Einrichtungsstatistik 2014 zum [Download hier](#).

7. Wohnen in Niedersachsen 2012 – 2030

Eine regional unterschiedliche Entwicklung in der Anzahl und Altersstruktur der Bevölkerung in Niedersachsen prognostiziert die aktuelle NBank-Wohnungsmarktbeobachtung für die Jahre 2012 bis 2030 heruntergebrochen auf die Landkreise, bzw. kreisfreien Städte Niedersachsens. Solche Zahlen sind auch für diejenigen wichtig, die in der Gesundheits- und Sozialbranche ihre Einrichtungen zukunftsfest planen müssen. Hier ist der Link zum Download des [Bericht Wohnungsmarktbeobachtung für die Jahre 2012 bis 2030](#). Von besonderem Interesse sind hier die **im Anhang ab Seite 97 ff dargestellten Tabellen** zur Erwerbstätigen- und Bevölkerungsentwicklung.

8. Hinausschieben der Altersgrenze nach § SGB_VI § 41 S. 3 SGB VI

Seit dem 1.7.2014 ist eine weitere Gestaltungsmöglichkeit auf der Grundlage des in § SGB_VI § 41 SGB VI neu eingefügten dritten Satzes hinzugetreten. Die hinzugefügte Regelung hat folgenden Wortlaut:

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

Grundvoraussetzung für das Eingreifen des § SGB_VI § 41 S. 3 SGB VI ist die Existenz einer einzel- oder kollektivvertraglichen Vereinbarung über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze. Eine solche Regelung enthält z.B. § 34 Abs. 7 TV DN.

Im Rahmen des § SGB_VI § 41 S. 3 SGB VI darf es zu keiner Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses kommen. Vielmehr muss das Hinausschieben rechtzeitig vor dem rentenbedingten Beendigungszeitpunkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Ist bereits eine Beendigung wegen Erreichens der Regelaltersgrenze eingetreten, scheidet diese Gestaltungsoption aus. Dies gilt selbst dann, wenn die Verlängerungsvereinbarung nur einige Stunden nach dem Beendigungstermin der Altersgrenze abgeschlossen werden soll. Denn in diesem Fall liegt keine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, sondern der Abschluss eines neuen (befristeten) Arbeitsvertrags vor. Soweit im Einzelfall ein Hinausschieben der Altersgrenze aus Sicht beider Arbeitsvertragsparteien in Betracht kommt, sollte eine Verlängerung der Zusammenarbeit langfristig unter korrekter Bestimmung der Regelaltersgrenze (§§ SGB_VI § 35 ff., SGB_VI § 235 SGB_VI § 235 Absatz II 2 SGB VI) geplant werden.

Im Gesetz sind keine Begrenzungen zur Dauer und Anzahl von Verlängerungen enthalten. Der Beendigungszeitpunkt kann daher dem Wortlaut zufolge auch mehrfach in unbegrenztem zeitlichem Umfang hinausgeschoben werden. Dies könnte in zukünftigen gerichtlichen Auseinandersetzungen dazu führen, dass die europarechtliche Konformität des § SGB_VI § 41 S. 3 SGB VI unter dem Gesichtspunkt des Verbots der Altersdiskriminierung und des Art. EWG_RL_2000_78 Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG in Frage gestellt werden könnte. Zu einem noch unbestimmten Zeitpunkt in der Zukunft könnte es bei Annahme einer Europarechtswidrigkeit zu einer Unanwendbarkeit des § SGB_VI § 41 S. 3 SGB VI kommen. Unter Berücksichtigung dieses zukunftsbezogenen Risikos kann jedoch nach der heutigen Rechtslage in der Vertragspraxis von dieser Gestaltungsmöglichkeit sehr wohl Gebrauch gemacht werden.

Soweit auch ein sachlicher Befristungsgrund (z.B. Einarbeitung eines Nachfolgers) vorliegt, sollte dieser im Zeitpunkt der Vereinbarung eines Hinausschiebens schriftlich dokumentiert werden. Bei einer späteren gerichtlichen Auseinandersetzung könnte er zusätzlich zur Absicherung einer Wirksamkeit der Verlängerung herangezogen werden.

Die einzelnen Vereinbarungen über ein Hinausschieben bedürfen – wie jede andere Befristungsabrede auch – der Schriftform nach § 14 Absatz IV TzBfG und somit einem Schriftstück, auf der beide Arbeitsvertragsparteien im Original unterzeichnet haben. Bereits aus der Gesetzesbegründung (BT Drs. 18/1489, S. 25) ergibt sich, dass nach § SGB_VI § 41 S. 3 SGB VI ausschließlich eine Veränderung der Vertragslaufzeit vereinbart werden darf und im Zeitpunkt der Vertragsverlängerung sonstige Arbeitsbedingungen unverändert bleiben müssen. Dies entspricht der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Absatz II TzBfG. Danach führt die gleichzeitige Änderung sonstiger Vertragsbedingungen wie Arbeitszeit und Arbeitsentgelt zum Abschluss eines befristeten Neuvertrags, der eines Sachgrundes bedarf. Gegenstand eines Vertrags über das Hinausschieben der vereinbarten Altersgrenze sollte ausschließlich der konkret zu benennende Zeitraum sein, um den das Arbeitsverhältnis verlängert werden soll. Sonstige Änderungen von Arbeitsbedingungen sollten vor oder nach der Verlängerung vorgenommen werden.

9. Versicherungsfreie Studentenjobs

Ferienzeit ist Jobberzeit. Jedes Jahr nutzen Tausende Schüler und Studenten die Ferien, um das Taschengeld aufzubessern. Haufe-Online hat deshalb die wichtigsten Fakten zur versicherungsfreien Beschäftigung von Schülern und Studenten zusammengestellt, die hier als **Anlage 4** übersandt werden.

10. Gleiches Recht für alle – Arbeitsrecht gilt auch für Minijobber

Minijobber gelten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte. Sie haben grundsätzlich die gleichen Arbeitsrechte wie andere Arbeitnehmer auch. Leider wissen dies viele der "geringfügig Beschäftigten" und – was noch schlimmer ist – auch ihre Arbeitgeber nicht. Unternehmen oder Organisationen, die Minijobber beschäftigen, dürfen diese Mitarbeiter keinesfalls schlechter behandeln als Vollzeitbeschäftigte.

Einige Beispiele, die deutlich machen, wo im Arbeitsalltag gegen Arbeitsrechte von Minijobbern verstoßen wird: So kommt es häufig vor, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, spätestens einen Monat nach Beginn der Beschäftigung die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festzuhalten. In diesen Nachweis gehört unter anderem die Regelung des bezahlten Urlaubs. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche. Bei Minijobs muss der Urlaub auf die entsprechend vereinbarten Werktage umgerechnet werden.

Minijobbern, die krank werden oder eine stationäre Kur machen, steht Lohnfortzahlung bis zu sechs Wochen zu. Bei Schwangerschaft haben Minijobberinnen während der Mutterschutzfristen Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Auch an Feiertagen müssen Arbeitgeber ihre Minijobber bezahlen. Die ausgefallene Arbeitszeit muss nicht an einem sonst

arbeitsfreien Tag vor- oder nachgearbeitet werden. Auch beim Kündigungsschutz gelten für Minijobber die gleichen Rechte wie für Vollzeitbeschäftigte.

Die Minijobzentrale hat zu diesen Themen eine informative [Broschüre „Arbeitsrecht für Minijobs“ zum Download](#) bereitgestellt.

11. Minijobs: Wie flexibel darf die Arbeitszeit sein?

(Aus: <http://www.haufe.de/personal>, 08.06.2015)

Arbeitszeitkonten sind längst auch bei geringfügig entlohten Beschäftigten ein Thema. Sie ermöglichen dem Arbeitgeber, auf Auftragsspitzen flexibel zu reagieren.

Minijobber erhalten ihr vertraglich vereinbartes monatliches Arbeitsentgelt und können je nach Bedarf in einem Monat mehr und im anderen Monat weniger beschäftigt werden. Es findet somit ein ständiger Ausgleich im Arbeitszeitkonto statt. Allerdings sind in der Sozialversicherung und auch nach dem Mindestlohngesetz gewisse Spielregeln zu beachten.

Die Sozialversicherung spricht im Zusammenhang mit dem Führen von Arbeitszeitkonten (Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten) von „sonstigen flexiblen Arbeitsregelungen“. Diese können auch für geringfügig entlohnte Beschäftigten geführt werden, um flexibel auf Produktionsspitzen, Nachfrageschwankungen oder Personalengpässe reagieren zu können. Voraussetzung ist hier, dass der Arbeitnehmer ein vertraglich vereinbartes monatlich gleichbleibendes Arbeitsentgelt erhält. Diesem Arbeitsentgelt liegt abhängig vom Stundenlohn (Mindestlohn beachten) eine bestimmte Sollstundenzahl zugrunde. Grundvoraussetzung ist ein Arbeitsentgelt von regelmäßig nicht mehr als 450 EUR im Monat, was auf Jahressicht (12 Monate) einem Wert von maximal 5.400 EUR entspricht. Diese Prüfung ist jeweils zu Beginn der Beschäftigung (bzw. bei jeder Änderung in den Verhältnissen) für einen Prognosezeitraum von 12 Monaten vom Arbeitgeber anzustellen. Bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen ist der Anspruch auf das laufende Arbeitsentgelt aus der zu erwartenden Gesamtarbeitszeit innerhalb des Prognosezeitraumes abzuleiten. Somit sind auch die zum Ende dieses Prognosezeitraumes zu erwartenden Guthabenstunden im Arbeitszeitkonto zu berücksichtigen. Einmalzahlungen (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) sind zusätzlich zu beachten.

Beispiel: Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren ab 1.1.2015 die Zahlung eines monatlichen Arbeitsentgelts von 420 EUR bei einer Soll-Arbeitszeit von 35 Stunden (Stundenlohn 12 EUR). Der Arbeitseinsatz im laufenden Kalenderjahr soll flexibel erfolgen, so dass Überstunden über das Arbeitszeitkonto regelmäßig auf- und abgebaut werden.

Die zu erwartende Gesamtarbeitszeit beträgt 420 Stunden (35 Monatsstunden x 12). Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt selbst dann vor, wenn zum Ende des Prognosezeitraums (31.12.2015) 30 Guthabenstunden im Arbeitszeitkonto sind, was einer Gesamtarbeitszeit von 450 Stunden entsprechen würde (450 Stunden x 12 EUR Stundenlohn = 5.400 EUR).

Im Rahmen der sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung ist eine Freistellung von der Arbeitsleistung zwecks Abbaus der im Arbeitszeitkonto vorhandenen Guthabenstunden bis zu 3 Monaten möglich. Das monatlich vereinbarte Arbeitsentgelt wird weiter gezahlt und die sv-rechtliche Beschäftigung bleibt durchgehend bestehen.

Bei Anwendung der sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung gilt in der Sozialversicherung ausnahmsweise das Zuflussprinzip (Grundsatz: Entstehungsprinzip). D. h., die Beiträge sind unabhängig von der

geleisteten Arbeitszeit immer auf das vereinbarte monatlich gleichbleibende Arbeitsentgelt zu zahlen (bezogen auf den Beispielsfall von 420 EUR).

Nach den Mindestlohnbestimmungen dürfen die in das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich nicht mehr als 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit übersteigen (bezogen auf den Beispielsfall also 17,5 Stunden). Verdient der Arbeitnehmer mehr als 8,50 EUR, dürfen auch mehr Guthabenstunden aufgebaut werden.

12. Aufwandsentschädigung beitragsfrei nutzen

Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale sind steuerfreie Aufwandsentschädigungen. Sie können für viele verschiedene Tätigkeiten in Anspruch genommen werden. Hiervon profitieren insbesondere gemeinnützige Einrichtungen, weil sich damit auch Sozialversicherungsbeiträge sparen lassen.

Die Sozialversicherung orientiert sich bei der beitragsrechtlichen Bewertung von Aufwandsentschädigungen am Steuerrecht. Der Steuerfreibetrag bei Übungsleiter- und Ehrenamtspauschalen ist somit gleichzeitig auch abgabefrei in der Sozialversicherung. Lediglich der den Freibetrag übersteigende Teil muss versteuert und verbeitragt werden. Und auch erst dann handelt es sich um eine meldepflichtige Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Aufwandsentschädigung im Kalenderjahr zu berücksichtigen. Dies kann entweder monatlich in gleichen Teilen (pro rata) oder jeweils direkt zu Beginn eines Kalenderjahres durch Berücksichtigung des Jahresbetrages (en bloc) erfolgen. Die differenzierte Vorgehensweise wirkt sich wiederum auch unterschiedlich auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung aus. Die steuerfreie Aufwandsentschädigung sollte so berücksichtigt werden, wie der Arbeitnehmer es für sinnvoll erachtet. Das letzte Wort hat aber der Arbeitgeber.

Beispiel:

Mtl. Verdienst EUR	Steuerfreibetrag EUR	Berücksichtigung Freibetrag EUR	Arbeitsentgelt im Sinne der SV	Regelm. mtl. SV-Entgelt EUR	Beschäftigungsform
600 unbefristet	2.400	mtl. 200	durchgehend ganzjährig	400	Minijob
600 unbefristet	2.400	bei Jahresbeginn 2.400	jeweils vom 1.5. bis 31.12.	600	sv-pflichtig
360 unbefristet	720	mtl. 60	durchgehend ganzjährig	300	Minijob
360 unbefristet	720	bei Jahresbeginn 720	jeweils vom 1.3. bis 31.12.	360	Minijob

600 befristet für 4 Monate		ab Beschäftigungs- beginn 2.400	-	-	-
-------------------------------------	--	--	---	---	---

Die Übungsleiterpauschale kann nicht nur für die klassische Tätigkeit als Übungsleiter - z. B. im Sportverein - in Anspruch genommen werden. Die Vergünstigung gilt auch für Tätigkeiten als Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbare Tätigkeiten. Darunter fallen z. B. Tätigkeiten von Dozenten an Volkshochschulen, Fachhochschulen und Universitäten, künstlerische Tätigkeiten und die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen. Der steuer- und sozialabgabenfreie Betrag beträgt für die Übungsleiterpauschale jährlich 2.400 EUR (bzw. 200 EUR monatlich).

Die Ehrenamtspauschale begünstigt hingegen z. B. Tätigkeiten als Vereinsvorstand, Schatzmeister, Platzwart, Geräewart, Reinigungsdienst, den Fahrdienst von Eltern zu Auswärtsspielen von Kindern oder ehrenamtlich tätige Schiedsrichter im Amateurbereich. Der Steuer- und sozialabgabenfreie Betrag beläuft sich hierfür auf 720 EUR pro Jahr (bzw. 60 EUR monatlich).

Nebenberuflich im Sinne des Steuerrechts bedeutet, dass die Tätigkeit zeitlich nicht mehr als ein Drittel eines vergleichbaren Vollzeitberufs in Anspruch nimmt. Diese Voraussetzung ist auch dann gegeben, wenn die Person tatsächlich keinem steuerrechtlichen Hauptberuf nachgeht. Somit können z. B. auch Hausfrauen, Schüler, Studenten, Rentner oder Arbeitslose nebenberuflich tätig sein.

Sofern für eine Tätigkeit die Übungsleiterpauschale berücksichtigt wird, ist die zusätzliche Anwendung der Ehrenamtspauschale für dieselbe Tätigkeit ausgeschlossen. Dies gilt jedoch nicht, wenn es sich um unterschiedliche Tätigkeiten handelt (z. B. Übungsleiter und Kassenwart im Sportverein).

Endet eine Beschäftigung (vorzeitig) im Laufe eines Kalenderjahres, begründet eine nachträgliche volle Ausschöpfung des Steuerfreibetrages keinen Wechsel des Versicherungsstatus in der Sozialversicherung. Die ursprüngliche Bewertung der Beschäftigung bleibt maßgebend, so dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nachträglich nicht in einen Minijob umgemeldet werden darf.

13. Irrungen und Wirren des Urlaubsrechts aufgrund der Rechtsprechung des EuGH und BAG und deren Umsetzung in der Praxis

Nach jahrzehntelanger Ruhe rund ums Urlaubsrecht ist in den letzten Jahren, angestoßen vom EuGH und vom BAG auf das BUrlG übertragen, vieles in Bewegung geraten. Exemplarisch genannt seien

- die Entscheidungen des EuGH vom 20.1.2009 – C-350/06, C-520/06 (Schultz-Hoff, ZTR 2009, 87) und 22.11.2011 – C-214/10 (KHS, ZTR 2012, 24), rezipiert vom BAG mit Urteilen vom 24.3.2009, – 9 AZR 983/07 – (ZTR 2009, 330) sowie 7.8.2012 – 9 AZR 353/10 (ZTR 2012, 642) zum Verfall des Urlaubs bei Erkrankung

- die Urteile des BAG vom 7.8.2012 – 9 AZR 353/10 – (s. o.) und 6.5.2014 – 9 AZR 678/12 (ZTR 2014, 534) zum Urlaubsanspruch im ruhenden Arbeitsverhältnis (Erwerbsminderung und Sonderurlaub)
- das Urteil des EuGH vom 12.6.2014, C-118/13 (Bollacke, ZTR 2014, 423) zur Vererblichkeit der Urlaubsabgeltung sowie
- die „Tirol“-Entscheidung des EuGH vom 22.4.2010 – C-486/08 (ZTR 2010, 432) und die folgende Entscheidung vom 13.6.2013 – C-415/12 (Brandes, ZTR 2013, 432) zu den Folgen einer Veränderung des Arbeitsumfangs für Urlaubsanspruch und Urlaubsentgelt.

Im als **Anlage 5** übersandten Beitrag werden die sich hieraus ergebende Rechtslage und die Umsetzung in die Praxis mit weiterführenden Empfehlungen erörtert.

14. Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der den Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Kalenderjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Die Kürzung des Urlaubs nach dieser Vorschrift erfolgt nicht kraft Gesetz, sondern durch eine empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers.

Das BAG hat mit [Urteil vom 19.05.2015 - 9 AZR 725/13](#) - entschieden, dass der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr kürzen kann. Zu der Entscheidung liegt bislang nur eine Pressemitteilung (Nr. 31/15) vor.

Die Klägerin war ab April 2007 in der Fünftagewoche in einem Seniorenheim beschäftigt. Sie befand sich nach der Geburt ihres Kindes im Dezember 2010 ab Mitte Februar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 15. Mai 2012 in Elternzeit. Ihre Forderung auf Abgeltung der Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 bis 2012 hat die Beklagte abgelehnt und im September 2012 die Kürzung des Erholungsurlaubs wegen der Elternzeit erklärt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage der Beschäftigten auf Abgeltung von Urlaubsansprüchen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, die nachträgliche Kürzung des Erholungsurlaubs für unwirksam erachtet und der Klägerin die Urlaubsabgeltung zugesprochen. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Die Beklagte, so das BAG, konnte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 15. Mai 2012 mit ihrer Kürzungserklärung im September 2012 den Anspruch der Klägerin auf Erholungsurlaub wegen der Elternzeit nicht mehr verringern.

Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG, wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann, setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehle es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Die bisherige Rechtsprechung zur Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruhe auf der zwischenzeitlich vollständig aufgegebenen Surrogatstheorie. Nach der neueren Rechtsprechung sei der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht mehr Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern ein reiner Geldanspruch. Dieser verdanke seine Entstehung zwar urlaubsrechtlichen Vorschriften. Sei er einmal entstanden, bilde er jedoch einen Teil des Vermögens des

Arbeitnehmers und unterscheidet sich in rechtlicher Hinsicht nicht von anderen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber.

15. Betriebsbedingte Kündigung – Fremdvergabe der Hausmeisterdienste

Der Kläger war seit April 2007 bei der Beklagten als Hausmeister in einer Seniorenresidenz beschäftigt. Die Beklagte holte im März 2011 bei verschiedenen Drittfirmen Angebote ein. Sie hat vorgebracht, in der 24. Kalenderwoche 2011 habe ihr Geschäftsführer beschlossen, ab dem 01.01.2012 die bisher dem Kläger übertragenen Hausmeisterdienste durch einen externen Dienstleister erledigen zu lassen. Er habe diesen Entschluss am 20.06.2011 dem Personalleiter und der Heimleiterin mitgeteilt. Mit Schreiben vom 29.06.2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich zum 31.12.2011. Im September 2011 vergab sie die Tätigkeit an einen der ursprünglichen drei Anbieter. Das ArbG und das LAG haben der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte im Sinne der Zurückverweisung Erfolg. Hier die

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des [BAG zum Urt. v. 20.11.2014 – 2 AZR 512/13](#):

1. Die Entscheidung des Arbeitgebers, die Aufgaben eines Hausmeisters an ein Drittunternehmen zu vergeben, kann zu einer Verringerung des Arbeitskräftebedarfs und damit zu einem dringenden betrieblichen Erfordernis für eine ordentliche Kündigung im Sinne von § 1 II KSchG führen.
2. Hängt der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten von einer unternehmerisch-organisatorischen Maßnahme ab, braucht diese bei Kündigungszugang noch nicht tatsächlich umgesetzt zu sein. Es reicht aus, wenn sich die künftige Entwicklung konkret und greifbar abzeichnet. Dafür müssen die Absicht und der Wille des Arbeitgebers, die Maßnahme vorzunehmen, schon vorhanden und abschließend gebildet worden sein. Andernfalls kann im Kündigungszeitpunkt nicht – wie erforderlich – hinreichend sicher prognostiziert werden, der Arbeitsplatz werde spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist entfallen sein.
3. Ein in diesem Sinne ernsthafter und endgültiger Entschluss zur Fremdvergabe von Tätigkeiten berechtigt den Arbeitgeber nicht in jedem Fall erst dann zur Kündigung, wenn er bereits einen Vertrag mit einem Drittunternehmen über die Durchführung der fraglichen Aufgaben geschlossen hat. Es reicht aus, wenn er – etwa auf der Grundlage bereits eingeholter Angebote – berechtigterweise annehmen durfte, die Kündigungsfrist biete ihm hierfür ausreichend Zeit.
4. Der Arbeitgeber ist – bis zur Grenze der Willkür – nicht gehindert, auch wirtschaftlich nicht zwingend notwendige Organisationsentscheidungen zu treffen. Es ist nicht Sache der Gerichte, ihm eine „bessere“ oder „richtigere“ betriebliche Organisation vorzuschreiben. Im Fall der Fremdvergabe kommt es deshalb grundsätzlich nicht darauf an, ob durch die Beauftragung des Drittunternehmens Kosten gespart werden.

In den Gründen führt das Gericht aus, den Kündigungsgrund habe die Beklagte schlüssig vorgetragen. Demnach habe sich die unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers zum Kündigungszeitpunkt bereits greifbar und konkret abgezeichnet. Dafür reiche es aus, wenn der Arbeitgeber die organisatorische Maßnahme endgültig und ernsthaft beschlossen hat. Für einen solchen Beschluss spreche insbesondere die Offenbarung gegenüber Dritten vom 20.06.2011. Es sei hingegen nicht erforderlich, dass die Maßnahme bereits umgesetzt sei, oder die Beklagte vorbereitende Handlungen, wie etwa den Vertragsschluss mit dem Drittunternehmen, ergriffen habe. Vielmehr genüge es, dass sie

berechtigterweise annehmen durfte, dass die laufende Kündigungsfrist für die Umsetzung ausreichend Zeit bietet. Die Beklagte konnte, so der 2. Senat, aufgrund der Anfragen hinreichend sicher annehmen, dass sie rechtzeitig vor Ablauf der Kündigungsfrist einen geeigneten Dienstleister für die Durchführungen der Tätigkeiten des Klägers finden und damit sein Arbeitsplatz wegfallen werde. Etwas anderes könne nur dann gelten, wenn die Beklagte ihre Auswahlentscheidung von weiteren, unwägbareren Voraussetzungen abhängig gemacht hätte, z.B. günstigeren Konditionen als angeboten.

Die unternehmerische Entscheidung unterliege nicht dem Formzwang, einer Dokumentation bedarf es daher nicht. Auch auf eine etwaige Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung komme es nicht an, da der Geschäftsführer in der GmbH die tatsächliche Macht hat und daher kündigungsschutzrechtlich wirksam beschließen konnte. Der Arbeitgeber sei zudem bis zur Grenze der Willkür nicht daran gehindert, auch wirtschaftlich nicht zwingend notwendige Organisationsentscheidungen zu treffen, so dass es auch auf Kostenvorteile nicht ankomme.

Zurückverwiesen wurde zur Feststellung, ob der Beklagtenvortrag zur Unternehmerentscheidung zutrifft. Ferner war zu prüfen, ob es vergleichbare sozial weniger schutzwürdige Arbeitnehmer als den Kläger gab. Trotz Nennung des Arbeitsortes im Arbeitsvertrag kommen insoweit auch Arbeitnehmer an anderen Standorten der Beklagten in Betracht, weil der in Bezug genommene Tarifvertrag Bestimmungen zur Versetzungsmöglichkeit enthält. Sofern kein abweichendes unternehmerisches Konzept zugrunde liege, scheitere eine Sozialauswahl auch nicht daran, dass Hausmeister anderer Einrichtungen in Vollzeit tätig sind und der Kläger in Teilzeit. Schließlich war zu klären, ob der Betriebsrat mündlich ordnungsgemäß angehört wurde.

Mit der Entscheidung ist jetzt klar, dass der Geschäftsführer schon vor der finalen Fremdvergabe die Unternehmerentscheidung zum Outsourcing treffen und die darauf gestützte Kündigung aussprechen kann. Auch wenn vorliegend der Beschluss indirekt wahrscheinlich dadurch bewiesen werden kann, dass er zeitnah verlautbart wurde, empfiehlt es sich, ihn schriftlich festzuhalten. Nichts anderes gilt für die Betriebsratsanhörung.

Weiterhin großzügig ist der Senat bei Versetzungsmöglichkeiten: Schon die Inbezugnahme eines Tarifvertrages mit Versetzungsmöglichkeiten hebt die Ortsangabe im Vertrag aus, was hier im Rahmen der Sozialauswahl zu Lasten des Arbeitgebers ausgehen kann.

Gefestigt ist mit diesem Urteil schließlich auch, dass ein Beschluss der Geschäftsführung kündigungsrechtlich wirksam ist, selbst wenn intern die Gesellschafterversammlung zuständig gewesen wäre.

16. Kündigung wegen häufiger Kurzeiterkrankungen – Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die unterlassene Durchführung eines solchen Betriebliches Eingliederungsmanagements führt nach der Rechtsprechung nicht unmittelbar zur Unwirksamkeit einer ausgesprochenen krankheitsbedingten Kündigung, jedoch bringt sie eine gesteigerte Darlegungs- und Beweislast in einem etwaigen Rechtsstreit über die Kündigung mit sich.

Was unter einer gesteigerten Darlegungs- und Beweislast bei Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung zu verstehen ist, veranschaulicht eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2014 ([2 AZR 755/13](#)).

Der Entscheidung lag eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung wegen häufiger Kurzzeiterkrankungen zu Grunde. Der Arbeitnehmer war zuvor seit Beginn des Arbeitsverhältnisses wegen unterschiedlicher Erkrankungen wiederholt arbeitsunfähig. So fehlte der Arbeitnehmer im Jahr 2006 an 59 Arbeitstagen wegen einer Handverletzung. Im Jahr 2007 fehlte er wiederum wegen einer Verletzung und einer Allergie an 135 Arbeitstagen. Im Jahr 2008 fehlte er an 69 Tagen, im Jahr 2009 an 74 Tagen, im Jahr 2010 an 62 Tagen und im Jahr 2011 an 125 Tagen infolge Arbeitsunfähigkeit. Vor Ausspruch der Kündigung fanden insgesamt 3 betriebsärztliche Untersuchungen statt, die letzte im September 2011. Im November 2011 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis krankheitsbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist.

Der Arbeitnehmer klagte gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bekam in allen Instanzen Recht. Die Kündigung war nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts – ungeachtet der erheblichen Fehlzeiten – unverhältnismäßig. Der Arbeitgeber, der vor Ausspruch der Kündigung kein bEM durchgeführt habe, habe nämlich nicht dargelegt, dass auch bei regelkonformer Durchführung eines bEM keine geeigneten Leistungen oder Hilfen für den Kläger hätten erkannt werden können, zu deren Erbringung die Rehabilitationsträger verpflichtet gewesen wären. Der Arbeitgeber hätte aufzeigen müssen, warum Maßnahmen zur kurativen Behandlung und/oder der medizinischen Rehabilitation nicht in Betracht gekommen wären oder doch zu einer erheblichen Verringerung der Fehlzeiten nicht hätten beitragen können.

Das Bundesarbeitsgericht hat seiner Entscheidung folgende Leitsätze vorangestellt:

- 1. Es ist Sache des Arbeitgebers, die Initiative zur Durchführung eines gesetzlich gebotenen betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) zu ergreifen. Dazu gehört, dass er den Arbeitnehmer auf die Ziele des bEM sowie die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweist.*
- 2. Hat der Arbeitgeber die gebotene Initiative nicht ergriffen, muss er zur Darlegung der Verhältnismäßigkeit einer auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützten Kündigung nicht nur die objektive Nutzlosigkeit arbeitsplatzbezogener Maßnahmen iSv. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG aufzeigen. Er muss vielmehr auch dartun, dass künftige Fehlzeiten ebenso wenig durch gesetzlich vorgesehene Hilfen oder Leistungen der Rehabilitationsträger in relevantem Umfang hätten vermieden werden können.*

Orientierungssätze

- 1. Die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 84 Abs. 2 SGB IX gegenüber Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkranken, ein bEM durchzuführen, besteht unabhängig von der Art und den Ursachen der Erkrankung. Auch wenn krankheitsbedingte Fehlzeiten auf unterschiedlichen Grundleiden beruhen, kann sich aus ihnen – zumal wenn sie auf eine generelle Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers hindeuten – eine Gefährdung des Arbeitsverhältnisses ergeben, der das bEM entgegenwirken soll.*
- 2. Den Arbeitgeber trifft hinsichtlich der Durchführung eines bEM die Initiativlast. Um ihr nachzukommen, muss er den Arbeitnehmer auf die Ziele des bEM sowie die Art und den Umfang der dabei zu erhebenden Daten hinweisen. Zu diesen Zielen rechnet die Klärung, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann. Dem Arbeitnehmer muss verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll, in das auch er Vorschläge einbringen kann. Daneben ist ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren*

Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes bEM durchführen zu können.

3. *Die Inanspruchnahme des Sachverständigen eines Betriebsarztes kann der Klärung dienen, ob vom Arbeitsplatz Gefahren für die Gesundheit des Arbeitnehmers ausgehen und künftig durch geeignete Maßnahmen vermieden werden können (§ 3 Abs. 1 Satz 2 ASiG). Die betriebsärztliche Begutachtung steht aber für sich genommen der Durchführung eines bEM nicht gleich.*
4. *§ 84 Abs. 2 SGB IX konkretisiert den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Hat der Arbeitgeber die Durchführung eines bEM unterlassen, muss er deshalb umfassend darlegen und beweisen, warum es in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten vorzubeugen und das Arbeitsverhältnis zu erhalten.*
5. *Dabei obliegt es ihm nicht nur, die objektive Nutzlosigkeit arbeitsplatzbezogener Maßnahmen iSv. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG aufzuzeigen. Vielmehr hat er schon nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG auf im Kündigungszeitpunkt bestehende außerbetriebliche Therapiemöglichkeiten Bedacht zu nehmen. Dem Ziel, solche Möglichkeiten zu erkennen, dient wiederum das bEM.*
6. *Denkbares Ergebnis des bEM kann es sein, den Arbeitnehmer auf eine Maßnahme der Rehabilitation zu verweisen. Der Arbeitgeber muss deshalb, wenn er ein gebotenes bEM unterlassen hat, dartun, dass auch durch die gesetzlich vorgesehenen Hilfen oder Leistungen der Rehabilitationsträger künftige Fehlzeiten nicht in relevantem Umfang hätten vermieden werden können.*

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts macht deutlich, dass der Arbeitgeber gut beraten ist, spätestens vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ein bEM durchzuführen. Andernfalls dürfte ein Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer ausgesprochenen krankheitsbedingten Kündigung angesichts der gesteigerten Darlegungs- und Beweislast kaum erfolgreich zu führen sein. Mit dem Urteil befasst sich auch ausführlich der als **Anlage 6** übersandte Beitrag. Mit den aktuellen Anforderungen in Recht und Praxis des betrieblichen Eingliederungsmanagements befasst sich der als **Anlage 7** übersandte Beitrag.

17. Anspruch auf Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrages und auf Verteilung der reduzierten Arbeitszeit

Mit [Urteil des BAG vom 16.12.2014 - 9 AZR 915/13](#) – hat das BAG eine Entscheidung zur Reichweite des Anspruchs des § 11 Abs. 1 TVöD-B auf Teilzeitbeschäftigung in Verbindung mit einer bestimmten Verteilung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit getroffen. **Einen gleichartigen Anspruch gewährt auch Teil A § 33 Abs. 1 Satz 3 TV DN.** Das BAG hat hierzu folgenden Orientierungssatz aufgestellt: „*Vereinbart ein Arbeitgeber auf Antrag des Beschäftigten, der ein Kind betreut oder einen Angehörigen pflegt, mit diesem gem. § 11 Abs. 1 TVöD-B befristet eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit, hat er zwar nach § 11 Abs. 1 Satz 4 TVöD-B bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeit der besonderen persönlichen Situation des Beschäftigten Rechnung zu tragen, ist jedoch nicht verpflichtet, die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit mit dem Beschäftigten vertraglich zu regeln.*“

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Klägerin verlangte von der Beklagten, ihre regelmäßige Arbeitszeit zu verringern und die reduzierte Arbeitszeit so zu verteilen, dass sie außerhalb

von Samstagen, Sonntagen und Feiertagen ausschließlich in der Zeit von 8.00 Uhr bis 15.00 Uhr zu arbeiten hat. Die Klägerin war alleinerziehende Mutter eines am 1. November 2007 geborenen Kindes und im Altenheim der Beklagten als examinierte Altenpflegerin in Vollzeit beschäftigt. Auf ihr Arbeitsverhältnis fand der TVöD-B Anwendung. Die Beklagte stimmte der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zu, nicht jedoch der beantragten Verteilung. Die Klägerin war der Ansicht, die Beklagte sei verpflichtet, den Arbeitsvertrag wie von ihr begehrt zu ändern und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit vertraglich festzulegen. Die Beklagte vertrat demgegenüber die Auffassung, der von der Klägerin gewünschten Verteilung der Arbeitszeit stünden dringende betriebliche Gründe entgegen und außerdem bestünde kein Anspruch auf vertragliche Festlegung der gewünschten zeitlichen Lage der Arbeitszeit. Inhaltlich berief die Beklagte sich auf einen sodann notwendigen Wechsel der Betreuungsperson innerhalb einer Schicht, was mit dem von der Beklagten praktizierten Bezugspflegemodell, das die feste Zuordnung bestimmter Pflegekräfte zu bestimmten Bewohnern vorsehe, nicht zu vereinbaren sei. Außerdem werde der Betriebsfrieden gestört, wenn die Klägerin aus dem arbeitsintensiven Teil der Schicht zwischen 6.00 Uhr und 8.00 Uhr morgens herausgenommen werde. Die Einstellung einer Ersatzkraft für die Zeit von 6.00 Uhr bis 8.00 Uhr morgens sei möglicherweise über ein Zeitarbeitsunternehmen zu realisieren, stehe jedoch im Widerspruch zum Bezugspflegemodell. Das Arbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zunächst zurückgewiesen.

Das Bundesarbeitsgericht hat auf die Revision der Beklagten entschieden, dass der Anspruch der Klägerin unbegründet ist. Dies aus folgenden Gründen:

§ 11 Abs. 1 TVöD-B werde nicht durch § 8 Abs. 4 TzBfG verdrängt. Der in § 8 Abs. 4 TzBfG geregelte Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung sei zwingend und binde auch die Tarifvertragsparteien (§ 22 Abs. 1 TzBfG). Tarifliche Regelungen, die dem gesetzlichen Verringerungsanspruch widersprechen, seien daher unwirksam. Günstigere Vereinbarungen hingegen seien nicht ausgeschlossen. Hierzu gehöre § 11 Abs. 1 TVöD-B. Abweichend von § 8 Abs. 4 TzBfG ermögliche die Tarifvorschrift dem Arbeitnehmer, die Arbeitszeit befristet herabzusetzen. Die Klägerin habe jedoch keinen Anspruch auf die begehrte Vertragsänderung. § 11 Abs. 1 TVöD-B gewähre Beschäftigten unter den dort genannten Voraussetzungen lediglich einen Anspruch auf Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit. Die Vorschrift begründe jedoch keine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitsvertrag hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit zu ändern. Der Arbeitgeber könne gem. § 106 Satz 1 GewO unter anderem die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingung nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sei. § 106 GewO verpflichte die Beklagte damit nicht, die Verteilung der Arbeitszeit vertraglich festzulegen. Selbst wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Umstände des Einzelfalles zum Zeitpunkt, zu welchem der Arbeitgeber das Weisungsrecht ausübt, einen Anspruch auf eine bestimmte Entscheidung habe („Ermessensreduzierung auf Null“), führe dies nicht zu einer Änderung des Arbeitsvertrages. Allerdings hätten die Tarifvertragsparteien in § 11 Abs. 1 Satz 4 TVöD-B bestimmt, dass der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen habe. Damit hätten sie dem Beschäftigten bezüglich der Lage der Arbeitszeit allerdings keinen Anspruch auf eine Änderung des Arbeitsvertrages eingeräumt. Das zeige auch die Formulierung „bei der

Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber“, die den Arbeitgeber als Subjekt nennt. Hierin komme klar zum Ausdruck, dass die Ausgestaltung der verringerten Arbeitszeit weiterhin Teil des Direktionsrechts des Arbeitgebers sei. § 11 Abs. 1 Satz 4 TVöD-B nehme zudem die Abwägung der gegenläufigen Interessen, die für die Ausübung des Direktionsrechts nach billigem Ermessen charakteristisch sei, in seinem Wortlaut auf. Die billigem Ermessen entsprechende Leistungsbestimmung durch den Arbeitgeber verlange nach ständiger Rechtsprechung eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung seien – wie bei jeder Ermessensentscheidung – stets alle Umstände des Einzelfalles einzubeziehen. Diese allgemeinen Grundsätze ergänzten § 11 Abs. 1 Satz 4 TVöD-B hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit, in dem die Vorschrift von dem Arbeitgeber verlange, die persönliche Betreuungs- bzw. Pflegesituation des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten als einen besonderen Gesichtspunkt zu berücksichtigen. Ein Anspruch auf vertragliche Regelung der gewünschten Lage der reduzierten Arbeitszeit resultiert daraus demzufolge nicht.

Die vollständige Entscheidung kann unter www.bundesarbeitsgericht.de abgerufen werden.

18. Vertretungsbefristung – und der Rechtsmissbrauch

Das Bundesarbeitsgericht hat in [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. April 2015 – 7 AZR 310/13](#) sehr ausführlich zu den Voraussetzungen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs der an sich zulässigen Möglichkeit einer Befristung von Arbeitsverträgen mit Sachgrund Stellung genommen.

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Der Sachgrund der Vertretung wird durch § 21 Abs. 1 BEEG konkretisiert.

Danach liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, ua. dann vor, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder einer anderen Arbeitnehmerin für die Dauer des Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit oder einer auf Tarifvertrag oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes eingestellt wird.

Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnet. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis. Teil des Sachgrunds ist daher eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters. Der Sachgrund der Vertretung setzt des Weiteren einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung des Vertreters voraus. Der Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers muss wegen des Arbeitskräftebedarfs erfolgen, der durch die vorübergehende Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters entsteht. Es muss sich deshalb aus den Umständen bei Vertragsschluss ergeben, dass der Bedarf für die Beschäftigung des Vertreters auf die Abwesenheit des

zeitweilig ausfallenden Arbeitnehmers zurückzuführen ist. Die Anforderungen an den Kausalzusammenhang und seine Darlegung durch den Arbeitgeber richten sich dabei nach der Form der Vertretung. Geht es um eine unmittelbare Vertretung, hat der Arbeitgeber darzulegen, dass der Vertreter nach dem Arbeitsvertrag Aufgaben wahrzunehmen hat, die zuvor dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer übertragen waren. Unerheblich ist es, ob im Zeitpunkt des Ablaufs des befristeten Vertrags eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen Arbeitsplatz für den Vertreter besteht. Entsteht der Vertretungsbedarf durch Krankheit, Urlaub oder Freistellung, kann der Arbeitgeber nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig damit rechnen, dass der Vertretene seine arbeitsvertraglichen Pflichten künftig wieder erfüllen wird. Die Stammkraft hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch darauf, nach Wegfall des Verhinderungsgrunds die vertraglich vereinbarte Tätigkeit wieder aufzunehmen. Der Arbeitgeber muss daher davon ausgehen, dass der Vertretene diesen Anspruch nach Beendigung der Krankheit, Beurlaubung oder Freistellung geltend machen wird. Besondere Ausführungen dazu, dass mit der Rückkehr des Vertretenen zu rechnen ist, sind in diesen Fällen regelmäßig nicht veranlasst. Nur wenn der Arbeitgeber aufgrund ihm vorliegender Informationen erhebliche Zweifel daran haben muss, dass der zu vertretende Arbeitnehmer überhaupt wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren wird, kann dies dafür sprechen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist. Dann kann die Befristung unwirksam sein. Dies setzt in der Regel voraus, dass der zu vertretende Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bereits vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit dem Vertreter verbindlich erklärt hat, er werde die Arbeit nicht wieder aufnehmen. Ansonsten darf und muss der Arbeitgeber mit dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz rechnen. Dies gilt auch dann, wenn der Vertreter bereits längere Zeit auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge zur Vertretung desselben Arbeitnehmers beschäftigt wurde. Die Anforderungen an die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses anzustellende Prognose sind nicht mit zunehmender Anzahl einzelner befristeter Verträge zu verschärfen. Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Diese zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen. Die Prüfung, ob der Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen hat, verlangt eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls. Von besonderer Bedeutung sind die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen. Ferner ist der Umstand zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wurde oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt. Bei zunehmender Anzahl befristeter Verträge und Dauer der befristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers kann es eine missbräuchliche Ausnutzung der dem Arbeitgeber an sich rechtlich eröffneten Befristungsmöglichkeit darstellen, wenn er gegenüber einem bereits langjährig beschäftigten Arbeitnehmer trotz der tatsächlich vorhandenen Möglichkeit einer dauerhaften Einstellung immer wieder auf befristete Verträge zurückgreift. Zu berücksichtigen ist außerdem, ob die Laufzeit der Verträge zeitlich hinter dem prognostizierten Vertretungsbedarf zurückbleibt. Bei der Gesamtwürdigung können daneben weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Zu denken ist dabei insbesondere an die Zahl und Dauer von Unterbrechungen zwischen den befristeten Verträgen sowie an branchenspezifische Besonderheiten,

etwa bei Saisonbetrieben. Auch können bei der Gesamtbeurteilung grundrechtlich gewährleistete Freiheiten von Bedeutung sein.

Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen kann an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG angeknüpft werden. Die Vorschrift macht eine Ausnahme von dem Erfordernis der Sachgrundbefristung und erleichtert damit den Abschluss von befristeten Verträgen bis zu der festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit. Sie kennzeichnet den nach Auffassung des Gesetzgebers unter allen Umständen unproblematischen Bereich. Ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben, lässt erst das erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Zumindest regelmäßig besteht hiernach bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrunds kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen nicht um ein Mehrfaches überschritten sind. Werden diese Grenzen jedoch alternativ oder insbesondere kumulativ mehrfach überschritten, ist eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten, in deren Rahmen es Sache des Arbeitnehmers ist, noch weitere für einen Missbrauch sprechende Umstände vorzutragen. Werden die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen alternativ oder insbesondere kumulativ in gravierendem Ausmaß überschritten, kann eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung indiziert sein. In einem solchen Fall hat allerdings der Arbeitgeber regelmäßig die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften. Das Bundesarbeitsgericht hat bei einer Dauer von insgesamt sieben Jahren und neun Monaten bei vier befristeten Arbeitsverträgen sowie keinen weiteren – vom Arbeitnehmer vorzutragenden – Umständen keine Anhaltspunkte für einen Missbrauch gesehen, während er bei einer Gesamtdauer von mehr als elf Jahren und einer Anzahl von 13 Befristungen sowie einer gleichbleibenden Beschäftigung zur Deckung eines ständigen Vertretungsbedarfs davon ausgegangen ist, die rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit der Befristung sei indiziert, könne aber vom Arbeitgeber noch widerlegt werden.

Mit den verschiedenen Aspekten des Sachgrunds der Vertretung, insbesondere den Anforderungen eines kausalen Sachzusammenhangs bei mittelbarer Vertretung befasst sich der als **Anlage 8** übersandte Beitrag.

19. Sachgrundlose Befristung trotz Benennung eines Sachgrundes?

Ein Arbeitsvertrag kann unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 TzBfG mit sachlichem Grund befristet abgeschlossen werden. Nach Maßgabe der folgenden Absätze ist auch die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses möglich. Diese Normen stellen einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht dar. Das bedeutet, dass von ihnen zwar nicht zum Nachteil, wohl aber zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Insbesondere darf der Arbeitgeber ausdrücklich darauf verzichten, von der Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung Gebrauch und die Wirksamkeit der Befristung damit davon abhängig zu machen, dass ein sachlicher Grund für sie streitet. Ob in der ausdrücklichen Benennung eines Sachgrundes im Arbeitsvertrag eine solche (konkludente) Abbedingung der Absätze 2 bis 3 des § 14 TzBfG liegt, wird uneinheitlich beurteilt (vgl. BAG v. 28.6.2000 - 7 AZR 920/98, NZA 2000, 1110; BAG v. 26.7.2000 - 7 AZR 51/99, NZA 2001, 546).

In einem Verfahren vor dem LAG Hamm streiten die Parteien um die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses. Im Arbeitsvertrag heißt es: "Folgende Sonderbedingungen gelten als vereinbart: ... Befristungsgrund: Krankheitsvertretung für unsere Mitarbeiter Herrn U und Herrn L." Die Arbeitgeberin beruft sich zur Wirksamkeit der Befristung auf § 14 Abs. 3 TzBfG. Das ArbG Herne hat die Befristungskontrollklage der Arbeitnehmerin abgewiesen. Ihre Berufung beim LAG Hamm blieb ohne Erfolg:

Die Benennung eines Sachgrundes kann hier zwar ein wesentliches Indiz sein, reicht allerdings allein nicht zur Annahme eines Ausschlusses der sachgrundlosen Befristung aus. Es müssen im Einzelfall vielmehr zusätzliche Umstände hinzutreten (BAG, 29.06.2011, a. a. O., Rn. 20).

Mit dem Arbeitsgericht geht das Berufungsgericht in [LAG Hamm, Urt. vom 11.12.2014 - 15 Sa 1014/14](#) davon aus, dass nach den genannten Maßstäben die Parteien die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung nicht abbedungen haben. Anhaltspunkte für eine Einigung der Parteien dahin, dass mit dem Vorliegen des im Arbeitsvertrag angegebenen Sachgrundes oder überhaupt eines solchen die Befristung „stehen und fallen“ solle, sind nicht erkennbar. Auch die Klägerin konnte Entsprechendes nicht annehmen. Im Regelfall eines befristeten Arbeitsverhältnisses will eben der Arbeitgeber ein solches und gerade kein unbefristetes Vertragsverhältnis vereinbaren und daher die Befristung unter jedem möglichen rechtlichen Aspekt anstreben (BAG, 29.06.2011, a. a. O., Rn. 21). Im Übrigen folgt die Berufungskammer den zutreffenden Erwägungen des Arbeitsgerichts. Die Revision wurde nicht zugelassen.

20. Erforderlichkeit einer Betriebsratsschulung zum Thema Mobbing

Wichtige Leitsätze zu [BAG, Beschluss vom 14.01.2015 - 7 ABR 95/12](#)

1. Nach § 40 I BetrVG hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 VI BetrVG entstanden sind, sofern die vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in Betrieb und Betriebsrat erforderlich sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu.
2. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Er muss nicht die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auswählen, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen auch nach Ansicht des Betriebsrats im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kann eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren in Betracht kommen.
3. Die Schulung des entsandten Betriebsratsmitglieds ist nicht notwendig, wenn die Kenntnisse im Betriebsrat bereits vorhanden sind. Besitzt ein Mitglied bereits die erforderlichen Kenntnisse, kann die sinnvolle Organisation der Betriebsratsarbeit es gebieten, auch andere Mitglieder mit der Aufgabenwahrnehmung zu betrauen. Es hängt dabei maßgeblich von der Größe und personellen Zusammensetzung sowie von der Geschäftsverteilung des Betriebsrats ab, ob und inwieweit eines oder mehrere Mitglieder über Spezialkenntnisse verfügen müssen.

4. Der Betriebsrat darf eine Schulung zum Thema Mobbing für erforderlich halten, wenn im Betrieb Konfliktlagen bestehen, aus denen sich Mobbing entwickeln kann. Rein vergangenheitsbezogene abgeschlossene Sachverhalte genügen dazu ebenso wenig wie die rein theoretische Möglichkeit, dass diese Frage einmal im Betrieb auftreten könnte. Ein konkreter betriebsbezogener Anlass kann gegeben sein, wenn der Betriebsrat aufgrund ihm bekanntgewordener Konflikte in Erwägung zieht, dem Arbeitgeber den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Mobbingprävention vorzuschlagen, um der Entstehung von Mobbing entgegenzuwirken. (Orientierungssätze des Gerichts)

21. Freistellung des Betriebsrats von Rechtsanwaltskosten

Rechtslupe.de, 16. Juli 2015, zu [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18. März 2015 – 7 ABR 4/13](#)

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG ebenso § wie nach 30 Abs. 2 MVG-K trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Hierzu gehören auch die Honorarkosten für einen Rechtsanwalt, dessen Heranziehung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren der Betriebsrat in Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechte für erforderlich halten durfte.

Die Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat nicht allein anhand seiner subjektiven Bedürfnisse vorzunehmen. Er ist vielmehr gehalten, die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits gegeneinander abzuwägen. Der Betriebsrat darf bei der Wahl seiner Rechtsverfolgung bzw. -verteidigung das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht nicht missachten. Er hat wie jeder, der auf Kosten eines anderen handeln kann, die Maßstäbe einzuhalten, die er gegebenenfalls bei eigener Kostentragung anwenden würde, wenn er selbst bzw. seine beschließenden Mitglieder die Kosten tragen müssten. Rechtsanwaltskosten des Betriebsrats sind von dem Arbeitgeber dann nicht zu erstatten, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung von vornherein offensichtlich aussichtslos erscheint oder die Hinzuziehung eines Verfahrensbevollmächtigten rechtsmissbräuchlich erfolgt und deshalb das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht missachtet wird.

Der Arbeitgeber hat nur diejenigen Kosten einer anwaltlichen Tätigkeit zu tragen, die auf eine Beauftragung aufgrund eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses zurückgehen. Der Betriebsrat muss sich als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befassen und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben. Eines Beschlusses bedarf es nicht nur vor der erstmaligen Beauftragung eines Anwalts, sondern grundsätzlich auch, bevor dieser im Namen des Betriebsrats ein Rechtsmittel einlegt. Fehlt ein solcher Beschluss, kann zwar das Rechtsmittel bei entsprechender Verfahrensvollmacht wirksam eingelegt sein. Denn die Verfahrensvollmacht nach § 81 ZPO iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG berechtigt zu allen den Rechtsstreit betreffenden Prozesshandlungen einschließlich der Einlegung von Rechtsmitteln. Eine Pflicht zur Tragung der Anwaltskosten für ein Rechtsmittel wird ohne entsprechenden Beschluss jedoch nicht ausgelöst. Nicht zuletzt im Kosteninteresse des Arbeitgebers muss der Betriebsrat prüfen, ob und gegebenenfalls mit welchen Argumenten ein Rechtsmittel gegen eine zu seinen Lasten ergangene Entscheidung erfolgversprechend ist. Ob das Verfahren in der nächsten Instanz fortgesetzt werden soll, kann der Betriebsrat nicht bereits bei der Einleitung des Verfahrens, sondern erst dann beurteilen, wenn er die Gründe der anzufechtenden Entscheidung kennt und sich damit auseinandergesetzt hat. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz kann allenfalls dann in Betracht kommen, wenn es der Betriebsrat wegen der besonderen Bedeutung der

Angelegenheit von vornherein für geboten und erfolgversprechend halten darf, einen Rechtsstreit durch alle Instanzen zu führen oder wenn gegen eine zugunsten des Betriebsrats ergangene Entscheidung vom Prozessgegner ein Rechtsmittel eingelegt wird.

Liegt ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats vor, entsteht mit der Beauftragung des Rechtsanwalts ein Anspruch des Betriebsrats auf Freistellung von den dadurch verursachten erforderlichen Kosten. Durch diese Kostentragungspflicht entsteht zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat ein gesetzliches Schuldverhältnis vermögensrechtlicher Art. Gläubiger ist der Betriebsrat. Tritt der Betriebsrat den Freistellungsanspruch an den beauftragten Rechtsanwalt ab, wandelt sich der Freistellungsanspruch des Betriebsrats in einen Zahlungsanspruch des beauftragten Rechtsanwalts gegen den Arbeitgeber um.

Einem Beschluss des Betriebsrats zur Beauftragung von Rechtsanwälten zur Einleitung eines Beschlussverfahrens lässt sich nicht entnehmen, dass sich die Beauftragung der Rechtsanwälte darauf erstreckt, das Verfahren in jedem Fall durch alle Instanzen zu führen. Ein solcher „Vorratsbeschluss“ hätte zudem nicht wegen einer besonderen Bedeutung des Verfahrens ausnahmsweise gefasst werden können. Die Rechtsanwälte haben auch nicht vorgetragen, dass die Einlegung der Beschwerde durch einen ausdrücklichen Beschluss des Betriebsrats während des Beschwerdeverfahrens genehmigt worden wäre. Eine stillschweigende Beschlussfassung ist nicht möglich.

22. Rückzahlungsklausel bei erfolgloser Fortbildung

Eine Rückzahlungsklausel, die den Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Fortbildungskosten verpflichtet, wenn er keinen Nachweis über die erfolgreiche Teilnahme (Nichtbestehen der Abschlussprüfung) erbringen kann, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen, wenn sie nicht danach differenziert, aus wessen Verantwortungsbereich bzw. Risikosphäre der Grund für die erfolglose Fortbildungsteilnahme resultiert. Betriebsvereinbarungen, die Rückzahlungsverpflichtungen für Fortbildungskosten vorsehen, müssen die für solche Klauseln in AGB Verträgen entwickelten Schranken beachten. Eine Verschiebung der Beweislast überschreitet die Regelungskompetenz der Vertragsparteien einer Betriebsvereinbarung. Das wurde durch [Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 29. Oktober 2014 – 17 Sa 274/14 so entschieden](#). Lesen Sie eine Befassung mit dem Urteil im als **Anlage 9** übersandten Beitrag. Für diejenigen, die sich etwas ausführlicher mit Anforderungen, Rechtsfolgenproblematik und Vertrauensschutz zu Rückzahlungsklauseln bei Fortbildungskosten befassen möchten übersende ich den in NZA-RR 2015, 337 veröffentlichten Aufsatz von Dipl.-Jur. Michel Hoffmann, LL. B. als **Anlage 10**.

23. Küche eine „kirchliche Einrichtung“?

Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat Kündigungen in katholischen sozialen Einrichtungen erleichtert. Zwar können nach den kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas eigentlich unkündbare Mitarbeiter nur mit der „Auflösung“ der Einrichtung gekündigt werden – an den Begriff der „Einrichtung“ seien aber „keine strengen Anforderungen“ zu stellen, entschied das LAG in einem aktuell veröffentlichten [Urteil vom 14.01.2015 \(AZ: 12 Sa 684/14\)](#). Es reiche aus, dass die Einrichtung aus ihrer fachlichen Organisation heraus selbstständig ist.

Konkret ging es um eine heute 49-jährige Frau, die zuletzt als Küchenleiterin in einem Familienzentrum des Sozialdienstes Katholischer Frauen e. V. beschäftigt war. Für das Arbeitsverhältnis galten die AVR der Caritas. Die AVR sind tarifähnliche Vereinbarungen, die in paritätisch besetzten Kommissionen ausgehandelt werden.

Die Frau war mit einem Grad der Behinderung von 40 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt und damit grundsätzlich unkündbar.

Da die Küche, in der die Frau arbeitete, defizitär war, sollte die 49-Jährige ihre Arbeitszeit reduzieren. Dies lehnte sie jedoch ab. Daraufhin wurde die Schließung der Küche beschlossen. Künftig sollte ein Catering-Unternehmen das Essen für zwei Kindertagesstätten und eine Ganztagschule bereitstellen. Die Küchenleiterin erhielt die Kündigung, der auch das Integrationsamt zustimmte.

Nach den AVR können eigentlich unkündbare Beschäftigte nur dann entlassen werden, wenn die „Einrichtung“, in der sie arbeiten, aufgelöst wird. Die Frau hielt die Kündigung daher für unwirksam. Die Küche sei nicht als eigenständige „Einrichtung“ anzusehen, sondern gehöre vielmehr zum Familienzentrum. Das Zentrum bestehe aber noch.

Dem folgte das LAG nicht. Die Kündigung sei „sozial gerechtfertigt“ und wegen „dringender betrieblicher Gründe“ zulässig.

Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, „nicht mehr benötigte Arbeitsplätze und Arbeitskräfte weiterhin zu besetzen beziehungsweise zu beschäftigen“. Hier sei der Arbeitskraftbedarf für eine Küchenleitung wegen der beschlossenen Auflösung der Küche vollständig entfallen.

Die Kündigung sei im Hinblick auf die Vorschriften in den AVR auch wirksam. Die Einrichtung – nämlich die Küche – sei aufgelöst worden. Nach den AVR erfasse der Begriff der Einrichtung „alle organisatorischen Einheiten mit karitativer Zielsetzung in kirchlicher Trägerschaft, in denen Mitarbeiter aufgrund von Dienstverträgen tätig sind“, so das LAG.

Der Sozialdienst Katholischer Frauen betreibe mehrere „Einrichtungen“, darunter das Familienzentrum, Kindertagesstätten und eben auch die Küche. Als „Einrichtung“ würden alle denkbaren Organisationseinheiten kirchlicher Träger gelten.

An den Grad der Selbstständigkeit der Organisationsform seien „keine strengen Anforderungen“ zu stellen. Weder sei eine eigene Personalabteilung noch Personalhoheit erforderlich. Es reiche aus, dass die „Einrichtung“ „aus ihrem Zweck und der fachlichen Organisation heraus selbstständig ist“. Hier wurde die Küche mit einer eigenen Leitung eigenständig organisiert und übte einen eigenständigen Zweck bei dem Sozialdienst aus.

Gegen das Urteil hat die Klägerin die zugelassene Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt eingelegt (AZ: 2 AZR 150/15).

24. Ruhepausen in Krankenhäusern

Mit den Regelungen über die vorgeschriebenen Ruhepausen im Allgemeinen und in Krankenhäusern im Besonderen setzt sich der als **Anlage 11** übersandte Beitrag aus NZA-RR 2015, 281 auseinander. Die Autoren untersuchen, welche Bedeutung Ruhepausen im Krankenhausbetrieb haben und in welchem Umfang sie nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben gewährt werden müssen. Darüber hinaus wird die Frage behandelt, inwieweit Behandlungsfehler wegen vorenthaltener Ruhepausen zur Haftung des behandelnden Arztes und des Krankenhausträgers führen. Die Zentralnorm für Ruhepausen

ist § 4 ArbZG. Im Krankenhausbetrieb bedarf diese Regelung zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer allerdings im Hinblick auf Bereitschaftsdienst mit überlangen Arbeitszeiten einer adäquaten Umsetzung in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, wie dies in § 7 ArbZG und in den dazu korrespondierenden Regelungen der Tarifverträge vorgesehen ist. Die Arbeit ist zwingend nach spätestens jeweils sechs Stunden zu unterbrechen. Bei Verstößen gegen die Ruhepausen mit der Folge von Übermüdung des Arztes, die denknottwendig mit einem 24-Stunden-Dienst einhergeht, erhöht sich nicht nur die Haftungsgefahr für den Krankenhausträger, sondern auch für den Arzt. Es kommt sowohl ein Übernahmeverschulden des behandelnden Arztes als auch ein Organisationsverschulden des Krankenhausträgers in Betracht. Der Tarifvertrag nimmt bei der Organisation überlanger Arbeitszeiten die Krankenhausträger in die Pflicht.

25. Inkrafttreten der neuen Betriebssicherheitsverordnung

Seit 1. Juni 2015 ist die Neuregelung der Betriebssicherheitsverordnung für alle Arbeitsmittel zwingend zu beachten. Diese wirkt sich nicht nur auf Arbeitgeber, sondern auch auf Hersteller von Arbeitsmitteln aus.

Der als **Anlage 12** übersandte Beitrag gibt einen Überblick über die Neuerungen.

i dem Sachzusammenhang übersende ich auch als **Anlage 13** eine Informativ Präsentation zum Thema Gefährdungsbeurteilungen.

26. Die Systematik des wichtigen Grundes nach § 159 SGB III bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags im Falle drohender betriebsbedingter Kündigung

Wirkt ein Beschäftigter durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags an der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses mit, führt dies grundsätzlich zu einer Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld von bis zu 12 Wochen, es sei denn, er hat einen wichtigen Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrags. Im als **Anlage 14** übersandten Beitrag wird aktuellen Tendenzen der instanzgerichtlichen Rechtsprechung bei der Konkretisierung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs nachgegangen. denn häufig ist der Aufhebungsvertrag das einzig geeignete Instrument, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Rechtsstreit trennen wollen. Der Beitrag enthält wertvolle Hinweise, welche Fallgestaltungen eine Sperrfrist beim Bezug von Arbeitslosengeld vermeiden helfen.

27. Neue Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2015

Auch wer sich verschuldet hat, soll noch genügend Geld zum Leben zur Verfügung haben. Um den Schuldner ein Existenzminimum und die Erfüllung von bestehenden Unterhaltspflichten zu sichern, legt der Gesetzgeber daher Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen fest. Diese werden nun zum 1. Juli wieder erhöht.

Die Lohn- oder Gehaltspfändung ist eine gängige Variante der Zwangsvollstreckung, da bei vielen Arbeitnehmern als Schuldner das Arbeitsentgelt die einzig vielversprechende Vollstreckungsmöglichkeit bietet. Mit den Pfändungsfreigrenzen soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass das Gehalt regelmäßig die Existenzgrundlage des Schuldners und seiner Angehörigen darstellt.

Die Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen werden alle zwei Jahre jeweils zum 1. Juli entsprechend der prozentualen Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrages nach § 32 a Abs. 1 Nr. 1 EStG (derzeit 8354 Euro) neu angepasst, zuletzt am 1.07.2013.

Seit dem letzten Stichtag hat sich der steuerliche Grundfreibetrag um 2,76 Prozent erhöht. Die Pfändungsfreigrenzen werden daher ebenfalls entsprechend angepasst.

So sehen die neuen Werte aus:

- Der monatlich unpfändbare Grundbetrag beträgt somit ab 1. Juli 2015 1.073,88 EUR anstatt 1.045,04 EUR.
- Wenn gesetzliche Unterhaltspflichten zu erfüllen sind, erhöht sich der Betrag um monatlich 404,16 EUR (bisher: 393,90 EUR) für die erste
- und für die zweite bis fünfte Person jeweils um monatlich jeweils weitere 225,17 EUR (bisher: 219,12 EUR).

Wenn Schuldner mehr verdienen als den so ermittelten pfändungsfreien Betrag, verbleibt ihnen vom Mehrbetrag bis zu einer Obergrenze ebenfalls ein bestimmter Anteil. Die genauen Beträge, wie auch für solche für die wöchentliche und tägliche Zahlweise von Arbeitseinkommen, ergeben sich aus der [Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2015](#).

Von einer Entgeltpfändung werden alle in Geld zahlbaren Vergütungen erfasst, die dem Schuldner aus der Arbeits- oder Dienstleistung zustehen. Dazu gehört auch die Entgeltfortzahlung im Falle von Krankheit, Mutterschaft oder bei Beschäftigungsverboten. Die Pfändung des Arbeitseinkommens erstreckt sich dabei jedoch immer auf das Netto-Einkommen des Schuldners. Vom Bruttoeinkommen sind zunächst abzuziehen die

- absolut unpfändbaren Einkommensteile (§850a ZPO),
- gesetzlichen Abzüge von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen und
- Beträge, die der Schuldner nach den Vorschriften der Sozialversicherungsgesetze für eine Weiterversicherung (wie etwa einer freiwilligen Krankenversicherung) oder an eine private Krankenversicherung leistet.

Erst die verbleibende Summe steht für eine Pfändung zur Verfügung - nachdem die Pfändungsfreigrenze berücksichtigt wurde.

28. So sieht die neue AU-Bescheinigung aus

Zum 1.1.2016 wird das Formular zum Nachweis einer Krankheit angepasst. Die AU-Bescheinigung wird um wichtige Angaben erweitert. Die neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) weist optisch wenige Veränderungen auf. Doch die Wirkung der "kleinen" Anpassungen ist groß.

Kaum ein Berufstätiger kennt sie nicht, die gelbe AU-Bescheinigung. Schwierigkeiten gab es mit dem Formular jedoch oft dann, wenn für einen Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber endete. In diesem Fall wurde die AU-Bescheinigung nicht mehr verwendet. Die Krankenkassen sandten ihren Versicherten Auszahlungsscheine zu, welche vom Arzt ausgefüllt werden mussten. Dabei kam es oft zu Verzögerungen (Bericht s. AU-Bescheinigung ab 2016 mit neuen Funktionen).

Die neue AU-Bescheinigung dient nun zur Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit, als auch als Auszahlungsschein. Davon werden alle Beteiligten profitieren: Der Arzt arbeitet mit einem einheitlichen Formular und kann den Auszahlungsschein einfacher ausfüllen, der Krankenkasse liegen die Angaben des

Arztes schneller vor und der Versicherte gelangt unverzüglich zur Krankengeldzahlung. Ein [Muster der neuen AU-Bescheinigung finden Sie hier](#).

29. Neue Regeln für Arbeitgeberdarlehen - Arbeitgeberdarlehen bis 2.600 Euro lohnsteuerfrei

Die Verwaltung hat ihren Erlass zur steuerlichen Behandlung von Arbeitgeberdarlehen aktualisiert. Berücksichtigt werden dabei insbesondere die neueren Entwicklungen der Rechtsprechung zur Bestimmung des maßgebenden Preises bei Sachbezügen.

Die neuen Regelungen finden Sie hier: [Bundesfinanzministerium, Schreiben vom 19. Mai 2015 zur steuerlichen Behandlung von Arbeitgeberdarlehen, Aktenzeichen IV C 5 - S 2334/07/0009](#). Der neue Erlass ersetzt die Schreiben vom 15. April 1993, Aktenzeichen IV B 6 - S 2334 - 68/93 sowie das Schreiben vom 1. Oktober 2008, Aktenzeichen IV C 5 - S 2334/07/0009, und ist in allen offenen Fällen anzuwenden. Einen Überblick finden Sie im als **Anlage 15** übersandten Beitrag des Haufe-Verlags.

30. „Wären 3.000 Euro in Ordnung?“

Wie man mit Autoaufklebern und selbstwussten Arbeitgeberbotschaften neue Fachkräfte gewinnt, zeigt die Vorwerker Diakonie

Für 800 Euro ließ die Vorwerker Diakonie 2014 die gut 50 Autos des ambulanten Pflegedienstes bekleben. Mit der Frage "Wären 3.000 Euro in Ordnung?" wurde auf die gute Entlohnung, die auch Jahressonderzahlungen, Kinderzuschläge und eine Altersvorsorge enthält, in der Diakonie aufmerksam gemacht. Der Aufwand hat sich für das VdDD-Mitglied gelohnt: 31 qualifizierte Bewerbungen gingen bei der Vorwerker Diakonie ein, vier Mitarbeitende konnten auf diese Weise gewonnen werden.

Wie es zu dieser Idee kam, welche Vorbereitungen getroffen werden mussten und ob eine Fortsetzung geplant wird, kann im Blog von Maja Schäfer (Autorin des Buches "Personalgewinnung und der Pflege" und Leiterin des vom VdDD geförderten Projektes "Soziale Berufe kann nicht jeder") nachgelesen werden:

Personalmarketing mit Selbstbewusstsein: Diakonie startet Arbeitgeberkampagne

Wir sind die Besten, wir sind die Tollsten, kommt alle zu uns – Arbeitgeberbotschaften mit diesem Tenor senden Sozial- und Gesundheitseinrichtungen selten bis nie an den Bewerber. So was kommt den Verantwortlichen irgendwie großenwahnsinnig vor, sie haben Angst, falsche Erwartungshaltungen zu wecken und wollen sich nicht mit gewinnorientierten Wirtschaftsunternehmen in eine Schublade stecken lassen. Fakt ist: Im "War for Talents" sitzen wir im selben Boot wie Coca Cola und Co. – ob wir wollen oder nicht. Personalmarketing im Sozial- und Gesundheitswesen MUSS selbstbewusst sein, sonst geht es unter. Die Deutsche Bahn wirbt mit einer Übernahmegarantie für Azubis, Daimler Benz verspricht einen Ausbildungsvertrag innerhalb einer Woche. "Kann man doch nicht machen", entgegenen schüchtern die Personaler aus den Sozial- und Gesundheitseinrichtungen, "was, wenn wir den Azubi am Ende gar nicht wollen? Was, wenn unsere Sekretärin krank ist und den Ausbildungsvertrag nicht rechtzeitig rausschicken kann?" Nun, gegen unmotivierte Azubis kann man sich im Kleingedruckten absichern, das die

Bedingungen für die Übernahme konkretisiert, und den Ausbildungsvertrag muss zur Not eben der Geschäftsführer persönlich zur Post tragen – da kann er gleich schon mal üben, dem wertvollen Nachwuchs die nötige Demut entgegenzubringen. Auf jeden Fall: Selbstbewusstsein muss sein, wenn wir mit Daimler und der Bahn mithalten wollen.

Wo würden Sie sich denn bewerben, wenn Sie noch mal ins letzte Schuljahr zurückversetzt wären – bei einem Automobilhersteller, der auf seiner Website “beste Voraussetzungen” und “eine erfolgreiche Zukunft” verspricht, einem Limonadeproduzenten, der sich mit seiner Auszeichnung als “Berlins bester Arbeitgeber” brüstet und nach eigenen Aussagen “ein optimales Lernumfeld” sein eigen nennt, oder bei einer Sozial- und Gesundheitseinrichtung, die zaghaft ganz unten im Text ihre “tarifbezahlten Mitarbeiter” erwähnt, sich in ihrer Vorstellung als Arbeitgeber ansonsten aber eher darauf konzentriert, sechs (!) verschiedene Zahlen zur Unternehmensgröße zu nennen und eventuelle Bewerber vorzuwarnen, dass Vollzeitarbeit und “fachliche und menschliche Qualitäten gefordert” sind (beispielhaft “Der Wittekindshof als Arbeitgeber”)? Da ist das Thema “Selbstbewusstsein im Personalmarketing” leicht missinterpretiert worden.

“SOZIALE BERUFE kann nicht jeder”, die Recruitingkampagne der Diakonie Deutschland, geht darum wieder einmal mit gutem Beispiel für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft voran und launcht eine Arbeitgeberkampagne in drei Werbebotschaften, die bewusst selbstbewusst rüberkommen: Du bist uns wichtig! Die Diakonie ist ein familienfreundlicher, mitarbeiter- und gesundheitsorientierter Arbeitgeber. Viele unserer 27.000 Einrichtungen und Dienste lassen ihre Mitarbeiterfreundlichkeit regelmäßig prüfen. Sie tragen verschiedene Qualitätssiegel, die ihre hohen Ansprüche an sich selbst beweisen.



Dies ist die am einfachsten vertretbare Message der drei, lässt sie sich doch prima mit Inhalt füllen. “Du bist uns wichtig” kann man mal versprechen, ohne gleich in Teufels Küche zu kommen, weil sich das Gegenteil im Zweifelsfall schlecht beweisen lässt. Wir meinen es natürlich ernst und ziehen als Beweis die Qualitätssiegel heran. Die glückliche Idee unserer Kreativköpfe von A&B One Digital, die Botschaft mit zwei kuschelnden Pandas zu bebildern erwies sich als zusätzlicher Motor, denn schon allein deshalb verbreiten unsere Fans und Bewerber die Postkarten zahlreich und begeistert.

[Du möchtest bei den Besten lernen?](#) Die Diakonie steht bei Schülern auf Platz 36 unter den 100 beliebtesten Arbeitgebern Deutschlands. Dass wir zu den Besten gehören, wissen wir, seit 12.000 Schüler der Jahrgangsstufen 8 bis 13 die Diakonie im trendence Schülerbarometer 2014/2015 erstmals unter die Top 100 der beliebtesten Arbeitgeber Deutschlands gewählt haben.



Das Risiko, dass Größenwahnsinn unsympathisch macht, entkräften wir mit den kampagnenbegleitenden Postkarten, die die Werbebotschaft "Wir gehören zu den Besten" in "Du bist der/die Beste" umformulieren. Plötzlich ist nicht mehr nur die Diakonie "die Beste", sondern auch unsere Fans und Bewerber sind "die Besten" – wir sagen es ihnen mit den Postkarten und sie können ihren Freunden Anerkennung und Respekt erweisen, indem sie die Postkarten untereinander verteilen. Und dass "die Besten" und "die Besten" zusammengehören, ist doch klar, oder?

[Bei uns verdienst du gut!](#) Die Diakonie zahlt Altenpflegern, Krankenpflegerinnen, Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen & Co. Gehälter, die sich sehen lassen können. Konkret heißt das: Die Diakonie zahlt deutschlandweit nach verschiedenen Tarifen und im Sozial- und Pflegebereich überdurchschnittlich.



Diese Werbebotschaft ist gleichzeitig die risikoreichste und die wirksamste. In einer Zeit, in der Erzieher für bessere Vergütung streiken und auch die Vergütung von Pflegekräften breit diskutiert wird, kann das Versprechen "Bei uns verdienst du gut" entweder auf besonders fruchtbaren Boden fallen oder besonders kritisch hinterfragt werden. Bei einer Werbebotschaft wie dieser ist es darum extrem wichtig, dass sie auf einem sicheren Fundament steht. Wir haben zahlreiche Argumente und Quellen zusammengetragen, mit denen wir die Aussage im Falle eines Shitstorms belegen können.

Aus: <https://personalgewinnunginderpflege.wordpress.com/category/blog/>

Mein Kommentar hierzu ist: Ob Erzieher und Sozialpädagogen mehr verdienen, als sie bekommen, sei dahin gestellt: Jedenfalls werden weder, pädagogische noch pflegerische Fachkräfte in aller Regel bei unseren Konkurrenten weniger erhalten, als bei einem an den TV DN gebundenen Arbeitgeber. Schreiben Sie in die Stellenanzeige, dass sie nach Tarifvertrag zahlen und wie hoch das Grundgehalt für Berufsanfänger und für Bewerber mit sechs Jahren Berufserfahrung auf der ausgeschriebenen Stelle ist. Werben Sie mit der zusätzlichen Altersversorgung, der 38,5 Stundenwoche und 30 Urlaubstagen!

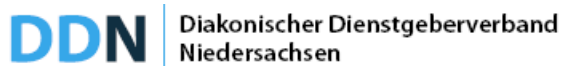
Erneut habe ich Ihnen eine ganze Menge Lesestoff übersandt. Nun ja, die Sommerpause gibt vielleicht auch ein bisschen Zeit, sich mal vertieft mit einem Thema zu befassen. Ich würde mich freuen, wenn der eine oder andere Beitrag Ihnen weiterhilft.

Ich verabschiede mich mit den besten Wünschen z. B. für einen erholsamen Sommerurlaub.

Mit freundlichen Grüßen

Robert Johns

Geschäftsführer



Homepage: www.ddniedersachsen.de

Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover

Tel. : 0511 - 3604 112

e:mail: robert.johns@diakonie-nds.de