

DDN - Nachrichten 3/2017 vom 03.07.2017

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich hatte gehofft, in dieser Ausgabe der DDN-Nachrichten über eine Entscheidung des Kirchengerichts der EKD berichten zu können, die Aufschluss über die Reichweite der Rechtswegeröffnung in § 17 ARRG-EKD und § 14 Absatz 10 der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland gibt. Nach diesen Vorschriften ist der Rechtsweg zum Kirchengericht der EKD für Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung des ARRG-EKD bzw. der Ordnung ergeben, eröffnet. Was heißt das denn nun genau? Wer konkret ist berechtigt, das Kirchengerichtsverfahren in Gang zu setzen? Prüft das Kirchengericht lediglich die Ordnungsgemäßheit des Zustandekommens von Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland? Oder überprüft es die Beschlüsse auch inhaltlich? Welche Rechtsfolgen hat eine Feststellung, dass ein Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission oder des Schlichtungsausschusses nicht den Regelungen der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission entsprechend zustande gekommen ist? Wird das Gericht selbst die Entscheidung über die Rechtsfolge treffen oder überlässt sie das gegebenenfalls einem Arbeitsgericht in einem Rechtsstreit über die Nichtanwendung des Beschlusses? Die Fragenkette lässt sich noch um einiges erweitern. Angesichts einer Vielzahl von Anknüpfungspunkten für Klagen gegen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission oder des Schlichtungsausschusses, die sich bereits allein aus den formalen Verfahrensregelungen ergeben, sehe ich hier eine reale Gefahr für die Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg. Böswillige können das ganze System durch Klagen sabotieren, weil für die Verfahrensdauer erhebliche Rechtsunsicherheit über die Wirksamkeit des Beschlusses besteht. Gegnern des Dritten Wegs wie auch Unzufriedenen ist Tür und Tor für „Prozesshanserei“ geöffnet. Der Kirchengesetzgeber und die ordnungsgebende Konferenz Diakonie und Entwicklung müssen hier schnell nachbessern und die oben aufgezeigten Fragen beantworten. Dass das Kirchengericht, es an ihrer Stelle tun wird, darf bezweifelt werden. Es hat seine Entscheidung erstmal vertagt.

Zu diesen und weiteren Themen berichtet im Folgenden diese Ausgabe der DDN-Nachrichten:

1. **Kirchengericht vertagt Verhandlung über Beschluss des ARK DD-Schlichtungsausschusses**
2. **TV DN in der aktuellen Fassung des 3. Änderungstarifvertrags vom 26.04.2017 ab dem 11.07.2017 als Broschüre erhältlich**
3. **Freizeitausgleich eines teilzeitbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung**
4. **KGH.EKD: Gastmitgliedschaft im Diakonischen Werk führt nicht zur Anwendung des MVG**
5. **KZVK Hannover hebt Pflichtbeitragssatz ab 01.01.2018 auf 5,3 % an**
6. **Tarifparteien einigen sich auf Neuberechnung der Startgutschriften rentenferner Versicherter**
7. **EKD-Datenschutzgesetz 2018 und EU-Datenschutzgrundverordnung**
8. **BAG: Anforderung an die Schriftform der Befristungsabrede bei Arbeitsaufnahme vor Zugang der vom Arbeitgeber unterzeichneten Fassung des Arbeitsvertrages an den Arbeitnehmer**
9. **Kein Geld für Betriebsrat wegen Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb außerhalb der Arbeitszeit**
10. **Unterjährige Veränderung der Wochenarbeitstage und die Anzahl der Urlaubstage**
11. **Mitbestimmung bei Einrichtung und Betrieb einer Facebookseite**
12. **Weiter Streit um die 40-Euro-Pauschale**
13. **Sperrzeit bei Arbeitslosigkeit nach Ende der Altersteilzeit**
14. **Landessozialgericht: Behandlungspflege im Heim nicht von Selbstständigen**
15. **Novellierung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)**
16. **Krankmeldung – was nun?**
17. **Mindestlohn in der Pflege - Empfehlung der 3. Pflegekommission vom 25. April 2017**
18. **Anwendung des Mindestlohngesetzes im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen**
19. **Reform der Pflegeausbildung: Die wichtigsten Änderungen**
20. **Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf**
21. **Die leer laufende Gehaltspfändung – und die verspätete Abgabe der Drittschuldnererklärung**
22. **Was ist bei Aushilfstätigkeiten von Schülern und Studenten zu beachten?**

1. Kirchengericht vertagt Verhandlung über Beschluss des ARK DD-Schlichtungsausschusses
Vor dem Kirchengericht der EKD sollte am 28.06.2017 ein Antrag aus den Reihen der Dienstnehmerseite auf Aufhebung des Beschlusses des ARK DD Schlichtungsausschusses vom 3. April 2017 verhandelt werden. Der Antragsteller hatte Verfahrensfehler bei der Anrufung des Schlichtungsausschusses der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland durch die Dienstgeberseite moniert. Das Gericht vertagte jedoch die Verhandlung unmittelbar nach Eröffnung des

Termins aus formalen Gründen. Es seien falsche Beteiligte im Antrag genannt worden. Inhaltlich wurde dann gar nicht verhandelt. Das Gericht wird nun zu einem neuen Termin laden. Mit einem DDN-Info vom 31.05.2017 hatten wir bereits informiert, dass die Klage die Wirksamkeit der Regelungen des Schlichtungsbeschlusses zunächst nicht berührt. Der Schlichtungsbeschluss ist mit Veröffentlichung durch das Rundschreiben vom 10. April 2017 wirksam geworden. Das heißt, dass die durch den Schlichtungsschluss getroffenen Regelungen, das sind

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,7 v.H. zum 1. Juli 2017 bzw. 1. September 2017 in Einrichtungen der Altenhilfe, Jugendhilfe, Rehabilitation, ambulante Dienste und Beratungsstellen.
- Erhöhung der Tabellenentgelte für ärztliche Mitarbeitende in drei Stufen: 2,3 v.H. ab 1. Januar 2017 und 2,7 v.H. ab 1. September 2017
- Wiedereinführung einer Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden an den Beiträgen zur zusätzlichen Altersversorgung in Höhe der Hälfte des einen Beitragsatzes von 4,5 v.H. übersteigenden Betrages.

zumindest vorerst rechtswirksam bleiben und umzusetzen sind. Auch die Änderungen der Regelungen in §1 Absatz 5 AVR DD über die Voraussetzung der Anwendung von Öffnungsklauseln bleiben bis auf weiteres wirksam.

Arbeitgeber, die dem Risiko einer auch rückwirkend geltenden Unwirksamkeitserklärung Rechnung tragen wollen, können die jeweiligen Entgelterhöhungen durch Hinweis auf die ausstehende Entscheidung des Kirchengerichtes in der Entgeltabrechnung unter den Vorbehalt der Rückforderung stellen und hierdurch etwaigen Einwendungen gegen eine Rückforderung begegnen.

2. TV DN in der aktuellen Fassung des 3. Änderungstarifvertrags vom 26.04.2017 ab dem 11.07.2017 als Broschüre erhältlich

Der TV DN in der aktuellen Fassung des 3. Änderungstarifvertrags vom 26.04.2017 als Broschüre wird ab dem 11.07.2017 ausgeliefert werden. Die Kosten betragen je Exemplar 1,50 €.

Bestellungen richten Sie bitt an

Anke Seifert
Ebhardtstraße 3A, 30159 Hannover
Tel. 0511 304212
e-mail: anke.seifert@diakonie-nds.de

3. Freizeitausgleich eines teilzeitbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 01.06.2017 - 6 AZR 495/16 – das Urteil des [Landesarbeitsgericht Niedersachsen 8. Kammer, Urteil vom 04.07.2016, 8 Sa 364/16](#) aufgehoben. Die 8.

Kammer des LAG Niedersachsen hatte - ebenso wie zuvor im Jahr 2014 die 17. Kammer ([Urteil vom 29.10.2014, 17 Sa 392/14](#)) des gleichen Gerichts - entschieden, dass ein teilzeitbeschäftigtes Mitglied der Mitarbeitervertretung, das durch die Teilnahme an einer Schulung im Sinne von § 19 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz MVG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 06. März 1996 (MVG K), über seine regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht wird, einen Anspruch auf Freizeitausgleich hat. Die Entscheidungen standen im Widerspruch zur Entscheidung des [Bundesarbeitsgerichts vom 11.11.2008 \(1 AZR 646/07\)](#), das einen solchen Rechtsanspruch wegen des Ehrenamtscharakters des Mitarbeitervertretungsamts nicht anerkannt hatte. Mit der Bestätigung seiner Rechtsprechung aus dem Jahr 2008 hat das Bundesarbeitsgericht mit seinem Urteil vom 01.06.2017 - 6 AZR 495/16 den aus seinem Urteil aus 2008 folgenden Rechtszustand wieder hergestellt. Das Urteil ist bisher nur mit seinem Tenor bekannt, die Urteilsgründe stehen noch aus. Anzumerken ist, dass diese Rechtslage nur im Geltungsbereich des MVG-K besteht. Das MVG.EKD war im Anschluss an das BAG-Urteil vom 11.11.2010 dahingehend geändert worden ist, dass gemäß § 19 Absatz 3 MVG.EKD der begehrte Freizeitausgleichanspruch des teilzeitbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung bei Schulungszeit über die individuelle Vertragsarbeitszeit hinaus nunmehr besteht.

4. KGH.EKD: Gastmitgliedschaft im Diakonischen Werk führt nicht zur Anwendung des MVG

Der Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland - [I 0124/37-2015](#) - hat zu einem Sachverhalt in einer Mitgliedseinrichtung der Diakonie Mitteldeutschland festgestellt: Allein die Gastmitgliedschaft im Diakonischen Werk macht eine Einrichtung nicht zu einer Einrichtung, auf die das Mitarbeitervertretungsgesetz anzuwenden ist. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das MVG im Betrieb tatsächlich angewendet wird. Die Praxis kann eine Rechtsgrundlage nicht ersetzen. Nach § 118 Abs. 2 BetrVG findet das Betriebsverfassungsgesetz auf kirchliche Einrichtungen keine Anwendung. Die Zuordnung einer Kirche setzt voraus, dass die Kirche einen in Glaubensfragen hinreichend ordnenden Einfluss ausüben kann. Eine solche Einflussnahme der Kirche und entsprechend Zuordnung der Einrichtung zur Kirche ist jedoch ausgeschlossen, wenn schon aus Sicht der Kirche eine solche Zuordnung nicht gegeben ist. Im Geltungsbereich der Satzung des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen befindet dieses bei der Aufnahme von Gastmitgliedern über die Frage ihrer kirchlichen Zuordnung. Nur bei einer Zuordnung zur Kirche gelten die in der Satzung unter § 9 Absatz 2 b) genannten Kirchengesetze und kirchlichen Rechtsvorschriften, u.a. das MVG-K, anderenfalls gilt staatliches Recht, u.a. das Betriebsverfassungsgesetz.

5. KZVK Hannover hebt Pflichtbeitragssatz ab 01.01.2018 auf 5,3 % an

Am 14.06.2017 hat der Verwaltungsrat der KZVK Hannover beschlossen, den Pflichtbeitragssatz ab 01.01.2018 von bis dahin 4,8 % der Zusatzversorgungspflichtigen Entgelte auf 5,3 % anzuheben.

Zugleich wurde beschlossen, ein gegenüber bisher niedrigeres Saniergeld zu erheben. Letzteres wird sich in den Einrichtungen unterschiedlich entlastend auswirken. Die Beschlüsse des Verwaltungsrates stehen unter dem Vorbehalt der als ziemlich sicher zu erwartenden Zustimmung des Landeskirchenamtes.

Für die bei der EZVK Zusatzversicherungsversicherten Mitarbeitenden müssen ab dem 01.01.2018 diakonische Einrichtungen aus der Braunschweiger und Oldenburger Landeskirche 5,2 % der Zusatzversorgungspflichtigen Entgelte als Pflichtbeitrag entrichten. Diese Beschlusslage ist bereits seit dem Jahr 2015 bekannt.

Im DDN-Vorstand wird kontinuierlich darüber beraten, ob und wie die stetig steigenden Kosten der Zusatzversorgung von den Einrichtungen noch geleistet werden können. Eine Lösung könnte in der zurzeit nur gemäß der Satzung der EZVK zulässigen Beitragszusage bei Anpassung der Versorgungsleistungsanwartschaften liegen. Diese Möglichkeit würde aber eine Anpassung der Satzung der KZVK Hannover und außerdem eine entsprechende Anpassung im TV DN voraussetzen

6. Tarifparteien einigen sich auf Neuberechnung der Startgutschriften rentenferner Versicherter

Das Betriebsrentensystem der Zusatzversorgungskassen wurde 2002 von einem Gesamtversorgungssystem auf ein kapitalgedecktes Punktemodell umgestellt. In diesem Rahmen wurde für die bisher bis zu diesem Zeitpunkt erreichten Betriebsrentenanwartschaften eine Startgutschrift ermittelt. Für die sogenannten rentenfernen Versicherten, die am Umstellungstichtag das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, wurde die Berechnungsgrundlage durch den Bundesgerichtshof sowohl im Jahr 2007, als auch im Jahr 2011, für ungültig erklärt und den Tarifparteien aufgegeben, eine neue Regelung zu finden. Kritisiert wurde vom Bundesgerichtshof eine sachwidrige Ungleichbehandlung insbesondere von rentenfernen Pflichtversicherten mit langen Ausbildungsgängen wie Akademiker oder Meister. Am 08.06.2017 haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes nun auf Eckpunkte für eine Neuregelung zur Berechnung der Startgutschriften verständigt. Bei der alten Berechnung erhielt jeder rentenferne Versicherte pro Jahr der Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung einen Anteil von 2,25 % der für ihn ermittelten höchstmöglichen Vollleistung. Zukünftig soll sich dieser Faktor, abhängig vom Lebensalter des Beschäftigten bei Versicherungsbeginn in der Zusatzversorgungskasse, zwischen 2,25 % und 2,5 % pro Pflichtversicherungsjahr bewegen.

Verbindlich wird die Neuregelung erst, nachdem die Tarifvertragsparteien darüber einen Änderungsstarifvertrag abgeschlossen haben. Anschließend können die Zusatzversorgungskassen entsprechende Regelungen in ihre Satzungen aufnehmen.

Sobald die rechtlichen und technischen Grundlagen vorliegen, werden die KZVK Hannover und EZVK laut ihrer jeweiligen Veröffentlichung die Startgutschriften für rentenferne Versicherte automatisch überprüfen und gegebenenfalls neu berechnen. Auch werden bereits geleistete Rentenzahlungen in diesen Fällen rückwirkend erhöht. Betroffene Versicherte, Rentnerinnen und Rentner brauchen daher selbst nicht aktiv zu werden.

7. EKD-Datenschutzgesetz 2018 und EU-Datenschutzgrundverordnung

Am 25.05.2018 tritt die EU-Datenschutzgrundverordnung (EU- DSGVO) in Kraft. Diese gilt dann als europäische Richtlinie unmittelbar, einheitlich und gleichzeitig in allen Mitgliedsstaaten der EU und „ersetzt“ damit die jeweils nationalen Datenschutzgesetze. Über den den Beschäftigten-datenschutz betreffenden wesentlichen Inhalt informiert die **Anlage 1**.

Zu den Auswirkungen der EU-DSGVO auf den kirchlichen und diakonischen Bereich und worauf künftig zu achten sein wird, ist nach derzeitigem Stand des Gesetzgebungsverfahrens folgendes auszuführen:

Schon bislang gilt im Bereich der niedersächsischen Diakonischen Werke nicht das staatliche Datenschutzrecht (soweit nicht ausdrücklich in den Kirchengesetzen darauf Bezug genommen wird), sondern als Ausdruck des Selbstgestaltungsrechts und der Organisationsfreiheit der Kirchen das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD-Datenschutzgesetz - DSG-EKD).

Die EU-DSGVO enthält in Art. 91 eine Öffnungsklausel, wonach Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften ihre Regeln weiter anwenden dürfen, soweit sie zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung umfassende Regeln zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung von Daten haben (Art. 91 Abs. 1 EU-DSGVO).

Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) wird von dieser Öffnungsklausel Gebrauch machen und weiterhin ein eigenes kirchliches Datenschutzrecht anwenden. Um die Anforderungen der EU- DSGVO zu erfüllen, wird das kirchliche Datenschutzgesetz der EKD überarbeitet. Anfang Mai wurde das Gesetzgebungsverfahren zum Entwurf eines Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD 2018) eröffnet. Die EKD-Synode soll dem Gesetz im November 2017 die notwendige Zustimmung erteilen. Daher wird für den Bereich der niedersächsischen Diakonischen Werke auch 2018 weiterhin kirchliches Datenschutzrecht gelten.

Um eine gewisse Planungsmöglichkeit auch schon im derzeitigen frühen Stadium des Gesetzgebungsverfahrens geben zu können, werden hier unter dem ausdrücklichen Vorbehalt möglicher

Änderungen aufgrund des laufenden Gesetzgebungsverfahrens, folgende für die Praxis relevante Eckpunkte aufgezeigt:

- Inkrafttreten zum 24.05.2018, gleichzeitiges Außerkrafttreten des EKD-Datenschutzgesetzes vom 01.01.2013.
- Ausbau der eigenen kirchlichen Datenschutzaufsichtsbehörde der EKD.
- Die Bestellungen der betrieblichen Beauftragten für den Datenschutz bleiben unberührt, mit Inkrafttreten des DSGVO-EKD 2018 müssen dessen Anforderungen erfüllt werden.
- Zurzeit bereits abgeschlossene Verträge zur Datenverarbeitung im Auftrag können zunächst fortgelten, müssen jedoch spätestens bis zum 31.12.2019 an die veränderten Bedingungen des Kirchengesetzes angepasst werden.
- Für die Erstellung von Verfahrensverzeichnissen (Vorgabe des Art 30 EU-DSGVO) ist eine Frist bis zum 30.07.2019 gesetzt. Damit bestehen ab der Verabschiedung des DSGVO-EKD 2018 gut eineinhalb Jahre Zeit dieser Verpflichtung nachzukommen.
- Im diakonischen und kirchlichen Bereich wird eine Geldbuße von max. 500.000 Euro als den kirchlichen Gegebenheiten angemessen und gleichsam wirkungsvoll und abschreckend angesehen.
- Die Regelung zur Datenverarbeitung bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen (bislang § 24 DSGVO-EKD) bleibt bestehen und wird ergänzt.
- Die Regelung zu Videobeobachtung und Videoaufzeichnung (Videoüberwachung; bislang § 7a DSGVO-EKD) wird beibehalten und ergänzt.

Insgesamt wird das Kirchengesetz mit 53 Paragraphen deutlich umfangreicher und detaillierter als bislang, dies aber im Hinblick darauf, dass die Vorgaben und das Schutzniveau der EU-DSGVO eingehalten werden müssen.

8. BAG: Anforderung an die Schriftform der Befristungsabrede bei Arbeitsaufnahme vor Zugang der vom Arbeitgeber unterzeichneten Fassung des Arbeitsvertrages an den Arbeitnehmer

Das BAG hat mit Urteil vom 14.12.2016 - [7 AZR 797/14](#) folgendes entschieden:

1. Eine Befristungsabrede genügt nur dann dem Schriftformerfordernis des § 14 IV TzBfG, wenn die unterzeichnete Befristungsabrede dem Erklärungsempfänger vor Vertragsbeginn zugegangen ist.
2. Legt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Vertragsurkunde zur Unterzeichnung vor, die er selbst noch nicht unterzeichnet hat, so macht er den Vertragsschluss nicht von der Einhaltung der Schriftform abhängig. Auch ein entsprechender mündlicher Vorbehalt ist in diesem Fall unbeachtlich.

Der Kläger sollte als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität im Rahmen einer Urlaubsvertretung für das Wintersemester 2012/13 von der Beklagten befristet beschäftigt werden. Im September 2012 legte ihm die Beklagte einen - von ihr noch nicht unterzeichneten - bis zum 31.3.2013 befristeten Dienstvertrag zur Unterschrift vor, der die Arbeitsaufnahme für den Beginn des Folgemonats vorsah. Vertragsgemäß nahm der Kläger die Urlaubsvertretung zum 1.10.2012 auf. Erst am 11.10.2012 ging ihm ein von der Beklagten unterzeichnetes Vertragsexemplar zu. Der Kläger begehrt u.a. die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht mit Ablauf des 31.3.2013 beendet wurde. Das Berufungsgericht hat die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hat Erfolg. Das Arbeitsverhältnis war mangels wirksamer Befristung nicht mit Ablauf des 31.3.2013 beendet worden. Die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses genügte dem Schriftformerfordernis der § 14 IV TzBfG, § 126 II BGB nicht, da die schriftliche Annahmeerklärung dem Kläger nicht vor Vertragsbeginn zugegangen war. Die Befristung war daher gem. § 125 S. 1 BGB nichtig. Der Arbeitsvertrag galt somit gem. § 16 S. 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Das Schriftformerfordernis des § 14 IV TzBfG setzt, so das BAG, den Zugang der unterzeichneten Befristungsabrede beim Erklärungsempfänger vor Vertragsbeginn voraus. Dies folge aus dem Schutzzweck der Regelung, größtmögliche Rechtssicherheit zu gewährleisten und die Beweisführung zu erleichtern. Der Arbeitnehmer soll bei Vertragsbeginn durch Lesen der Vereinbarung erkennen können, dass er keinen Dauerarbeitsplatz erhalte. Zudem werde dadurch unnötiger Streit über das Vorliegen der Befristungsabrede vermieden, für deren Wirksamkeit es entscheidend auf den Zeitpunkt ihres Zustandekommens ankomme. Die bloße Einhaltung der äußeren Form genüge hier im Gegensatz zu § 550 BGB nicht. Während § 550 BGB dem Schutz Dritter wie späterer Grundstückserwerber diene, bezwecke § 14 IV TzBfG nur den Schutz der Vertragsparteien selbst.

Der Vertragsbeginn (1.10.2012) habe hier vor Zugang der schriftlichen Annahmeerklärung der Beklagten beim Kläger (11.10.2012) gelegen. Der Arbeitsvertrag sei bereits am 1.10.2012 dadurch geschlossen worden, dass die Beklagte das schriftliche Angebot des Klägers durch Zurverfügungstellung eines Arbeitsplatzes und Entgegennahme der Arbeitsleistung konkludent angenommen habe. Die konkludente Annahmeerklärung der Beklagten war auch wirksam, denn der Vertragsschluss habe nicht unter dem Vorbehalt der Unterzeichnung der Vertragsurkunde durch beide Parteien gestanden. Ein Arbeitgeber erkläre keinen derartigen Vorbehalt, wenn er dem Arbeitnehmer eine von ihm selbst noch nicht unterzeichnete Vertragsurkunde übergebe. Dann habe er nämlich noch nicht alles zur Einhaltung der Schriftform Erforderliche getan. Selbst ein vom Arbeitgeber ausdrücklich erklärter Vorbehalt sei in einem solchen Fall als protestatio facto contraria unbeachtlich, da er in Widerspruch zu dem tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers stünde.

Will der Arbeitgeber vermeiden, dass durch Arbeitsaufnahme ein unbefristeter Vertrag zustande kommt, so muss er einen entsprechenden Vorbehalt erklären. Dazu kann er ihm ein von ihm

bereits unterzeichnetes Exemplar mit der Bitte um Rücksendung eines gegengezeichneten Exemplars übersenden. Was hingegen nicht geht ist, lediglich ein nicht unterzeichnetes Exemplar vorzulegen.

9. Kein Geld für Betriebsrat wegen Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb außerhalb der Arbeitszeit

Zwar können nach § 37 Abs. 3 BetrVG (vergl. ebenso § 19 Absatz 2 Satz 5 MVG-K/MVG.EKD) Wege-, Fahrt- und Reisezeiten, die ein Betriebsrats-(Mitarbeitervertretungs-)mitglied zur Erfüllung erforderlicher betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, einen Anspruch auf Freizeitausgleich oder einen Vergütungsanspruch auslösen, wenn sie mit der Durchführung der ihnen zugrundeliegenden Betriebsratstätigkeit in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen.

Jedoch ist hierbei die Vorschrift des § 78 Satz 2 BetrVG (vergl § 19 Absatz 1 MVG-K/MVG.EKD) zu beachten, wonach Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Betriebsratstätigkeit nicht benachteiligt, aber auch nicht begünstigt werden dürfen. Aufgrund dessen dürfen laut Auffassung des BAG für die Bewertung von Fahrtzeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben aufwendet, keine anderen Maßstäbe gelten als für Fahrtzeiten, die ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Arbeitspflicht aufwendet. Deshalb kann die zur Wahrnehmung von für Betriebsratstätigkeit erforderlichen Fahrzeiten keinen Anspruch auf Freizeitausgleich oder Vergütungsanspruch auslösen, wenn entsprechende Fahrzeiten von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitspflicht selbst auch nicht vergütungspflichtig sind. Da Wegezeiten von Arbeitnehmern ohne Betriebsratsmandat von der Wohnung zur Betriebsstätte in der Regel nicht als Arbeitszeit zu vergüten sind, weil sie regelmäßig die Privatsphäre des Arbeitnehmers betreffen, steht auch hier der Klägerin keine Vergütung für die angefallenen Fahrzeiten zwischen ihrer Wohnung und dem Betrieb zu ([BAG, Urteil v. 27.7.2016, 7 AZR 255/14](#)).

10. Unterjährige Veränderung der Wochenarbeitstage und die Anzahl der Urlaubstage

Im Falle eines unterjährigen Wechsels der Arbeitszeitverteilung kann § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD aF nicht dahin gehend ausgelegt werden, dass der kalenderjährig bestimmte Urlaubsanspruch in Zeitabschnitte fragmentiert und damit als Summe mehrerer (Teil-)Urlaubsansprüche zu berechnen ist. Diese Grundsätze gelten auch für TV DN – bzw. AVR DD – Arbeitsverhältnisse.

§ 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD aF bestimmt, dass ... tariflicher Referenzzeitraum das ganze Kalenderjahr ist und nicht, wie die Berechnung pro rata temporis voraussetzt, ein Teil desselben.

Die in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD aF bestimmte Anzahl von Arbeitstagen ist auf Arbeitnehmer bezogen, die ihre Arbeitsleistung regelmäßig an fünf Tagen in der Woche erbringen. Um die Gleich-

wertigkeit der Urlaubsdauer unabhängig von der Anzahl der Wochentage mit Arbeitspflicht zu gewährleisten, ordnet § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD aF in den Fällen, in denen die Arbeit abweichend auf weniger oder auf mehr Wochentage verteilt ist, eine Umrechnung an. Danach ist unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Anzahl der Wochenarbeitsstage die Anzahl der Urlaubstage zu ermitteln, die zur gleichen Dauer eines zusammenhängenden gleichwertigen Urlaubs erforderlich ist, wobei Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag gemäß § 26 Abs. 1 Satz 5 Halbs. 2 TVöD aF unberücksichtigt bleiben. Sinn und Zweck der in § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD aF angeordneten Umrechnung ist es, die Gleichwertigkeit der Urlaubsdauer unabhängig von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage sicherzustellen. Der für die Berechnung maßgebliche Zeitpunkt ist der, zu dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub gewährt. Hat ein Arbeitnehmer in der Fünftageweche Anspruch auf 30 Urlaubstage im Kalenderjahr und fällt der gesamte Jahresurlaub in einen Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung an vier Werktagen in der Woche erbringt, erfüllt der Arbeitgeber seine Pflicht zur Urlaubsgewährung, wenn er den Arbeitnehmer an 24 Arbeitstagen von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freistellt, sodass die Gesamtdauer des Urlaubs sechs Wochen beträgt. Ändert sich die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht, bevor der Arbeitnehmer den gesamten Urlaub in Anspruch genommen hat, ist nach der tariflichen Regelung der verbleibende Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung des bereits vom Arbeitgeber gewährten Urlaubs wie folgt zu berechnen: Die Anzahl der zum Zeitpunkt des Wechsels noch nicht genommenen Urlaubstage wird mit dem Quotienten multipliziert, der sich aus der Anzahl der Wochenarbeitsstage unter dem neuen Arbeitszeitregime (Divident) und der Anzahl der Wochenarbeitsstage unter dem alten Arbeitszeitregime (Divisor) ergibt. (Bundesarbeitsgericht, [Urteil vom 14. März 2017 – 9 AZR 7/16](#)).

11. Mitbestimmung bei Einrichtung und Betrieb einer Facebookseite

Das Bundesarbeitsgericht hat mit [Beschluss vom 13. Dezember 2016 - 1 ABR 7/15](#) entschieden, dass die Bereitstellung der Funktion "Besucher- Beiträge" auf einer Facebook-Seite des Arbeitgebers der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, die Einrichtung der Seite hingegen nicht. Eine vom Arbeitgeber betriebene Facebookseite, die es den Nutzern von Facebook ermöglicht, über die Funktion "Besucher-Beiträge" Postings zum Verhalten und zur Leistung der beschäftigten Arbeitnehmer einzustellen, ist eine technische Einrichtung, die zur Überwachung der Arbeitnehmer im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (so auch § 40 Nr. 10 MVG-K/§ 40 j) MVG.EKD) bestimmt ist. Die Bereitstellung der Funktion "Besucher-Beiträge" unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Für die Praxis wichtig ist, dass nach der Entscheidung auch Funktionen einer Facebookseite mitbestimmungspflichtig sein können, die nicht erst aktiv eingerichtet werden müssen und solche, die Facebook möglicherweise zukünftig noch einrichtet. Trotz der Grundsatzentscheidung der Mitbestimmungsfreiheit der Einrichtung einer Facebookseite kann es sich daher empfehlen den

Betriebsrat mit einzubeziehen, damit von Anfang an sichergestellt ist, dass der Arbeitgeber Funktionen, die er für die Präsentation seines Unternehmens für wichtig hält, nicht später wieder deaktivieren muss.

12. Weiter Streit um die 40-Euro-Pauschale

Ob die 40-Euro-Pauschale (§ 288 Abs. 5 BGB) auch im Arbeitsverhältnis, insbesondere bei Verzug des Arbeitgebers mit der Lohnzahlung, beansprucht werden kann, ist nach wie vor umstritten. Das LAG Köln (Urt. vom 22.11.2016 - 12 Sa 542/16) hatte diese Frage bejaht und die Revision zugelassen, diese ist aber offenbar nicht eingelegt worden. Ebenso hatte sich das LAG Baden-Württemberg positioniert (Urt. vom 13.10.2016 - 3 Sa 34/16). In diesem Verfahren ist es ebenfalls nicht zu einem Urteil des BAG gekommen, weil die Parteien sich am 7.6.2017 vor dem Siebten Senat verglichen haben (7 AZR 796/16). Vielleicht hat das Gericht aber demnächst erneut Gelegenheit, eine Grundsatzentscheidung zu treffen. Das LAG Berlin-Brandenburg, [Urt. vom 22.3.2017 - 15 Sa 1992/16](#)

hat entschieden:

1. Die Beitreibungskostenpauschale von 40 € gemäß § 288 Abs. 5 BGB kann auch im Arbeitsverhältnis verlangt werden.
2. Bei fehlerhafter oder unterlassener Abrechnung fällt sie in der Regel monatlich erneut an. Die Revision wurde zugelassen.

13. Sperrzeit bei Arbeitslosigkeit nach Ende der Altersteilzeit

Eine wegen der 2014 eingeführten abschlagsfreien Altersrente mit 63 für besonders langjährig Versicherte hinausgeschobene Rentenantragstellung rechtfertigt keinen uneingeschränkten Bezug von Arbeitslosengeld, so das Landessozialgericht ([LSG Baden-Württemberg, Urteil v. 24.02.2017, L 8 AL 3805/16](#)).

Die 1954 geborene Versicherte erhielt im Herbst 2006 von der Rentenversicherung die Auskunft, ihr frühestmöglicher Rentenbeginn sei der 01.06.2016, verbunden mit einem Abschlag von 10,8%. Sie vereinbarte darauf im November 2006 mit ihrem Arbeitgeber Altersteilzeit im Blockmodell (Ende der Freistellungsphase 31.05.2016), um anschließend Altersrente in Anspruch zu nehmen. Nachdem der Gesetzgeber zum 01.07.2014 die abschlagsfreie "Rente mit 63" (Altersrente für besonders langjährig Versicherte) eingeführt und die Klägerin, die bereits mehr als 45 Jahre gearbeitet hatte, hiervon erfuhr, änderte sie ihren Entschluss und meldete sich zum Ende der Freistellungsphase arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld ab dem 01.06.2016. Der beklagten Bundesagentur für Arbeit (BA) teilte sie mit, sie könne ab dem 01.10.2017 abschlagsfrei in Altersrente gehen. Dies sei bei Abschluss der Altersteilzeit nicht absehbar gewesen. Die Bundesagentur stellte eine Sperrzeit von 12 Wochen fest und bewilligte Arbeitslosengeld erst ab

dem 23.08.2016. Die Versicherte habe selbst die Beschäftigungslosigkeit herbeigeführt ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben.

Nach Auffassung des Landessozialgerichts hat die Klägerin selbst die Beschäftigungslosigkeit herbeigeführt. Zwar hatte sie zum damaligen Zeitpunkt der Altersteilzeitvereinbarung einen wichtigen Grund für die geplante Arbeitsaufgabe, da sie nach dem Ende der Freistellungsphase nahtlos in den Rentenbezug wechseln wollte. Sie habe sich aber um entschieden und damit sei der wichtige Grund entfallen. Die Verschiebung des Rentenbeginns um 15 Monate und die eingetretene Arbeitslosigkeit habe sie selbst zu vertreten. Die Versichertengemeinschaft (die Beitragszahler) hätten für solche Versicherungsfälle, die der Betreffende selbst herbeiführt, nicht in vollem Umfang einzustehen, weshalb die Sperrzeit gerechtfertigt sei.

Hintergrund: Die Frage, ob sich ein Arbeitsloser auf einen wichtigen Grund berufen kann, der bei Abschluss des Altersteilzeitvertrags endgültig aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollte, diesen Entschluss dann aber im Hinblick auf die 2014 durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz geschaffene Möglichkeit ändert, um zu einem späteren Zeitpunkt eine abschlagsfreie Altersrente mit 63 in Anspruch zu nehmen, ist derzeit in der Rechtsprechung der Sozialgerichte und der Landessozialgerichte umstritten und betrifft eine Vielzahl von Fällen. So haben z.B. die Sozialgerichte in Karlsruhe, Speyer, Kassel und Marburg sowie das LSG Berlin-Potsdam den betreffenden Personen einen fortbestehenden wichtigen Grund zugebilligt, während das LSG Mainz und das LSG Stuttgart diesen verneint haben. Vor diesem Hintergrund hat der 8. Senat des LSG Stuttgart die Revision zum BSG wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

14. Landessozialgericht: Behandlungspflege im Heim nicht von Selbstständigen

Pflegefachkräfte in einem Heim arbeiten dort in aller Regel als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und nicht als Selbstständige. Gehört auch Behandlungspflege zu den Aufgaben der Pflegekräfte, ist eine angestellte Beschäftigung sogar zwingend, entschied das Hessische Landessozialgericht (LSG) in Darmstadt in einem am 13. Juni bekanntgegebenen Urteil [Az.: L 1 KR 551/16](#)) vom 16.05.2017.

Im Streitfall ging es um einen anerkannten Altenpfleger in einem stationären Heim im Kreis Groß-Gerau. Der Mann arbeitete zu festem Stundenlohn, wurde vom Heim aber als freiberufliche Pflegekraft eingesetzt. Zu den Aufgaben des Altenpflegers gehörten das An- und Ausziehen der Pflegebedürftigen oder auch deren Umlagerung und Mobilisation sowie Hilfestellungen bei der Körperpflege. Ebenfalls musste er eine Behandlungspflege machen, wie etwa das Wechseln von Verbänden oder die Gabe von Infusionen.

Die Deutsche Rentenversicherung stufte den Pfleger damit als abhängig beschäftigt ein. Es wurden Sozialbeiträge fällig. Der Altenpfleger zog schließlich vor Gericht.

Das LSG urteilte, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besteht. Der Altenpfleger habe nicht nur eine feste Stundenvergütung erhalten und kein unternehmerisches Risiko getra-

gen. Er sei auch in die Arbeitsorganisation des Heims eingegliedert und weisungsabhängig tätig gewesen. Im Schichtdienst habe er mit den fest angestellten Kranken- und Altenpflegern sowie Ärzten zusammengearbeitet. Dabei habe er sich an sämtliche Abläufe des Pflegeheims halten und seine Pflegeleistungen dokumentieren müssen. Zudem sei die Behandlungspflege eine Maßnahme der ärztlichen Behandlung. Diese könne der Arzt zwar delegieren, dies setze aber eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation und insbesondere auch die Weisungsbefugnis des Pflegeheims und des dortigen Arztes voraus.

15. Krankmeldung – was nun?

Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, steht der Arbeitgeber nicht selten vor der Frage, welche Rechte ihm während des krankheitsbedingten Arbeitsausfalls zustehen. Für die Planung und reibungslose Weiterführung betrieblicher Abläufe können Informationen über die Art und Dauer der Erkrankung unerlässlich sein. Inwieweit besteht aber das Weisungsrecht des Arbeitgebers während der Krankheit fort und darf er den Arbeitnehmer trotz der Erkrankung kontaktieren? Hiermit sowie mit den zulässigen Reaktionen des Arbeitnehmers auf solche Maßnahmen befasst sich der als **Anlage 2** übersandte Beitrag von aus .

16. Novellierung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)

Die Novellierung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) wurde am 29. Mai 2017 im [Bundesgesetzblatt](#) veröffentlicht. Es wird in den wesentlichen Teilen jedoch zum 1. Januar 2018 in Kraft treten. Das bisher geltende Mutterschutzgesetz und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz finden damit weiterhin Anwendung bis zum 31. Dezember 2017.

Zwei Regelungen des Gesetzes traten jedoch bereits mit Wirkung vom 30. Mai 2017 in Kraft. Der Sonderkündigungsschutz des MuSchG gilt nun auch für Frauen, die nach der zwölften Woche eine Fehlgeburt erlitten haben.

Der geänderte § 9 MuSchG lautet jetzt:

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Vorschrift des Satzes 1 gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich

die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt - Kündigung - des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) erstreckt.

(2) Kündigt eine schwangere Frau, gilt § 5 Abs. 1 Satz 3 entsprechend.

(3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form und sie muss den zulässigen Kündigungsgrund angeben.

(4) In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Abs. 5 bleiben unberührt.

Die Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes kann auf Antrag der Mutter von acht auf zwölf Wochen verlängert werden. Dies setzt jedoch voraus, dass die Behinderung des Kindes vor Ablauf von acht Wochen nach der Geburt ärztlich festgestellt wird. Mit der verlängerten Schutzfrist soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Geburt für die Mutter in solchen Fällen häufig mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist. Hinzu kommt der höhere Pflegebedarf von behinderten Kindern.

6 Abs. 1 Satz 1 MuschG lautet jetzt:

"Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten oder in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neuen Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt und eine Verlängerung der Schutzfrist von der Mutter beantragt wird, bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden." Eine entsprechende Änderung von § 24i Abs. 3 S. 1 des fünften Sozialgesetzbuches (SGB V) erweitert den Anspruch auf Mutterschaftsgeld auf diesen Fall.

17. Mindestlohn in der Pflege - Empfehlung der 3. Pflegekommission vom 25. April 2017

Die 3. Pflegekommission hat am 25. April 2017 einstimmig und ohne Enthaltungen die Erhöhung des derzeitigen seit dem 1. Januar 2017 geltenden Pflegemindestlohnes in Höhe von 10,20 Euro je Stunde im Tarifgebiet West (einschließlich Berlin) und von 9,50 Euro je Stunde im Tarifgebiet Ost wie folgt empfohlen:

Zeitraum	Tarifgebiet West (einschl. Berlin)	Tarifgebiet Ost
01.01.2018 – 31.12.2018	10,55 €	10,05 €
01.01.2019 – 31.12.2019	11,05 €	10,55 €
01.01.2020 – 30.04.2020	11,35 €	10,85 €

Die Empfehlung der 3. Pflegekommission (**Anlage 3**) wird durch das BMAS als Rechtsverordnung umgesetzt werden. Die Neufassung der PflegeArbbV wird voraussichtlich zum 01.11. 2017 in Kraft treten. Die Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Zweite Pflegearbeitsbedingungen-verordnung – 2. PflegeArbbV) wird zum 31. Oktober 2017 außer Kraft treten.

Die Empfehlung der 3. Pflegekommission zum Mindestlohn Pflege beinhaltet neben der Erhöhung des Mindestlohnes im Wesentlichen folgende Regelungen:

Der betriebliche Geltungsbereich bleibt gegenüber der 2. PflegeArbbV unverändert. Die künftige Verordnung zum Mindestlohn Pflege soll erneut für Pflegebetriebe gelten, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen. Ausgenommen bleiben weiterhin

- Krankenhäuser sowie
- Einrichtungen, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge, zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben in der Gemeinschaft, die schulische Ausbildung oder die Erziehung kranker oder behinderter Menschen im Vordergrund des Zweckes der Einrichtung stehen,

Auch der persönliche Geltungsbereich wird, von formalen Anpassungen abgesehen, beibehalten. Es verbleibt mithin dabei, dass zunächst sämtliche vom betrieblichen Geltungsbereich erfassten Beschäftigten in den persönlichen Geltungsbereich einbezogen und im Wege eines Negativkatalogs bestimmte Beschäftigtengruppen wieder vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind.

Aufgrund des Negativkatalogs sind Beschäftigte in den Bereichen „Verwaltung, Haustechnik, Küche, hauswirtschaftliche Versorgung, Gebäudereinigung, Empfang- und Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei sowie Logistik“ weiterhin vom Pflege-Mindestlohn ausgenommen. Davon abweichend sollen vom Negativkatalog erfasste Beschäftigte, die in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegeleistungsbezieherinnen und -bezieher „tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend“ tätig werden, vom persönlichen Geltungsbereich der Verordnung zum Mindestlohn Pflege künftig erfasst werden. Dies betrifft insbesondere Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungs-, Assistenz- oder Präsenzkräfte.

Auszubildende nach dem BBiG sowie Pflegeschülerinnen und -schüler bleiben weiterhin aus-

drücklich vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen. Auch Praktikantinnen und Praktikanten werden nach wie vor nicht erfasst, da der persönliche Geltungsbereich nur auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung findet. Auf eine berufliche Orientierungsphase für die Dauer von bis zu sechs Wochen, die als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist, soll auch die 3. PflegeArbbV keine Anwendung finden.

Die bisherige Regelung zum Bereitschaftsdienst wird dahingehend abgeändert, dass bereits ab der ersten Bereitschaftsdienststunde 40 Prozent als vergütungsrechtliche Arbeitszeit bewertet werden (bisher: 1.-8. Bereitschaftsdienststunde 20 Prozent; ab der 9. Bereitschaftsdienststunde 40 Prozent). Es verbleibt bei der maximal möglichen Inanspruchnahme von 25 Prozent.

Bis zur 64. Bereitschaftsdienststunde (einschließlich) ist im Monatsdurchschnitt mindestens der gesetzliche Mindestlohn und ab der 65. Bereitschaftsdienststunde mindestens der Mindestlohn Pflege zu zahlen. Durch diese Regelung wird der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG-Urteil vom 29. Juni 2016 - 5 AZR 716/15) Rechnung getragen, wonach auch für Bereitschaftszeiten mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen ist, wobei der gesetzliche Mindestlohn im Durchschnitt aller Stunden im Monat erreicht werden muss.

Wie bisher werden Rufbereitschaftszeiten, mit Ausnahme der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft und der hierfür erforderlichen Wegezeiten, vom Pflegemindestlohn von der Verordnung nicht erfasst.

Die bisherige Regelung zu Arbeitszeitkonten soll unverändert beibehalten werden. Danach sollen grundsätzlich Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, bis zu einer Gesamthöhe von 225 Arbeitsstunden, auf der Grundlage schriftlicher einzelvertraglicher sowie kollektivrechtlicher Vereinbarungen, in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden können.

18. Anwendung des Mindestlohngesetzes im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium der Finanzen und das Bundesministerium für Bildung und Forschung haben eine „Gemeinsame Auslegung und Praxis hinweise zur Anwendung des Mindestlohngesetzes im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ veröffentlicht, abrufbar unter [diesem Link](#).

Nach § 22 Abs. 1 MiLoG gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn grundsätzlich auch für Praktika. Praktikant ist nach der Definition des § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG, wer sich für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes enthalten häufig praktische Tätigkeiten im Betrieb, die dem Erwerb bestimmter beruflicher praktischer Kenntnisse und Erfahrungen dienen, um die Anerkennung des Abschlusses zu erreichen.

Bei betrieblichen Praxisphasen in derartigen Qualifizierungsmaßnahmen handelt es sich weder um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG noch um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung, die zu einer pauschalen Ausnahme von der Mindestlohnpflicht nach § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG führen würde. Als Berufsausbildung im Sinne des BBiG gilt eine systematische, d.h. auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung vorstrukturierte Berufsausbildung. Die Qualifizierungsmaßnahmen sind dagegen individuell auf die Qualifizierungsbedarfe des/der Teilnehmenden zugeschnitten und haben typischerweise auch eine geringere Dauer als eine systematische Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder vergleichbare praktische Ausbildungen.

Das Informationspapier gibt Auskunft über die Anwendung des Mindestlohngesetzes und Hinweise auf Ausnahmen vom Mindestlohn bei Praktika im Kontext der Anerkennung.

19. Reform der Pflegeausbildung: Die wichtigsten Änderungen

Der Deutsche Bundestag hat das Pflegeberufereformgesetz verabschiedet. Vorbehaltlich der Zustimmung des Bundesrates wird hierdurch die Ausbildung zu den drei Pflegeberufen ab 1. Januar 2020 und die Ausbildungsfinanzierung ab 1. Januar 2019 neu geregelt. Die erforderliche Beschlussfassung des Bundesrats ist für den 7. Juli 2017 vorgesehen, mit dessen Zustimmung wird gerechnet.

Die Pflegeberufeausbildung soll nach dem PflBRefG für die drei Pflegeberufe wie folgt aussehen: Die Ausbildung zur „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“ (neue Generalistik) wird ab Beginn des Ausbildungsjahres 2020 / 2021 für die ersten beiden Ausbildungsjahre für alle Auszubildenden im Pflegebereich verbindlich.

- Nach zwei Jahren Ausbildung in der Generalistik kann eine einjährige, "Vertiefung" in den Bereichen Kinderkranken- oder Altenpflege erfolgen, wenn ein entsprechender Vertiefungseinsatz zu Beginn der Ausbildung zwischen Ausbildungsträger und Auszubildenden vertraglich vereinbart worden ist.
- Ab 2020 müssen damit alle Pflegeschulen sicherstellen, dass die Auszubildenden in den ersten Ausbildungsjahren gemäß den Vorgaben für die neue Generalistik beschult werden.
- Auf Grundlage einer Evaluation des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) wird der Deutsche Bundestag 2026 entscheiden, ob die jeweiligen Regelungen zu den speziellen Berufsabschlüssen der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege einerseits und der Altenpflege andererseits aufgehoben oder beibehalten werden.

- Neu eingeführt wird eine Pflegeausbildung an Hochschulen. Das Studium dauert drei Jahre und soll unter anderem ein vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft vermitteln.
- Ab den 1. Januar 2019 wird die Ausbildung in der Pflege durch „Ausbildungsfonds“ finanziert. Die „Ausbildungsfonds“ werden auf Länderebene organisiert und maßgeblich durch die Einrichtungen der verschiedenen Pflegebereiche finanziert. Demnach werden ab 2019 in allen Bundesländern alle Pflegeeinrichtungen durch ein Umlageverfahren an der Finanzierung der Pflegeausbildung beteiligt.
- Ab den 1. Januar 2020 wird das Schulgeld an Pflegeschulen bundesweit abgeschafft.
- Bei Weiterbildungen im Bereich der Pflegeberufe kann das dritte Ausbildungsjahr durch die Arbeitslosenversicherung gefördert werden. Die Ausnahmeregelung in § 131b SGB III wird damit systemwidrig verstetigt und erweitert.

Ausbildung- und Prüfungsverordnung nach § 56 PflBRefG

Die Ausbildung- und Prüfungsverordnung nach § 56 PflBRefG ist dem Bundestag zur Beschlussfassung zuzuleiten. Die Zuleitung erfolgt vor der Zuleitung an den Bundesrat. Die Rechtsverordnung kann durch Beschluss des Bundestages geändert oder abgelehnt werden. Zum Entwurf der Verordnung wird es eine parlamentarische Anhörung geben. Die zeitlichen Einschätzungen zur Verabschiedung der Ausbildung- und Prüfungsverordnung durch den Bundestag gehen von Frühsommer bis Sommer 2018 aus.

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung nach § 56 Abs. 1 PflBRefG soll die Mindestanforderungen an

- den praktischen Teil der Ausbildung,
- die Zwischenprüfung,
- die hochschulische Ausbildung,
- die Ausbildung in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege

festlegen.

Zur konkreten Ausgestaltung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung liegen uns derzeit keine Informationen vor. Vermutlich wird Sie auf der Grundlage der im März 2016 veröffentlichten Eckpunkte (**Anlage 4**) einer Ausbildungs- und Prüfungsordnung weiterentwickelt.

20. Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf

Um dem Fachkräftemangel erfolgreich zu begegnen, setzen Pflegeeinrichtungen zunehmend auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies bestätigen Ergebnisse einer bundesweiten Befragung unter rund 350 Pflegeeinrichtungen, die der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa), der DIHK Berlin und das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ sowie die Universität Kiel durchgeführt haben. Die Studie zeigt, dass das Thema Vereinbarkeit von Fa-

milie und Beruf bei den Pflegediensten und Einrichtungen angekommen ist und dass diese viel unternehmen, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine familienfreundliche Arbeit zu ermöglichen. Dennoch gibt es noch Potenzial. Bereits aktiv seien die Einrichtungen bei der familienbewussten Arbeitszeitgestaltung. In über 70 Prozent der Einrichtungen gibt es Maßnahmen zur Sicherstellung verlässlicher Dienstzeiten, knapp zwei Drittel bieten speziell auf Eltern abgestimmte Arbeitszeitmodelle. Nachholbedarf wird hingegen bei der Kinderbetreuung gesehen. Dass Vereinbarkeitsangebote Beschäftigte binden, spiegelt sich unter anderem darin wider, dass fast 80 Prozent der Befragten einen positiven Zusammenhang zwischen gesicherter Betreuung und Arbeitszufriedenheit sehen. 54 Prozent sind zudem der Auffassung, dass familienfreundliche Aktivitäten die Produktivität der Beschäftigten erhöhen. Ein Drittel verweist zudem auf handfeste wirtschaftliche Vorteile, beispielsweise kürzere Elternzeiten oder weniger Fluktuation. Basierend auf den Ergebnissen der gemeinsamen Studie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege mit der Universität Kiel haben der bpa und das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ die gemeinsame Broschüre „Altenpflege: Vereinbarkeit von Beruf und Familie – gute Beispiele aus der Praxis“ erarbeitet. Ziel der Publikation ist es, anhand zahlreicher und vorbildhafter Beispiele aus der Pflegepraxis die Bandbreite der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Träger und Pflegekräfte dezidiert aufzuzeigen. Die Broschüre „Altenpflege: Vereinbarkeit von Beruf und Familie – gute Beispiele aus der Praxis“ finden Sie [hier](#).

21. Die leer laufende Gehaltspfändung – und die verspätete Abgabe der Drittschuldnererklärung

Die Auskunftspflicht nach § 840 Abs. 1 ZPO hängt nicht davon ab, ob dem Hauptschuldner die gepfändeten Forderungen tatsächlich zustehen. Die Auskunftspflicht besteht auch dann, wenn die Pfändung ins Leere geht.

Der Drittschuldner hat gemäß § 840 Abs. 1 ZPO binnen zwei Wochen, von der Zustellung des Pfändungsbeschlusses an gerechnet, dem Gläubiger zu erklären: 1. ob und inwieweit er die Forderung als begründet anerkenne und Zahlung zu leisten bereit sei; 2. ob und welche Ansprüche andere Personen an die Forderung machen; 3. ob und wegen welcher Ansprüche die Forderung bereits für andere Gläubiger gepfändet sei. Die Aufforderung zur Abgabe dieser Erklärungen muss in die Zustellungsurkunde aufgenommen werden (§ 840 Abs. 2 Satz 1 ZPO).

Die Auskunftspflicht nach § 840 Abs. 1 ZPO hängt nicht davon ab, ob dem Hauptschuldner die gepfändeten Forderungen tatsächlich zustehen. Die Auskunftspflicht besteht auch dann, wenn die Pfändung ins Leere geht.

Das Vollstreckungsgericht prüft bei der Pfändung nicht, ob die gepfändete Forderung tatsächlich besteht. Gegenstand der Pfändung ist nur eine „angebliche“ Forderung. Der Auskunftsanspruch bezweckt, dem Gläubiger so schnell wie möglich Klarheit über seine Befriedigungsaussichten zu verschaffen. Dazu muss er insbesondere wissen, ob dem Schuldner gegenüber dem Drittschuld-

ner überhaupt ein der Pfändung unterliegender Anspruch zusteht. Gerade deshalb hat der Gesetzgeber die Frage nach dem Ob in den Katalog der zu erteilenden Auskünfte aufgenommen. Der Drittschuldner hat zunächst zu erklären, ob er die Forderung als begründet anerkennt. Unterlässt der Drittschuldner die nach § 840 Abs. 1 ZPO geforderten Angaben, so kann der Gläubiger von der Beitreibbarkeit des gepfändeten Anspruchs ausgehen und diesen einklagen. Eine weitere – zusätzliche Kosten auslösende – Aufforderung des Gläubigers ist nicht erforderlich, weshalb die hiermit ggf. verbundenen Anwaltskosten nicht zu erstatten sind.

Die Erklärungspflicht des Drittschuldners dient nicht nur dem Gläubigerinteresse, sondern ist auch Ausdruck staatlicher Ordnungsinteressen, die eine Belastung der Gerichte durch unnötige Prozesse verhindern soll. Der Gläubiger soll eben nicht gezwungen werden, auf einen bloßen Verdacht hin den vermuteten Drittschuldner mit einer Klage zu überziehen⁴. Der Drittschuldner ist demgegenüber nicht schutzbedürftig, da er die erbetenen Auskünfte regelmäßig ohne großen Zeit- und Kostenaufwand erteilen kann. Es gibt kein schützenswertes Interesse, die Angabe, dass eine Forderung nicht besteht, also nicht als begründet anerkannt wird, zu verweigern.

Der Schuldner hat, wenn nichts anderes bestimmt ist oder sich ergibt, Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten (§ 276 Abs. 1 Satz 1 BGB). Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt (§ 276 Abs. 2 BGB). Zur im Geschäftsverkehr üblichen Sorgfalt gehört es u. a., durch entsprechende organisatorische Maßnahmen und Einweisung der Mitarbeiter die Bearbeitung der eingehenden Geschäftspost sicherzustellen. Abgesehen davon hat der Schuldner ein Verschulden der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden (§ 278 Satz 1 BGB). ([Landesarbeitsgericht Mecklenburg -Vorpommern, Urteil vom 11. Mai 2017 – 5 Sa 110/16](#)).

22. Was ist bei Aushilfstätigkeiten von Schülern und Studenten zu beachten?

In den Sommerferien werden in vielen Unternehmen Schüler und Studenten als Aushilfskräfte eingesetzt. Eine Win-Win-Situation, sofern bei Einsatz, Jugendschutz, Entlohnung, Steuern und Versicherung keine Fehler unterlaufen. Hier ein Überblick über die verschiedenen zu beachtenden Aspekte.

Heranwachsende brauchen noch mehr Erholungszeit und Schlaf:

- Kinder, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen keine regulären Jobs ausüben.
- Kinder über 13 Jahre dürfen aber zwei Stunden pro Tag leichte Tätigkeiten, wie das Austragen von Zeitungen oder Babysitten übernehmen.
- Jugendliche können einen richtigen Ferienjob annehmen, wenn sie mindestens 15 Jahre alt sind und die Zustimmung der Eltern haben.

Unterliegen die Schüler noch der Vollzeitschulpflicht, darf während der Ferien höchstens 4 Wochen pro Jahr gearbeitet werden.

Für Schüler der höheren Klassen ist die Dauer der Ferienarbeitszeit nicht begrenzt. Nacht- und Schichtarbeit und das Arbeiten an Wochenenden und Feiertagen ist für Jugendliche unter 18 Jahren verboten.

Schulpflichtige dürfen zudem nur zwischen 6 Uhr und 20 Uhr arbeiten. Ausnahmen von dieser Regel gelten für Bäckereien, Krankenhäuser, Gaststätten und für landwirtschaftliche Betriebe. Kurzfristige Ferienjobs sind sozialversicherungsfrei, egal wie viel verdient wird. Solange der Schüler nicht mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr arbeitet, fallen für die Ferienjobs keine Abgaben für die Sozialversicherung an.

Auch Studenten können in den Semesterferien versicherungsfrei verdienen. Voraussetzung: Der Jobber war vor den Ferien gar nicht oder nicht mehr als 20 Stunden pro Woche beschäftigt. Generell fallen erst ab dem 51. Arbeitstag Sozialversicherungsbeiträge an.

Studierende müssen allerdings auch während der Ferien Krankenversicherungsbeiträge bezahlen.

Der Arbeitgeber muss eine kurzfristige Beschäftigung (Personengruppe 110) im DEÜV-Verfahren bei der Minijob-Zentrale melden und im Beitragsnachweis-Verfahren die Umlage U1 (und auch die nur bei einer auf mehr als 4 Wochen befristeten Beschäftigung), die Umlage U2 (Mutter-schaft) und die Insolvenzgeldumlage anzeigen und zahlen.

Ferienjobs sind lohnsteuerpflichtig. Arbeitgeber können die Lohnsteuer mit pauschal 25 % übernehmen. Allerdings darf die Tätigkeit dann maximal an 18 Tagen im Monat ausgeübt werden, das Entgelt nicht über 68 € pro Tag liegen und der durchschnittliche Stundenlohn nicht über 12 €.

Für Mini-Jobber bis 450 €/Monat fällt in den meisten Fällen außer der 2%-Pauschalsteuer keine Lohnsteuer an.

Verdient ein Ferienarbeiter über 450 € im Monat, behält der Arbeitgeber die Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag ein.

Sofern der Jobber den steuerlichen Grundfreibetrag (Steuerklasse 1: 8.820 + 1.000 € Werbungskostenpauschale + Sonderausgaben Pauschale 36 € + Vorsorgepauschale höchstens 1.900 € = insgesamt 11.756) nicht überschreitet, bekommt er die abgeführten Abzüge beim Lohnsteuerjahresausgleich zurück.

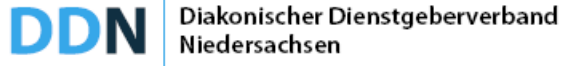
Wie alle anderen Arbeitnehmer sind Schüler und Studierende während eines Ferienjobs bei Arbeitsunfällen gesetzlich versichert. Der Versicherungsschutz ist für die Versicherten beitragsfrei. Die Kosten trägt alleine der Arbeitgeber. Arbeitgeber müssen die Aushilfen an die für ihre Unternehmen zuständige Unfallversicherung melden. Vorsicht ist für Grenzgänger und Jobber im Ausland geboten. Der Versicherungsschutz gilt in der Regel nur für Deutschland.

Ich verabschiede mich mit den besten Wünschen für angenehme Sommertage.

Mit freundlichen Grüßen

Robert Johns

Geschäftsführer



Homepage: www.ddniedersachsen.de

- Geschäftsstelle -

Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover

Tel. : 0511 - 3604 112

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