

DDN - Nachrichten 5/2014 vom 16.12.2014

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Unterschrift unter dem Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) war noch nicht ganz trocken, da standen bereits - wie von ver.di angekündigt – Verhandlungen über eine Erhöhung der Mitarbeitergehälter an. Das war also ebenso wenig überraschend, wie die aus dem Frühjahr bekannte Ausgangsforderung zum TVöD nach Erhöhung aller Tabellenwerte um einem Sockelbetrag von 100 € und anschließend um 3,5 %. Vermutlich strebt die Gewerkschaft ein dem zum TVöD erstrittenen Ergebnis von 3 %, mindestens aber 90 € für 12 Monate und dann 2,4 % für weitere 12 Monate vergleichbares Ergebnis an. Für eine Altenpflegeeinrichtung mit 65 VK-Stellen würde das Personalkostenenerhöhungen von insgesamt 6,45 % bedeuten. Das eine solche Forderung insbesondere die prekär refinanzierten Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen wirtschaftlich völlig überfordern würde, liegt zumindest für Nichtgewerkschaftsfunktionäre auf der Hand. Ein Blick auf die Tarifentwicklung bei unseren Mitbewerbern am Gesundheits- und Sozialmarkt führt zum verblüffenden Ergebnis, dass ver.di mit seinen Vorstellungen nur noch in kirchlichen Arbeitsrechtlichen Kommissionen, nämlich in Rheinland-Westfalen-Lippe zum BAT KF und bei der Caritas erfolgreich werden konnte. Dem Helios-Konzern z. B. bescherte ver.di für seine Krankenhäuser in Niedersachsen einen Tarifabschluss ohne Mindestbetrag. Gleiches gelang auch im jüngst gelungenen Abschluss zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) in der Nordkirche und auch im Tarifabschluss für die Einrichtungen der AWO in Nordrhein-Westfalen. Die Forderung nach einem Sockel- oder Mindestbetrag dient der Gewerkschaft dazu, ihre unvertretbar hohe Forderung mit einem niedrigen Nominalprozentwert zu tarnen. Das ist sowohl schädlich, als auch überflüssig! Schädlich, weil durch einen Sockel- oder Mindestbetrag die Tabellenwerte der unteren Gehaltsgruppen ganz überproportional erhöht werden. Das heißt, die Gehälter der im Vergleich zu den privat-gewerblichen Mitbewerbern ohnehin deutlich besser bezahlten Geringqualifizierten steigen in besonderem Maße. Das erhöht die Motivation, den Aufgabebereich dieser Arbeitnehmer künftig einem Drittanbieter aus dem gewerblichen Bereich zu übertragen. Für die Diakonie und auch unser kirchliches Zusatzversorgungssystem gehen diese Arbeitsplätze verloren. Zugleich bewirkt ein Sockel- oder Mindestbetrag eine Verringerung der Gehaltsabstände bei den Entgeltgruppen untereinander und zu den für qualifizierte Arbeitnehmer vorgesehenen Gehaltsgruppen. Die Motivation sinkt, durch Verantwortungsübernahme und Qualifikation die eigene Einkommenssituation zu verbessern, weil der Zuwachs beim Entgeltgruppenaufstieg geringer wird. Überflüssig ist ein Sockel- oder Mindestbetrag im TV DN, weil das von ver.di als Motiv vorgeschobene Argument, es werde eine „Sozialkomponente“ benötigt

für den TV DN nicht zutrifft. Der TV DN enthält anders, als die anderen von ver.di verhandelten Tarifverträge, bereits Sozialkomponenten: Die die als Betrag definierte Kinderzulage begünstigt Familien und hier überproportional diejenigen des unteren Einkommensbereichs. Mit der für Teilzeitarbeitnehmer und Vollbeschäftigte in gleicher Höhe zu zahlenden, ebenfalls als Betrag festgelegten Schichtzulage werden Teilzeitarbeitnehmer insbesondere aus dem Bereich der Geringqualifizierten überproportional begünstigt. Diese Sozialkomponenten benachteiligen diakonische Einrichtungen gegenüber den Mitbewerbern. Ver.di muss das berücksichtigen! Mit dem Eingangsangebot einer innerhalb von 30 Monate erfolgenden stufenweisen Erhöhung der Entgelte um insgesamt 4 % ist der DDN den Gewerkschaften bei ihrem Wunsch nach einer reinen Entgeltrunde entgegen gekommen. Angesichts der für 2016 steigenden Arbeitgeberbelastung für die Zusatzversorgung der Mitarbeiter und angesichts des Wegfalls der Möglichkeit zur Kürzung der Jahressonderzahlung ab 2016 muss sich ver.di auf Verhandlungen zu diesen Themen einlassen, wenn sie mehr für ihre Mitglieder erreichen will. Während die Tarifrunde wohl erst im neuen Jahr wieder Berichtenswertes bringen wird, lohnt ein Blick auf die Entwicklung im DDN sowie der Rechtsprechung und Gesetzgebung im Arbeitsrecht der vergangenen 8 Wochen:

- 1. DDN-Mitgliederversammlung wählt Vorstand für die Amtszeit 2014 bis 2017**
- 2. DDN-Mitgliederversammlung verabschiedet sich von Hans-Peter-Hoppe**
- 3. Da kommt was auf uns zu!**
- 4. Die ARK DD beschließt Tarifierhöhung i.H.v. 2,7 % für 13 Monate**
- 5. KGH.EKD entscheidet anhand des Dienstgemeinschaftsbegriffs über die Zulässigkeit von Fremdvergabe und Ausgliederung**
- 6. BVerfG: Reichweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrecht bei Loyalitätsanforderungen**
- 7. Kirchengesetz zur Zuordnung rechtlich selbständiger Einrichtungen zur Kirche**
- 8. Tarifvertraglich vereinbarte oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu zahlende Vergütungen dürfen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden**
- 9. Anstieg des Pflegemindestlohns 2015 - 2. PflegeArbbV im Bundesanzeiger veröffentlicht**
- 10. Mindestlohn sorgt für härtere Dokumentationspflichten**
- 11. BAG: Die Kündigung durch den Personalleiter alleine ist auch dann wirksam, wenn dieser nur Gesamtprokura hat**
- 12. Fragerecht des Arbeitgebers nach der Gewerkschaftszugehörigkeit in tarifpluralem Betrieb bleibt vorerst ungeklärt**
- 13. BAG: Kündigung «zum nächstzulässigen Termin» oder «nächstmöglichen Zeitpunkt»**
- 14. Leistungsbeurteilung im Zeugnis**
- 15. Fortsetzungserkrankung – Entgeltfortzahlung und die Darlegungslast**
- 16. LAG Düsseldorf: Anspruch auf tarifliche Leistungen aufgrund betrieblicher Übung**
- 17. LAG Rheinland-Pfalz: Wirksame Übertragung von Urlaub und Geltendmachung**
- 18. LAG Rheinland-Pfalz: Vergütung von Überstunden**
- 19. Grundlegende Entscheidung des Landessozialgerichts zum Arbeitnehmerstatus von Pflegekräften**
- 20. Minijobs: Neue Geringfügigkeits-Richtlinien jetzt veröffentlicht**
- 21. Das Gesetz zur Einführung des Elterngelds Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)**

22. Novellierung der Pflegezeit

23. Mahlzeitengestellung und Spesenkürzung

24. Broschüre „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Altenhilfe – Aus der Praxis für die Praxis“

25. Bürgerarbeit

1. DDN-Mitgliederversammlung wählt Vorstand für die Amtszeit 2014 bis 2017

Die DDN-Mitgliederversammlung hat am 8. Dezember 2014 im Annastift in Hannover zehn Vertreter aus den Mitgliedseinrichtungen in den Vorstand für die neue dreijährige Amtsperiode gewählt. Der DDN-Vorstand hatte der Mitgliederversammlung einen Vorschlag mit zehn Kandidaten unterbreitet. Da keine weiteren Kandidaturen angemeldet wurden und keiner der Anwesenden geheime Wahl wünschte, stimmte die Mitgliederversammlung über den gesamten Vorschlag per Handzeichen ab. Ohne Gegenstimme bei zwei Enthaltungen wurden gewählt

1. Rüdiger Becker
2. Ewald Cronshagen-Radtke
3. Hans-Peter Daub
4. Cord von Frieling
5. Ralf-Werner Günther
6. Uwe Kollmann
7. Gerhard Ney
8. Dr. Arne Nilsson
9. Gerhard Töller
10. Jutta Wendland-Park

In der konstituierenden Vorstandssitzungen werden die Gewählten das Gremium durch fünf Berufungen vervollständigen und anschließend die oder den neuen Vorstandsvorsitzenden und die stellvertretenden Vorsitzenden wählen, die gemeinsam den Geschäftsführenden DDN-Vorstand bilden werden. Noch vor der Vorstandswahl beschloss die Mitgliederversammlung einige Satzungsänderungen, die korrespondierend mit den Satzungsänderungen des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. vom 25.06.2014 die Rechtsgrundlage für die obligatorische gleichzeitige Mitgliedschaft im Diakonischen Werk und im DDN darstellen wird.

2. DDN-Mitgliederversammlung verabschiedet sich von Hans-Peter-Hoppe

Laut applaudierten die Teilnehmer der DDN-Mitgliederversammlung im Annastift in Hannover am 8. Dezember 2014 im Anschluss an die Laudatio, die der stellvertretende DDN-Vorsitzende Cord von Frieling anlässlich der Verabschiedung von Hans-Peter Hoppe aus dem Vorstand des DDN und dem Amt des Vorstandsvorsitzenden gehalten hat.

Hans-Peter Hoppe war

- Mitglied der DDN-Gründungsversammlung
- gewähltes Vorstandsmitglied seit dem 16.01.2006

- von Anfang an stellvertretender Vorsitzender und Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands
- Vorstandsmitglied im VdDD vom 30. November 2007 bis zum 8. Mai 2014
- Vorsitzender des DDN seit dem 3. November 2008 als Nachfolger des Gründungsvorsitzenden Herrn Andreas Seifert

Während seiner Amtszeit als DDN-Vorsitzender entwickelte sich der DDN vom nicht rechtsfähigen Fachverband der Diakonie in Niedersachsen zu einem rechtsfähigen Arbeitgeberverband, dem kirchengesetzlich die Vertretung der Dienstgeberinteressen im Tarifbereich zu gewiesen ist. Wesentliches Ergebnis seines Engagements war die Herstellung der Arbeitsfähigkeit im Bereich der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts für die Mitglieder, wobei er früh den für den kirchlichen Bereich noch unorthodoxen Weg der Verhandlung kirchengemäßer Tarifverträge favorisierte. Unter Herrn Hoppes Vorsitz konnte der DDN nicht unerheblichen Einfluss auf den Inhalt des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie vom 8. März 2014 nehmen. Er begleitete die Kirchen und Diakonischen Werke bei deren Verhandlung einer „Sozialpartnerschaftsvereinbarung“ und verhandelte mit den Arbeitnehmervertretern eine Schlichtungsvereinbarung, die Voraussetzung für den Abschluss des Tarifvertrags Diakonie Niedersachsen (TV DN) war. Die Unterzeichnung des TV DN gelang am 19. September 2014 gewissermaßen als Krönung zum Ende seiner Amtszeit als DDN-Vorsitzender. Mit Eintritt in den Ruhestand war der langjährige DDN-Vorsitzende im Oktober aus dem DDN-Vorstand ausgeschieden.

Im Namen der Mitglieder dankten die beiden stellvertretenden DDN-Vorsitzenden Becker und von Frieling Herrn Hoppe für diese und alle hier nicht genannten Verdienste und wünschten ihm für den verdienten Ruhestand alles Gute und Gottes Segen.

Ebenfalls mit großem Dank und besten Wünschen für ihren weiteren Weg verabschiedeten sich die Mitglieder von den nicht wieder für die Wahl zur neuen Amtszeit kandidierenden

- Dr. Jörg Antoine, Vorstandsmitglied seit dem 21.01.2008
- Susanne Bock, Vorstandsmitglied seit dem 06.09.2010
- Heiner Böckmann, Vorstandsmitglied seit dem 16.01.2006
- Carsten Bräumer, Vorstandsmitglied seit dem 03.11.2008
- Günter Hartung, Vorstandsmitglied seit dem 07.11.2011 und stellvertr. Vorsitzender seit dem 23.01.2012
- Eberhard Muras, Vorstandsmitglied seit dem 07.11.2011

3. Da kommt was auf uns zu!

Die DGB-Gewerkschaft ver.di will das Tarifgefüge in der Sozialbranche gründlich verändern: Neue Entgeltordnungen sollen den Beschäftigten zweistellige Lohnzuwächse bringen. Sylvia Bühler, Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt, Kirchen und Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes, erklärte in ep-sozial, das Ziel für 2015 sei eine neue Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst, die eine deutliche Aufwertung dieser Berufe bringt. Für die rund 240.000 Erzieherinnen und Erzieher in den städtischen Kita-Einrichtungen, die Sozialarbeiter in den Jugend- und Sozialämtern und psychiatrischen Einrichtungen, aber auch für Beschäftigte in der Behindertenhilfe sollen im Schnitt eine Gehaltserhöhung von zehn Prozent (!!!) erreicht werden. Das soll nicht in einer klassischen Tarifrunde geschehen, sondern indem eine Reihe von Berufen höher eingruppiert werden. Außerdem fordert ver.di auch für die Gesundheitsberufe eine deutliche Aufwertung und will das in einer neuen Entgeltordnung umsetzen. Die hochdramatische Situation in der Altenpflege anzupacken, habe man sich als

Schwerpunktthema für das Jahr 2015 vorgenommen. Unter anderem werde auch hier eine Aufwertung der Pflegeberufe in einer neuen Entgeltordnung gefordert. Außerdem strebe man für die Pflegebranche allgemeinverbindliche Tarifverträge an. Wir dürfen davon ausgehen, dass die Gewerkschaft diese Ziele auch in kirchlichen Einrichtungen verfolgen wird. Lesen Sie in der **Anlage 1** das ganz Interview mit Sylvia Bühler aus epd sozial Nr. 50 vom 12.12.2014

4. Die ARK DD beschließt Tarifierhöhung i.H.v. 2,7 % für 13 Monate

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD) hat am 8. Dezember 2014 für Anwender der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) Tarifierhöhung für die nichtärztlichen Mitarbeitenden beschlossen:

- Die Tabellenwerte in den Anlagen 2, 5, 9 und 10a der AVR DD steigen zum 01. März 2015 um 2,7 v.H..
- Für Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe, Ambulante Dienste und Beratungsstellen tritt die Erhöhung drei Monate später zum 01. Juni 2015 in Kraft.
- Träger von Einrichtungen unterschiedlicher Arbeitsfelder (Komplexträger), die von beiden Erhöhungsterminen betroffen sind, können durch Abschluss einer Dienstvereinbarung einen einheitlichen Termin des Inkrafttretens - spätestens aber zum 01. Juni 2015 - für alle Mitarbeitenden bestimmen.

Ärzte sind von den Regelungen ausgenommen, für sie erfolgte noch keine Einigung. Der Marburger Bund fordert, neben einer erheblichen Verteuerung der Bereitschaftsdienste, eine generelle Steigerung um 5,4 v.H. rückwirkend zum 1. Dezember 2014. Die Verhandlungen werden am 4. und 5. März 2015 fortgesetzt.

In einer Prozessvereinbarung wurde festgelegt, dass bis Ende 2015 die Anlagen 14 und 17 und der § 14 überarbeitet werden. Dazu hatte die Dienstnehmerseite schon 2012 ein Eckpunktepapier vorgelegt, das eine völlige Umgestaltung dieser AVR-DD-Teile vorsieht. Im Gegenzug werden die Dienstgeber eine Spartenregelung und Regionalisierung der AVR DD zur Diskussion stellen.

Die Laufzeit ist bis zum 31. März 2016 vereinbart, d.h. in dieser Zeit sehen beide Seiten von einseitigen Anträgen auf erneute Tarifierhöhungen ab. Einrichtungen, die in unterschiedlichen Hilfefeldern tätig sind, sogenannte Komplexträger, können den Zeitpunkt des Inkrafttretens – spätestens zum 1. Juni 2015 – in Dienstvereinbarungen festlegen. Die Vereinbarung gilt mindestens bis zum 31. März 2016.

Die Tabellenwerte werden in der nächsten Sitzung der ARK im Rahmen ihrer Klausur Anfang Januar 2015 von der ARK DD formal beschlossen.

5. KGH.EKD entscheidet anhand des Dienstgemeinschaftsbegriffs über die Zulässigkeit von Fremdvergabe und Ausgliederung

Der 2. Senat des Kirchengenerichtshofes der EKD (KGH) hatte im [Beschluss vom 14.10.2014 \(Az.: 11-0124/W10-14\)](#) zu entscheiden, ob die Mitarbeitervertretung (MAV) eines Krankenhauses einen Grund zur

Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung verschiedener Beschäftigter hat, die Patienten- und Stationserviceleistungen erbringen, arbeitsvertraglich aber an ein anderes Unternehmen gebunden sind. Der 2. Senat KGH.EKD entschied, dass Anders als im staatlichen Bereich, kirchlich-diakonische Arbeitgeber nicht frei entscheiden können, ob Daueraufgaben mit eigenen Arbeitnehmern, über Dienst- oder Werkverträge oder mit Leiharbeitnehmern erledigt werden. Die Beschäftigung von Servicekräften, die Patienten- und Stationserviceleistungen erbringen, arbeitsvertraglich aber an ein anderes Unternehmen gebunden sind, verstößt gegen den Grundsatz der Einheit der Dienstgemeinschaft.

Die Leitsätze der Entscheidung lauten:

1. Die evangelische Kirche hat der Gestaltung des kirchlichen Dienstes das Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft zugrunde gelegt; diese Entscheidung wird vom Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes gedeckt (vgl. BVerfG, Beschluss vom 4. Juni 1985, 2 BvR 1703/83; BAG, Urteil vom 20. November 2012 - 1 AZR 179/11).
2. Der kirchliche und diakonische Arbeitgeber, der seine Einrichtung auf Grundlage des kirchlichen Dienstes organisiert, ist nicht frei darin zu entscheiden, welche Leistungen er extern vergibt ([KGH.EKD, Beschluss vom 9. Oktober 2006, II-0124/M35-06](#), www.kirchenrecht-ekd.de). Ein drittbezogener Personaleinsatz in kirchlichen Einrichtungen darf das Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft als Grundprinzip des kirchlichen Dienstes nicht in Frage stellen (vgl. [Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Beschluss vom 7. Juni 2013 - M 22/12](#) - www.dbk.de).
3. Der arbeitstechnische Zweck eines Krankenhauses, die Genesung der Patienten, wird nicht nur durch unmittelbare medizinisch oder pflegerische Behandlung erreicht; auch Unterbringung, Verpflegung und nicht-medizinische Betreuung und Versorgung sind Bestandteile einer umfassenden und erfolgreichen Behandlung ([KGH.EKD, Beschluss vom 15. April 2013 - I-0124/U29-12](#) - www.kirchenrecht-ekd.de). Tätigkeiten der Hilfestellung bei Einweisung und Entlassung, der Anreicherung von Speisen und Getränken, der Begleitung zu Operationen prägen den Charakter der Einrichtung mit und können nur im Rahmen der Dienstgemeinschaft erbracht werden.

Den Verstoß gegen den Grundsatz der Dienstgemeinschaft begründet der KGH wie folgt:

Die Einstellung der Servicekräfte verstoße gegen den Grundsatz der Dienstgemeinschaft. Der KGH bezieht sich dabei auf die Präambel zum MVG.DWBO und die "Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD" vom 20. Mai 2005 (EKD-Richtlinie). Der KGH leitet aus diesem Grundsatz ab, dass - anders als im staatlichen Bereich - diakonische Arbeitgeber nicht frei entscheiden könnten, ob Daueraufgaben mit eigenen Arbeitnehmern, über Dienst- oder Werkverträge oder mit Leiharbeitnehmern erledigt werden. Dies gelte nur für die Beauftragung von Tätigkeiten, die mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrages in Verkündigung, Mission und Diakonie nicht unmittelbar zusammen hängen. Der KGH nennt hier die Beauftragung von Handwerkerleistungen, die Gebäudereinigung oder den Betrieb einer Küche. Hängen die an Dritte vergebenen Leistungen hingegen mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zusammen, weil sie einen entsprechenden Patientenbezug aufweisen, könnten sie nur im Rahmen der Dienstgemeinschaft als Daueraufgaben mit eigenen Arbeitnehmern der Einrichtung erbracht werden.

Auch wenn die Entscheidung in ihrem Ergebnis zu begrüßen ist, ist die Unterscheidung bei der Abgrenzung zulässiger von unzulässiger Drittbeauftragung nach dem Kriterium der Verkündigungsnähe

und der Unmittelbarkeit der Erfüllung des kirchlichen bzw. diakonischen Auftrages einigermaßen problematisch. Dieses Kriterium wird bislang als unzureichendes Unterscheidungsmerkmal für die Reichweite kirchlicher Selbstbestimmung angesehen.

6. BVerfG: Reichweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrecht bei Loyalitätsanforderungen

Das BVerfG hat mit [Beschluss vom 22.10.2014](#) – (2 BvR 661/12 – [Pressemitteilung Nr. 103/2014](#)) ein Urteil des BAG aufgehoben, mit dem dieses die Kündigung eines wiederverheirateten Arbeitnehmers in einem Krankenhaus eines katholischen Trägers für unwirksam erklärt hatte. Das BAG hat die Bedeutung und Tragweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Rahmen der Auslegung von § 1 Abs. 2 KSchG verkannt.

Erforderlich ist eine zweistufige Prüfung. Auf der ersten Stufe ist zu prüfen, welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sind. Diese richten sich allein nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben und dem konkreten Inhalt des Arbeitsvertrags. Über das kirchliche Selbstverständnis dürfen sich die staatlichen Gerichte nur hinwegsetzen, wenn dieses in Widerspruch zu grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen steht.

Auf der zweiten Stufe sind die Grundrechte des betroffenen Arbeitnehmers und dessen durch das allgemeine Arbeitsrecht geschützte Interessen mit den kirchlichen Belangen und der korporativen Religionsfreiheit im Rahmen einer Gesamtabwägung zum Ausgleich zu bringen.

Das BAG hat in seinem Urteil bereits auf der ersten Stufe eine eigenständige Bewertung religiös vorgeprägter Sachverhalte vorgenommen, weshalb das BVerfG das Urteil aufgehoben und die Sache an das BAG zurückverwiesen hat.

Die Loyalitätspflichten der kirchlichen Arbeitnehmer als Teil des verfassungsmäßigen Rechts der Kirchen, ihre Angelegenheiten selbstständig zu ordnen, sind in der Diskussion. Dies lassen die hier exemplarisch dargestellten Entscheidungen aus jüngster Zeit erkennen. In dieser Diskussion zeigen die deutschen Arbeitsgerichte und insbesondere das BAG ein gutes Augenmaß für die verfassungsrechtlichen Vorgaben und die ihnen dadurch auferlegten Beschränkungen. Dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Verständnis für die erhöhte Verbindlichkeit, die die Kirchen von ihren Mitarbeitern verlangen, schwindet. Solange die Kirchen jedoch an ihrem Verkündigungsauftrag festhalten und ihre Tätigkeiten umfassend als Teil dieses Auftrags begreifen, wird im Hinblick auf die Loyalitätspflichten der Mitarbeiter das kirchliche Arbeitsrecht weiterhin ein besonderer Bereich bleiben. Für eine Vertiefung der für kirchliche Arbeitgeber bedeutsamen Problematik übersende ich als **Anlage 2** einen in NZA-RR 2014, 625 veröffentlichten Aufsatz der Rechtsanwälte Dr. Paul Melot de Beaugard und LL. M. und Maximilian Baur.

7. Kirchengesetz zur Zuordnung rechtlich selbständiger Einrichtungen zur Kirche

(Zuordnungsgesetz der EKD – ZuOG-EKD)

Von entscheidender Bedeutung ist es zu wissen, wann eine Einrichtung eine kirchliche ist und wann nicht. Auf staatlicher Seite ist es offenbar immer unklarer, wann dies der Fall ist. Der EKD und ihren Gliedkirchen kommt gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV ein Selbstbestimmungsrecht zu. An der damit

verbundenen grund- und staatskirchenrechtlich garantierten Freiheitssphäre können Einrichtungen nur partizipieren, wenn sie der Kirche positiv zugeordnet sind. Diese Zuordnung muss sachlich begründet und rechtlich nachvollziehbar sein.

Bisher erfolgen die Zuordnungen diakonischer Werke und Einrichtungen nach Maßgabe der Zuordnungsrichtlinie vom 8. Dezember 2007 bzw. gemäß gliedkirchlichem Recht.

Bei dem nun von der EKD-Synode beschlossenen Kirchengesetz geht es darum, die Regelungen dieser Richtlinie in ein Kirchengesetz zu übertragen und zugleich auch die Kirchlichkeit von den Werken und Einrichtungen sicherzustellen, die nicht bereits als diakonische Wesens- und Lebensäußerung der Kirche verbunden sind. In Betracht kommen dabei etwa missionarische, publizistische und wissenschaftliche Lebensäußerungen der Kirche, aber auch Rechenzentren und Ruhegehaltskassen. Welche Einrichtungen konkret als kirchliche zugeordnet werden, kann anhand der Voraussetzungen und Kriterien in diesem Kirchengesetz im Einzelfall von der zuordnenden Kirche entschieden werden.

Dieses Kirchengesetz stellt damit einheitliche Entscheidungsgrundlagen für kirchliche Zuordnungsentscheidungen zur Verfügung und macht die auf dieser Grundlage getroffenen Zuordnungen auch für staatliche Gerichte ohne weitere inhaltliche Prüfung nachvollziehbar.

Die bisherige Rechtsprechung orientierte sich am Vorliegen formaler und inhaltlicher Kriterien, die zu definieren alleinige Aufgabe der mit den Rechten aus Art. 140 GG ausgestatteten Kirchen ist. Die Definition der Kriterien für die Zuordnungsentscheidungen liegt also im ureigensten kirchlichen Interesse. In dem Maße, wie etwa erwogen wird, die Kirchenzugehörigkeit von Mitarbeitenden flexibler zu handhaben, wird die Notwendigkeit umso größer, die Kirchlichkeit einer Einrichtung klar und sicher beschreiben zu können. Auch dies ist Zweck der Prüfung von Voraussetzungen und Kriterien nach diesem Zuordnungsgesetz.

Neben Regelungen zu Kompetenz und Verfahren bei der Zuordnungsentscheidung und der Aufnahme der diakonischen Zuordnungsrichtlinie ist das Herzstück des Gesetzes die Festlegung der Voraussetzungen der Zuordnung in §§ 4, 5 und 6 EZuordnungsG. Voraussetzungen für eine kirchliche Zuordnung sind demnach die Mitwirkung an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags und die kontinuierliche Verbindung zur Kirche. Diese beiden Voraussetzungen werden durch Kriterienkataloge in §§ 5 und 6 näher beschrieben. Dabei ist wichtig zu betonen, dass die Kriterien nach § 6 Abs. 1 zwingend gegeben sein müssen, insbesondere trifft dies auf die Nr. 3 "die Anwendung des einschlägigen kirchlichen Rechts" zu. Das ist auch bei der Gesamtschau nach Maßgabe der Kriterien zu berücksichtigen, mit dem die Zuordnung in das Gesamtgefüge der kirchlichen Rechtsordnung eingebettet wird. Der Hinweis auf das "einschlägige kirchliche Recht" bezieht sich damit auch auf die Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts oder des Datenschutzrechts, und zwar in der in der zuordnenden Kirche jeweils geltenden Form.

Der Wortlaut orientiert sich so weit wie möglich an der in den Gliedkirchen gut rezipierten Zuordnungsrichtlinie, die bisher nur für diakonische Einrichtungen gilt. Die auf diese Weise als kirchlich anerkannten Werke und Einrichtungen gelten nach den Übergangsbestimmungen automatisch als der Kirche zugeordnet.

Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die jeweilige Gliedkirche oder den jeweiligen gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kraft, nachdem deren zuständiges Organ Zustimmung beschlossen hat.

8. Tarifvertraglich vereinbarte oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu zahlende Vergütungen dürfen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden

Nach einem Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen hat eine wichtige Regelung Eingang in das abgeschlossene Gesetzgebungsverfahren zum [Pflegestärkungsgesetz \(PSG\) I](#) gefunden. In § 84 Abs. 2 SGB XI wird zunächst ein neuer Satz 5 eingefügt:

„Die Bezahlung tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.“

Damit wird im Gesetz die aktuelle Rechtsprechung des BSG nachvollzogen, dass eine tarifliche Vergütung der Einrichtung nicht als unwirtschaftlich gelten kann. Die künftige gesetzliche Regelung bezieht die entsprechenden Vergütungen aufgrund kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen ausdrücklich ein. Anders als die Rechtsprechung des BSG enthält die Regelung keine Einschränkung für den etwaigen Einzelfall, in dem die Höhe der vereinbarten Lohn- und Gehaltssteigerungen die von anderen Einrichtungsträgern gezahlten Arbeitsentgelte deutlich übersteigt. Die im Tarifvertrag oder in den AVR festgelegten Vergütungen können danach kein Grund für die Feststellung einer Unwirtschaftlichkeit mehr sein.

Soweit allerdings die Kostenträger selbst dem öffentlichen Haushaltsrecht unterliegen, ist eventuell das haushaltsrechtliche Besserstellungsverbot zu beachten.

Die tariflichen oder aufgrund kirchlicher Arbeitsrechtsregelung geregelten Vergütungen müssen tatsächlich gezahlt werden. § 84 SGB XI erhält einen neuen Absatz 7, der dies klarstellt:

„Der Träger der Einrichtung ist verpflichtet, im Falle einer Vereinbarung der Pflegesätze auf Grundlage der Bezahlung der Beschäftigten nach tarifvertraglich vereinbarten Vergütungen sowie entsprechenden Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die entsprechende Bezahlung der Beschäftigten jederzeit einzuhalten. Auf Verlangen einer Vertragspartei hat der Träger der Einrichtung dieses nachzuweisen. Personenbezogene Daten sind zu anonymisieren. Das Nähere zur Durchführung des Nachweises wird in den Verträgen nach § 75 Absatz 1 und 2 geregelt.“ Entsprechende Regelungen

wurden bei den Grundsätzen für die Vergütungsregelung in § 89 SGB XI eingefügt. Der bisherige § 89 Abs. 1 S. 3 wird durch folgende Regelung ersetzt: „Die Vergütung muss einem Pflegedienst bei wirtschaftlicher Betriebsführung ermöglichen, seine Aufwendungen zu finanzieren und seinen Versorgungsauftrag zu erfüllen. Die Bezahlung tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Eine Differenzierung in der Vergütung nach Kostenträgern ist unzulässig.“ In der Bezugnahme des Absatzes 3 Satz 4 wird der neue Absatz 7 des § 84 SGB XI ausdrücklich aufgenommen. Auch hier gilt also, dass die entsprechenden Vergütungen nach den AVR auch zu zahlen sind. Die Neuregelung tritt mit den übrigen Regelungen des PSG I zum SGB XI am 1. Januar 2015 in Kraft.

9. Anstieg des Pflegemindestlohns 2015 - 2. PflegeArbbV im Bundesanzeiger veröffentlicht

Die "[Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche \(2. PflegeArbbV\)](#)" wurde am 28. November 2014 im Bundesanzeiger bekannt gegeben und tritt somit am 01. Januar 2015 in Kraft.

Mit der neuen Verordnung wird der Anschluss an die bestehende Regelung sichergestellt, die Ende dieses Jahres ausläuft.

Folgende Neuregelungen ergeben sich aus der 2. PflegeArbbV ab 2015:

- Im betrieblichen Geltungsbereich werden Betriebe der ambulanten Krankenpflege erstmals vom Anwendungsbereich umfasst. Für Privathaushalte und gemeinschaftliche Wohnformen greift der allgemeine Mindestlohn.
- Der persönliche Geltungsbereich wird neu gestaltet. Vom Anwendungsbereich umfasst sind ab dem nächsten Jahr grundsätzlich alle Arbeitnehmer in Pflegebetrieben. Ausgenommen werden nur bestimmte Bereiche wie Verwaltung, Haustechnik, hauswirtschaftliche Versorgung, Gebäudereinigung etc. Werden Mitarbeitende aus diesen Tätigkeitsfeldern allerdings in nicht unerheblichem Umfang tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig, soll der Pflegemindestlohn auch für diese gelten. Somit fallen insbesondere Demenzbetreuer, Alltagsbegleiter und Assistenzkräfte unter den neuen Geltungsbereich. Für diesen Personenkreis ist der Pflegemindestlohn aufgrund einer Übergangsregelung erst ab dem 1. Oktober 2015 zu zahlen. Im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. September gelten die Regelungen des allgemeinen Mindestlohnes.
- Für Auszubildende und Pflegeschüler/-innen gilt der Pflegemindestlohn nicht. Bei einer beruflichen Orientierungsphase, die als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist, ist jedoch für die Dauer von 6 Wochen eine Ausnahme vorgesehen und kein Pflegemindestlohn zu zahlen. Für diese Arbeitsverhältnisse ist jedoch der allgemeine Mindestlohn zu beachten.
- Der Mindestlohn soll auch für Wegezeiten zwischen mehreren aufzusuchenden Kunden sowie gegebenenfalls zwischen diesen und den Geschäftsräumen des Pflegebetriebes gelten.

Mindeststundenentgelte

Die neuen Mindeststundenentgelte gelten bis zum 31. Oktober 2017. Folgender Anstieg der Mindestentgelte je Stunde in der Pflegebranche ist vorgesehen:

	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
ab dem 1.Januar 2015*	9,40 Euro	8,65 Euro
ab dem 1.Januar 2016	9,75 Euro	9,00 Euro
ab dem 1.Januar 2017	10,40 Euro	9,50 Euro

*für Demenzbetreuer, Alltagsbegleiter und Assistenzkräfte ab dem 01. Oktober 2015

Bereitschaftsdienst

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied vor kurzem, dass auch der Bereitschaftsdienst voll mit dem Pflegemindestlohn zu vergüten ist ([Urteil vom 19.11.2014, Az. 5 AZR 1101/12](#)). Laut BAG kann jedoch grundsätzlich ein geringeres Entgelt für den Bereitschaftsdienst als für Vollarbeit bestimmt werden, wovon der Ordnungsgeber bei der 1. PflegeArbbV aber keinen Gebrauch gemacht habe. Hierauf hat die Pflegekommission in der Neuregelung reagiert und eine abstufende Regelung zum Bereitschaftsdienst empfohlen, die in den Verordnungstext aufgenommen wurde. Wenn die Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes mehr als 25 v.H. umfasst, soll die darüber hinausgehende Arbeitsleistung zusätzlich mit dem Mindestentgelt vergütet werden. Das BMAS wird in Kürze ein Rechenbeispiel hierzu veröffentlichen.

Für die Bewertung und Vergütung von Bereitschaftsdienste sind folgende Werte vorgesehen:

	Bewertung als Arbeitszeit
Bereitschaftsdienst	mind. 25 v.H.
ab dem 9. Bereitschaftsdienst	zusätzlich 15 v.H.
Rufbereitschaft	nicht umfasst
	Zusätzliche Vergütung
tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes über 25 v.H.	Vergütung mit dem Mindestentgelt

Verhältnis zum allgemeinen Mindestlohn

Der Mindestlohn in der Pflegebranche ist als lex specialis anzusehen. Dort, wo der Pflegemindestlohn keine Regelungen trifft, gilt der allgemeine Mindestlohn. Dies gilt insbesondere für abweichende Regelungen bei den Arbeitszeitkonten bzw. der Fälligkeit. § 3 der Verordnung enthält diesbezüglich Regelungen, die vom Mindestlohngesetz abweichen. Hier ist davon auszugehen, dass die Regelungen des Pflegemindestlohnes dem allgemeinen Mindestlohn vorgehen.

Im Gegensatz zum allgemeinen Mindestlohn sind Praktikanten beim Pflegemindestlohn nicht Arbeitnehmern gleichgestellt. Dies bedeutet, dass für diese die 2. PflegeArbbV nicht gilt, da sie keine Arbeitnehmer sind. Für Praktikanten sind somit die Vorgaben des allgemeinen Mindestlohnes zu beachten. Auch Pflegeschüler/-innen und Auszubildende wurden nicht in den Geltungsbereich des Pflegemindestlohnes aufgenommen. Diese Personengruppen sind auch nach dem allgemeinen Mindestlohn vom Anwendungsbereich ausgenommen. Eine Besonderheit besteht beim Pflegemindestlohn darin, dass für berufliche Orientierungsphasen, die als Arbeitsverhältnis ausgestaltet sind, bis zu sechs Wochen der Pflegemindestlohn keine Anwendung findet. Hier ist unseres Erachtens jedoch der allgemeine Mindestlohn zu beachten.

Der Verweis in § 24 Abs. 1 Satz 2 MiLoG, dass abweichende Regelungen dem Mindestlohn vorgehen, ist so auszulegen, dass sich dieser nur auf die Entgelthöhe bezieht. Die Stundenentgelte des Pflegemindestlohnes liegen jedoch alle über dem allgemeinen Mindestlohn.

10. Mindestlohn sorgt für härtere Dokumentationspflichten

Man mag die gesetzliche Regelung eines Mindestlohnes für sinnvoll halten oder nicht – es steht fest, der Mindestlohn kommt. Das Mindestlohngesetz ist bereits mit Wirkung zum 16.8.2014 in Kraft getreten ([Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns \(MiLoG\)](#) v. 11.8.2014, BGBl. I, 2014, 1348). Derzeit bereiten sich die Unternehmen auf die für sie ab dem 1.1.2015 geltende Praxis vor. Im Rahmen der Beratung wird schon jetzt eine Vielzahl von Punkten sichtbar, die voraussichtlich zu Auseinandersetzungen führen werden. In der Ausgabe [DDN - Nachrichten 3/2014 vom 16.07.2014](#) wurde schon über Anwendung und rechtliche Auswirkungen des MiLoG berichtet. Ergänzend übersende ich als **Anlagen 3, 3 a und 3 b** eine informative und nützliche Handreichung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers. Das mag insbesondere bei folgendem Problem hilfreich sein:

Das Führen von Entgeltunterlagen für Minijobber ist Arbeitgebern bekannt. Ab 1. Januar 2015 kommt eine weitere gesetzliche Dokumentationspflicht hinzu. Sie dient der Kontrolle der Mindestlohnbestimmungen - und kann bei Nichteinhalten ein Bußgeld nach sich ziehen.

Das Thema Stundenaufzeichnungen wird jetzt wieder aktuell, obwohl es eigentlich in der Vergangenheit nie zu den Akten gelegt wurde. Die Geringfügigkeits-Richtlinien (hierzu auch der Beitrag unter Nr. 20 dieser Ausgabe) haben schon immer den Hinweis enthalten, dass Arbeitgeber die Entgeltunterlagen mit entsprechenden Informationen führen müssen. Der Unterschied für die Zeit ab 1.1.2015 besteht u. a. darin, dass der Gesetzgeber jetzt konkrete Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten geschaffen hat, die bei Nichteinhaltung mit einem hohen Bußgeld geahndet werden können.

Heutige Regelung für Minijobber: Nach der Beitragsverfahrensverordnung müssen Arbeitgeber die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzeichnen. Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, sind zu den Entgeltunterlagen nehmen. Vor diesem Hintergrund sehen die Geringfügigkeits-Richtlinien bereits heute Dokumentationspflichten über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in den Entgeltunterlagen vor.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung begründen die notwendige Dokumentation damit, dass sich ohne Stundenaufzeichnungen verschiedene Sachverhalte nicht klären lassen. Hierzu gehören beispielsweise die beitragsrechtliche Beurteilung von Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge oder die Feststellung des Beitragsanspruchs bei Nichteinhaltung des Mindestlohns aufgrund allgemein verbindlicher Tarifverträge.

Die Missachtung der Aufzeichnungspflichten blieb bisher ohne Konsequenzen. Der Nachteil dieser bereits seit langer Zeit geforderten Dokumentationspflichten durch die Sozialversicherung besteht darin, dass Stundenaufzeichnungen in der Beitragsverfahrensverordnung nicht explizit genannt werden. Arbeitgeber fühlen sich hieran somit nicht gebunden. Dies ändert sich allerdings ab 1.1.2015 ganz entscheidend. Nach dem Mindestlohngesetz sind Arbeitgeber für geringfügig Beschäftigte verpflichtet,

- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit
- spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages zu dokumentieren und diese Aufzeichnung mindestens 2 Jahre lang aufzubewahren. Diese Aufzeichnungen sind zu den Entgeltunterlagen für die Sozialversicherung zu nehmen. Formvorschriften, wie die Unterlagen im Detail zu führen sind, gibt es nicht.

Bei unterlassener Dokumentationspflicht droht Bußgeld. Arbeitgebern geringfügig Beschäftigter, die ihren Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten zukünftig nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise nachkommen, handeln ordnungswidrig. Ihnen droht ein Bußgeld bis zur Höhe von 30.000 EUR durch die Behörden der Zollverwaltung.

Vermehrte Kontrollen durch Behörden der Zollverwaltung stehen zu erwarten. Dass die Mindestlohnbestimmungen auch eingehalten werden, ist Aufgabe der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Hierfür werden zusätzliche Stellen geschaffen. In den nächsten Jahren dürfen daher vermehrt Kontrollen zu erwarten sein. Ein regelmäßiger Informationsaustausch zwischen der FKS und den Trägern der Sozialversicherung, insbesondere den Betriebsprüfdiensten der Rentenversicherung, wird sichergestellt.

Lesen Sie auch den als **Anlage 4** übersandten Beitrag „Neue Mindestlohn-Bürokratie“ aus der Novemberausgabe von „Personalmagazin“ des Haufe-Verlags.

11. BAG: Die Kündigung durch den Personalleiter allein ist auch dann wirksam, wenn dieser nur Gesamtprokura hat

(Anmerkung von Stefan Lingemann zu [BAG, Urteil vom 25.09.2014 - 2 AZR 567/13](#); FD-ArbR 2014, 364486)

Ein In-Kennntnis-Setzen i.S.v. § 174 S. 2 BGB liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte Mitarbeiter – z.B. durch die Bestellung zum Leiter der Personalabteilung – in eine Stellung berufen hat, mit der üblicherweise das Recht zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen verbunden ist. Eine Zurückweisung der Kündigung nach § 174 S. 2 BGB scheidet auch dann aus, wenn der kündigende Personalleiter zugleich Gesamtprokurist ist und die im Handelsregister eingetragene Prokura sein alleiniges Handeln nicht deckt. Es genügt, dass der Kündigungsempfänger aufgrund der ihm bekannten Stellung des Kündigenden als Personalleiter von einer ordnungsgemäßen Bevollmächtigung zum alleinigen Ausspruch von Kündigungen ausgehen muss. Ob der Personalleiter zugleich eine ausreichende Vertretungsmacht als Prokurist besitzt, ist daneben ohne Bedeutung.

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Das streitgegenständliche Kündigungsschreiben der Beklagten hatte neben einem nicht vertretungsberechtigten Personalsachbearbeiter der Prokurist und Personalleiter der Beklagten mit dem Zusatz „ppa“ unterschrieben. Der Personalleiter war jedoch als Gesamtprokurist im Handelsregister eingetragen und nur zusammen mit einem Geschäftsführer oder einem anderen Prokuristen vertretungsberechtigt. Der Kläger wies die Kündigung mangels Vertretungsberechtigung der Unterzeichner zurück. Dabei behauptete er, die Stellung des Prokuristen als Personalleiter sei ihm nicht bekannt gewesen.

Das ArbG hat die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen, das Berufungsgericht ihr stattgegeben. Es nahm an, der Kläger habe die Kündigung nach § 174 S. 1 BGB wirksam zurückgewiesen.

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Der 2. Senat verneinte eine wirksame Zurückweisung der Kündigung nach § 174 S. 1 BGB.

Eine Zurückweisung ist immer dann nach § 174 S. 2 BGB ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber den Empfänger über die Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hat. Für ein erfolgreiches In-Kennntnis-Setzen reicht es bei einer Kündigung durch den Personalleiter aus, wenn dem Arbeitnehmer die Stellung als Personalleiter bekannt ist. Denn mit der Stellung als Personalleiter geht üblicherweise ein Kündigungsrecht einher. Kündigt ein Prokurist, so ist der Arbeitnehmer durch die Eintragung der Prokura im Handelsregister – vorausgesetzt sie besteht seit mehr als 15 Tagen – von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt.

Der Kläger konnte im vorliegenden Fall, so das BAG, seine Kündigung nicht deshalb wirksam zurückweisen, weil der Personalleiter alleine gehandelt hatte, obwohl er „nur“ Gesamtprokura hatte. Denn die Kündigungsbefugnis als Personalleiter werde dadurch, dass lediglich eine Gesamtprokura vorliegt, nicht berührt. Für die Bevollmächtigung des Personalleiters spiele es keine Rolle, ob er als Gesamtprokurist nur zur gemeinsamen Vertretung mit einem Dritten befugt sei.

Auch aus dem Umstand, dass der Personalleiter das Kündigungsschreiben mit dem Zusatz „ppa“ unterzeichnete, ergebe sich nichts anderes. Dieser Zusatz könne auch verwendet werden, wenn der Prokurist mit interner Zustimmung des anderen Gesamtprokuristen oder des Geschäftsführers handle. Offen blieb jedoch, ob der Kläger von der Beklagten über die Stellung des Unterzeichners als Personalleiter ausreichend i.S.v. § 174 S. 2 BGB in Kenntnis gesetzt worden war. Der Senat verwies daher an das Berufungsgericht zurück.

12. Fragerecht des Arbeitgebers nach der Gewerkschaftszugehörigkeit in tarifpluralem Betrieb bleibt vorerst ungeklärt

Die Frage des Arbeitgebers nach der Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmer kann die kollektive Koalitionsfreiheit der betroffenen Gewerkschaft unzulässig einschränken, da der Arbeitgeber durch die Befragung der Beschäftigten Kenntnis über den Mitgliederbestand der Gewerkschaft erhält und dadurch in einer laufenden Tarifeinmündersetzunq mit Streikandrohung den Verhandlungsdruck der Gewerkschaft unterlaufen kann. Dieser Eingriff in die kollektive Koalitionsfreiheit kann nicht mit dem Interesse des Arbeitgebers an der Umsetzung eines mit einer anderen Gewerkschaft geschlossenen Tarifvertrages gerechtfertigt werden. Dieses entschied das BAG- ([BAG, Urteil vom 18.11.2014 – 1 AZR 257/13 – Pressemitteilung](#) Nr. 62/14). Ob in einem tarifpluralen Betrieb grundsätzlich ein Fragerecht des Arbeitgebers nach der Gewerkschaftszugehörigkeit der Beschäftigten besteht, ließ das BAG offen.

13. BAG: Kündigung «zum nächstzulässigen Termin» oder «nächstmöglichen Zeitpunkt»

Das BAG über die Zulässigkeit einer Kündigung «zum nächstzulässigen Termin» oder «nächstmöglichen Zeitpunkt» entschied, [BAG, Urteil vom 10.04.2014 - 2 AZR 647/13](#).

Eine "hilfsweise" oder "vorsorglich" erklärte Kündigung steht unter der - zulässigen - auflösenden Rechtsbedingung i.S.v. § 158 II BGB, dass das Arbeitsverhältnis nicht schon aufgrund eines anderen Umstands endet. Ihre Wirkung endigt, wenn feststeht, dass das Arbeitsverhältnis bereits durch den anderen Beendigungstatbestand aufgelöst worden ist.

Eine Kündigung "zum nächstzulässigen Termin" oder "nächstmöglichen Zeitpunkt" ist typischerweise dahin zu verstehen, dass der Kündigende die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu dem Zeitpunkt erreichen will, der sich bei Anwendung der einschlägigen gesetzlichen, tarifvertraglichen und/oder vertraglichen Regelungen als rechtlich frühestmöglicher Beendigungstermin ergibt. Sie ist jedenfalls dann hinreichend bestimmt, wenn dem Erklärungsempfänger die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn ohne umfassende tatsächliche Ermittlungen oder die Beantwortung schwieriger Rechtsfragen feststellbar ist.

Die Anhörung des Arbeitnehmers vor einer Kündigung ist de lege lata - außer bei der Verdachtskündigung - keine Wirksamkeitsvoraussetzung.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers, der mit einem Grad von weniger als 50 behindert ist, bedarf nach § 85 SGB IX i.V.m. §§ 68 I, III, 2 III SGB IX nur dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts, wenn der Arbeitnehmer i.S.d. § 2 III SGB IX einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist. Die Gleichstellung erfolgt gem § 68 II 1 SGB IX auf Antrag des behinderten Menschen durch eine Feststellung der Bundesagentur für Arbeit nach § 69 SGB IX. Im Unterschied zu den kraft Gesetzes geschützten Personen, bei denen durch die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch der

schon bestehende Schutz nur festgestellt wird, wird der Schutz des Behinderten durch die Gleichstellung erst begründet. Die Gleichstellung wird gem. § 68 II 2 SGB IX mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam.

Die kündigungrechtlich unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 und schwerbehinderten Arbeitnehmern i.S.v. § 2 II SGB IX stellt keine Diskriminierung der weniger stark behinderten Arbeitnehmer nach Art. 2 I der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. Nr. L 303 S. 16) dar. Die weniger stark behinderten Arbeitnehmer erfahren nicht "wegen ihrer Behinderung" eine ungünstigere Behandlung. Sie werden nicht weniger günstig als nicht behinderte Arbeitnehmer behandelt, sondern weniger günstig als stärker behinderte. (Orientierungssätze des Gerichts)

14. Leistungsbeurteilung im Zeugnis

Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung als "befriedigend", muss er entsprechende Leistungen vortragen und beweisen - auch wenn in der Branche gewöhnlich überwiegend gute oder sehr gute Endnoten vergeben werden.

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala, die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „befriedigend“. Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder sehr gute („stets zur vollsten Zufriedenheit“) Endnoten vergeben werden. So entschied das Bundearbeitsgericht ([PM zu Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 -](#)).

Die Klägerin war vom 1. Juli 2010 bis zum 30. Juni 2011 in der Zahnarztpraxis der Beklagten im Empfangsbereich und als Bürofachkraft beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehörten ua. die Praxisorganisation, Betreuung der Patienten, Terminvergabe, Führung und Verwaltung der Patientenkartei, Ausfertigung von Rechnungen und Aufstellung der Dienst- und Urlaubspläne. Darüber hinaus half die Klägerin bei der Erstellung des Praxisqualitätsmanagements. Die Beklagte erteilte ihr nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis. Die Parteien streiten noch darüber, ob die Leistungen der Klägerin mit „zur vollen Zufriedenheit“ oder mit „stets zur vollen Zufriedenheit“ zu bewerten sind. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben und angenommen, die Beklagte habe nicht dargelegt, dass die von der Klägerin beanspruchte Beurteilung nicht zutreffend sei.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die vom Landesarbeitsgericht zur Ermittlung einer durchschnittlichen Bewertung herangezogenen Studien, nach denen fast 90 % der untersuchten Zeugnisse die Schlussnoten „gut“ oder „sehr gut“ aufweisen sollen, führen nicht zu einer anderen Verteilung der Darlegungs- und Beweislast. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast nicht auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten an. Ansatzpunkt ist die Note „befriedigend“ als mittlere Note der Zufriedenheitsskala. Begehrt der Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Skala, muss er

darlegen, dass er den Anforderungen gut oder sehr gut gerecht geworden ist. Im Übrigen lassen sich den Studien Tatsachen, die den Schluss darauf zulassen, dass neun von zehn Arbeitnehmern gute oder sehr gute Leistungen erbringen, nicht entnehmen. Damit kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch Gefälligkeitszeugnisse in die Untersuchungen eingegangen sind, die dem Wahrheitsgebot des Zeugnisrechts nicht entsprechen. Der Zeugnisanspruch nach § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO richtet sich auf ein inhaltlich „wahres“ Zeugnis. Das umfasst auch die Schlussnote. Ein Zeugnis muss auch nur im Rahmen der Wahrheit wohlwollend sein.

Der Neunte Senat hat die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird als Tatsacheninstanz zu prüfen haben, ob die von der Klägerin vorgetragene Leistungen eine Beurteilung im oberen Bereich der Zufriedenheitsskala rechtfertigen und ob die Beklagte hiergegen beachtliche Einwände vorbringt.

15. Fortsetzungserkrankung – Entgeltfortzahlung und die Darlegungslast

Wird ein Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, verliert er nach § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Entgeltfortzahlungsanspruch für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nur dann nicht, wenn er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. Vor Ablauf dieser Frist entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer von sechs Wochen daher nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen Krankheit beruht.

Bei dieser auf einer besonderen Zumutbarkeitserwägung des Gesetzgebers beruhenden Regelung, die den Arbeitgeber entlasten soll, ist die Klammer zwischen beiden Arbeitsunfähigkeitszeiträumen dasselbe Grundleiden. Beruhen beide Arbeitsunfähigkeiten auf einem gemeinsamen Grundleiden, wird dem Arbeitgeber insgesamt nur eine Entgeltfortzahlungspflicht für die Dauer von sechs Wochen zugemutet. Ist der Arbeitnehmer innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 EFZG länger als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert, gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Zunächst muss der Arbeitnehmer – soweit sich aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dazu keine Angaben entnehmen lassen – darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung besteht. Hierzu kann er eine ärztliche Bescheinigung vorlegen.

Bestreitet der Arbeitgeber, dass eine neue Erkrankung vorliegt, hat der Arbeitnehmer Tatsachen vorzutragen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung bestanden. Hierzu hat er den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden.

Die Folgen der Nichterweislichkeit einer Fortsetzungserkrankung hat der Arbeitgeber zu tragen.

[\(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. September 2014 – 10 AZR 651/12\)](#)

16. LAG Düsseldorf: Anspruch auf tarifliche Leistungen aufgrund betrieblicher Übung


Behandelt ein Arbeitgeber die nicht gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter in allen arbeitsrechtlichen Belangen genauso wie einen tarifgebundenen Mitarbeiter, hat der nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer aufgrund betrieblicher Übung einen Anspruch auf tarifliche Leistungen erworben. Dieser

Anspruch umfasst jedoch nur solche Leistungen, die der Arbeitgeber aufgrund seiner Tarifgebundenheit den gewerkschaftlich organisierten Kollegen auch schuldet (Gleichstellungsabrede).

Um das Verhalten des Arbeitgebers abweichend vom Regelfall als Angebot zur Einbeziehung eines bestimmten Tarifvertrages oder als Bezugnahme nur auf die jeweils geltenden Flächentarifverträge zu verstehen, bedürfte es besonderer Anhaltspunkte.

Fehlt es an solchen Anhaltspunkten, führt der Abschluss eines Haussanierungstarifvertrages, der einen Anspruch auf tarifliche Sonderleistungen ausschließt, dazu, dass auch der tarifungebundene Arbeitnehmer keinen Anspruch nach dem einschlägigen Flächenmanteltarifvertrag (hier: Manteltarifvertrag der Druckindustrie für gewerbliche Arbeitnehmer) hat. (amtl. Leitsätze des [LAG Düsseldorf, Urteil vom 24.06.2014 - 16 Sa 388/14](#))

17. LAG Rheinland-Pfalz: Wirksame Übertragung von Urlaub und Geltendmachung

Die Bewertung der eigenen Unabkömmlichkeit durch den Arbeitnehmer führt nicht dazu, dass dieser nicht zumindest versuchen muss, einen Urlaubsantrag im Übertragungszeitraum zu stellen, um seine Ansprüche zu wahren. (Leitsatz zu [LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 28.07.2014 - 3 Sa 108/14](#)). Anderer Auffassung ist das LAG Berlin-Brandenburg, dass mit Urteil vom 12.06.2014, [Aktenzeichen 21 Sa 221/14](#)  entschied, der Arbeitgeber sei verpflichtet, den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz ebenso wie den Anspruch auf Ruhepausen und Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz von sich aus zu erfüllen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach und verfällt der Urlaubsanspruch deshalb nach Ablauf des Übertragungszeitraums, habe der Arbeitgeber ggf. Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs zu leisten bzw. diesen Ersatzurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Es käme nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer vor dem Verfall des ursprünglichen Urlaubsanspruchs rechtzeitig Urlaub beantragt und dadurch den Arbeitgeber in Verzug gesetzt hatte.

Der Arbeitnehmer hatte mit seiner Klage nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses u.a. die Abgeltung seines Urlaubs für das Jahr 2012 gefordert, den der Arbeitgeber nicht gewährt, der Arbeitnehmer aber auch zuvor nicht geltend gemacht hatte. Das Landesarbeitsgericht hatte den Arbeitgeber zur geforderten Urlaubsabgeltung verurteilt. Der Arbeitgeber habe seine Verpflichtung, den Urlaub zu erteilen, schuldhaft verletzt und müsse daher Schadensersatz leisten. Der Anspruch hänge – entgegen der bisherigen Rechtsprechung des [Bundesarbeitsgerichts \(Urteil vom 15.09.2011 – 8 AZR 846/09\)](#) – nicht davon ab, dass sich der Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung in Verzug befunden habe.

18. LAG Rheinland-Pfalz: Vergütung von Überstunden

Für die Darlegung und den Beweis der Leistung von Überstunden gelten dieselben Grundsätze wie für die Behauptung des Arbeitnehmers, die geschuldete (Normal-)Arbeit verrichtet zu haben. Verlangt der Arbeitnehmer Arbeitsvergütung für Überstunden, hat er darzulegen und - im Bestreitensfall - zu beweisen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet hat. Dabei genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, in dem er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat. Auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer gestuften Darlegungslast substantiiert erwidern

und im Einzelnen vortragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen - nicht - nachgekommen ist. Diese Grundsätze dürfen allerdings nicht schematisch angewendet werden, sondern bedürfen stets der Berücksichtigung der im jeweiligen Streitfall zu verrichtenden Tätigkeit und der konkreten betrieblichen Abläufe.

Die Darlegung der Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer und die substantiierte Erwiderung hierauf durch den Arbeitgeber haben entsprechend § 130 Nrn. 3, 4 ZPO schriftsätzlich zu erfolgen. Beigefügte Anlagen können den schriftsätzlichen Vortrag lediglich erläutern oder belegen, verpflichten das Gericht aber nicht, sich die unstreitigen oder streitigen Arbeitszeiten aus den Anlagen selbst zusammensuchen.

Der Anspruch auf Vergütung von Überstunden setzt neben deren Leistung voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind. Die Darlegungs- und Beweislast hierfür trägt der Arbeitnehmer. Für eine ausdrückliche Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer vortragen, wer, wann und auf welche Weise wieviel Überstunden angeordnet hat. Für eine konkludente Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer darlegen, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu leisten oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitraum vorgegeben war, der nur durch die Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte. Mit der ausdrücklichen oder konkludenten Billigung von Überstunden ersetzt der Arbeitgeber die fehlende vorherige Anordnung schon geleisteter Überstunden. Dazu muss der Arbeitnehmer darlegen, wer, wann auf welche Weise zu erkennen gegeben habe, mit der Leistung welcher Überstunden einverstanden zu sein. Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis eine Überstundenleistung diese bestimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden für dahin zu unterbinden. Dazu muss der Arbeitnehmer vortragen, von welchen wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise wann Kenntnis erlangt haben soll und dass es im Anschluss daran zu einer weiteren Überstundenleistung gekommen ist. Erst wenn dieses feststeht, ist es Sache des Arbeitgebers, darzulegen, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstundenleistung ergriffen hat. (Leitsätze zu [LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14.08.2014 - 3 Sa 113/14](#)).

19. Grundlegende Entscheidung des Landessozialgerichts zum Arbeitnehmerstatus von Pflegekräften

Immer häufiger werden in deutschen Krankenhäusern Belastungsspitzen im Pflegebereich durch den Einsatz "freier", vermeintlich auf selbständiger Basis arbeitender Pflegekräfte aufgefangen. Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen hat nunmehr mit Urteil vom 26.11.2014 entschieden, dass jedenfalls auf einer Intensivstation eingesetzte Pflegekräfte dort als - gegebenenfalls befristet beschäftigte - Arbeitnehmer tätig werden und die Klinik daher für sie Sozialversicherungsbeiträge zahlen muss. Es gab damit einer Berufung der Deutschen Rentenversicherung Bund gegen ein Urteil des Sozialgerichts Köln statt. Geklagt hatte ein 39-jähriger Krankenpfleger aus Wiehl, der auf der Basis von sogenannten Dienstleistungsverträgen in den Intensivstationen verschiedener Krankenhäuser, im Streitfall eines Krankenhauses in Radolfzell, tätig wird. Er hatte bei der Deutschen Rentenversicherung Bund die Feststellung beantragt, dass er diese Arbeit als Selbständiger verrichte und daher nicht der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung unterliege. Unter anderem trug er - übereinstimmend mit

der zum Verfahren beigegebenen Klinik - vor, er könne sich die Patienten, die er auf der Intensivstation pflege, unabhängig von der ärztlichen Leitung, der Pflegedienst- oder der Stationsleitung selbst aussuchen, unterliege auch sonst in geringerem Maße als angestellte Pflegekräfte ärztlichen Weisungen und halte sich bei seiner Arbeit nicht an die individuellen Qualitätsstandards der Klinik, sondern an Nationale Expertenstandards. Der 8. Senat des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen sah gleichwohl die Voraussetzungen einer abhängigen, zur Sozialversicherung führenden Beschäftigung als gegeben an. Ausschlaggebend hierfür sei die vollständige Eingliederung des Klägers in die organisatorischen Abläufe der Intensivstation, die am Wohl der schwerstkranken Patienten als oberstem Gebot orientiert sein müssten und daher in allen entscheidenden Punkten ärztlichen Vorgaben unterlägen. Die in diesem engen Rahmen möglicherweise gegenüber angestellten Pflegekräften etwas größeren Freiheiten des Klägers reichten nicht aus, von weitgehender Weisungsfreiheit auszugehen, wie sie typisch für einen selbständigen Unternehmer sei. Da der Kläger darüber hinaus nach geleisteten Stunden bezahlt werde, trage er auch kein unternehmertypisches wirtschaftliches Risiko. Die Entscheidung betrifft bundesweit eine große Zahl von Fällen. Der Senat hat die Revision zum Bundessozialgericht nicht zugelassen. ([PM zu L 8 R 573/12](#))

20. Minijobs: Neue Geringfügigkeits-Richtlinien jetzt veröffentlicht

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Geringfügigkeits-Richtlinien jetzt veröffentlicht. Wesentlichen Änderungen ergeben sich daraus, dass sich die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung für eine Übergangszeit erhöhen.

Dies wirkt sich auch auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung aus. [Die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien - Stand 12.11.2014](#) enthalten Klarstellungen, Änderungen und Hinweise, die den Arbeitgebern den Umgang mit Minijobs erleichtern sollen. Sie sind in der Neufassung in Fettschrift kenntlich gemacht.

Kurzfristige Beschäftigung

Für die kurzfristige Beschäftigung gilt:

- Erhöhung der Zeitgrenzen für die Zeit vom 1.1.2015 bis 31.12.2018 auf 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage erhöht.
- Ausführliche Beschreibung mit Beispielen zum Umgang mit das Kalenderjahr überschreitenden kurzfristigen Beschäftigungen für die Jahre 2014/2015 sowie 2018/2019 (News v. 7.8.2014).
- Weitergehende Ausführungen zur Abgrenzung einer gelegentlichen kurzfristigen von einer regelmäßigen geringfügig entlohnten Beschäftigung unter Berücksichtigung der aktuellen BSG-Rechtsprechung (BSG, Urteil v. 7.5.2014, B 12 R 5/12 R; News v. 23.10.2014).

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Für die geringfügig entlohnte Beschäftigung haben sich folgende Änderungen ergeben:

- Klarstellungen im Zusammenhang mit dem vorübergehenden unvorhersehbaren Überschreiten der Entgeltgrenze und Erhöhung der Zeitgrenze analog zur kurzfristigen Beschäftigung auf 3 Monate für die Zeit vom 1.1.2015 bis 31.12.2018.
- Klarstellung im Zusammenhang mit der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei monatlich schwankenden Arbeitsentgelten. Arbeitgeber können hier bei der Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Entgeltgrenze von 5.400 EUR unterstellen.

- Wegfall der Bestandschutzregelungen für Beschäftigten mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 400,01 bis 450,00 EUR, die über den 31.12.2012 hinaus sozialversicherungspflichtig geblieben sind, zum 31.12.2014.
- Ergänzende Hinweise zum Umgang mit der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für die Berechnung der Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung. Diese ist nicht zu prüfen, wenn eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird oder Rentenversicherungspflicht aufgrund anderer vergleichbarer Tatbestände, wie beispielsweise dem Vorliegen einer rentenversicherungspflichtigen selbständigen Tätigkeit, besteht.
- Aufgrund der Änderung des Beitragssatzes in der Rentenversicherung von 18,9 % auf 18,7 % ab 1.1.2015 reduziert sich der Beitragsanteils des Arbeitnehmers einer rentenversicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung von 3,9 % auf 3,7 % bzw. in Privathaushalten von 13,9 % auf 13,7 % (News v. 25.11.2014).
- Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Neu-Minijobs und die Erklärung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit für Alt-Minijobs wurden um den Hinweis, dass bei minderjährigen Arbeitnehmern die gesetzlichen Vertreter unterschreiben müssen, ergänzt.

Umlage U2 erhöht sich

- Sowohl für die kurzfristige als auch für die geringfügig entlohnte Beschäftigung erfolgt der Hinweis, dass sich die Umlage U2 zum Ausgleich der Arbeitgebereaufwendungen für Mutterschaftsleistungen ab 1.1.2015 von 0,14 % auf 0,24 % erhöht.

21. Das Gesetz zur Einführung des Elterngelds Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) leitete am 24.04.2014 den [Referentenentwurf](#) den Verbänden zur Anhörung zu. Das Bundeskabinett beschloss am 04.06.2014, den Gesetzentwurf in den Bundesrat einzubringen. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung ging dem Bundesrat am 08.08.2014 zu.1 Der Bundesrat nahm am 19.09.2014 Stellung. Die Bundesregierung unterrichtete den Bundestag am 24.09.2014.3 Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss) empfahl am 05.11.2014 die Annahme des Gesetzes mit einigen Änderungen.4 Der Deutsche Bundestag hat das Gesetz in seiner 64. Sitzung am 07.11.2014 aufgrund der Beschlussempfehlung und des Berichts des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Änderungen angenommen.5 Der Bundesrat hat am 28.11.2014 auf seiner 928. Sitzung keine Anrufung des Vermittlungsausschusses beschlossen. Damit kann das Gesetz wie in Art. 5 des Gesetzes vorgesehen, schon am 01.01.2015 in Kraft treten. Hierbei ergeben sich für Arbeitgeber wichtige Änderungen bei der Elternzeit:

Übertragung der Elternzeit

Die Übertragung der Elternzeit war in § 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG a.F. so geregelt, dass ein Anteil von zwölf Monaten nur mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden konnte. Das sah die Große Koalition als unzureichend an. Eltern sollen eine nicht beanspruchte Elternzeit von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen können. Eine Zustimmung des

Arbeitgebers ist nicht mehr notwendig. Das wird durch mehrere Änderungen in § 15 Abs. 2 Satz 1 bis 4 BEEG n.F. zum Ausdruck gebracht.

Aufteilung der Elternzeit

Nach dem neuen Recht sollen die Eltern ihre Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers in bis zu drei Abschnitte aufteilen können. Dazu wird § 16 Abs. 1 Satz 1 und 2 BEEG neu gefasst. Die Regelungen für die Inanspruchnahme für Elternzeit und Elternzeit-Teilzeit vor dem dritten Geburtstag bleiben ebenso wie die siebenwöchige Anmeldefrist unverändert. Für die Inanspruchnahme von Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes wird die Anmeldefrist von sieben auf 13 Wochen ausgedehnt. Ebenso gilt die längere Anmeldefrist, wenn in diesem Zeitraum eine Teilzeiterwerbstätigkeit in Anspruch genommen werden soll. Die sonstigen Voraussetzungen zur Teilzeit während der Elternzeit bleiben unverändert.

Einführung einer Zustimmungsfiktion

Gemäß § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG muss der Arbeitgeber, falls er die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Das Verstreichen der Frist nach § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG fingierte bislang keine Zustimmung. Eine § 8 Abs. 5 TzBfG entsprechende Zustimmungsfiktion fehlte. In seiner Stellungnahme griff der Bundesrat dieses Defizit auf. Er schlug vor, eine Zustimmungsfiktion einzuführen, wenn der Arbeitgeber sich während der Frist von vier Wochen nach Zugang des Teilzeitantrags der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht äußert. Die Bundesregierung erklärte in ihrer Gegenäußerung, den Vorschlag zu prüfen.⁷ Im Ausschuss haben die Fraktionen der Großen Koalition eine entsprechende Beschlussempfehlung unterbreitet. Diese ist vom Bundestag zum Gesetz gemacht worden. Danach ist in § 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG n.F. wie in § 8 Abs. 5 TzBfG eine Zustimmungsfiktion geschaffen worden. Diese sieht eine fingierte Zustimmung zur gewünschten Verringerung der Arbeitszeit und zu deren gewünschter Verteilung vor, wenn der Arbeitgeber sich nicht innerhalb der genannten Fristen nach Zugang des Teilzeitantrags der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers äußert. Die Vorschrift enthält zur Verhinderung der Fiktionswirkung unterschiedliche Fristen, binnen der Arbeitgeber den Antrag schriftlich ablehnen muss:

- vier Wochen für einen Teilzeitantrag von im Zeitraum zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sowie
- acht Wochen für einen Teilzeitantrag im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Folgerichtig ergeben sich in § 16 Abs. 1 BEEG ebenfalls unterschiedlichen Anmeldefristen für die Elternzeit je nach dem Alter des Kindes. So wird dem Interesse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nach einer rechtzeitigen Rückmeldung auf den Antrag vor dem gewünschten Beginn der Elternzeit-Teilzeit einerseits und dem Interesse des Arbeitgebers an ausreichend Zeit für seine Entscheidungsfindung andererseits Rechnung getragen.

Ablehnung des dritten Abschnitts

Der dritte Abschnitt einer Elternzeit, der zwischen der Geburt des Kindes und dem dritten Geburtstag des Kindes liegt, kann nicht aus dringenden betrieblichen Gründen vom Arbeitgeber abgelehnt werden. Sonst

bestünde die Gefahr, dass die neuen Regelungen zum Partnerschaftsbonus nicht genutzt werden können. Im Gegenzug zur Abschaffung des Zustimmungserfordernisses des Arbeitgebers, um Elternzeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes nehmen zu können, ist jedoch in dem neu eingefügten § 16 Abs. 1 Satz 7 BEEG n.F. wie bereits in § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG für die Ablehnungsmöglichkeit des Teilzeitantrags durch den Arbeitgeber die Möglichkeit geschaffen, einen dritten Abschnitt einer Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen, sofern dieser für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes verlangt wird. In der Begründung ist klargestellt:

„An die dringenden betrieblichen Gründe sind – wie auch im Rahmen des § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 – höhere Anforderungen zu stellen als im vergleichbaren Fall des § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG, nach dem der Arbeitgeber die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit nach den Wünschen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin festzulegen hat, sofern – lediglich – keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Die entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe müssen demnach schwerwiegend sein. Davon kann in der Regel ausgegangen werden, wenn ein dritter Elternzeitabschnitt zu erheblichen Beeinträchtigungen betrieblicher Belange führen würde. Das Merkmal ‚dringend‘ steigert die zu erfüllenden Anforderungen und kann mit den Worten ‚nahezu zwingend‘ oder ‚unabweisbar‘ umschrieben werden.“

Verteilung der Elternzeit

Aufgrund der Empfehlung des Ausschusses ist in § 15 Abs. 5 Satz 1 BEEG n.F. das Wort „Ausgestaltung“ durch das Wort „Verteilung“ ersetzt worden. Ebenso sind in § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG n.F. nach dem Wort „Verringerung“ die Wörter „oder Verteilung“ eingefügt worden. Ferner sind folgende neue Sätze 6 und 7 geschaffen:

„Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 5 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht innerhalb der in Satz 5 genannten Fristen die gewünschte Verteilung schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt. Soweit der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit rechtzeitig ablehnt, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Klage vor dem Gericht für Arbeits­sachen erheben.“

Die Neuregelung holt nach, was bei der Schaffung des BEEG vergessen worden ist: Es muss auch die Verteilung der verringerten Arbeitszeit auf die Wochentage und den Tagesablauf geregelt werden. Jetzt ist wie in § 8 TzBfG klargestellt, dass für die Ablehnung der von den Eltern gewünschten Verteilung der Arbeitszeit die gleichen Anforderungen wie für die Ablehnung der Reduzierung der Arbeitszeit gelten. § 15 Abs. 7 Satz 3 BEEG sieht bereits seit langem vor, dass die „gewünschte Verteilung der Arbeitszeit“ im Antrag angegeben werden soll. Es fehlten jedoch Regelungen, die auch gegen den Willen des Arbeitgebers die Neuverteilung verbindlich machten, weil § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG, der die Voraussetzungen einer Ablehnung des Antrags durch den Arbeitgeber regelt, bislang nur die Verringerung der Arbeitszeit erfasste.

Ausweitung des Kündigungsschutzes

Um einen effektiven Kündigungsschutz zu gewährleisten, wird der Kündigungsschutz für die Inanspruchnahme von Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes zugleich auf 14 Wochen – den Zeitraum der Anmeldung der Elternzeit entsprechend – ausgeweitet. Für den Kündigungsschutz der Eltern, die Elternzeit in Anspruch nehmen ist § 18 Abs. 1 BEEG geändert worden. Die konsolidierte Fassung lautet:

„(1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Der Kündigungsschutz nach Satz 1 beginnt

1. frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und
2. frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.“

Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 4 erlassen. Das ist geschehen. Die durch Erlass vom 03.01.2007 getroffene Regelung der Durchführungsbestimmungen trägt die Bezeichnung „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit“.

Zu beachten ist, dass mit den Verlängerungsoptionen der Bezugsdauer des Elterngeldbezugs auch eine Verlängerung der Dauer des Kündigungsschutzes nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG verbunden ist.

22. Novellierung der Pflegezeit

(von Prof. Dr. Christian Rolfs, Universität zu Köln, in blog.beck.de/category/arbeitsrecht, 08.12.2014)

Wie bereits im Koalitionsvertrag angekündigt, haben die Fraktionen von CDU/CSU und SPD die Novellierung des Pflegezeitgesetzes und der Familienpflegezeit zum 1.1.2015 auf den Weg gebracht. Der Deutsche Bundestag hat vergangene Woche den Gesetzentwurf der Bundesregierung ([BT-Drucks. 18/3124](#)) in modifizierter Fassung verabschiedet, noch vor Weihnachten soll auch der Bundesrat seinen Beschluss fassen.

Durch das Gesetz wird ein Rechtsanspruch auf eine bis zu 24-monatige Familienpflegezeit eingeführt. In dieser Zeit können Beschäftigte ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen. Um den Verdienstausfall zu kompensieren, soll ein zinsloses Darlehen durch den Staat gezahlt werden. Anders als im Entwurf vorgesehen, sollen nur Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit haben. Ursprünglich hatte der Rechtsanspruch bereits ab einer Betriebsgröße von 15 Beschäftigten eingeführt werden sollen. Der Ausschuss für Familie, Frauen, Senioren und Jugend hat in seinen Beratungen die Gesetzesvorlage auf einen entsprechenden Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen hin geändert ([BT-Drucks. 18/3449](#)). Dem ist das Plenum des Deutschen Bundestages gefolgt ([BT-Plenarprotokoll 18/73](#)).

Zudem wird mit dem Gesetz eine Lohnersatzleistung in Höhe von 90 Prozent des Nettogehaltes eingeführt. Sie wird an Beschäftigte gezahlt, wenn diese eine zehntägige Berufsauszeit nehmen, um die Pflege eines nahen Angehörigen zu organisieren.

Mit der Gesetzesnovelle soll zudem der Kreis der „nahen Angehörigen“ erweitert werden. Neben Eltern, Großeltern, Kindern, Geschwistern und Ehepartnern sollen dazu in Zukunft Stiefeltern, lebenspartnerschaftliche Gemeinschaften sowie Schwägerinnen und Schwager zählen.

23. Mahlzeitengestellung und Spesenkürzung

Einer der größten Problembereiche der Reisekostenreform ist der lohnsteuerliche Ansatz von Mahlzeiten und die daraus neuerdings regelmäßig resultierende Spesenkürzung. Hier schafft der neue Erlass etwas mehr Klarheit - wirkt aber gleichzeitig auch verschärfend.

Übliche Mahlzeiten mit einem Preis bis 60 Euro, die einem Arbeitnehmer anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit zur Verfügung gestellt werden, sind nicht zu besteuern, wenn der Mitarbeiter für die betreffende Auswärtstätigkeit dem Grunde nach eine Verpflegungspauschale geltend machen könnte. Die für den Tag der Auswärtstätigkeit in Betracht kommende Verpflegungspauschale ist allerdings wegen der Mahlzeitengestellung des Arbeitgebers auch in diesem Fall wie folgt zu kürzen:

- um 20 Prozent für ein Frühstück und
- um jeweils 40 Prozent für ein Mittag- oder Abendessen

der für die 24-stündige Abwesenheit geltenden höchsten Tagespauschale.

Die Grundsätze zur Kürzung der Bewirtung gelten auch bei Auslandsreisen und auch, wenn der Arbeitnehmer an einer geschäftlichen veranlassten Bewirtung teilnimmt. Gekürzt wird immer dann, wenn die Mahlzeit vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellt wird. Hingegen fehlt es bei einem Arbeitsessen eines Dritten in aller Regel an einer "durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mahlzeit"; in diesem Fall sind die Verpflegungspauschalen nicht zu kürzen.

Zu den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mahlzeiten gehören auch die zum Beispiel im Flugzeug, im Zug oder auf einem Schiff unentgeltlich angebotenen Mahlzeiten, sofern die Rechnung für das Beförderungsticket einschließlich der Verpflegung auf den Arbeitgeber ausgestellt ist und von diesem dienst- oder arbeitsrechtlich erstattet wird - so der neue Reisekostenerlass des Bundesfinanzministeriums vom 24. Oktober 2014.

Der ergänzte Reisekostenerlass des Bundesfinanzministeriums vom 24. Oktober 2014 stellt klar, dass auch ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter Snack oder Imbiss wie belegte Brötchen, Kuchen oder Obst, der während einer auswärtigen Tätigkeit gereicht wird, eine Mahlzeit sein kann, die zur Kürzung der Verpflegungspauschale führt. Eine feste zeitliche Grenze für die Frage, ob ein Frühstück, Mittag- oder Abendessen zur Verfügung gestellt wird, gibt es nicht. Maßstab für die Einordnung ist vielmehr, ob die zur Verfügung gestellte Verpflegung an die Stelle einer der genannten Mahlzeiten tritt, welche üblicherweise zu der entsprechenden Zeit eingenommen wird.

Unbeachtlich im Hinblick auf die gesetzlich vorgeschriebene pauschale Kürzung der Verpflegungspauschalen ist, ob die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Mahlzeit vom Mitarbeiter

tatsächlich eingenommen wird oder die Aufwendungen für die vom Arbeitgeber gestellte Mahlzeit niedriger sind als der jeweilige pauschale Kürzungsbetrag. Die Kürzung kann in diesen Fällen nur dann unterbleiben, wenn der Arbeitgeber die entsprechende Mahlzeit abbestellt oder der Mitarbeiter die Mahlzeit selber veranlasst und bezahlt

Weiterhin wurde im neuen Reisekostenerlass des Bundesfinanzministeriums vom 24. Oktober 2014 ergänzt, dass es sich bei der Ausgabe von Essensmarken durch den Arbeitgeber im Rahmen einer beruflichen Auswärtstätigkeit des Mitarbeiters in der Regel nicht um eine vom Arbeitgeber gestellte Mahlzeit handelt, sondern lediglich um eine Verbilligung der vom Mitarbeiter selbst veranlassten und bezahlten Mahlzeit.

(Quelle: Bundesfinanzministerium, [ergänzendes Einführungsschreiben zur Reisekostenreform 2014 vom 24. Oktober 2014, IV C 5 - S 2353/14/10002.](#))

24. Broschüre „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Altenhilfe – Aus der Praxis für die Praxis“

Beruf und Familie gut mit einander vereinbaren bei einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung von Patienten und Bewohnern – wie kann das gehen? Die neue Broschüre „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Altenhilfe“ zeigt, wie Arbeitgeber in der Altenhilfe Maßnahmen für eine familienbewusste Personalpolitik vielseitig und innovativ praktisch umsetzen.

Aktuelle Beispiele aus der Praxis zeigen, welche Maßnahmen erfolgreich sind. Experten aus der Pflegepraxis, darunter viele DEVAP-Mitglieder, geben wertvolle Tipps und verraten, worauf es bei der Umsetzung familienbewusster Maßnahmen ankommt.

Die Broschüre ist in Kooperation des DEVAP mit dem Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V.(VKAD) und dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ entstanden und lädt zum Nachmachen ein.

Das Dokument finden Sie [hier](#) auch zum Download.

25. Bürgerarbeit

Für Einrichtungen die Mitarbeiter im Rahmen sogenannter „Bürgerarbeit“ beschäftigen, gilt es künftig auch das Mindestlohngesetz zu bedenken. Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (ohne Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung) für zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten. Die Förderung erfolgt als nicht rückzahlbarer Zuschuss in Höhe eines Festbetrages von 1.080 Euro monatlich zum Arbeitsentgelt und zum Sozialversicherungsaufwand bei 30 Wochenstunden (alternativ: 720 Euro bei 20 Wochenstunden). Die Förderung kann maximal für einen Zeitraum von 36 Monaten erfolgen.

Wer nur im Rahmen der Förderleistung Entgelt zahlt, erfüllt nicht die Voraussetzungen des Mindestlohngesetzes! Hier müssten bei 30 Wochenarbeitsstunden mindestens 1108,74 € mtl. gezahlt werden (4,348 x 30 x 8,50).

Für Anwender der Dienstvertragsordnung ist auch folgendes Urteil von Bedeutung:

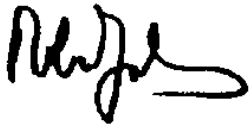
Das LAG Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 4.3.2014 - 1 Sa 13/14 einen Fall entschieden, in dem die Parteien um tarifliche Ansprüche und in diesem Zusammenhang um die Frage streiten, ob auf das im

Rahmen des Projekts „Bürgerarbeit“ begründete Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst Anwendung finden.

Die Klägerin steht bei dem beklagten Landkreis seit September 2011 in einem bis August 2014 befristeten Arbeitsverhältnis als Schulmanagerin mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden, einem monatlichen Entgelt von 900 Euro und einem jährlichen Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen. Der Arbeitsvertrag ist überschrieben mit „Arbeitsvertrag für befristet Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden bzw. die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten“. Angekreuzt ist die Alternative „als Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichtet“. Unter § 2 des Arbeitsvertrages ist festgehalten, dass „nach § 1 Abs. 2 Buchst. I TVöD/§ 1 Abs. 2 Buchst. K TVöD“ die Bestimmungen des TVöD nicht gelten. Gleichzeitig schloss der Beklagte als Optionskommune – kommunales Jobcenter – mit der Klägerin für denselben Zeitraum eine „Eingliederungsvereinbarung gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 SGB II“ über die Aufnahme einer geförderten, zusätzlichen Beschäftigung „im Rahmen der Bürgerarbeit“.

Die Klägerin verlangt Entgelt nach EG 4 Stufe 2 TVöD für die Zeit von Dezember 2012 bis Mai 2013, die tarifliche Jahressonderzahlung und die nach dem TVöD zu leistenden Urlaubstage. Sie ist der Ansicht, auf ihr Arbeitsverhältnis finde der TVöD Anwendung, weil die Beschäftigung im Modellprojekt „Bürgerarbeit“ von der tariflichen Ausnahmegvorschrift in § 1 Abs. 2 TVöD nicht erfasst sei. Das LAG hat die Geltung des TVöD bejaht.

Ich verabschiede ich für dieses Jahr und wünsche einen gesegneten 4. Advent, fröhliche Weihnachtsfeiertage und einen guten Rutsch in das neue Jahr.



Robert Johns

Geschäftsführer



Diakonischer Dienstgeberverband
Niedersachsen