

DDN - Nachrichten 6/2013 vom 17.12.2013

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein ereignisreiches Jahr 2013 nähert sich seinem Ende. Ein Jahr in dem sich in Folge zweier Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012 das Arbeitsrechtsregelungsverfahren für die diakonischen Einrichtungen in allen Regionen Deutschlands neu bewertet werden musste. Das Bundesarbeitsgericht hatte akzeptiert, dass der Streik auf die diakonische Dienstgemeinschaft zerstörerisch wirkt und die Kirche deshalb eine Möglichkeit haben muss, Streiks in kirchlichen Dienststellen und diakonischen Einrichtungen auszuschließen. Es hat den Kirchen aber auch aufgegeben, den Auftrag des Grundgesetzes an die Gewerkschaften zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in den kollektiven Verhandlungen der Arbeitsbedingungen zu respektieren. Auf EKD-Ebene mündete eine intensive Diskussion insbesondere der Reformbedürftigkeit des Dritten Wegs in dem Beschluss der Synode im November über ein Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz (ARGG-EKD), das gewissermaßen die Mindestbedingungen eines kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens, sei es im Zweiten oder Dritten Weg, festlegt. Auf Niedersachsen-Ebene waren die Gespräche mit den Mitarbeiterorganisationen bereits vor der Verkündung der Bundesarbeitsgerichtsurteile in einem Stadium, das wenig Hoffnung auf eine Fortsetzung des mehr als ein Jahrzehnt lang für beide Seiten erfolgreich praktizierten Wegs der Arbeitsrechtsregelung gemäß dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie der Konföderation bestand. Hingegen verschaffte das Rechtsklarheit schaffenden Bundesarbeitsgerichtsurteil, nach dem die Wahl des Arbeitsrechtsregelungsverfahrens durch Tarifverträge mit Gewerkschaften nicht notwendigerweise zum Streikrecht in den diakonischen Einrichtungen führt, die Möglichkeit, die Gangbarkeit des zweiten Wegs in Niedersachsen zu prüfen. Zum Jahresende 2013 sei die Feststellung erlaubt, dass die Aussichten gut sind. Am 30. Mai 2013 schlossen die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und die Diakonie in Niedersachsen mit den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund eine Prozessvereinbarung über den Weg zu einem Tarifvertrag Diakonie. Der DDN verhandelte ebenfalls im Mai mit eben diesen Gewerkschaften Entgeltserhöhungen für alle gemäß den AVR-K beschäftigten Mitarbeiter, die einvernehmlich durch Beschluss der Schlichtungskommission verbindliches Recht wurden. Durch intensive Diskussion des DDN, der Diakonie in Niedersachsen und der Konföderation entstand ein mit dem ARGG-EKD konformer Entwurf für ein neues Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie der Konföderation, das kirchengemäße Tarifverträge für niedersächsische diakonische Einrichtungen ermöglichen wird. Dabei wird der DDN den kirchengesetzlichen Auftrag zur Verhandlung dieser Tarifverträge erhalten. Aber das ist bereits eine für das kommende Jahr erwartete Entwicklung. Diese vorbereitend hat die DDN-Mitgliederversammlung am 9. Dezember 2013 Beschlüsse zur Wandelung des DDN vom nichtrechtsfähigen Fachverband der Diakonie in Niedersachsen zum rechts- und tariffähigen Arbeitgeberverband für Mitglieder der niedersächsischen Diakonischen Werke gefasst. Hierüber und über

interessante Urteile und Nachrichten aus dem Arbeitsrecht und dem Personalwesen berichte ich unter folgenden Überschriften:

1. **Der DDN wird tariffähiger Arbeitgeberverband**
2. **Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland beschließt Ärzterege lung**
3. **Finanzausschuss der Landessynode Hannovers : Neuordnung Versorgungskasse**
4. **Konföderation evangelische Kirche in Niedersachsen künftig ohne eigene Gesetzgebungskompetenz**
5. **Mitbestimmung bei betriebsbedingter Kündigung nach § 42 Buchst. b) MVG.EKD**
6. **Wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt bei Weihnachtsgeldzahlung**
7. **Geschäftsführer haftet zivilrechtlich gegen die Sozialversicherung**
8. **Ist die Beschäftigung lohnsteuerfreier Minijobber mit einem Verdienst ab 430 Euro in Gleitzone nstellen sinnvoller?**
9. **Versetzung und das Direktionsrecht des Arbeitgebers**
10. **Beitragszuschuss zur Krankenversicherung nach § 257 SGB V**
11. **Mindestlohn in der Gebäudereinigung**

1. Der DDN wird tariffähiger Arbeitgeberverband

Die diesjährige Mitgliederversammlung des DDN stand ganz im Zeichen von Satzungsänderungen. Deren Ziel war die Wandlung des DDN von einem Fachverband der Diakonie in Niedersachsen hin zu einem rechts- und tariffähigen kirchlichen Arbeitgeberverband. Die hierzu notwendigen Satzungsänderungen wurden mit sehr großer Mehrheit bei drei Enthaltungen und einer Gegenstimme beschlossen. Zuvor hatte der DDN-Vorsitzende Hans-Peter Hoppe im Rechenschaftsbericht des Vorstands von dem langsamen, aber stetigen Voranschreiten in der Annäherung von DNN und den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund berichtet. Da zunächst grundlegende Vereinbarungen zum kirchengemäßen Verfahren zu treffen sind, die in Übereinstimmung mit den voraussichtlich im Anschluss an die Konföderationssynode 2014 geltenden Kirchengesetzen getroffen werden müssen, werden die Verhandlungen der künftigen Tarifpartner in dieser Phase von Vertretern der Konföderation und der Diakonie in Niedersachsen begleitet. Es zeichnet sich ab, dass Konföderation und Diakonie in Niedersachsen mit ver.di und Marburger Bund eine „Sozialpartnerschaftsvereinbarung“ schließen werden, auf deren Grundlage der DDN alle weiteren Tarifverträge, beginnend mit einer Schlichtungsvereinbarung, verhandeln wird. Mit dem Erwerb der Tariffähigkeit im Sinne des Tarifvertragsgesetzes ist der erste notwendige Schritt hierfür vollzogen.

Am 16.12.2013 hat der Vorstand der Diakonie in Niedersachsen die gemäß § 8 Abs. 2 Satz 3 der Satzung des DDN erforderliche Zustimmung zu den Satzungsänderungen beschlossen. Die Satzungsänderungen treten nun mit ihrer Eintragung in das Vereinsregister in Kraft. Das wird voraussichtlich noch einige Wochen dauern. Als **Anlage 1** übersende ich den Text der DDN-Satzung in der Beschlussfassung der Mitgliederversammlung vom 9. Dezember 2013 zur Kenntnis.

2. Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland beschließt Ärzterege lung

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD) hat Auf ihrer Sitzung am 12. und 13. November in Berlin die inhaltliche Umsetzung des Eckpunktebeschlusses für die Tarifentwicklung der Ärztinnen und Ärzte verabschiedet. Die Konkretion dieser Eckpunkte in Form von Arbeitsrechtsregelungen der AVR wurde dann in der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland am 3. Dezember 2013 beschlossen. Die neuen Ärzterege lungen treten am 01.01.2014 in Kraft und sollen bis zum 30. April 2014 umgesetzt werden.

inhaltlich sind die Ärzterege lung der Anlage 8a zu Eingruppierungen, Zeitzuschlägen, Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdiensten sowie Überstunden dem Tarifvertrag des VKA mit dem Marburger Bund angepasst worden. Eine Übergangsregelung sichert etwaige Besitzstände, soweit die Gehaltsansprüche nach der Neuregelung geringer, als bisher ausfallen.

In einer Informationsveranstaltung der Diakonie Deutschland vom 17.12.2013 erfolgt eine Vorstellung und Erläuterung der neuen Regelungen Vergütung und Überleitung, Arbeitszeit, sowie der Unterschiede dieser zu anderen Berufsgruppen der AVR.

3. Konföderation evangelische Kirche in Niedersachsen künftig ohne eigene Gesetzgebungskompetenz

Mehr als vier Jahre lang haben die fünf evangelischen Kirchen in Niedersachsen darüber diskutiert, wie ihre zukünftige Zusammenarbeit aussehen soll. Nun steht fest, dass es in Niedersachsen keine einheitliche evangelische Kirche geben wird. Stattdessen werden die Landeskirchen Braunschweig, Hannover, Oldenburg, Schaumburg-Lippe sowie die Evangelisch-reformierte Kirche ihre Konföderation in vereinfachter Form fortführen. Alle fünf Landeskirchen haben sich u.a. geeinigt, dass das gesetzgebende Parlament, die Synode der Konföderation, ersatzlos wegfallen soll. Der Rat bekommt künftig mit zehn Mitgliedern eine stärkere Rolle und die gemeinsame Gesetzgebung soll vereinfacht werden. 2023 wollen die fünf Kirchen auswerten, ob sich diese Form der Zusammenarbeit bewährt hat.

4. Finanzausschuss der Landessynode Hannovers : Neuordnung Versorgungskasse

Zusatzversorgungskasse (ZVK) vor. Der Bericht geht auf eine Bitte der Landessynode an den Finanzausschuss (federführend) und den Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung zurück. Gebeten wurde um Prüfung, welche Maßnahmen in den kommenden Jahren ergriffen werden könnten, um eine Reduzierung der sich ergebenden Versorgungslücke - ggf. auch unter Einbeziehung gesetzlicher Maßnahmen - einleiten zu können.

Im Bericht wird festgehalten, die Zusatzversorgung für Beschäftigte der verfassten Kirche und ihrer Diakonie nicht aufzugeben. Es soll versucht werden, für beide Gruppen weiterhin gleiche Bedingungen bei der Zusatzversorgung zu erhalten. Auf dem Verhandlungsweg werde sich um eine Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden bemüht. Anzustrebendes Ziel soll dabei eine Mitarbeiterbeteiligung von einem Prozentpunkt sein.

Falls eine Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden bis Ende des Jahres 2015 nicht auf dem Verhandlungswege erreichbar sei, solle der Ausstieg aus der Zusatzversorgung erfolgen. In solchem Fall müsse geprüft werden, ob und wie die verfasste Kirche und die Diakonie unterschiedlich handeln könnten. Das Landeskirchenamt wird in diesem Zusammenhang gebeten, die Kosten des Ausstiegs und die Rechtsfolgen zu ermitteln und dem Landessynodalausschuss zu berichten.

Die Landessynode hat den Bericht zustimmend zur Kenntnis genommen und stimmt den Empfehlungen zur Sicherung einer Zusatzversorgung der Mitarbeitenden und insbesondere dem darin aufgezeigten Weg zum Erreichen einer Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden an der Zusatzversorgung mit einem Prozentpunkt zu. Das LKA wird gebeten, die Aktenstücke zum Thema dem Dienstgeberverband zur Verfügung zu stellen.

5. Mitbestimmung bei betriebsbedingter Kündigung nach § 42 Buchst. b) MVG.EKD

[BAG vom 25.04.2013 - 2 AZR 299/12](#)

Nach § 42 Buchst. b) MVG.EKD unterliegt eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit der eingeschränkten Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Sie ist gem. § 38 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 41

Abs. 3 MVG.EKD unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Diese darf die Zustimmung nach § 41 Abs. 2 MVG.EKD nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt. Eine Verweigerung der Zustimmung ist nach § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG.EKD schriftlich zu begründen.

Eine Zustimmungsverweigerung, die auf keinen der Gründe des § 41 Abs. 2 MVG.EKD Bezug nimmt, ist unbeachtlich. Die Zustimmung gilt in diesem Fall mit Ablauf von zwei Wochen nach Unterrichtung der Mitarbeitervertretung gem. § 38 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 41 Abs. 3 MVG.EKD als erteilt. Die Mitarbeitervertretung soll eine Kündigung nicht durch jedwede Begründung verhindern oder verzögern können. Die eingeschränkte Mitbestimmung nach §§ 41 ff. MVG.EKD unterscheidet sich insofern von der vollen Mitbestimmung gem. §§ 39, 40 MVG.EKD, die keine Beschränkung der Zustimmungsverweigerungsgründe kennt.

6. Wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt bei Weihnachtsgeldzahlung

In dem Urteil [LAG Köln, Urteil vom 06.06.2013 - 7 Sa 121/13](#) - führt das Landgericht aus unter welchen Voraussetzungen eine Anspruch aus sogenannter „Betrieblicher Übung“ entstehen kann und welche Maßnahmen dieses verhindern können. Die Leitsätze lauten.

1. Ein wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt liegt vor, wenn das Weihnachtsgeld in der Gehaltsabrechnung des Auszahlungsmonats mit dem Hinweis "freiwillige und unverbindliche Leistung" versehen wird.
2. Eine anspruchsbegründende betriebliche Übung setzt eine mindestens dreimal hintereinander vorgenommene vorbehaltlose Zahlung voraus. (Leitsätze des Gerichts)

In den Urteilsgründen führt das LAG Köln aus: „... Richtigerweise ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung bei jährlich gezahlten Sonderleistungen ein Rechtsanspruch auf Zahlung auf der Grundlage einer betrieblichen Übung dann entstehen kann, wenn die Leistung in drei aufeinanderfolgenden Jahren gleichförmig und vorbehaltlos gewährt wird und der Arbeitnehmer als Leistungsempfänger somit den Eindruck gewinnen kann, dass der Arbeitgeber gewillt ist, diese Leistung auch in Zukunft zu erbringen.

An der Voraussetzung einer dreimal wiederholten vorbehaltlosen Leistung fehlt es jedoch hier. Vorbehaltlos wurde das Weihnachtsgeld nur in den Kalenderjahren 2000 und 2001 von der Rechtsvorgängerin der Beklagten erbracht. Zwar hat der Kläger auch im Kalenderjahr 2002 eine als Weihnachtsgeld bezeichnete Sonderleistung erhalten. Bei der Zahlung dieser Leistung wurde jedoch im Rahmen der Lohnabrechnung für November 2011 eindeutig und unmissverständlich klargestellt, dass es sich hierbei um eine „freiwillige und unverbindliche Leistung“ handeln solle. Die Formulierung „freiwillige und unverbindliche Leistung“ war entgegen der Auffassung des Klägers unter den gegebenen Umständen klar und eindeutig. Sie stand nicht in Widerspruch zu sonstigen Verlautbarungen der Arbeitgeberin im damaligen Zeitraum. Es handelt sich auch nicht etwa um eine in einem Arbeitsvertrag enthaltene abstrakte „Vorratserklärung“ allgemeiner Art, sondern die Vorbehaltserklärung findet sich in der auf die tatsächliche Zahlung bezogenen Gehaltsabrechnung. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat bei der tatsächlichen Zahlung des Weihnachtsgeldes 2012 damit deutlich gemacht, dass aus dieser Zahlung für die Zukunft kein Anspruch entstehen soll ...“.

7. Geschäftsführer haftet zivilrechtlich gegen die Sozialversicherung

Bei Beitragsrückstand nimmt die Einzugsstelle den Geschäftsführer in zivilrechtliche Haftung, wenn die von ihm vertretene juristische Person - entgegen ihrer Verpflichtung - die Beiträge nicht zahlt. Von dieser Haftung sind insbesondere Geschäftsführer einer GmbH betroffen.

Die Einzugsstelle macht einen zivilrechtlichen Schadensersatzanspruch gegen den Geschäftsführer in der Regel erst dann geltend, wenn der öffentlich-rechtliche Anspruch gegen die GmbH nicht verwirklicht werden konnte. Diese Vorgehensweise der Einzugsstellen ist aber nicht zwingend, weil beide Ansprüche unabhängig voneinander bestehen. Die deliktische Haftung setzt ein schuldhaftes Verhalten des Geschäftsführers voraus. Der Schadensersatzanspruch ist innerhalb von 3 Jahren nach Kenntnis der Beitragspflichtverletzung geltend zu machen.

Beitragsschuldner nach dem Sozialgesetzbuch ist der Arbeitgeber. Er haftet somit gegenüber der Sozialversicherung für den im Rahmen einer Beschäftigung zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag (öffentlich-rechtliche Forderung). Arbeitgeber ist die natürliche oder juristische Person, mit der der Arbeitnehmer ein Beschäftigungsverhältnis vereinbart. Bei juristischen Personen des privaten Rechts ist insbesondere die GmbH Arbeitgeber und wird vertreten durch den Geschäftsführer.

Nach § 266a StGB ist das Vorenthalten von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteilen an den Sozialversicherungsbeiträgen strafbar. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person, so trifft die strafrechtliche Haftung die natürliche Person als vertretungsberechtigtes Organ der juristischen Person. Vertretungsberechtigtes Organ einer GmbH ist der Geschäftsführer.

- **Arbeitnehmeranteile**

Das Vorenthalten von Arbeitnehmeranteilen ist bereits strafbar, wenn diese nicht zur Fälligkeit an die zuständige Einzugsstelle abgeführt werden, obwohl dies dem Geschäftsführer möglich und zuzumuten war. Dies gilt für die Sozialversicherungsbeiträge selbst dann, wenn auch keine Entgelte an die Arbeitnehmer ausgezahlt worden sind.

- **Arbeitgeberanteile**

Der Tatbestand des Vorenthalten von Arbeitgeberanteilen ist hingegen nur unter folgenden Voraussetzungen gegeben:

- Der Arbeitgeber hat gegenüber der Einzugsstelle unvollständige oder unrichtige Angaben über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen gemacht hat (z. B. falsche Beitragsnachweise eingereicht).
- Der Arbeitgeber hat die Einzugsstelle über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen in Unkenntnis gelassen (z. B. keine SV-Meldung und keinen Beitragsnachweis abgegeben).

Als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person muss ein Geschäftsführer dafür sorgen, dass sich die Gesellschaft nach außen rechtmäßig verhält und insbesondere die der Gesellschaft obliegenden öffentlich-rechtlichen Pflichten erfüllt, wie z. B. die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Der Geschäftsführer haftet gegenüber der Einzugsstelle wegen schuldhaften Verstoßes gegen ein Schutzgesetz - hierzu zählt das Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen nach dem Strafgesetzbuch - und zwar uneingeschränkt auch mit seinem Privatvermögen (§ 823 Abs. 2 BGB).

Die 3-jährige Verjährungsfrist für die Geltendmachung des zivilrechtlichen Schadensersatzanspruchs gegen den Geschäftsführer beginnt nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der betriebsprüfende Rentenversicherungsträger oder die Einzugsstelle Kenntnis vom Schaden (Beitragspflichtverletzung) und der schadensersatzpflichtigen Person erhält. - (Haufe Online Redaktion)

8. Ist die Beschäftigung lohnsteuerfreier Minijobber mit einem Verdienst ab 430 Euro in Gleitzoneinstellen sinnvoller?

Ein Beitrag Rechtsanwalt Matthias Vöcking in NZA 2013,1186ff untersucht Möglichkeiten, lohnsteuerfreie Arbeitnehmer sinnvoller zu beschäftigen als im Minijob. Die 2003 geschaffene Gleitzone mit reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen für die Arbeitnehmer kommt den Beschäftigten entgegen. Wird die Vergütung so erhöht, dass die höheren Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und

Krankenversicherung im Minijob nur teilweise ausgeglichen werden, so kann durch Halten des Personalaufwandes das Arbeitgeberinteresse gewahrt und die Arbeitnehmer weiter begünstigt werden. Der Beitrag wird als **Anlage 2** übersandt.

9. Versetzung und das Direktionsrecht des Arbeitgebers

Die häufig zu klärende Frage, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auch nach langjähriger Beschäftigung an einem Ort ohne Änderungskündigung oder Zustimmung des Mitarbeiters an einen anderen Ort versetzt werden kann, behandelt der als **Anlage 3** übersandte Beitrag. Im wesentlichen führt der Autor dazu aus:

Es ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen, dass Arbeitspflichten sich, ohne dass darüber ausdrückliche Erklärungen ausgetauscht werden, nach längerer Zeit auf bestimmte Arbeitsbedingungen konkretisieren. Die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum schafft aber regelmäßig keinen Vertrauensstatbestand dahin gehend, dass der Arbeitgeber von diesem vertraglich und/oder gesetzlich eingeräumten Recht in Zukunft keinen Gebrauch mehr machen will. Die Nichtausübung des Direktionsrechts hat keinen Erklärungswert. Nur beim Hinzutreten besonderer Umstände, aufgrund derer der Arbeitnehmer darauf vertrauen darf, dass er nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll, kann es durch konkludentes Verhalten zu einer vertraglichen Beschränkung der Ausübung des Direktionsrechts kommen. Allein die lange Verweildauer am letzten Einsatzort lässt keinen Rückschluss darauf zu, die Parteien hätten – in Abänderung ihres Vertrags – nunmehr den bisherigen Ort zum vertraglich vereinbarten Arbeitsort bestimmt. Auch aus § 4 Abs. 6 MTV Nr. 2 ergibt sich ein Gegenteiliges. Das Rückkehrrecht nach dessen Buchst. b sagt nichts darüber aus, ob die vorangegangene Bestimmung des Einsatzorts auf einer Vertragsänderung oder der Ausübung des Weisungsrechts beruhte. Die Auffassung, es handele sich bei der Maßnahme der Arbeitgeberin deshalb um eine nur durch Änderungskündigung durchsetzbare Vertragsänderung, weil die Versetzung mit einem beträchtlichen Eingriff in das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung sowie in weitere maßgebliche Interessen der Arbeitnehmerin verbunden sei, greift nicht durch.

10. Beitragszuschuss zur Krankenversicherung nach § 257 SGB V

Nach § 257 Abs. 2 Satz 2 SGB V beträgt der Beitragszuschuss für einen bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen Versicherten die Hälfte des Betrages, der sich unter Anwendung des um 0,9 Beitragssatzpunkte verminderten allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung und der bei Versicherungspflicht zugrunde zu legenden beitragspflichtigen Einnahmen als Beitrag ergibt, höchstens jedoch die Hälfte des Betrages, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung zu zahlen hat.

Der allgemeine Beitragssatz der Krankenkassen beträgt zum 01.01.2014 weiterhin 15,5 v.H., ohne den Arbeitnehmer-Eigenanteil von 0,9 v.H. also 14,6 v.H. Der ab 01.01.2014 zu einer privaten Krankenversicherung zu leistende Beitragszuschuss kann somit unter Berücksichtigung der für das Jahr 2013 maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung von 4.050,00 Euro max. (4.050,00 Euro x 7,3 v.H. =) 295,65 Euro betragen.

11. Mindestlohn in der Gebäudereinigung;

Die Vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung ist ab 1. November 2013 in Kraft (4. GebäudeArbbV).

Am 20. Juni 2013 haben der Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt den Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für die

gewerblichen Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung (TV Mindestlohn) abgeschlossen. Im Bundesanzeiger vom 8. Oktober 2013 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die gem. § 7 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ergangene Vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung (4. GebäudeArbbV) vom 7. Oktober 2013 (Anlage 2) veröffentlicht. Die Mindestlohn-Verordnung tritt am 1. November 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. Oktober 2015.

- Demnach gilt für die Lohngruppe 1 (Innenreinigung) ab dem 1. November 2013 im Tarifgebiet West ein Mindestlohn in Höhe von 9,00 Euro und im Tarifgebiet Ost in Höhe von 7,56 Euro pro Stunde. **Am 1. Januar 2014 steigt der Mindestlohn auf 9,31 Euro** bzw. 7,96 Euro pro Stunde und ab dem 1. Januar 2015 auf 9,55 Euro bzw. 8,21 Euro pro Stunde.
- Der zweite Mindestlohn für die Lohngruppe 6 (Außenreinigung) beträgt ab dem 1. November 2013 im Tarifgebiet West 11,33 Euro und im Tarifgebiet Ost 9,00 Euro pro Stunde. Am 1. Januar 2014 steigt der Mindestlohn auf 12,33 Euro bzw. auf 10,31 Euro pro Stunde und ab dem 1. Januar 2015 auf 12,65 Euro bzw. 10,63 Euro pro Stunde.

Das Stundenentgelt nach der Entgeltgruppe S 1 AVR-K niedrigste Stufe beträgt ab dem 1. August 2013 im Tarifgebiet West 9,09 Euro pro Stunde. Damit liegt damit das Entgelt bei der Gebäudereinigung ab dem 1. Januar 2014 um 0,22 Euro pro Stunde über dem -Stundenentgelt gem Anlage VIII. Servicekräfte AVR-K.

Soweit Arbeitgeber im Tarifgebiet West unter den Geltungsbereich des TV Mindestlohn fallen, sind sie verpflichtet, den Mindestlohn zu zahlen. Maßgeblich für die Frage der Anwendung des TV Mindestlohn ist, ob in dem Betrieb oder einer selbständigen Betriebsabteilung überwiegend Gebäudereinigungsleistungen erbracht werden. Für das Vorliegen von überwiegender Gebäudereinigungsleistung kommt es darauf an, dass ein Anteil von mehr als 50 Prozent der Gesamtarbeitszeit aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (bei einer selbständigen Betriebsabteilung nur die Arbeitszeit der dort Beschäftigten) auf Gebäudereinigungsleistungen entfällt. Im Bereich der Mitglieder des DDN ist dies denkbar, wenn aufgrund von Ausgliederungen ein eigenständiger Betriebsteil als Servicegesellschaft gebildet wurde, der überwiegend Gebäudereinigungsleistungen erbringt, z.B. in Krankenhäusern.

Auf Reinigungskräfte, die außerhalb eines nicht überwiegend Reinigungsleistungen erbringenden Betriebes oder einer selbständigen Betriebsabteilung tätig sind, finden die Mindestarbeitsbedingungen des Gebäudereinigerhandwerks keine Anwendung.

Ich verabschiede mich ab dem 18.12.2013 in den Weihnachts- und Jahresendurlaub und bin dann ab dem 08.01.2014 gern wieder für Sie da.

Ich wünsche noch einen besinnlichen vierten Advent, ein gesegnetes Weihnachtsfest und dann einen guten Rutsch in das neue Jahr 2014.

Mit freundlichen Grüßen

Robert Johns
Geschäftsführer

DDN | Diakonischer Dienstgeberverband
Niedersachsen