

Geschäftsstelle

DDN - Nachrichten 2/2019 vom 26.06.2019

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

die mit den Tarifverhandlungen zum TV DN einhergehenden Verpflichtungen haben leider dazu geführt, dass die letzte Ausgabe der DDN-Nachrichten bereits vier Monate her ist. Ich bitte um Nachsicht. Die Ergebnisse der Tarifeinigung vom 18. April 2019 zu den Entgelterhöhungen im TV DN habe ich in den „[Erläuterungen zum Tarifabschluss TV DN 2019](#)“ beschrieben, die ebenso, wie die „[vorläufigen Tabellen](#)“, auf der Homepage des DDN zum Download bereitstehen. Es ist vor allem für die Altenpflege und die Krankenhäuser ein schmerzhaft teurer Tarifabschluss. Gleichwohl halten wir die Anhebung insbesondere für Pflegekräfte angesichts des Fachkräftemangels und der im vergangenen Jahr für Wettbewerber um dieses Personal getätigten Tarifabschlüsse für gerechtfertigt. Die von der Bundesagentur für Arbeit im Monat April 2019 veröffentlichten Zahlen der [Engpassanalyse für Niedersachsen](#), Seite 16 sprechen für sich: In Niedersachsen werden in der Krankenpflege durchschnittlich 159 Tage, in der Altenpflege sogar 204 Tage und in der Jugend- und Behindertenhilfe auch bereits 73 Tage zur Wiederbesetzung einer Fachkraftstelle benötigt. In der Krankenpflege kommen auf 100 freie Stellen 61 arbeitslos Gemeldete und in der Altenpflege sind es sogar nur 21. In der Jugend- und Behindertenhilfe sind es immerhin noch 165. Und so standen die Tarifverhandlungen unter folgender Prämisse:



Braunschweiger Zeitung v. 11. Mai 2019

Nun werden fast alle Einrichtungen genötigt sein, die Entgelte für ihre Leistungen für 2020 ff neu zu verhandeln. Der Text eines Tarifvertrags über die Inhalte des Tarifabschlusses vom 18. Juni 2019 und die entsprechenden Tabellen sind von den Verhandlungspartnern Vorort unterschriftsreif fertiggestellt. Jetzt muss noch die Bundeszentrale von ver.di die Unterschriftsfreigabe erteilen. Das könnte nach unseren Erfahrungen ein wenig dauern. Ich empfehle daher, die Mitarbeitenden auf eine Auszahlung frühestens im August zu vertrösten. Wenn es dann früher passiert, schadet es ja nichts.

Über die arbeitsrechtlichen Entwicklungen seit der letzten Ausgabe der DDN-Nachrichten berichten die folgenden Beiträge:

1. **DDN ist Gründungsmitglied in der Bundesvereinigung Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP)**
2. **ADK: Erklärung über die vorgriffsweise Auszahlung der Entgelterhöhungen zum 1. Januar 2019**
3. **ARK DD - Dienstnehmerseite fordert Entgelterhöhungen in Höhe von 7 % mit Wirkung ab 1. April 2019**
4. **KGH.EKD: Freistellungsanspruch auch für Mitarbeitervertretungen in Einrichtungen mit weniger als 151 Mitarbeitenden**
5. **KGH.EKD: Eingliederung Drittbeschäftigter ist Einstellung**
6. **Entscheidung des EuGH über Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers**
7. **BSG: Sozialversicherungspflicht von Honorarärzten in Krankenhäusern und Pflegekräfte in stationären Pflegeeinrichtungen**
8. **BVerwG: Arbeitszeitgesetz auf Erzieher in Wohngruppen mit alternierender Betreuung anwendbar**
9. **BAG: Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte**
10. **BAG: Arbeitszeitkonto – Keine Zeitzuschläge bei Stundenabbau**
11. **BAG: Ausbildungskosten – Keine Rückzahlungspflicht bei Kündigung wegen dauerhaften Wegfalls der medizinischen Tauglichkeit**
12. **BAG: Abgrenzung von zeitlich begrenztem Projekt und Daueraufgabe bei der Projektbefristung**
13. **Verdachtskündigung**
14. **BAG: Keine Beschäftigungsgarantie für Menschen mit Schwerbehinderung**
15. **BAG: Einbehalt von zu wenig Lohnsteuer durch den Arbeitgeber**
16. **BAG: Urlaub nach Erhöhung/Verringerung der Arbeitszeit**
17. **BAG zu Kürzung des Urlaubs bei Elternzeit**
18. **BAG: Kein gesetzlicher Urlaubsanspruch bei unbezahltem Sonderurlaub**
19. **LAG: Arbeitgeber muss schwerbehinderte Beschäftigte auf Zusatzurlaub hinweisen**
20. **LAG: Pflicht zur Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen mit reduzierter Wochenstundenzahl**
21. **LAG zur Eingruppierung nach AVR-DD bei einer Mischstätigkeit**
22. **LAG: Kopftuchverbot für Krankenschwester in kirchlicher Einrichtung**
23. **LAG: Auf „Zerstückelung“ des Urlaubs gerichtet Urlaubswünsche müssen nicht erfüllt werden**
24. **LAG zur Beschäftigung einer stillenden Mutter**
25. **LAG: Bei Elternzeit Aussparung während der Ferien durch Lehrer zulässig**
26. **LAG zu Rechtsmissbrauch bei sachgrundloser Befristung**

27. LAG: Kündigung wegen Verletzung der Nebenpflicht zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
28. LAG zu Zeitpunkt des Zugangs per Einwurf in den Hausbriefkasten
29. VGH Mannheim zur Mitbestimmung bei Krankenhausdienstplänen
30. VG zu GPS-Ortung von Firmenfahrzeugen: Was ist erlaubt?
31. LAG - Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte aus Artikel 17 Abs. 1 DSGVO
32. ArbG Aachen: Arbeitgeber können das Tragen künstlicher Fingernägel verbieten
33. Minijobs und Arbeit auf Abruf: Was Arbeitgeber beachten müssen
34. Berücksichtigung der Übungsleiter- und Ehrenamtszuschläge bei Feststellung einer geringfügigen Beschäftigung
35. Was bei Bewerbungen von Schwerbehinderten beachtet werden muss
36. BMF veröffentlicht das Amtliche Lohnsteuer-Handbuch 2019
37. Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2019 vom 4.4.2019
38. Aushangpflichten des Arbeitgebers
39. BAR informiert Arbeitgeber zum Wiedereinstieg von Beschäftigten nach längerer Krankheit
40. Leitfaden „Zeitgemäße Onlinebewerbungsformulare“

1. DDN ist Gründungsmitglied in der Bundesvereinigung Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP)

Weil der DDN überzeugt ist, dass junge Menschen nur zum Ergreifen eines Pflegeberufs motiviert werden können, wenn die Ausbildungs- und späteren Arbeitsbedingungen stimmen, unterstützt der DDN das [von der Arbeitsgruppe 5 der Konzierten Aktion Pflege vorgeschlagene Vorhaben](#) der Bundesregierung, Lohnuntergrenzen und weiterer Mindestarbeitsbedingungen durch Erstreckung eines Tarifvertrags auf Grundlage von § 7a AEntG festzulegen. Pflegearbeitgeber- und Gewerkschaften müssen hierfür zügig einen bundesweit geltenden Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Altenpflege vereinbaren. Weil das bisher u.a. am Fehlen eines hierfür zuständigen Bundesarbeitgeberverbandes gescheitert war, hat sich der DDN bei der Gründung einer Bundesvereinigung Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) beteiligt. Der DDN-Vorsitzende Rüdiger Becker ist Mitglied im BVAP-Vorstand ([Pressemeldung](#)). Die BVAP ist ein Zusammenschluss von Pflegeanbietern und Wohlfahrtsverbänden u.a. des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB), der Arbeiterwohlfahrt (AWO), der Diakonischen Dienstgeber in Niedersachsen, des Paritätischen Gesamtverbandes und der Volksolidarität. Zur Mitgliedschaft eingeladen sind sämtliche in Deutschland tätigen Pflegearbeitgeber und deren Arbeitgeberverbände. Ziel des Verbandes ist ein repräsentativer Tarifvertrag in der Pflege der für eine Erstreckung (=Allgemeinverbindlichkeit) kraft Rechtsverordnung der Bundesregierung gemäß § 7a AEntG auf alle Branchenarbeitgeber geeignet ist. Um Irrtümern vorzubeugen: Die Mitwirkung des DDN in der BVAP ist bis jetzt nur politisch. Eine echte Tarifbindung kann laut BVAP-Satzung nur eintreten, wenn die Satzung des DDN das für seine Mitglieder so bestimmt. Das wiederum ist laut Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Diakonie (ARRG-D) nur zulässig, wenn auch für die von der BVAP geschlossenen Tarifverträge die [Sozialpartnerschaftsvereinbarung](#) und die [Schlichtungsvereinbarung](#) gelten, die der DDN mit ver.di und dem Marburger Bund geschlossen hat. Einer klarstellenden Übereinkunft mit ver.di hierüber

sollte jedoch nichts entgegenstehen. Natürlich würde auch vorab geregelt werden müssen, dass auch bei Bindung an einen BVAP-Tarifvertrag für DDN-Mitglieder die Regelungen des TV DN vorrangig gelten.

Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag wird einen Kostenschub für Pflegebedürftige verursachen, denn die von der Pflegeversicherung gedeckten Kosten sind gedeckelt und der Höchstbetrag ausgeschöpft. Bereits jetzt haben die Pflegebedürftigen hohe Eigenanteile zu bezahlen. Für nicht wenige bedeutet das alsbald den Schritt in die Sozialhilfe. Die Verbesserung der Gehälter für die Pflegekräfte wird mangels Abdeckung durch die Pflegeversicherung eins zu eins auf die Eigenbeteiligung der pflegebedürftigen durchschlagen. Nun wird sich für Diakonie und Caritas dadurch kaum etwas ändern, weil der allgemeinverbindliche Tarifvertrag in spe mit einiger Sicherheit geringere Gehälter regeln wird, als in den AVR Diakonie Deutschland, bzw. Caritas oder im TV DN geregelt. Gleichwohl kann nicht zugelassen werden, dass eine gerechte Bezahlung der Pflegekräfte im großen Umfang zur Sozialhilfebedürftigkeit der Pflegebedürftigen führt. Das würde ein gesellschaftspolitisches Problem von einiger Sprengkraft. Deshalb setzt sich die Diakonie gemeinsam mit der Caritas, der AWO, dem Paritätischen, der zentralwohlfahrtstelle der Juden in Deutschland (ZWST) und ver.di in einem [„Bündnis für fairen Wettbewerb in der Altenpflege“](#) für eine grundlegende Veränderung in der Finanzierung der Pflege ein. Künftig sollen die Pflegebedürftigen nur einen mit einem Höchstbetrag begrenzten Eigenanteil übernehmen müssen. Darüber hinaus gehende pflegekosten sollen von der Pflegeversicherung getragen werden. Das wird zwangsläufig auf Steuerzuschüsse und Beitragserhöhungen hinauslaufen. Wirtschaft und Bürgern ist es aber zumutbar, die Absicherung des uns alle treffenden Lebensrisikos eines erheblichen Lebensstandardverlusts oder gar der Existenzgefährdung wegen Pflegbedürftigkeit zu finanzieren.

2. ADK: Erklärung über die vorgriffsweise Auszahlung der Entgelterhöhungen zum 1. Januar 2019

Die Tarifparteien im Bereich der Länder einigten sich in der Tarifrunde 2019 auf Entgelterhöhungen in drei Schritten, zum 1. Januar 2019, zum 1. Januar 2020 und zum 1. Januar 2021. Dabei wurde keine feste prozentuale Entgelterhöhung vereinbart, sondern es wurde jeweils zu den Stichtagen ein Gesamterhöhungsvolumen festgelegt, das sich auf die verschiedenen Entgeltgruppen und die entsprechenden Entgeltstufen unterschiedlich stark auswirkt. So wird die Entgeltstufe 1 überproportional angehoben, und die unteren Entgeltgruppen profitieren aufgrund der vereinbarten Mindesthöhung von 100,- € für Vollzeitbeschäftigte zum 01.01.2019 überproportional. Die durchschnittlichen vereinbarten Erhöhungen betragen zum 01.01.2019 3,2 %, zum 01.01.2020 3,2 % und zum 01.01.2021 1,4 %. Die Entgelte für Praktikantinnen und Praktikanten im Geltungsbereich des TV Prakt-L werden zum 01.01.2019 und zum 01.01.2020 jeweils um 50,- € erhöht.

Die in der Entgeltordnung des TV-L bisher vorhandene „kleine“ Entgeltgruppe 9 wird abgeschafft. Stattdessen werden eine Entgeltgruppe 9 a und Entgeltgruppe 9 b jeweils mit normalen Stufenlaufzeiten und 6 Stufen eingeführt. Die bisherige „kleine“ Entgeltgruppe 9 wird zur Entgeltgruppe 9 a und bringt langzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf lange Sicht mehr Einkommen. Die bisherige „große“ EG 9 heißt nun EG 9 b.

Besondere Verbesserungen wurden auch für den Sozial- und Erziehungsdienst, die Pflegekräfte und für Lehrkräfte erreicht. Im Gegenzug stimmten die Gewerkschaften als Teilkompensation dem Einfrieren der Jahressonderzahlung bis 2022 zu. Über alle weiteren Punkte der Tarifeinigung neben

der Entgelterhöhung für die Beschäftigten der Länder wird die Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) verhandeln, sobald die Änderungstarifverträge für den Länderbereich offiziell bekanntgegeben werden.

In der ADK wurde am 9. Mai 2019 folgende Erklärung über die vorgriffsweise Auszahlung der Entgelterhöhungen zum 1. Januar 2019 abgegeben:

1. Für die kirchlichen Mitarbeitenden, auf deren Dienstverhältnis der Tarifvertrag der Länder Anwendung findet, werden die für die Arbeitnehmer, Auszubildenden und Praktikanten der Länder zum 1. Januar 2019 tarifvertraglich vereinbarten Entgelterhöhungen im Vorgriff auf einen entsprechenden Beschluss der ADK über die Änderung der Dienstvertragsordnung rückwirkend ab dem 1. Januar 2019 zur Auszahlung gebracht. Es ist davon auszugehen, dass die rückwirkende und die laufende Zahlung der Entgelterhöhung mit der Entgeltabrechnung für August 2019 erfolgt.
2. Für die Mitarbeitenden, Auszubildenden und Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 30. April 2019 aus dem Dienst-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis im Geltungsbereich der DienstVO ausgeschieden sind, gilt die vorstehende Nummer 1 nur, wenn sie die Entgelterhöhung bis zum 30. November 2019 schriftlich beantragen.
3. Die weiteren Punkte der Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder werden Gegenstand der Verhandlungen in der ADK sein, sobald die Änderungstarifverträge für den Länderbereich bekannt sind.
 - Stufenlaufzeit der Heilpädagoginnen und der Erzieherinnen Mitarbeiterinnen, die in der sogenannten kleinen Entgeltgruppe 9 in der Endstufe (Stufe 4) am 31.12.2018 mindestens in dieser Stufe 4 waren, werden mit Wirkung zum 01.01.2019 der Stufe 6 zugeordnet.
 - Beteiligung der Mitarbeiterinnen an den Beiträgen zur Zusatzversorgungskasse in der Kirche in Oldenburg Mitarbeiterinnen im Bereich der Diakonie- und Sozialstationen im Oldenburger Land gGmbH werden ab 01.07.2019 an der kirchlichen Zusatzversorgung beteiligt. Alle anderen Mitarbeiterinnen in der Kirche in Oldenburg sind schon lange Jahre bei der VBL an den Beiträgen zur Zusatzversorgung beteiligt.
 - ☒Zulage für Mitarbeiterinnen auf den Ostfriesischen Inseln soll erhöht werden Mitarbeiterinnen auf den Ostfriesischen Inseln sollen ab 01.07.2019 eine Erhöhung der Inselzulage erhalten. Die Verhandlungen sind in den ADK-Vorbereitungsausschuss überwiesen worden

3. ARK DD - Dienstnehmerseite fordert Entgelterhöhungen in Höhe von 7 % mit Wirkung ab 1. April 2019

Die ARK DD beschloss in der Sitzung am 17. Mai 2019 eine Ergänzung der im März 2019 in die Anlage 10 / II aufgenommenen betrieblich-schulischen Ausbildungsgänge um den Beruf der Physiotherapeuten mit Wirkung zum 1. Juli 2019. In der Neuregelung zur Höhergruppierung wurde eine Sonderbestimmung für Mitarbeitende mit Besitzstandszulage gestrichen. Außerdem stellten beide Seiten ihre jeweiligen Vorstellungen für weitere Entgelterhöhungen in den AVR DD vor.

Beide Seiten der ARK DD tauschten zudem ihre Positionen zu weiteren Entgelterhöhungen in den AVR DD aus. Sowohl von der Dienstgeber- als auch der Dienstnehmerseite liegen hierzu Anträge bzw. Angebote vor.

Die Dienstgeberseite strebt Entgelterhöhungen insbesondere für Fachkräfte an, ferner Änderungen bei den Zulagen und Zuschlägen. U.a. sollen die Zeitzuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit erhöht und die Schichtzulagen vereinfacht und vereinheitlicht werden. Der Überstundenzuschlag soll auf einen einheitlichen Euro-Betrag umgestellt werden. Die Definitionen von Nachtarbeit und von Überstunden soll angepasst werden. Neu in die AVR eingeführt werden sollen Regelungen zur Verlässlichkeit der geplanten Arbeitseinsätze. Eine neue „Stand-by“-Regelung soll dem kurzfristigen, unerwarteten Einspringen entgegenwirken. Sie sieht vor, dass sich Mitarbeitenden in einem Zeitfenster von bis zu zwei Stunden bereithalten, um kurzfristige Bedarfe abzudecken. Diese „Vertretungsbereitschaft“ würde gesondert mit bis zu 45 Euro vergütet werden.

Auch ein Zuschlag für die kurzfristige Übernahme von Diensten auf Anforderung des Dienstgebers soll in die AVR DD aufgenommen werden. Außerdem hat die Dienstgeberseite eine Ausbildungsoffensive ins Gespräch gebracht, bei der die diakonischen Träger und Einrichtungen Pflegehilfskräfte bei der Qualifikation zur Pflegefachkraft unterstützen könnten.

Die Dienstnehmerseite hat Entgelterhöhungen in Höhe von 7 v.H. mit Wirkung vom 1. April 2019 beantragt, eine Anhebung des Anspruchs auf Erholungsurlaub auf einheitlich 30 Tage für Mitarbeitende und Auszubildende sowie eine Verdoppelung des Zusatzurlaubs für Nachtarbeit. Für den ärztlichen Mitarbeitenden hat die Dienstnehmerseite die Forderungen des Marburger Bundes in den Tarifvertragsverhandlungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände formal in die ARK DD eingebracht. Zudem hatte die Dienstnehmerseite bereits Anfang des Jahres bzw. im letzten Jahr entgeltrelevante Anträge gestellt (Einführung des individuellen Stundenentgelts als Bemessungsgrundlage der Zeitzuschläge und Angleichung der Arbeitszeit auf einheitlich 39 Stunden).

4. KGH.EKD: Freistellungsanspruch auch für Mitarbeitervertretungen in Einrichtungen mit weniger als 151 Mitarbeitenden

§ 19 Abs. 2 MVG-EKD/MVG-K regelt den Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die MAV-Arbeit. § 20 Abs. 2 MVG-EKD/§ 22 Abs. 2MVG-K gibt ab einer Mitarbeitendenzahl von 151 einen Anspruch auf Freistellung von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter. Der Kirchengerichtshof der EKD [KGH.EKD I-0124/57-2017 Beschluss des Kirchengerichtshofes vom 24.09.2018](#) hat nun folgendes entschieden:

1. Auch in Dienststellen, in denen die Mindestanzahl von Beschäftigten für die Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung nicht erreicht wird, kann eine Freistellung oder teilweise Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung von seiner beruflichen Tätigkeit in Betracht kommen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist und regelmäßig Tätigkeit der Mitarbeitervertretung in einem bestimmten, einer Pauschalierung zugänglichen Mindestumfang anfällt. Die MAV muss darlegen, dass regelmäßig eine bestimmte Anzahl von Stunden an MAV-Tätigkeit anfällt und dass die MAV-Tätigkeit erforderlich ist. Hierzu müssen besondere Umstände vorliegen, die die besonderen organisatorischen und zeitlichen Belastungen bestimmbar machen.

2. Die Beibringungslast für die besonderen Umstände kann nach dem „Beweis des ersten Anscheins“ durch eine sachkundige Stellungnahme für den kirchlichen Bereich erleichtert werden, die ein bestimmtes Freistellungsvolumen ausweist. Die Dienstgeberseite muss daraufhin entkräften, weshalb sie keinen Freistellungsbedarf sieht.

5. KGH.EKD: Eingliederung Drittbeschäftigter ist Einstellung

Eine als Einstellung anzusehende Eingliederung in die Dienststelle ist auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von anderen Unternehmen möglich, die auf Grund eines Dienst- oder Werkvertrages Tätigkeiten im Betrieb verrichten. Das hat der KGH.EKD ([KGH.EKD, Beschluss vom 19.6.2018 - I-0124/51-2017](#)). Dazu sei aber erforderlich, dass diese gemeinsam mit den im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Aufgabe zu verrichten haben, die ihrer Art nach weisungsgebunden ist, der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes dient und daher vom Unternehmen organisiert werden muss. Die Beschäftigten müssen so in die betriebliche Arbeitsorganisation eingegliedert sein, dass die Arbeitgeberin das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht innehat.

Selbst wenn die Dienststellenleitung keine ausdrückliche Anweisung für das Zusammenwirken zwischen Eigen- und Drittbeschäftigten getroffen haben sollte, sei auch dieses eine Entscheidung zur Regelung der Organisation, die damit den Beschäftigten des Fremd- und des eigenen Unternehmens überlassen bleibt. Die tägliche und sowohl räumlich als auch organisatorisch enge Zusammenarbeit auf Stationen führt bei natürlicher Betrachtung zu einer gemeinsamen Tätigkeit, in der das Miteinander der Beschäftigten von entscheidender Bedeutung ist.

Der Annahme einer Einstellung stehe nicht entgegen, dass Beschäftigten nur zu 15 % ihrer Arbeitszeit bei einer Dienststelle und im Übrigen auf anderen Arbeitsplätzen tätig sind. (amtl. Leitsätze)

6. Entscheidung des EuGH über Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers

Die Entscheidung des [EuGH vom 14.5.2019 in der Rechtssache C-55/18](#) hat einige Unruhe in Arbeitgeberkreisen verursacht. Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass die Arbeitszeitrichtlinie vorschreibt, dass jeder Arbeitgeber die Arbeitszeit seiner Beschäftigten erfassen muss. Die Mitgliedstaaten sind nach der Entscheidung verpflichtet, dafür zu sorgen, dass jeder Arbeitgeber ein objektives, verlässliches und zugängliches System einrichtet, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Der EuGH stellt insbesondere darauf ab, dass ohne eine Arbeitszeiterfassung weder die Dauer der Arbeitszeit noch ihr Beginn oder Ende verlässlich festgestellt werden kann. Daher sei ohne Zeiterfassung den Arbeitnehmern die Durchsetzung ihrer Rechte erschwert oder sogar praktisch unmöglich. Es sei auch nicht ausreichend, wenn Arbeitgeber lediglich verpflichtet seien, die Überstunden aufzuzeichnen. Denn mit einem solchen System werde nicht verlässlich erfasst, wie lange der Arbeitnehmer täglich oder wöchentlich gearbeitet habe. Jedenfalls für die Einhaltung der Ruhezeiten leuchtet das ein. Denn ohne die Aufzeichnung von Dienstbeginn und Dienstende kann die Einhaltung der ununterbrochenen Ruhezeit von 11 Stunden nicht sicher festgestellt werden. Zudem scheint der EuGH auch auf einen Umgehungsgedanken abzustellen. Er führt aus, dass eine Einordnung als Überstunde voraussetze, dass die vorherige Arbeitszeit gemessen werde. Daraus

ergibt sich wohl die Überlegung, dass dann, wenn diese nicht gemessen wird, die Einordnung als Überstunde zunächst im Belieben des Arbeitgebers steht. Das aber gefährdet die Durchsetzung der Rechte aus der Richtlinie.

Der EuGH äußert sich auch zu den Anforderungen, die Arbeitszeiterfassungssysteme erfüllen müssen, um den Anforderungen der Arbeitszeitrichtlinie zu genügen. Der EuGH verlangt zunächst, dass dieses System „objektiv“ und „verlässlich“ die Erfassung der Arbeitszeit sicherstellen und zugänglich sein muss. Hierzu führen RA Prof. Dr. Michael Fuhlrott und RA Florian Garden in ArbRAktuell 2019, 263 aus: Das Urteil trifft keine Aussage dazu, wer die Arbeitszeit erfassen muss. Vielmehr führt der EuGH explizit aus, dass den Mitgliedsstaaten bei den Modalitäten, insbesondere der Form des Systems zur Arbeitszeiterfassung, ein Spielraum eröffnet sei (Rn. 63). Jedenfalls findet sich keine entgegenstehende Formulierung dazu, als dass dies nicht auch der Arbeitnehmer selbst machen kann.

Der nationale Gesetzgeber schreibt auch bei der bereits bestehenden Aufzeichnungspflicht des § 16 Absatz 2 ArbZG keine konkrete Form vor. Insofern scheint der deutsche Gesetzgeber erkannt zu haben, dass es in einigen Bereichen oder bei bestimmten Tätigkeiten wie z. B. dem mobilen Arbeiten in Außendiensttätigkeiten, dem Home-Office und ähnlichem kaum möglich ist, die Arbeitszeiten durch ein bestimmtes technisches System zu erfassen. Vielmehr wird man hier bereits aus organisatorischen Gründen an einer Eigendokumentation des Arbeitnehmers kaum vorbeikommen. Der EuGH verlangt zwar ein objektives, verlässliches und zugängliches System (Rn. 60). Es ist jedoch nicht ersichtlich, warum die Eigendokumentation durch den Arbeitnehmer diesen Anforderungen nicht gerecht werden sollte. Insofern ist an den nationalen Gesetzgeber zu appellieren, keine zu strengen Formvorschriften bei der Umsetzung der neuen Vorgaben des EuGH einzuführen. Nur so kann den vielgestaltigen neuen Arbeitsformen hinreichend Rechnung getragen werden.

Ein jedes System zur Arbeitszeiterfassung ist geeignet, mit dessen Hilfe die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Da es sich bei diesen Systemen in aller Regel auch um technische Systeme handeln wird, besteht insofern ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung dieser neuen Systeme gemäß § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG (§ 40 Nr. 10 MVG-K). Rein organisatorische Maßnahmen ohne technischen Bezug, wie etwa reine Arbeitszeitberichte der Arbeitnehmer, fallen jedoch nicht hierunter.

Unabhängig von der Eigenschaft als technisches System i. S. d. § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG (§ 40 Nr. 10 MVG-K), stellt die betriebsweite Pflicht zur regelmäßigen und umfassenden Erfassung der Arbeitszeiten eine Regelung hinsichtlich des Verhaltens der Arbeitnehmer i. S. d. § 87 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG (§ 40 Nr. 11 MVG-K) dar.

Nachdem der EuGH die Einführung eines solchen umfassenden Zeiterfassungssystems damit begründet, dass dies aus Gründen eines effektiven Gesundheitsschutzes notwendig sei (Rn. 62), lässt sich auch diskutieren, ob es sich bei der Einführung eines solchen Systems um eine Regelung handelt, die der Arbeitgeber aus Gründen des Gesundheitsschutzes ergreift, sodass ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG (§ 40 Nr. 2 MVG-K) bestünde. Ein solches Mitbestimmungsrecht bezieht sich jedoch nicht auf alle etwaigen Maßnahmen, die Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz haben, sondern nur auf solche, die der Arbeitgeber gerade aus Gründen des Arbeits- oder Gesundheitsschutzes ergreift. Ob die Einführung eines solchen Zeiterfassungssystems tatsächlich (nur) aus Gründen des Gesundheitsschutzes erfolgt, erscheint fraglich, mag jedoch

letztlich dahinstehen, da i. d. R. jedenfalls die o. g. Mitbestimmungsrechte bestehen und es daher auf ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG für die Beteiligung des Betriebsrats nicht mehr ankommt.

7. BSG: Sozialversicherungspflicht von Honorarärzten in Krankenhäusern und Pflegekräfte in stationären Pflegeeinrichtungen

In 11 Verfahren am 04.06.2019 (Honorarärzte) und 4 weiteren Verfahren (Honorarpfleger) am 07.06.2019 hatte das BSG nunmehr endlich Gelegenheit diese seit langem auch in der rechtswissenschaftlichen Literatur vielfach diskutierte Frage zu entscheiden. Es stellte fest, dass sowohl Ärzte als auch Pfleger, die als Honorarkräfte in einem Krankenhaus tätig sind, in dieser Tätigkeit regelmäßig nicht als Selbstständige anzusehen seien, sondern als Beschäftigte des Krankenhauses der Sozialversicherungspflicht unterliegen (Aktenzeichen B 12 R 11/18 R als Leitfall für Ärzte und B 12 R 6/18 R für Pflegekräfte).

Für Ärzte stellte es fest, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht von vornherein wegen der besonderen Qualität der ärztlichen Heilkunde als Dienst „höherer Art“ ausgeschlossen sei. Entscheidend sei, ob die Betroffenen weisungsgebunden beziehungsweise in eine Arbeitsorganisation eingegliedert sind. Letzteres sei bei Ärzten in einem Krankenhaus regelmäßig gegeben, weil dort ein hoher Grad der Organisation herrscht, auf die die Betroffenen keinen eigenen, unternehmerischen Einfluss haben. So seien Anästhesisten – wie die Ärztin im Leitfall – bei einer Operation in der Regel Teil eines Teams, das arbeitsteilig unter der Leitung eines Verantwortlichen zusammenarbeiten müsse. Auch die Tätigkeit als Stationsarzt setze regelmäßig voraus, dass sich die Betroffenen in die vorgegebenen Strukturen und Abläufe einfügen. Im Leitfall war die Ärztin wiederholt im Tag- und Bereitschaftsdienst und überwiegend im OP tätig. Hinzu komme, dass Honorarärzte ganz überwiegend personelle und sachliche Ressourcen des Krankenhauses bei ihrer Tätigkeit nutzten. Unternehmerische Entscheidungsspielräume seien bei einer Tätigkeit als Honorararzt im Krankenhaus regelmäßig nicht gegeben. Die Honorarhöhe sei nur eines von vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien und vorliegend nicht ausschlaggebend.

Für Pfleger hielt das BSG fest, dass zwar weder der Versorgungsauftrag einer stationären Pflegeeinrichtung noch die Regelungen über die Erbringung stationärer Pflegeleistungen nach dem SGB XI oder das Heimrecht des jeweiligen Landes eine zwingende übergeordnete Wirkung hinsichtlich des sozialversicherungsrechtlichen Status von in stationären Einrichtungen tätigen Pflegefachkräften hätten. Regulatorische Vorgaben seien jedoch bei der Gewichtung der Indizien zur Beurteilung der Versicherungspflicht zu berücksichtigen. Sie führten im Regelfall zur Annahme einer Eingliederung der Pflegefachkräfte in die Organisations- und Weisungsstruktur der stationären Pflegeeinrichtung. Unternehmerische Freiheiten seien bei der konkreten Tätigkeit in einer stationären Pflegeeinrichtung kaum denkbar. Selbstständigkeit könne nur ausnahmsweise angenommen werden. Hierfür müssten gewichtige Indizien sprechen. Bloße Freiräume bei der Aufgabenerledigung, zum Beispiel ein Auswahlrecht der zu pflegenden Personen oder bei der Reihenfolge der einzelnen Pflegemaßnahmen, reichten hierfür nicht.

Ein etwaiger Fachkräftemangel im Gesundheitswesen habe in den keinen Einfluss auf die rechtliche Beurteilung des Vorliegens von Versicherungspflicht. Sozialrechtliche Regelungen zur Versicherungs- und Beitragspflicht könnten nicht außer Kraft gesetzt werden, um eine Steigerung der Attraktivität

des Berufs durch eine von Sozialversicherungsbeiträgen „entlastete“ und deshalb höhere Entlohnung zu ermöglichen.

Noch liegen die Entscheidungsgründe des BSG nicht vor, der Tenor der Pressemitteilung und der zusammenfassenden Terminsberichte sind aber eindeutig. Das BSG bestätigt die von der DRV in allen Bescheiden zu Honorarkräften im Gesundheitssektor gesetzte Prämisse, wonach im Krankenhaus grundsätzlich kein freiberufliches ärztliches oder pflegerisches Personal denkbar sei.

8. BVerwG: Arbeitszeitgesetz auf Erzieher in Wohngruppen mit alternierender Betreuung anwendbar

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist auf Erzieher anwendbar, die im Rahmen der sogenannten alternierenden Betreuung von Kindern und Jugendlichen in Wohngruppen tätig sind. Das hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden (Urteil vom 08.05.2019, Az.: 8 C 3.18). Zur Entscheidung liegt bisher nur eine [Pressemeldung](#) vor. Die angefochtene und nun vom BVerwG bestätigte Entscheidung finden Sie hier: [OVG Berlin-Brandenburg \(1. Senat\), Urteil vom 29.11.2017 - OVG 1 B 19.15](#)

Die klagende GmbH betreibt als Trägerin der Kinder- und Jugendhilfe unter anderem Wohngruppen, in denen regelmäßig jeweils sechs Kinder und Jugendliche von drei Erziehern betreut werden. Im Rahmen der hierbei praktizierten alternierenden Betreuung (WaB-Modell) wohnt jeweils einer der Erzieher für zwei bis sieben Tage durchgehend in der Wohngruppe. Der zweite Erzieher hat tagsüber Dienst, der dritte Erzieher hat frei. Mit dem angefochtenen Bescheid gab das beklagte Land der Klägerin auf, die Dienstpläne der Erzieher im Einklang mit den Vorgaben des ArbZG auszugestalten. Widerspruch, Klage und Berufung der Klägerin blieben.

Das BVerwG hat auch die Revision der Klägerin zurückgewiesen. Die Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes auf die in den WaB-Gruppen beschäftigten Erzieher sei nicht nach § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG ausgeschlossen. Diese Ausnahmegesetzvorschrift setze unter anderem voraus, dass die betroffenen Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben. Dazu sei ein gemeinsames Wohnen und Wirtschaften auf längere Zeit erforderlich, das auf personelle Kontinuität sowie nahezu permanente Verfügbarkeit des Arbeitnehmers angelegt und davon geprägt ist, dass sich Arbeits- und Ruhezeiten nicht voneinander trennen lassen. Dieses Verständnis des § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG stehe im Einklang mit dem Unionsrecht, namentlich der Richtlinie 2003/88/EG. Gemessen daran stelle das von der Klägerin praktizierte Modell kein Zusammenleben in häuslicher Gemeinschaft dar.

Der angefochtene, auf § 17 Abs. 2 ArbZG gestützte Bescheid ist laut BVerwG auch im Übrigen rechtmäßig. Insbesondere habe der Beklagte sein Ermessen pflichtgemäß ausgeübt. Insoweit erweise sich das Berufungsurteil allerdings nur im Ergebnis als richtig, denn der von § 17 Abs. 2 ArbZG eröffnete Ermessensspielraum sei - anders als von den Vorinstanzen angenommen - nicht im Sinne eines "intendierten Ermessens" dahingehend eingeschränkt, dass die zuständige Behörde bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen regelmäßig einzuschreiten habe.

9. BAG: Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte

Das hier besprochene Urteil hat in den Medien erhebliches Echo ausgelöst. Die Fachwelt hat sich allerdings bisher bedeckt gehalten. Aufsätze in Fachzeitschriften, die die Frage behandeln, ob nun

grundsätzlich immer übervertragliche Mehrarbeit Teilzeitbeschäftigter wie Mehrarbeit Vollbeschäftigter zu vergüten ist, fehlen bis heute. Daher gerät dieser Beitrag zur Rechtslage gemäß TV DN etwas länger.

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 19.12.2018 - [10 AZR 231/18](#)) hatte entschieden, dass eine tarifvertragliche Bestimmung, hinter der der Zweck steht, den individuellen Freizeitbereich der Arbeitnehmer zu schützen, gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt, sofern ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird.

Die Beklagte beschäftigt die Klägerin in Teilzeit als stellvertretende Filialleiterin. Der einschlägige Tarifvertrag bestimmt u. a., dass die Arbeitszeit einzelvertraglich als Jahresarbeitszeit vereinbart werden kann. Im Hinblick auf Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge wird bestimmt, dass Mehrarbeit diejenige Arbeitsleistung ist, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgeht. Bei einer festgelegten Jahresarbeitszeit ist Mehrarbeit diejenige Arbeitsleistung, die am Ende des Zwölfmonatszeitraums über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinausgeht. Im Hinblick auf Teilzeit bestimmt der Tarifvertrag, dass bei Teilzeitkräften Mehrarbeit nur diejenige Arbeitszeit ist, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit hinausgeht.

Zwischen den Parteien ist eine Jahresarbeitszeit vereinbart. Die Klägerin leistete darüber hinaus 19,69 Stunden. Die Beklagte vergütete diese Arbeitszeit, gewährte der Klägerin jedoch keine Zuschläge. Nach Auslegung des Tarifvertrages gelangt das BAG zur Auffassung, dass die Stunden, die die Klägerin über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinaus geleistet hat, zuschlagpflichtige Mehrarbeit darstelle. Dabei stellt das BAG insbesondere auf den Sinn und Zweck der Regelung im Tarifvertrag ab, der darin bestehe, den individuellen Freizeitbereich der Arbeitnehmer zu schützen. Die Einschränkung der Dispositionsmöglichkeit über die eigene Freizeit treffe Vollzeit- und Teilzeitkräfte in gleicher Weise. Der Zweck, die Einbuße an Freizeit zu belohnen, könne nur erreicht werden, wenn jegliche Mehrarbeit - unabhängig davon, ob sie von einer Vollzeit- oder Teilzeitkraft erbracht werde - den Zuschlag auslöse.

Nach Auffassung des BAG sei ein anderes Auslegungsergebnis auch nicht mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Der Tarifvertrag würde gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßen, wenn dieser so zu verstehen wäre, dass Teilzeitbeschäftigte erst einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge hätten, wenn sie die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschreiten würden. Für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte würde in diesem Fall eine identische Belastungsgrenze festgelegt, die für Teilzeitkräfte jedoch eine höhere individuelle Belastungsgrenze mit sich brächte. Dadurch käme es für Teilzeitbeschäftigte zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung. Für die Prüfung, ob Teilzeitkräfte benachteiligt werden, müsse deshalb auf die einzelnen Entgeltbestandteile (Regelarbeitszeit und Mehrarbeitsvergütung) abgestellt werden. Eine Gesamtbetrachtung der Vergütung scheidet aus. Ein sachlicher Grund i.S.v. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, der die Ungleichbehandlung rechtfertige, bestehe nicht. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung habe sich am Zweck der Leistung zu orientieren. Der mit den Mehrarbeitszuschlägen verfolgte Zweck, die Einbuße der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu belohnen und Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich abzuhalten, beziehe sich in gleicher Weise auf Teilzeit- und Vollzeitkräfte. Dieser könne nur erreicht werden, wenn die Zuschläge von der individuell vereinbarten Arbeitszeit abhängen.

Im Gegensatz zum Leitsatz der Entscheidung, wonach jegliche Bestimmung, nach der Ansprüche auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die für eine Vollzeitätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird, gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt, dürfte es in bestimmten Fällen weiterhin möglich sein, differenzierende tarifvertragliche Regelungen zu treffen. Das BAG stellt nämlich in den Entscheidungsgründen auf Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelung ab. Sofern dieser darin besteht, nur einen Ausgleich für besondere Belastungen vorzunehmen, kommt eine Regelung, Mehrarbeitszuschläge erst zu gewähren, wenn die für eine Vollzeitätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird, sehr wohl in Betracht.

Das Bundesarbeitsgericht hat mehrfach angenommen, mit einer tarifvertraglichen Bestimmung, die den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge allein davon abhängig mache, dass über ein bestimmtes Tages- oder Wochenarbeitsvolumen hinaus gearbeitet werde, werde im Wesentlichen der Zweck verfolgt, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen. Ohne Anhaltspunkte im Tarifvertrag könne nicht davon ausgegangen werden, dass es den Tarifvertragsparteien darum gehe, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen. Eine quartalsbezogene Betrachtung und Ausgleichsmöglichkeit mache deutlich, dass nicht der Schutz des individuellen Freizeitbereichs bezweckt werde. Da geleistete Überstunden durch Freizeitausgleich ohne Mehrarbeitszuschläge kompensiert werden könnten, hätten die Tarifvertragsparteien Eingriffe in den individuellen Freizeitbereich hingenommen (BAG 26. April 2017 - [10 AZR 589/15](#) - Rn. 30).

Demgegenüber hat das Bundesarbeitsgericht auch entschieden, mit einem Überstundenzuschlag werde allein der Umstand belohnt, dass Arbeitnehmer ohne Freizeitausgleich mehr als vertraglich vereinbart arbeiteten und dadurch planwidrig die Möglichkeit einbüßten, über ihre Zeit frei zu verfügen. Dies sei der Fall, wenn Überstundenzuschläge für die Arbeitsstunden zu bezahlen seien, die über die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeitkraft in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes hinausgingen und bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche nicht ausgeglichen seien. Die Tarifvertragsparteien hätten die Belastung der zeitweisen Überschreitung der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nur unter der Voraussetzung eines rechtzeitigen Freizeitausgleichs hingenommen (BAG 23. März 2017 - [6 AZR 161/16](#) - Rn. 59, BAGE 158, 360).

Im entschiedenen Fall hat das BAG festgestellt, dass die Systematik des Tarifvertrags nicht erkennen lässt, dass die Mehrarbeitszuschläge dem Ausgleich besonderer Belastungen dienen sollen, wenn Arbeitnehmer über die tarifliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinaus tätig werden. Im Unterschied zu anderen Tarifverträgen enthält der Tarifvertrag keinen Programmsatz, wonach Mehrarbeit zu vermeiden ist. Vielmehr ist die Zulässigkeit von Mehrarbeit im Tarifvertrag angelegt. So erlaubt er im Jahresarbeitszeitmodell, dass die jeweils geschuldete monatliche Arbeitszeit um bis zu 15 % überschritten wird. Die damit einhergehenden Belastungen haben die Tarifvertragsparteien hingenommen, zumal ein Ausgleich während des Zwölfmonatszeitraums nicht zwingend vorgesehen ist.

Durch diese Hinweise in den Entscheidungsgründen scheinen folgende Rückschlüsse auf die Rechtslage im TV DN gerechtfertigt. Zwar enthält der TV DN in § 16 Abs. 1 TV DN die Vorgabe, dass Überstunden, soweit wie möglich zu vermeiden seien. Im Hinblick darauf, gemäß § 11 Absatz 1 TV DN lediglich eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei einem Ausgleichszeitraum von acht Wochen vereinbart ist und in § 8 Absatz 14 TV DN lediglich eine Höchstarbeitszeit von 96 Stunden

innerhalb von zwei Wochen bestimmt ist, könnte man darauf schließen, dass Sinn und Zweck der Regelungen in § 8 Absatz 16 TV DN und 17 Absatz 5 a) TV DN ist, die Mitarbeitenden vor Überschreitung einer durch die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten definierten Grenze vor Überlastung zu schützen.

Das ist zwar auch der Fall, aber eben nicht nur. Zunächst einmal wertet der TV DN gemäß § 8 Absatz 16 TV DN nur ungeplante Arbeitsstunden als zuschlagspflichtige Überstunden. Auch für Vollbeschäftigte besteht kein Anspruch auf Überstundenzuschläge, wenn der Dienstplan seinen Einsatz für zwei Wochen mit 96 Stunden vorsieht und in den folgenden beiden Wochen dann nur mit jeweils 29 Arbeitsstunden. Hingegen löst eine ungeplante Mehrarbeitsstunde die Zuschlagspflicht aus, wenn die Arbeitsstunde nicht bis zum Ende der auf ihre Anordnung folgenden Kalenderwoche ausgeglichen wird. Das wertet das BAG als klaren Hinweis, dass die Tarifvertragsparteien die Belastung der zeitweisen Überschreitung der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nur unter der Voraussetzung eines rechtzeitigen Freizeitausgleichs hingenommen haben, folglich für die planwidrige Einbuße der Möglichkeit, über ihre Zeit frei zu verfügen, entschädigt werden sollen. Diese Überlegungen führen zu der Wertung, dass die Regelungen des TV DN zur Mehrarbeit beides bezwecken, nämlich Überlastungsschutz und Schutz der Möglichkeit, über geplante Freizeit auch frei verfügen zu können. Da der Zweck, die Möglichkeit der Freizeitdisposition zu schützen zumindest auch Zweck der Regelungen des TV DN zur Mehrarbeit ist, werden hinsichtlich dieser Intention Teilzeitbeschäftigte ungerechtfertigt schlechter gestellt, als Vollbeschäftigte, wenn erst eine die regelmäßige Arbeitszeit Vollbeschäftigter übersteigende Mehrarbeit als zuschlagspflichtige Überstunde gewertet würde. Das verstieße gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. § 8 Absatz 16 TV DN muss daher künftig ohne die Voraussetzung „... über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 TV DN) ...“ angewandt werden. Das BAG fordert hier, die Anpassung „nach oben“ vorzunehmen (vgl. BAG 21. März 2018 - [10 AZR 34/17](#) - Rn. 58, BAGE 162, 230), d. h. den benachteiligten Teilzeitkräften Überstundenzuschläge ebenfalls bereits dann zu zugestehen, wenn die individuell vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird.

Der Kommunale Arbeitgeberverband stützt seine Auffassung, dass Überstundenzuschläge gemäß TV-L/TVöD trotz der dem § 8 Absatz 16 TV DN inhaltsgleichen Regelung in § 7 Absatz 7 TV-L/TVöD erst bei Überschreiten der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit Vollbeschäftigter fällig sein sollen darauf, dass im TV-L und im TVöD unter § 7 Absatz 6 „Mehrarbeit“ ausdrücklich in Abgrenzung zu Überstunden definiert ist. Man wird sicher bald davon hören, ob die Arbeitsgerichte diese Auffassung teilen.

In den AVR DD findet man hingegen lediglich auf die Intention des Überlastungsschutzes hindeutende Regelungen (§ 9 c Absätze 4 und 5 AVR DD) Hier würde ich zunächst weiterhin annehmen, dass das Überschreiten der monatlichen Sollarbeitszeit Vollbeschäftigter eine zulässige Voraussetzung für eine Wertung als zuschlagspflichtige Überstunde ist.

10. BAG: Arbeitszeitkonto – Keine Zeitzuschläge bei Stundenabbau

Das BAG hat mit [Urteil vom 19.9.2018, 10 AZR 496/17](#) entschieden, dass keine Ansprüche auf tarifliche Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge bei Freistellung von der Arbeit wegen Abbaus von Mehrarbeitsstunden bestehen.

Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers, eines Fluglotsen, fand kraft einzelvertraglicher Bezugnahme u. a. der Manteltarifvertrag für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiter (MTV) Anwendung. Hiernach ist die Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 MTV grds. auf die Arbeitstage Montag bis Freitag der Woche zu verteilen, zulässig ist aber auch eine Verteilung auf Samstag, Sonntag und Feiertage. Nach § 20 MTV erhält der Arbeitnehmer für diese Arbeiten (Samstag, Sonntag, Feiertag und in der Nacht) Zeitzuschläge. § 14 MTV regelt darüber hinaus, wie Mehrarbeitsstunden entstehen und wie sie abgebaut werden können.

Der Kläger nimmt an der sog. flexiblen Schichtplanung teil. Für ihn wird ein Arbeitszeitkonto geführt. In der Zeit vom 25.2.2012 bis 25.4.2014 erhielt der Kläger auf seinen Antrag hin in insgesamt 24 Fällen Mehrarbeitsstundenabbau. Der Stundenabbau betraf hierbei jeweils Zeiten, zu denen der Kläger im Schichtplan zu Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und/oder Nachtarbeit eingeteilt war. Die Beklagte zahlte für die Zeiten des Abbaus von Mehrarbeitsstunden jedoch keine Zeitzuschläge nach § 20 MTV. Dagegen wandte sich der Kläger. Er ist der Auffassung, die Beklagte schulde ihm auch Zeitzuschläge für Zeiten der Arbeitsbefreiung zum Abbau von Mehrarbeit. Er erhob Klage auf Zahlung der Zuschläge i. H. v. rund 1.200 EUR brutto.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Das BAG entschied, dass dem Kläger keine Ansprüche auf tarifliche Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge für Zeiten zustehen, in denen er wegen Abbaus von Mehrarbeitsstunden nicht gearbeitet hat.

Zunächst konnte der Anspruch nicht auf § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung mit den Grundsätzen des Annahmeverzugs nach §§ 615, 293 ff. BGB gestützt werden; denn die Beklagte war mit der Annahme der Dienste des Klägers nicht in Verzug, da aufgrund der Arbeitsbefreiung weder für den Kläger eine Pflicht zu Arbeitsleistung bestand noch für die Beklagte eine Pflicht zur Beschäftigung des Klägers. Für die Dauer einer Freistellung von der Arbeit ist, so das BAG, dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung i. S. v. § 297 BGB rechtlich unmöglich. § 611 Abs. 1 i. V. m. § 615 Satz 1 BGB begründet zudem nach Auffassung des Gerichts auch keinen Anspruch auf Beschäftigung zu bestimmten zuschlagspflichtigen Zeiten.

Des Weiteren bestand auch kein Anspruch aus § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. §§ 14, 20 MTV, d. h., weder aus den Regelungen zum Arbeitszeitkonto noch aus der tarifvertraglichen Zuschlagsregelung. Das Gericht führte hierzu aus, dass ein Arbeitszeitkonto den Umfang der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit wiedergibt und damit seinen Vergütungsanspruch ausdrücke. Die Zeitgutschrift sei lediglich eine abstrakte Recheneinheit, sodass es für den Abbau des Arbeitszeitkontos nur noch auf die Höhe des Zeitguthabens ankomme. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolge durch Freizeitausgleich. Freizeit sei jedoch gerade das Gegenteil von Arbeitszeit. Da der Kläger an den Tagen, für die er Zuschläge begehrt, nicht gearbeitet hatte, stehe ihm auch kein Vergütungsanspruch aus § 611 Abs. 1 BGB zu. Es gebe, so das BAG weiter, keinen allgemeinen Entgeltfortzahlungsanspruch ohne gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung; auch § 14 MTV treffe keine eigenständige Regelung, in welcher Höhe der Vergütungsanspruch entstehe; somit folge er der allgemeinen Vergütungsregelung.

Es ergab sich auch kein Anspruch auf die tarifvertraglichen Zuschläge nach § 20 MTV; denn die Zuschläge gem. § 20 MTV werden nur für geleistete Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt; der Kläger hatte zu diesen Zeiten jedoch gerade nicht gearbeitet. Allein der Umstand, dass er im Schichtplan ursprünglich für Arbeit zu zuschlagspflichtigen Zeiten eingeteilt war, aber wegen Mehrarbeitsstundenabbau davon befreit wurde, reiche, so das BAG, nicht aus, um einen

Anspruch zu begründen; denn Sinn und Zweck der Vorschrift sei es, besondere Erschwernisse auszugleichen, die durch ungünstige Arbeitszeiten entstehen. Daher wäre es widersprüchlich, wenn die Zuschläge gezahlt würden, wenn gerade keine Erschwernisse vorliegen und der Arbeitnehmer davon befreit ist.

11. BAG: Ausbildungskosten – Keine Rückzahlungspflicht bei Kündigung wegen dauerhaften Wegfall der medizinischen Tauglichkeit

Das BAG hat mit [Urteil vom 11.12.2018 – 9 AZR 383/18](#) – wie folgt entschieden:

1. Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sind grundsätzlich zulässig. Zahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers, die an eine von diesem ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, können jedoch im Einzelfall gegen Treu und Glauben verstoßen.
2. Die mit einer Rückzahlungsklausel einhergehende Bindung des Arbeitnehmers an das Arbeitsverhältnis ist nur zulässig, solange die Beschränkung seiner durch Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG gewährleisteten arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit durch den jeweiligen Ausbildungsvorteil gerechtfertigt ist und die Rückzahlungspflicht einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entspricht
3. Eine Rückzahlungsklausel benachteiligt den Arbeitnehmer nicht nur dann unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, wenn er es nicht in der Hand hat, der Rückzahlungsverpflichtung durch eigene Betriebstreue zu entgehen, weil er durch Gründe in der Sphäre des Arbeitgebers - zB durch ein vertragswidriges Verhalten - zu einer Kündigung veranlasst oder mitveranlasst wird. Eine unangemessene Benachteiligung liegt auch dann vor, wenn dem Arbeitnehmer bei einer typisierenden, die rechtlich anzuerkennenden Interessen beider Vertragspartner berücksichtigenden Betrachtung die für den Fall der Eigenkündigung vor Ablauf der Bindungsdauer vorgesehene Erstattungspflicht aus anderen Gründen nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist
4. Sieht der Arbeitsvertrag eine Suspendierung der beiderseitigen Hauptleistungspflichten bei einem dauerhaften Wegfall der medizinischen Tauglichkeit des Arbeitnehmers vor, verstößt eine vertragliche Rückzahlungsklausel, die den Arbeitnehmer auch dann zur Erstattung der Ausbildungskosten verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, weil er wegen eines ihm nicht im Sinne eines Verschuldens zuzurechnenden dauerhaften Wegfalls seiner medizinischen Tauglichkeit nicht mehr in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.
5. Die gesetzlichen Vorschriften der §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Formularklauseln (§ 305 Abs. 1 Satz 1, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Einzelfall. Für die Beurteilung, ob eine Rückzahlungsklausel nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist, sind die Gründe unerheblich, die den Arbeitnehmer im Einzelfall zur Eigenkündigung veranlasst haben

12. BAG: Abgrenzung von zeitlich begrenztem Projekt und Daueraufgabe bei der Projektbefristung

Der Arbeitgeber kann sich zur sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrags auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handelt. Allein auf den Umstand, dass ein Arbeitgeber ständig in erheblichem Umfang Projekte durchführt, ergibt sich nicht zwangsläufig, dass es sich hierbei um Daueraufgaben handelt, so BAG, Urteil vom 23.01.2019 - [7 AZR 212/17](#) .

Die Parteien streiten über die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zum 31.12.2015. Das beklagte Land hatte diesen seit 2007 im Rahmen von archäologischen Grabungen aufgrund von 8 befristeten Arbeitsverträgen insgesamt 29 Monate beschäftigt. Die Verträge hatten überwiegend eine Dauer von wenigen Monaten und wiesen erhebliche Unterbrechungen auf. Zuletzt war der Kläger nach Auslaufen der vorletzten Befristung zum 31.12.2013 für den Zeitraum vom 04.05.2015 bis 31.12.2015 im Rahmen der Rettungsgrabung N. befristet als technischer Grabungsleiter in Teilzeit (50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit) beschäftigt. Die Ausgrabung wurde überwiegend von der Stadt finanziert und wie geplant Ende 2015 beendet. Mit seiner Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung geltend. Das beklagte Land beruft sich u.a. darauf, dass archäologische Rettungsgrabungen nicht zu den Daueraufgaben gehörten, sondern es sich um zeitlich begrenzte Projekte handele. Das ArbG gab der Klage statt, das LAG wies sie ab.

Entscheidung: Allein aus dem Umstand, dass ein Arbeitgeber ständig in erheblichem Umfang Projekte durchführe, ergibt sich nicht zwangsläufig, dass es sich hierbei um Daueraufgaben handelt

Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Sie führte zur Zurückverweisung der Sache an das LAG. Der Senat könne aufgrund der bislang getroffenen Feststellung nicht abschließend beurteilen, ob die Befristung wirksam sei. Die Begründung des LAG, die Befristung des letzten Arbeitsvertrags sei nach § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt, sei rechtsfehlerhaft. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf i.S.d. § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG könne sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreiche, oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf zukünftig verringern werde. Der Sachgrund setzt eine Prognose im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags voraus. Werde die Prognose durch die spätere Entwicklung bestätigt, bestehe eine ausreichende Vermutung dafür, dass sie hinreichend fundiert erstellt worden sei. Auf ein zeitlich begrenztes Projekt könne sich der Arbeitgeber nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handele. Die Prognose müsse sich auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer beziehen. Allein aus dem Umstand, dass ein Arbeitgeber ständig in erheblichem Umfang Projekte durchführe, ergebe sich nicht zwangsläufig, dass es sich hierbei um Daueraufgaben handele. Entscheidend sei vielmehr, ob die Tätigkeiten im Rahmen des Betriebszwecks ihrer Art nach im Wesentlichen unverändert und kontinuierlich anfielen und einen planbaren Beschäftigungsbedarf verursachten. Dann handele es sich um Daueraufgaben, bei denen der Arbeitgeber auch durch künstliche Aufspaltung in Einzelprojekte keinen vorübergehenden Beschäftigungsbedarf i.S.d. § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG begründen könne. Das LAG habe zu klären, ob es sich bei den Rettungsgrabungen um Daueraufgaben oder um Zusatzaufgaben handele.

13. Verdachtskündigung

Vor dem Bundesarbeitsgericht haben die Parteien u. a. über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung gestritten. Das BAG ([BAG vom 31.1.2019 – 2 AZR 426/18 –](#)) entschied:

1. Der dringende Verdacht einer Pflichtverletzung kann eine ordentliche Kündigung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers i. S. von § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen.
2. Die Einsichtnahme in auf einem Dienstrechner des Arbeitnehmers gespeicherte und nicht als „privat“ gekennzeichnete Dateien setzt nicht zwingend einen durch Tatsachen begründeten Verdacht einer Pflichtverletzung voraus.

Der Verdacht einer Pflichtverletzung stellt gegenüber dem verhaltensbedingten Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die „Tat“ begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar. Der Verdacht kann eine ordentliche Kündigung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers i. S. von § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen. Der durch den Verdacht bewirkte Verlust der vertragsnotwendigen Vertrauenswürdigkeit kann einen Eignungsmangel begründen.

„Eine ordentliche Verdachtskündigung ist nur dann durch den bloßen Verdacht pflichtwidrigen Verhaltens i. S. von § 1 Abs. 2 KSchG aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers „bedingt“, wenn das Verhalten, dessen der Arbeitnehmer verdächtig ist, – wäre es erwiesen – sogar eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt hätte.

Anders als für eine außerordentliche Verdachtskündigung besteht keine starre Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Verdachtskündigung ausüben müsste. Allerdings kann ein längeres Zuwarten zu der Annahme berechtigen, die Kündigung sei nicht i. S. von § 1 Abs. 2 KSchG durch den Verlust des vertragsnotwendigen Vertrauens „bedingt“. Daneben kommt eine Verwirkung des Kündigungsrechts nach § 242 BGB in Betracht.

Weniger intensiv in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingreifende Datenerhebungen, -verarbeitungen und -nutzungen können nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG a. F. ohne Vorliegen eines durch Tatsachen begründeten Anfangsverdachts – zumal einer Straftat oder anderen schweren Pflichtverletzung – zulässig sein. So kann es liegen, wenn der Arbeitgeber aus einem nicht willkürlichen Anlass prüfen möchte, ob der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten vorsätzlich verletzt hat, und er – der Arbeitgeber – dazu auf einem Dienstrechner gespeicherte Dateien einsieht, die nicht als „privat“ gekennzeichnet sind. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Maßnahme offen erfolgt und der Arbeitnehmer zuvor darauf hingewiesen worden ist, welche Gründe eine Einsichtnahme in – vermeintlich – dienstliche Dateien erfordern können und dass er Dateien durch eine Kennzeichnung als „privat“ von einer Einsichtnahme ohne „qualifizierten“ Anlass ausschließen kann.

14. BAG: Keine Beschäftigungsgarantie für Menschen mit Schwerbehinderung

Das BAG hat mit Urteil vom 16.05.2019 - 6 AZR 329/18 entschieden, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer nach § 164 IV SGB IX bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen können. Dies gibt schwerbehinderten Arbeitnehmern jedoch keine Beschäftigungsgarantie, wenn der bisherige Arbeitsplatz durch eine Organisationsänderung des Arbeitgebers entfällt. Zu dem Urteil liegt bislang nur eine [Pressemitteilung](#) vor.

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung. Der schwerbehinderte Kläger war bei der Beklagten seit 1982 mit Hilfstätigkeiten in einer Gießerei beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand

tariflicher Sonderkündigungsschutz Anwendung. Im März 2016 wurde über das Vermögen der Beklagten das Insolvenzverfahren eröffnet und Eigenverwaltung angeordnet. Die Beklagte unterzeichnete daraufhin mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich nebst Namensliste. Auf dieser fand sich auch der Name des Klägers wieder, dessen Arbeitsplatz wegen Umverteilung der noch verbliebenen Arbeitsplätze nicht mehr besetzt werden musste. Die Beklagte kündigte dem Kläger daraufhin zum 31.07.2016 nach Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes aus betriebsbedingten Gründen. Die Tätigkeiten, die zuvor der Kläger verrichtete, werden nun von Fachkräften wahrgenommen. Andere Tätigkeiten bei der Beklagten kann der Kläger nicht ausüben. Die Vorinstanzen haben die Kündigungsschutzklage des Klägers abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Das BAG bestätigte die Wirksamkeit der Kündigung. In der Sache hatte es sich u.a. mit der Frage auseinanderzusetzen, ob der aus § 164 IV SGB IX folgende Beschäftigungsanspruch die unternehmerische Organisationsfreiheit des Arbeitgebers dergestalt einschränkt, dass er die betriebsbedingte Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters faktisch verhindert. Das verneinte das BAG. Zwar könne ein schwerbehinderter Mensch im bestehenden Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nach § 164 IV SGB IX eine Umgestaltung des Arbeitsumfeldes und auch der Arbeitsorganisation verlangen, um eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen. Diese Pflicht werde jedoch durch § 164 IV 3 SGB IX begrenzt. Zur Umgestaltung bzw. Umorganisation ist der Arbeitgeber danach immer dann nicht verpflichtet, wenn ihm dies nicht zumutbar oder das mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. § 164 IV SGB IX führe nicht zu einer Beschäftigungsgarantie. Dem Arbeitgeber stehe es vielmehr frei, im Rahmen seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit eine Organisationsänderung vorzunehmen, die den Arbeitsplatz eines Schwerbehinderten entfallen lasse. Er sei auch nicht verpflichtet, einen Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, den er nach seinem neuen Organisationskonzept nicht mehr benötige. Der besondere Beschäftigungsanspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers nach § 164 IV SGB IX komme aber bei der Prüfung etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einen anderen freien Arbeitsplatz zum Tragen.

15. BAG: Einbehalt von zu wenig Lohnsteuer durch den Arbeitgeber

Mit [Urteil vom 14.11.2018 - 5 AZR 301/17](#) hat das BAG entschieden:

1. Der Arbeitnehmer bleibt auch dann Schuldner der Lohnsteuer nach § 38 Abs.2 EStG, wenn der Arbeitgeber zu wenig Lohnsteuer einbehalten hat.
2. Für den Zeitpunkt der Fälligkeit eines Erstattungsanspruchs des Arbeitgebers ist die Inanspruchnahme des Arbeitgebers durch das Finanzamt und die darauffolgende tatsächliche Erfüllung der Steuerschuld entscheidend.

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung nachentrichteter Lohnsteuer gegen einen bis Ende Juni 2014 bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer. Auf Grund zu gering abgeführter Lohnsteuer erhielt der Arbeitgeber im März 2015 Haftungsbescheide seitens des Finanzamts. Die darin festgesetzten Beträge zahlte er Ende April und Anfang Mai an das Finanzamt und forderte mit Schreiben vom 3.6.2015 den Arbeitnehmer zur Erstattung der nachentrichteten Lohnsteuer auf. Auf das Arbeitsverhältnis fand der BRTV für das Baugewerbe Anwendung, welcher eine Ausschlussfrist enthielt, wonach Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, sofern sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Der

Zahlungsaufforderung des Arbeitgebers kam der Arbeitnehmer mit Verweis auf die Ausschlussfrist und einer möglichen Verjährung nicht nach, woraufhin der Arbeitgeber Klage erhob. Das ArbG hat die Klage abgewiesen, wohingegen das LAG den Beklagten zur Zahlung der nachentrichteten Lohnsteuer verurteilte.

Die zulässige Revision des Arbeitnehmers war unbegründet. Der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers aus § 42d I Nr. 1, III 1 EStG, § 44 I 1 AO i.V.m. § 426 I 1 BGB besteht. Gem. § 38 II EStG ist der Arbeitnehmer Schuldner der Lohnsteuer. Dies gilt trotz einer Haftung des Arbeitgebers gem. § 42d III EStG als Gesamtschuldner im Außenverhältnis weiterhin für das Innenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Demnach bleibt der Arbeitnehmer Schuldner der Lohnsteuer, wenn der Arbeitgeber zu wenig Steuern einbehält und diese dann nachzahlen muss, es sei denn ein eindeutiger Parteiwille lässt Gegenteiles erkennen. Dem Anspruch steht auch nicht die tarifvertragliche Ausschlussfrist entgegen, welche mit Fälligkeit des Anspruchs zu laufen beginnt. Der Erstattungsanspruch wird nach der tatsächlichen Erfüllung der Lohnsteuerforderung gegenüber dem Finanzamt fällig. Grundsätzlich gilt zwar im Rahmen der Verjährung von Ausgleichsansprüchen in einer zivilrechtlich begründeten Gesamtschuld, dass die Frist mit dem Entstehen der Gesamtschuld zu laufen beginnt. Die Übertragung dieses Grundsatzes würde jedoch im Falle von § 42d EStG zu einer regelmäßigen Verschiebung der Lohnsteuerlast auf den Arbeitgeber führen, da selbst die Erteilung einer Auskunft nach § 42e EStG durch das Finanzamt meist einen längeren Zeitraum beansprucht als etwaige Verfallsfristen. § 42d III EStG wurzelt als Steuerschuld jedoch im öffentlichen Recht, sodass, um die Haftungsquote des Arbeitnehmers i.H.v. 100 % im Innenverhältnis und damit die lohnsteuerrechtliche Besonderheit nicht zu unterlaufen, die tatsächliche Erfüllung der Steuerschuld maßgeblich ist. Der Zeitpunkt wird dennoch nicht durch eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers an das Finanzamt, sondern letztlich durch die Inanspruchnahme vonseiten des Finanzamts bestimmt. Dies ist auch vor dem Hintergrund subjektiver Zurechnungsaspekte interessengerecht, da es für den Eintritt der Fälligkeit dem Gläubiger möglich sein muss, den Zahlungsanspruch der Höhe nach zu beziffern. Dies ist erst mit Bestandskraft der Haftungsbescheide für den Arbeitgeber möglich. Zwischen Zahlung an das Finanzamt und Geltendmachung des Erstattungsanspruchs sind vorliegend keine zwei Monate vergangen, weshalb dieser nicht verfallen ist. Der Anspruch ist auch nicht verjährt. Die Verjährungsfrist nach §§ 195, 199 I BGB begann erst mit Ende des Jahres zu laufen, in welchem der Haftungsbescheid bestandkräftig wurde und die Lohnforderungen beglichen wurden. Da der Arbeitgeber hier noch im selben Jahr Klage gegen den Arbeitnehmer erhoben hatte, kommt eine Verjährung nicht in Betracht.

16. BAG: Urlaub nach Erhöhung/Verringerung der Arbeitszeit

Das BAG hat mit [Urteil vom 20.11.2018 – 9 AZR 349/18](#) entschieden, dass nach §§ 29 I 1, 23 I 1 TV-BA der Arbeitnehmer während der Dauer seines Urlaubs Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts nach § 16 I und III TV-BA sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile hat. Nach den tariflichen Bestimmungen gilt insoweit das Entgeltausfallprinzip. Dies führt bei einer unterjährigen Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit dazu, dass ein Arbeitnehmer, der seinen Urlaub während seiner Vollzeitbeschäftigung nimmt, für den Zeitraum des Urlaubs die Fortzahlung der genannten Vergütungsbestandteile in voller Höhe verlangen kann.

Für den umgedrehten Fall, indem tarifvertraglich die Weiterzahlung des Gehalts vereinbart ist und von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt worden ist hatte das BAG ([BAG, Urt. vom 20.3.2018 - 9 AZR 486/17](#)) entschieden, dass diese Tarifnorm zur Überzeugung des Gerichts unwirksam ist, soweit sie sich auch auf Teilzeitkräfte erstreckt, bei denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt. Deshalb war auch hier das Urlaubsentgelt in Höhe des Vollzeitentgelts zu bezahlen.

17. BAG zu Kürzung des Urlaubs bei Elternzeit

Ein verbreiteter Rechtsirrtum ist, dass eine Arbeitnehmerin während einer Elternzeit, in der sie keiner Erwerbstätigkeit nachgeht und das Arbeitsverhältnis entsprechend ruht, automatisch keinen Urlaubsanspruch erwirbt. Das böse Erwachen kommt, wenn das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit endet und sie einen Urlaubsabgeltungsanspruch geltend macht. Dies kann der Arbeitgeber verhindern, indem er von der in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorgesehenen Kürzungsmöglichkeit Gebrauch macht. Das BAG hat kürzlich entschieden, dass diese Vorschrift mit Unionsrecht im Einklang steht (BAG v. 19.3.2019 – 9 AZR 362/18, [Pressemitteilung Nr. 16/19](#)). Die seit dem 1.6.2001 bei der Beklagten beschäftigte Klägerin befand sich unter anderem vom 1.1.2013 bis zum 15.12.2015 durchgehend in Elternzeit. Mit Schreiben vom 23.3.2016 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 30.6.2016 und beantragte – unter Einbeziehung des während der Elternzeit entstandenen Urlaubsanspruchs – Urlaub für den Zeitraum der Kündigungsfrist. Die Beklagte erteilte der Klägerin daraufhin mit Schreiben vom 4.4.2016 für die Zeit vom 4.4.2016 bis 2.5.2016 Urlaub. Die Gewährung des während der Elternzeit entstandenen Urlaubsanspruchs lehnte sie ab. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses machte die Klägerin die Abgeltung von 89,5 während der Elternzeit entstandener Urlaubstage gerichtlich geltend. Die Klage wurde sowohl vom ArbG Dortmund als auch vom LAG Hamm (Urt. v. 31.1.2018 – 5 Sa 625/17) abgewiesen. Die Revision vor dem BAG hatte ebenfalls keinen Erfolg. Nach Auffassung des BAG habe die Beklagte die während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche der Klägerin mit Schreiben vom 4.4.2016 wirksam gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt.

Grundsätzlich entsteht auch während einer mehrmonatigen oder mehrjährigen Elternzeit der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers. Die Elternzeit ist also nicht urlaubsschädlich – es sei denn, der Arbeitgeber macht von der Kürzungsmöglichkeit des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch. Danach kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 kürzen, sofern der Arbeitnehmer nicht während der Elternzeit in Teilzeit bei dem Arbeitgeber tätig ist. Die Kürzungsmöglichkeit betrifft jeden Erholungsurlaub unabhängig von der Rechtsgrundlage. Neben dem gesetzlichen Mindesturlaub kann also auch ein tariflicher, betrieblicher oder arbeitsvertraglicher Urlaub gekürzt werden.

Das BAG sieht § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG im Einklang mit Unionsrecht. Die Kürzung verstoße weder gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU. Nach der Rechtsprechung des EuGH verlange das Unionsrecht nicht, Arbeitnehmer, die aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, mit Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (EuGH v. 4.10.2018 – C-12/17 [Dicu]).

Die Kürzung des Urlaubsanspruchs für die Dauer der Elternzeit geschieht nicht kraft Gesetzes. Entschieden sich der Arbeitgeber, den Urlaubsanspruch zu kürzen, so muss er eine darauf gerichtete, empfangsbedürftige, rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Diese Erklärung kann ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen. Es genügt, wenn dem Arbeitnehmer nur der gekürzte Urlaub gewährt wird oder dem Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Die Kürzungserklärung muss nicht zwingend vor oder während der Elternzeit, sondern kann auch noch nach Inanspruchnahme der Elternzeit abgegeben werden. Wichtig ist jedoch, den Urlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu kürzen. Andernfalls wandelt sich der Urlaubsanspruch automatisch in einen Abgeltungsanspruch um. Aus Gründen der Planungssicherheit empfiehlt sich, die Kürzung schriftlich zusammen mit der Bestätigung der Elternzeit zu erklären. Auf diese Weise wird zugleich der Gefahr von Eigenkündigungen der Arbeitnehmer zum Ende der Elternzeit und dem drohenden Abgeltungsanspruch Rechnung getragen. Arbeitgeber sollten stets von der in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorgesehenen Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer während der Elternzeit Urlaubsansprüche ansammeln und im Anschluss an die Elternzeit erst einmal den angesparten Urlaub nehmen. Besonders relevant wird dies dann, wenn der Arbeitnehmer nach Beendigung der Elternzeit einen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG stellt und sich infolgedessen die Anzahl der Wochenarbeitstage reduziert.

18. BAG: Kein gesetzlicher Urlaubsanspruch bei unbezahltem Sonderurlaub

Die Beklagte gewährte der bei ihr seit 01.06.1991 beschäftigten Arbeitnehmerin wunschgemäß zunächst in der Zeit vom 01.09.2013 bis 31.08.2014 unbezahlten Sonderurlaub, der anschließend einvernehmlich bis zum 31.08.2015 verlängert wurde. Die Klägerin verlangt von der Beklagten nach Beendigung des Sonderurlaubs gesetzlichen Mindesturlaub für das Jahr 2014 im Umfang von 20 Arbeitstagen. Das ArbG wies die Klage ab. Das LAG verurteilte die Beklagte zur Gewährung von Urlaub i.H.v. 20 Arbeitstagen.

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Nach Auffassung des 9. Senats des BAG, Urteil vom 19.03.2019 - 9 AZR 315/17, hat die Klägerin für das Jahr 2014 keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Zunächst stellt das BAG klar, dass § 3 I BUrlG zwar einen Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen gewähre. Dieser Anspruch sei aber auf Basis einer Sechs-Tage-Woche berechnet. Da für die Klägerin eine Fünf-Tage-Woche gelte, belaufe sich ihr gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch auf 20 Urlaubstage pro Jahr. Dies trage der Überlegung Rechnung, dass die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden müsse, wenn sich die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteile. Dadurch werde für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer gewährleistet.

Für Fälle des unbezahlten Sonderurlaubs hat der 9. Senat bislang entschieden, dass eine solche Umrechnung, d.h. Reduzierung des Urlaubs, nicht statfinde. Vielmehr reiche das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses für die Entstehung des Anspruchs auf gesetzlichen Mindesturlaub aus, da Urlaub nicht Gegenleistung für geleistete Arbeit sei (BAG, FD-ArbR 2014, 358932 m. Anm. Bauer). An dieser Rechtsprechung sei aber nicht festzuhalten. Vielmehr sei bei der Berechnung der Urlaubsdauer, falls sich ein Arbeitnehmer im Urlaub ganz oder teilweise in unbezahltem Sonderurlaub befinde, zu

berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt hätten. Dies führe in Kalenderjahren, in denen sich der Arbeitnehmer durchgehend in unbezahltm Sonderurlaub befinde, mangels Arbeitspflicht dazu, dass kein Anspruch auf Erholungsurlaub entstehe.

Die Entscheidung markiert eine grundlegende Rechtsprechungsänderung des 9. Senats. Aus der bislang nur als [Pressemitteilung](#) vorliegenden Entscheidung wird nicht klar, welche Überlegungen den Senat dazu bewogen haben, seine bisherige Rechtsprechung zu ändern. Diese basierte auf der Überlegung, dass Urlaub nicht Gegenleistung für geleistete Arbeit sei, sondern allein durch das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses – jedenfalls in Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs – entstehe. Zwischenzeitlich hat der EuGH klargestellt, dass diese Rechtsauffassung keineswegs durch Unionsrecht vorgegeben ist. Vielmehr entspreche es den Grundsätzen des Unionsrechts, dass ein Urlaubsanspruch wegen des Erholungszwecks nur dann entstehe, wenn tatsächlich gearbeitet werde.

19. LAG: Arbeitgeber muss schwerbehinderte Beschäftigte auf Zusatzurlaub hinweisen

Schwerbehinderten Arbeitnehmern stehen jährlich fünf Tage zusätzlicher Urlaub zu. Weiß der Arbeitgeber von der Schwerbehinderung, muss er die Berechtigten von sich aus darauf hinweisen. Unterlässt er dies, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz, wenn die Urlaubstage verfallen – so das Landesarbeitsgericht Niedersachsen. Darum geht es:

Die Arbeitnehmerin war seit 2012 bei einem Einzelhandelsunternehmen mit weniger als zehn Arbeitnehmern beschäftigt. Sie erhielt ein Monatsgehalt von zuletzt 1500,- Euro brutto. Ihr Arbeitsvertrag setzt eine monatliche Arbeitszeit von 120 Stunden und Anspruch auf 36 Tage Erholungsurlaub im Jahr fest.

Die Arbeitnehmerin ist mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Daher stehen ihr im Jahr fünf Tage zusätzlicher Urlaub zu (§ 208 SGB IX). Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung des Integrationsamts zum 31.1.2018. Während des Arbeitsverhältnisses hatte die Arbeitnehmerin den Zusatzurlaub nicht eingefordert. Die Arbeitnehmerin klagte gegen die Kündigung und machte im Prozess auch die Abgeltung für den ihr zustehenden Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen geltend. Das Arbeitsgericht (ArbG) Hameln wie ihre Klage ab, auch hinsichtlich der Urlaubsabgeltung: Die Klägerin hätte den Zusatzurlaub in den Jahren 2012 bis 2017 wenigstens vom Arbeitgeber verlangen müssen – dieser sei verfallen (ArbG Hameln 7.6.2018 - 1 Ca 409/17).

Vor dem Landesarbeitsgericht (LAG Niedersachsen, Urteil vom 16.1.2019 – [2 Sa 567/18](#)) bekam die Klägerin zum Teil Recht. Zwar hielt auch das LAG die Kündigung für wirksam. Allerdings sprach ihr das Gericht rund 1140 Euro für die Abgeltung ihres Schwerbehinderten-Zusatzurlaubs von 2015 bis Januar 2018 zu. Die Arbeitgeberin sei verpflichtet gewesen, die Arbeitnehmerin auf den ihr zustehenden Zusatzurlaub hinzuweisen. Dies sei eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis, die sich aus dem Gebot der Rücksichtnahme ergibt (§ 241 Abs. 2 BGB).

Dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten rechtzeitig auf den ihnen zustehenden Urlaub hinweisen müssen, um dessen Verfall zu verhindern, ergebe sich aus der jüngsten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH). Dieser hatte entschieden, dass Urlaubsansprüche nach Ablauf des Urlaubszeitraums nur verfallen, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten rechtzeitig darauf

hingewiesen und in die Lage versetzt hat, den Urlaub tatsächlich zu nehmen (u.a. EuGH, 06.11.2018 - C-684/16).

Im hier entschiedenen Verfahren hatte die Arbeitgeberin dies versäumt, obwohl ihr die Schwerbehinderung der Klägerin nach eigenen Angaben spätestens seit 2015 bekannt war. Die Arbeitnehmerin habe daher für den entgangenen Urlaub Schadensersatzanspruch im Form von Ersatzurlaub (§§ 280 Abs. 1 und 283 BGB i. V. m. § 249 Abs. 1 BGB). Dieser habe sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach in einen Abgeltungsanspruch umgewandelt (§ 251 Abs. 1 BGB).

Das LAG Niedersachsen betont ausdrücklich, dass die vom EuGH entwickelten Grundsätze auch für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gelten. Der Arbeitgeber muss, wenn er von der Schwerbehinderung weiß, dem Arbeitnehmer den Zusatzurlaub zuerkennen und ihn rechtzeitig informieren, wenn dieser zu verfallen droht.

Das Urteil des LAG Niedersachsen ist noch nicht rechtskräftig, da das Gericht wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache die Revision zugelassen hat. Diese ist dort unter dem Aktenzeichen 2 AZN 286/19 anhängig.

Da aber knapp einen Monat nach der Entscheidung aus Hannover auch das BAG die Rechtsprechung des EuGH umgesetzt hat (BAG 19.2. 2019 – 9 AZR 541/15), dürfte das BAG auch in letzter Instanz den Abgeltungsanspruch der Arbeitnehmerin bestätigen.

20. LAG: Pflicht zur Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen mit reduzierter Wochenstundenzahl

Das LAG Berlin-Brandenburg hat mit [Urteil vom 18.04.2018 - 15 Sa 1021/18](#) entschieden:

1. Der Anspruch auf die begehrte Teilzeittätigkeit ergibt sich aus § 164 V 3, IV 1 Nrn. 1, 4 SGB IX. Zu den gleichlautenden Normen in § 81 SGB IX a.F. hat das BAG entschieden, dass ein schwerbehinderter Mensch jederzeit und ohne Bindung an Formen und Fristen verlangen kann, in einem seiner Behinderung Rechnung tragenden zeitlichen Umfang eingesetzt zu werden. Ein solcher Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung mit der verringerten Arbeitszeit entsteht unmittelbar bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen und bedarf daher keiner vorhergehenden Vertragsänderung. Insofern ist ein Arbeitgeber nach § 81 IV I Nr. 4 SGB IX a.F. auch zu einer Umgestaltung der Arbeitsorganisation verpflichtet.
2. Eine solche Pflicht besteht dann nicht, wenn dem Arbeitgeber die Beschäftigung unzumutbar oder eine solche nur mit unverhältnismäßig hohen Aufwendungen verbunden ist, § 81 IV 3 SGB IX a.F.. Insofern ist ein Arbeitgeber nicht verpflichtet, für den schwerbehinderten Menschen einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten.
3. Gemäß § 615 BGB kann der Dienstverpflichtete für die infolge des Verzuges nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung ohne Verpflichtung zur Nachleistung verlangen, wenn der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug war. Ein an sich erforderliches Angebot der Dienste (§ 293 BGB) ist gemäß § 296 BGB dann entbehrlich, wenn für die von dem Gläubiger vorzunehmende Handlung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist. Das BAG geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass nach einer unberechtigten Kündigung insofern der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht anbieten muss, da der Arbeitgeber täglich ihm einen eingerichteten Arbeitsplatz hätte zur Verfügung stellen müssen. Der Kündigung gleichgestellt werden alle weiteren

Fälle, in denen der Arbeitgeber in sonstiger Weise zu erkennen gibt, dass er seiner Mitwirkungshandlung nicht nachkommen wird und von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeht. Bei Anwendung dieser Grundsätze befand sich das beklagte Land im Annahmeverzug.

21. LAG zur Eingruppierung nach AVR-DD bei einer Mischstätigkeit

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat mit [Urteil vom 26.2.2019 – 5 Sa 195/18](#) über die Eingruppierung einer Mitarbeiterin, die jeweils zu 50 % ihrer Arbeitszeit als Sozialarbeiterin und als Krankenpflegerin eingesetzt ist, nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Deutschland (AVR-DD) entschieden.

Die 1964 geborene Klägerin ist seit 1.9.1983 in einem Krankenhaus tätig. 1993 schloss sie mit dem neuen Träger, der L.-H. GmbH, einen Änderungsvertrag des Inhalts, als Krankenschwester in Vollzeit tätig zu sein nach Maßgabe der AVR-DW. Zum 1.3.2003 übertrug ihr die damalige Arbeitgeberin zu 100 % Aufgaben im Sozialdienst. Das Krankenhaus ging zum 1.4.2003 im Wege des Betriebsübergangs auf die neu gegründete Beklagte über unter statischer Anwendung der AVR-DW EKD in der seit 1.1.2002 gültigen Fassung. Mit Änderungsvertrag ab 1.3.2005 kam es zur Arbeitszeitaufteilung von je 50 % in der Krankenpflege und im Sozialdienst. Ab 15.6.2005 bis 30.1.2007 war die Klägerin erneut zu 100 % im Sozialdienst tätig, ab dem 31.1.2007 wieder je zur Hälfte in beiden Bereichen. Ab dem 31.3.2009 war die Klägerin zu 100 % im Sozialdienst tätig, seit 22.4.2014 ist sie wieder zu je 50 % in beiden Bereichen eingesetzt.

Unter Berufung auf Entgeltgruppe 9 AVR-DW EKD bzw. AVR-DD hat die Klägerin als Sozialarbeiterin (unter Einschluss der Zeit der späteren nur 50 %igen Tätigkeit im Sozialdienst) das entsprechende Entgelt beim ArbG geltend gemacht. Das ArbG hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr stattgegeben. Dieses Urteil hat das BAG am 21.6.2018 (BAG Aktenzeichen 6AZR3817 6 AZR 38/17, BeckRS 2018, BECKRS Jahr 23259) aufgehoben und die Sache an das LAG zurückverwiesen, unter Hinweis auf das Fehlen hinreichender Tatsachenfeststellungen für die Beurteilung der Eingruppierung und Stufenzuordnung. Im Berufungsverfahren hat sich die Klägerin im Wesentlichen auf ihre bisherigen Anträge gestützt, die Beklagte hat wieder auf Zurückweisung der Berufung plädiert.

Die Berufung der Klägerin war überwiegend begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf die jeweilige Vergütung der EG 9 vom 1.1.2013 bis 30.4.2014 und ab 1.5.2014 auf die Vergütung der EG 7 AVR-DW EKD bzw. AVR-DD. Die vereinbarte Vergütung folgt aus dem Änderungsvertrag vom 18.3.1993, der dynamisch auf die AVR-DW EKD in ihrer jeweils gültigen Fassung verweist, was auch für die Zeit seit 1.1.2013 gilt. Der Anspruch auf Vergütung gem. EG 9 vom 1.1.2013 bis 30.4.2014 bzw. EG 7 ab 1.5.2014 folgt aus der Eingruppierung gem. § 12 AVR iVm dem Eingruppierungskatalog der Anl. 1. Gem. § 12 II AVR erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind und die der Tätigkeit das Gepräge geben. In der Zeit vom 1.1.2013 bis 30.4.2013 erfüllte die Klägerin gemäß dem Richtbeispiel die Tätigkeitsmerkmale der EG 9 als „Sozialarbeiterin“ zu 100 %. Diese Aufgabe prägte ihre Tätigkeit. Dies war für die Zeit der Mischstätigkeit nicht der Fall, bei nur 50 %iger Tätigkeit als „Sozialarbeiterin“ und 50 %iger Tätigkeit als Krankenschwester. Deshalb kam für diese Zeit nur eine Eingruppierung nach EG 7 in Betracht mit dem im Vergleich zur EG 9 niedrigeren Entgelt.

22. LAG: Kopftuchverbot für Krankenschwester in kirchlicher Einrichtung

Das LAG Hamm entschied mit [Urteil vom 8.11.2018 – 18 Sa 639/18](#):

1. Hat sich ein nichtchristlicher Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag nicht nur verpflichtet, sich gegenüber der Evangelischen Kirche loyal zu verhalten (§ 4 I EvKiLoyRL), sondern darüber hinaus den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihr übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen (§ 4 IV EvKiLoyRL), ergibt sich daraus unmittelbar – als Mindestanforderung an die Aufgabenerfüllung im kirchlichen Dienst – eine Verpflichtung zu einem neutralen Verhalten gegenüber der Evangelischen Kirche. (red. Leitsatz)

2. Wird einer Krankenschwester auferlegt, sie dürfe den Dienst nicht mit einem islamischen Kopftuch versehen, erweist sich dies nach den vorgesehenen Umständen, unter denen die Tätigkeit auszuüben ist, als eine wesentliche, rechtmäßige, gerechtfertigte und verhältnismäßige berufliche Anforderung. Die Parteien streiten um Annahmeverzugslohn für die Zeit von drei Jahren. Die Klägerin, die islamischen Glaubens ist, wird als Krankenschwester von der Beklagten, einer gemeinnützigen GmbH, die ein Krankenhaus betreibt, beschäftigt. Einzige Gesellschafterin der GmbH ist eine Evangelische Stiftung. Diese ist Mitglied eines Diakonischen Werkes einer evangelischen Landeskirche. Mehrere Jahre nach Beginn des Arbeitsverhältnisses und im Anschluss an eine Elternzeit und längere Erkrankung bot die Klägerin ihre Arbeitskraft der Beklagten mehrfach mit der Maßgabe an, dass sie während der Arbeitszeit aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen wolle. Die Beklagte lehnte dieses Ansinnen ab. Sie beschäftigte die Klägerin nicht mehr und zahlte auch keinen Arbeitslohn. Mehrere Vorprozesse der Klägerin, mit denen sie für zurückliegende Zeiträume Annahmeverzugslohn forderte, endeten mit klagabweisenden rechtskräftigen Urteilen.

Die Klage, die den jüngsten Zeitraum betraf, wurde in beiden Instanzen abgewiesen. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Das LAG lehnt den Klageanspruch mit der Begründung ab, dass die Klägerin ihre Leistung nicht ordnungsgemäß in der rechten Weise angeboten habe. Denn sie war gehalten, während der Arbeitszeit das Tragen eines Kopftuches als Ausdruck ihres religiösen Glaubens zu unterlassen. Sie habe sich nämlich im Arbeitsvertrag nicht nur verpflichtet, sich gegenüber der Evangelischen Kirche loyal zu verhalten, sondern auch den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihr übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen. Hieraus ergebe sich unmittelbar eine Verpflichtung nichtchristlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem neutralen Verhalten gegenüber der Evangelischen Kirche. Zu diesem Ergebnis kommt das Gericht aufgrund einer Abwägung zwischen dem Grundrecht der Glaubensfreiheit der Klägerin und dem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Beklagten. Letzteres sei vorrangig. Mit der Tätigkeit einer Krankenschwester sei das Tragen eines Kopftuches als Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben mit der Verpflichtung zu neutralem Verhalten gegenüber der Evangelischen Kirche nicht in Einklang zu bringen. Darauf, dass die Klägerin ihre Arbeit als Krankenschwester ohne Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs auch mit Kopftuch leisten könne, komme es nicht an. Aus den Bestimmungen des AGG ergebe sich auch unter Berücksichtigung des Urteils des EuGH vom EUGH 11.9.2018 (EuGH, NZA 2018, NZA Jahr 2018 Seite 1187) nichts anderes.

Ob das LAG Hamm genauso entschieden hätte, wenn es das [Urteil des BAG vom 20.2.2019, 2 AZR 746/14](#), gekannt hätte, ist zumindest zweifelhaft. Denn das BAG zieht aus dem Urteil des EuGH vom 11.9.2018 ganz andere Schlüsse als das LAG. Insbesondere wird darauf abgestellt, dass es für die Feststellung eines Loyalitätsverstößes maßgeblich auf die Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers und

die Umstände ihrer Ausübung ankomme. Nicht also die religiöse oder ethische Grundhaltung, mit der die nach dem Arbeitsvertrag wahrzunehmenden Aufgaben erfüllt werden, sondern die Anforderungen, die sich aus der Arbeit selbst ergeben, sind maßgeblich dafür, ob ein Verstoß gegen die Loyalitätspflicht vorliegt.

23. LAG: Auf „Zerstückelung“ des Urlaubs gerichtet Urlaubswünsche müssen nicht erfüllt werden

Das LAG Baden-Württemberg hat mit [Urteil vom 6.3.2019, 4 Sa 73/18](#) entschieden:

Der Urlaub ist gem. § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG zusammenhängend zu gewähren. Jedenfalls ein Urlaubswunsch, der auf eine Zerstückelung und Atomisierung des Urlaubs in Kleinstraten gerichtet ist, muss nicht erfüllt werden. Eine solche Urlaubsgewährung wäre nicht geeignet, die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers zu erfüllen. Das BUrlG kennt keinen Rechtsanspruch auf halbe Urlaubstage oder sonstige Bruchteile von Urlaubstagen. Von obigen Grundsätzen kann für die Urlaubsansprüche, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen, durch vertragliche Vereinbarung abgewichen werden. Dem lag folgender Fall zu Grunde:

Die Beklagte hatte dem Kläger im Jahr 2015 an insgesamt 18 Tagen und im Jahr 2016 an insgesamt 13 Tagen halbe Urlaubstage gewährt. Ab dem Jahr 2017 war sie nur noch bereit, dem Kläger sechs halbe Urlaubstage pro Jahr zu gewähren. Der Kläger zog vor das Arbeitsgericht. Er beantragte festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm pro Jahr zehn halbe Urlaubstage zu gewähren. Für den Fall, dass das Gericht dies ablehnt, beantragte der Kläger, ihm pro Jahr zehn halbe Urlaubstage zu gewähren, es sei denn, dringende betriebliche Bedürfnisse stehen der Urlaubsgewährung entgegen. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Es stellte im Wesentlichen darauf ab, dass sich weder die Beklagte noch ihr Rechtsvorgänger verpflichten wollten, dem Kläger dauerhaft im Durchschnitt zehn halbe Urlaubstage zu gewähren.

Das LAG bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts und stellte hierzu fest:

Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat der Arbeitgeber grundsätzlich die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Das gilt aber nur, wenn dem Urlaubswunsch

- weder dringende betriebliche Belange
- noch Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen,

entgegenstehen. Ist dies der Fall, kann der Arbeitgeber den Urlaubswunsch ablehnen.

In seinem Hauptantrag verlange der Kläger die Feststellung, dass er einen Anspruch auf halbe Urlaubstage ohne jede Einschränkung habe. Einen solchen einschränkungslosen Anspruch gewähre das Gesetz aber gerade nicht.

In seinem Hilfsantrag schränke der Kläger sein Begehren zwar ein. Aber er tue das nur im Hinblick auf die dringenden betrieblichen Belange. Da der Urlaubswunsch aber auch durch die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer beschränkt sei, sei der Hilfsantrag ebenfalls nicht begründet.

Das Bundesurlaubsgesetz schreibt vor, dass der Urlaub zusammenhängend zu gewähren ist. Der Grund dafür ist, dass der Erholungszweck des Urlaubs nur zu erreichen ist, wenn längere Phasen arbeitsfrei sind. Ausnahmen kommen unter anderem in Betracht, wenn Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, eine Teilung erforderlich machen. Aber selbst auf Wunsch des Arbeitnehmers komme nach Ansicht des LAG eine Zerstückelung des Urlaubs in viele kleine Einheiten wegen des Erholungszweckes nicht in Betracht.

Kläger und Beklagte können die beschriebenen Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes im Hinblick auf den gesetzlichen Mindesturlaub vertraglich nicht abändern. Denkbar wäre nach Auffassung des LAG allenfalls eine Vereinbarung, die den Urlaubsteil betreffe, der über den Mindesturlaub des Bundesurlaubsgesetzes hinausginge. Eine solche Vereinbarung könnte beinhalten, dass die Beklagte oder ihr Rechtsvorgänger mit dem Kläger vertraglich vereinbart hätten, dass er halbe Urlaubstage ohne jede Einschränkung nehmen könnte.

24. LAG zur Beschäftigung einer stillenden Mutter

Das [LAG Baden-Württemberg](#) hat mit [Urteil vom 15.01.2019 - 19 Sa 52/18](#) entschieden

1. Es unterfällt der freien Entscheidung einer Arbeitnehmerin, sich im Anschluss an die Mutterschutzfristen nach § 6 I MuSchG a.F. für eine Weiterarbeit im bisherigen Umfang zu entscheiden und gleichzeitig ihr Kind zu stillen.
2. Ein Missbrauch der Rechte aus §§ 6 III, 11 I MuSchG a.F. auf Mutterschutzlohn folgt nicht daraus, dass die stillende Mutter einem Beschäftigungsverbot unterfällt, weil eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder die Umsetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz nicht möglich ist. Ein Rechtsmissbrauch ergibt sich nicht daraus, dass ein Antrag auf Elternzeit und/oder Teilzeit gestellt wird, der sich nicht unmittelbar auf den Ablauf der Mutterschutzfrist bezieht, sondern auf einen erheblich späteren Zeitpunkt.
3. Aus einem solchen Antrag kann nicht geschlossen werden, die stillende Mutter sei bereits zu einem früheren als dem gewünschten Zeitpunkt nur leistungsfähig oder leistungswillig im Rahmen der gewünschten Verringerung und das Beschäftigungsverbot sei nicht die alleinige Ursache für das Nichtleisten der Arbeit und den damit verbundenen Verdienstausschlag.
4. Ein „Antrag auf Elternzeit/Teilzeit ab dem 02.01.2018 bzw. nach der Stillzeit“ bedarf der einzelfallbezogenen Auslegung.

25. LAG: Bei Elternzeit Aussparung während der Ferien durch Lehrer zulässig

§ 15 BEEG gestattet Arbeitnehmern, insgesamt bis zu drei Jahre Elternzeit zu nehmen. Diese Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden (§ 15 Abs. 3 Satz 1 BEEG), sie kann von jedem Elternteil auf bis zu drei Zeitabschnitte verteilt werden (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG). Während der Elternzeit kann eine völlige Freistellung, aber auch eine Verringerung der Arbeitszeit nach näherer Maßgabe von § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG beansprucht werden.

Die Klägerin ist Lehrerin beim Land Berlin beschäftigt. Sie übt während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung (50%) aus. Ihre Elternzeit hat sie so gelegt, dass jeweils die Sommerferien ausgespart werden, während dieser will sie in Vollzeit "arbeiten". Die Senatsverwaltung für Inneres des beklagten Landes hatte schon 1996 zum alten BErzGG verfügt:

Der Erziehungsurlaub kann einem Arbeitnehmer jedoch nicht dergestalt in Teilabschnitten gewährt werden, dass Zeiträume ausgespart werden, in denen der Arbeitnehmer ohnehin nicht arbeiten müsste, insbesondere können zB Lehrkräfte und andere Beschäftigte in Schulen nicht die Ferienzeiträume aussparen.

Dementsprechend forderte das beklagte Land die Klägerin auf, Elternzeit auch während der Sommerferien zu nehmen. Dies lehnte sie ab. Den Konflikt zwischen den Interessen des Steuerzahlers und denjenigen der Lehrerin entschied das ArbG Berlin zugunsten der Letzteren. Die Berufung des beklagten Landes hat das [LAG Berlin-Brandenburg Urt. vom 15.11.2018 - 14 Sa 654/18](#), zurückgewiesen:

1. Die Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 Abs. 1, § 16 BEEG ist von keiner Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Für die Inanspruchnahme bedarf es weder einer gesonderten „Freistellung“ durch den Arbeitgeber noch einer sonstigen Willenserklärung des Arbeitgebers; der Arbeitgeber soll die Elternzeit lediglich „bescheinigen“.
2. Der Anspruch auf Elternzeit kann gem. § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG auch nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. Die Vorschriften über die Elternzeit sind zwingendes Gesetzesrecht, von dem weder durch Einzelverträge noch durch Betriebsvereinbarung oder Tarifverträge abgewichen werden kann.
3. Die Vorschrift verbietet nicht nur Vereinbarungen, die den Anspruch auf Elternzeit unmittelbar betreffen, sondern auch solche, die sich auf die arbeitsrechtliche Stellung des Arbeitnehmers vor oder nach der Elternzeit nachteilig auswirken.
4. §§ 15, 16 BEEG sehen keinerlei Beschränkungen dahingehend vor, dass bestimmte Zeiträume bei der Feststellung der Elternzeit nicht ausgespart werden dürfen.
5. Die bloße Hintereinanderschaltung von Schulferien und Elternzeit reicht für die Annahme einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung der Lage der Elternzeit durch eine Lehrkraft nicht aus.

26. LAG zu Rechtsmissbrauch bei sachgrundloser Befristung

Ein Arbeitgeberwechsel, der ausschließlich dazu dient eine sachgrundlose Befristung zu ermöglichen, ist rechtsmissbräuchlich. Dies entschied das LAG Berlin-Brandenburg, [Urteil vom 31.01.2019, Az: 21 Sa 936/18](#), und gab der Entfristungsklage einer Labormitarbeiterin statt.

Der Fall: Die Mitarbeiterin ist als technische Assistentin in einer Arbeitsgruppe im Labor tätig. Ihr Arbeitgeber war ursprünglich ein Forschungsverbund. Dann kam es zu einem Arbeitgeberwechsel: Sie beendete ihr befristetes Arbeitsverhältnis und schloss einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mit einem neuen Arbeitgeber. Dieser neue Arbeitgeber betreibt zusammen mit dem Forschungsverbund, das Labor, in dem die technische Assistentin tätig ist. Der Arbeitgeberwechsel erfolgte offenbar auf Initiative des Leiters der Arbeitsgruppe, der eine Weiterbeschäftigung seiner Mitarbeiterin gewährleisten wollte. Die Arbeitsbedingungen blieben nämlich nach dem Arbeitgeberwechsel unverändert.

Die Entfristungsklage der Mitarbeiterin hatte vor Gericht Erfolg. Das LAG Berlin-Brandenburg entschied: Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer nicht nacheinander sachgrundlos beschäftigen, wenn der Arbeitgeberwechsel nur dazu dient, die Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung zu umgehen. In diesem Fall handelte es sich aus Sicht des Gerichts, um eine rechtsmissbräuchliche Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung. Da der neue Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich dem Forschungsverbund angeschlossen war, hielten die Richter die gewählte Vertragsgestaltung für rechtsmissbräuchlich. Sie führten in ihrer jetzt veröffentlichten Urteilsbegründung aus, dass es keinen sachlichen Grund für den Arbeitgeberwechsel gegeben habe. Er sei allein erfolgt, um eine sachgrundlose Befristung zu ermöglichen, die ansonsten nicht möglich

gewesen sei. Das LAG Berlin-Brandenburg stellte zudem klar, dass es für die Frage ohne rechtliche Bedeutung sei, dass beide Arbeitgeber im Bereich der Forschung tätig seien. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen.

27. LAG: Kündigung wegen Verletzung der Nebenpflicht zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Das LAG Köln hat mit [Urteil vom 16.08.2018 - 7 Sa 793/17](#) entschieden:

1. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums verpflichtet, eine fortbestehende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachzuweisen.
2. Eine auf die Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gestützte ordentliche Kündigung kann ungeachtet des Vorliegens zweier einschlägiger Abmahnungen (noch) unverhältnismäßig sein, wenn der Arbeitgeber von der ihm durch Tarifvertrag eingeräumten Befugnis, den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers durch Anordnung einer betriebsärztlichen Untersuchung nachzuprüfen, keinen Gebrauch macht.

28. LAG zu Zeitpunkt des Zugangs per Einwurf in den Hausbriefkasten

Das [LAG Baden-Württemberg](#) hat mit [Urteil vom 14.12.2018 – 9 Sa 69/18](#) entschieden:

1. Nach den für die Bestimmung des Zeitpunkts des Zugangs einer Willenserklärung unter Abwesenden maßgeblichen gewöhnlichen Verhältnissen und den Gepflogenheiten des Verkehrs kann mit einer Kenntnisnahme von Schriftstücken, die in den Hausbriefkasten des Arbeitnehmers bis 17 Uhr eingeworfen werden, am selben Tag gerechnet werden.
2. Die Verhältnisse der Postzustellung in einem kleinen elsässischen Dorf mit weniger als 2.000 Einwohnern sind nicht maßgeblich.

29. VGH Mannheim zur Mitbestimmung bei Krankenhausdienstplänen

Der VGH Mannheim hat mit [Beschluss vom 14.11.2018 – PL 15 S 660/17](#) zu § 74 Abs. 2 Nr. 2 LPVG BW, der inhaltlich § 40 Nr. 4 MVG-K und § 41 d) MVG-EKD entspricht, entschieden

1. Die Mitbestimmung gemäß § 74 II Nr. 2 LPVG setzt das Vorliegen eines kollektiven Tatbestandes voraus. Sie umfasst nicht beschäftigtenbezogene Maßnahmen und dient nicht der Wahrung von Einzelinteressen.
2. Krankenhausdienstpläne unterliegen dem Mitbestimmungstatbestand des § 74 II Nr. 2 LPVG, wenn und soweit von der Dienststelle keine generellen und langfristigen Regelungen zur Arbeitszeitaufteilung getroffen und der Mitbestimmung unterstellt oder im Rahmen einer Dienstvereinbarung zusammen mit dem zuständigen Personalrat festgelegt worden sind. Auch in diesen Fällen wird aber die Einteilung der individuellen Arbeitszeit des einzelnen Beschäftigten nicht von der Mitbestimmung mitumfasst. (amtl. Leitsätze)
3. Der im Zusammenhang mit einem Beteiligungsrecht bestehende Unterrichtsanspruch ist streng aufgabenakzessorisch.

Die Beteiligten streiten zweitinstanzlich über die Frage, ob die Erstellung von Dienstplänen mitbestimmungspflichtig sei und sich diese auch auf die Verteilung der individuellen Arbeitszeit auf die einzelnen Beschäftigten erstrecke. Ferner streiten sie um den Umfang des im Zusammenhang mit dem Beteiligungsrecht stehenden Unterrichtsanspruchs. Das VG hat erstinstanzlich festgestellt, dass der Antragsteller bei der Erstellung der monatlichen Dienstpläne mitzubestimmen habe, soweit davon jeweils drei oder mehr Beschäftigte betroffen seien, und dass die Beteiligte in diesem Fall verpflichtet sei, dem Antragsteller im Voraus die Dienstpläne in personalisierter und anonymisierter Form zur Verfügung zu stellen.

Der VGH bestätigte diese Entscheidung und stellte fest, dass der Antragsteller bei der Aufstellung monatlicher Dienstpläne mitzubestimmen habe, soweit diese nicht lediglich bereits ordnungsgemäß mitbestimmte generelle Arbeitszeitregelungen vollziehen würden. Ferner wurde festgestellt, dass die Beteiligte verpflichtet sei, die Dienstpläne in personalisierter und anonymisierter Form zur Verfügung zu stellen. Der Entscheidung lagen folgende Erwägungen zugrunde:

Nach § 74 II Nr. 2 LPVG BW habe der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht bestehe, mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Nach § 74 III LPVG BW (entspricht § 40 Nr. 5 MVG-K und § 40 d) 2. Halbsatz MVG-EKD) beschränke sich die Mitbestimmung nach § 74 II Nr. 2 LPVG BW auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, wenn für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen könne, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden müsse. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts sei demnach die Verteilung der von den Beschäftigten nach gesetzlicher oder tariflicher Vorgabe abzuleistenden Arbeitszeit auf die zur Verfügung stehenden Arbeitstage und die Festlegung ihrer zeitlichen Lage am einzelnen Arbeitstag und damit auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit. Aus § 74 III LPVG BW ergebe sich, dass sich das in § 74 II Nr. 2 LPVG BW geregelte Mitbestimmungsrecht im Regelfall nicht auf Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne beschränke und der Personalrat grundsätzlich auch bei der Festlegung von Dienstplänen, soweit mit diesen die Arbeitszeit nicht nur im Sinne des Vollzugs mitbestimmter Regelungen verteilt werde, zu beteiligen sei. Andererseits bedeute dies nicht, dass der Personalrat auch bei der Verteilung der individuellen Arbeitszeit auf die einzelnen Beschäftigten mitbestimme. Denn § 74 III LPVG BW nehme ausdrücklich Bezug auf die Mitbestimmungsrechte des § 74 II LPVG BW, die er nicht erweitere, sondern für bestimmte Konstellationen einschränke.

Der Antragsteller könne die von ihm verlangte nicht anonymisierte Unterrichtung gemäß § 71 I 1 (entspr. § 35 Absatz 1 MVG-K und § 34 Absatz 1 MVG-EKD) iVm § 74 II Nr. 2 LPVG BW nur verlangen, wenn eine andere Unterrichtung für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts nicht ausreichend sei, was der VGH vorliegend verneinte. § 71 I 1 LPVG BW sei streng aufgabenakzessorisch und begründe nicht nur keinen umfassenden Unterrichtsanspruch im Hinblick auf sämtliche Vorgänge in der Dienststelle, sondern begrenze diesen auch auf die jeweils erforderlichen Informationen.

§ 74 II Nr. 2 LPVG BW ist als kollektiver Tatbestand zu verstehen. Die Mitbestimmung bezieht sich auf generelle Regelungen, die für die Beschäftigten einer Dienststelle insgesamt oder für eine Gruppe von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit festlegen und dabei ihre Verteilung auf die Wochentage vornehmen.

30. LAG - Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte aus Artikel 17 Abs. 1 DSGVO

Das LAG Sachsen-Anhalt ([Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 23.11.2018 - 5 Sa 7/17](#)) hat vor kurzem bemerkenswerte Konsequenzen aus der DS-GVO gezogen.

Geklagt hatte ein bei einer Supermarktkette angestellter Marktleiter, dessen Arbeitsverhältnis von seiner Arbeitgeberin zum 30.6.2016 gekündigt worden war. Gut ein Jahr zuvor war ihm eine Abmahnung erteilt worden. Diese wurde in der Personalakte aufbewahrt, die allerdings nur in Papierform bestand. Der Kläger verlangt unter anderem, seine Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Das LAG bejaht einen entsprechenden Anspruch und beruft sich hierfür unmittelbar auf das Lösungsrecht aus Art. 17 Abs. 1 DS-GVO. Hiernach hat die betroffene Person das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass die betreffenden personenbezogenen Daten unverzüglich gelöscht werden, wenn u. a. die personenbezogenen Daten für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig sind.

31. VG zu GPS-Ortung von Firmenfahrzeugen: Was ist erlaubt?

das könnte z.B. für ambulante Pflegedienste interessant sei. Das VG Lüneburg hatte in seinem [Teilurteil vom 19.3.2019 – Az. 4 A 12/19](#) -als erstes deutsches Gericht nach neuem Recht der DS-GVO- über die datenschutzrechtliche Zulässigkeit einer GPS-Ortung von Firmenfahrzeugen durch den Arbeitgeber zu entscheiden. Das Urteil bestätigt im Wesentlichen die zum alten Recht ergangenen Entscheidungen. Arbeitgeber, die ähnliche Systeme betreiben oder deren Einführung erwägen, sollten das Urteil dennoch kennen, da es die Anforderungen an die Erforderlichkeit solcher Maßnahmen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 26 Abs. 1 DS-GVO weiter konkretisiert und hilfreiche Bewertungskriterien nennt. Lesen Sie hierzu den [Beitrag von Dr. Jessica Jacobi](#) vom 17. Juni 2019 auf [Arbeitsrecht-weltweit.de](#).

32. ArbG Aachen: Arbeitgeber können das Tragen künstlicher Fingernägel verbieten

Angestellten Helferinnen und Helfern im sozialen Dienst eines Altenheims kann das Tragen von langen, künstlichen, lackierten Finger- oder Gelnägeln im Dienst untersagt werden. Das Interesse der Arbeitnehmer an der freien Gestaltung ihres äußeren Erscheinungsbildes muss hinter dem Interesse der Arbeitgeber, die Gesundheit und das körperliche Wohlbefinden der ihr anvertrauten Bewohnerinnen und Bewohner bestmöglich zu schützen, zurücktreten. Das [ArbG Aachen](#) hat mit [Urteil vom 21.02.2019 - 1 Ca 1909/18](#) entschieden:

1. Das arbeitgeberseitige Direktionsrecht umfasst auch sonstige Maßnahmen, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängen.
2. Greift der Arbeitgeber zu solchen sonstigen Maßnahmen, muss er die Grenzen billigen Ermessens wahren, indem er die wesentlichen Umstände des Falls abwägt und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt.
3. Eine sonstige Maßnahme im vorgenannten Sinne kann z.B. eine Dienstanweisung zur Gestaltung der Fingernägel bei Helferinnen und Helfern im Sozialen Dienst während der Arbeitszeit sein.

4. Im konkreten Fall wurde die Wirksamkeit eines Verbots von u.a. lackierten Fingernägeln und Gelnägeln bejaht wegen vorrangiger Interessen der Arbeitgeberin als Trägerin eines Altenheims am Schutz der Gesundheit der Bewohnerinnen und Bewohner. (amtl. Leitsätze)

Die Klägerin ist als Helferin im sozialen Dienst eines von der beklagten Arbeitgeberin betriebenen Altenheims beschäftigt. Mit der Anweisung ihrer Arbeitgeberin, die ihr das Tragen ihrer Gelnägel im Dienst untersagt hatte, erklärte die Klägerin sich nicht einverstanden. Sie machte geltend, dass die Anweisung sich auch auf ihr persönliches Erscheinungsbild in der Freizeit auswirke und sie deshalb in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletze.

Die Beklagte verwies darauf, dass das Verbot der Gelnägel aus Gründen der Hygiene zum Schutz der Bewohnerinnen und Bewohner zwingend erforderlich sei. So sei es immer wieder erforderlich, etwa einen Joghurtbecher oder eine Chipstüte zu öffnen, Obst zu schälen und anzureichen, Getränke zu öffnen und einzuschütten etc. Jede Ausnahme berge das Risiko einer gesundheitlichen Beeinträchtigung der Bewohner. Letztlich berief sich die Beklagte auf das Bundesgesundheitsblatt sowie die Empfehlungen des Robert Koch Instituts.

Das Arbeitsgericht wies die Klage, mit der die Klägerin feststellen lassen wollte, dass sie nicht verpflichtet sei, die Dienstanweisung zum Thema "Fingernägel in der Pflege sowie in der Hauswirtschaft" zu befolgen, ab.

Die Klägerin ist verpflichtet, die Dienstanweisung zum Thema "Fingernägel in der Pflege sowie in der Hauswirtschaft" zu befolgen und mithin aus hygienischen Gründen das Tragen langer Fingernägel, lackierter Fingernägel, künstlicher Fingernägel und von Gelnägeln zu unterlassen. Die zugrunde liegende Dienstanweisung der Beklagten ist rechtmäßig, §§ 106 S. 2., 2 GewO, § 315 Abs. 3 BGB. Das Interesse der Klägerin an der freien Gestaltung ihres äußeren Erscheinungsbildes muss hinter dem Interesse der Arbeitgeberin, die Gesundheit und das körperliche Wohlbefinden der ihr anvertrauten Bewohnerinnen und Bewohner bestmöglich zu schützen, zurücktreten. Insofern hatte sich die Arbeitgeberin zu Recht auf die Empfehlungen des Robert Koch Instituts gestützt, nach denen aus Hygienegesichtspunkten in Kliniken, Praxen, Pflegeeinrichtungen und anderen medizinischen Arbeitsbereichen ausschließlich natürliche und kurz geschnittene Fingernägel getragen werden sollten.

Danach behindert Nagellack u.a. die Sichtbeurteilung der Nägel. Außerdem ist auf künstlichen Nägeln die Bakteriendichte höher, was den Erfolg der Händehygiene beeinträchtigt und die Perforationsgefahr für Einmalhandschuhe erhöht. Bei Abwägung und unter Berücksichtigung der eindeutigen Empfehlungen der Experten musste sich die Beklagte auch nicht auf eine Anweisung zum Tragen bestimmter Handschuhe beschränken. Ebenso ist es nach Auffassung der Kammer unerheblich, wie viel die Klägerin selbst in letzter Zeit in Kontakt zu Lebensmitteln gekommen ist.

33. Minijobs und Arbeit auf Abruf: Was Arbeitgeber beachten müssen

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer ohne vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit auf Abruf beschäftigen, müssen eine zum Jahresbeginn vorgenommene Änderung im Teilzeit- und Befristungsgesetz beachten und tätig werden. Sonst kann aus einem Minijob schnell eine versicherungspflichtige Beschäftigung werden.

Arbeit auf Abruf findet in Teilzeitbeschäftigungen und befristeten Beschäftigungen statt. Dazu gehören auch Minijobs auf 450-Euro-Basis. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht für

Beschäftigungen auf Abruf, in denen keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wurde, besondere Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer vor. Diese arbeitsrechtlichen Vorschriften wirken sich auch auf die Sozialversicherung aus. Deshalb kann aus einem 450-Euro-Minijob ungewollt auch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werden.

Bei der Arbeit auf Abruf handelt es sich um eine Vereinbarung, nach der der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung schwankend entsprechend dem Arbeitsanfall erbringen muss und zwar nach einseitiger Anweisung des Arbeitgebers.

Bei Arbeit auf Abruf sind gesetzliche Vorgaben zu beachten, die Bedingungen sind im § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Schutzregelung für den Arbeitnehmer. Sie greift in der Regel immer dann, wenn die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffene Absprache nicht arbeits- oder tarifvertraglich bzw. in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Nach dem TzBfG muss in einer Abruf-Vereinbarung eine bestimmte Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt sein. Ist das nicht der Fall, gilt fiktiv die gesetzlich vorgeschriebene Wochenarbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Daraus folgt, dass aus der fiktiven Arbeitszeit abzuleitende Entgeltansprüche auch zu vergüten sind bzw. vom Arbeitnehmer arbeitsrechtlich geltend gemacht werden können. Diese Regelung ist nicht neu. Der Gesetzgeber hat die fiktiv zu vergütende Wochenstundenzahl ab 1. Januar 2019 lediglich von bisher zehn Stunden auf 20 Stunden angehoben.

Der sich auf Basis der fiktiven Arbeitszeit ergebende Entgeltanspruch des Arbeitnehmers (sog. Phantomlohn) ist nach dem für die Entstehung von Beitragsansprüchen in der Sozialversicherung geltenden Anspruchs- bzw. Entstehungsprinzip für die Feststellung der Versicherungs- und Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu berücksichtigen. Dies gilt unabhängig davon, ob in diesem Umfang tatsächlich Arbeit geleistet oder vergütet wurde. Ausgehend von der fiktiv zu berücksichtigenden Arbeitszeit von 20 Wochenstunden wegen einer nicht existierenden Vereinbarung ergibt sich bereits unter Zugrundelegung des Mindestlohns schnell ein Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro. In der Folge können die Arbeitnehmer dann nicht mehr als 450-Euro-Minijobber beschäftigt sein, sondern sind als sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer bei der Krankenkasse zu melden.

In der [Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21. März 2019](#) (Seit 75 in der Datei!) haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Auswirkungen der Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz für die Sozialversicherung beraten und im oben genannten Sinne beschlossen. Eine zukünftig erhöhte Aufmerksamkeit im Rahmen einer Betriebsprüfung ist deshalb nicht ausgeschlossen.

Arbeitgebern, die Arbeitnehmer ohne vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit auf Abruf beschäftigen, ist zu empfehlen, die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit schriftlich mit dem Arbeitnehmer festzulegen. Hierbei müssen sie entweder eine wöchentliche Mindest- oder eine Höchstarbeitszeit vereinbaren. In diesem Zusammenhang ist darauf zu achten, dass die Mindestarbeitszeit nicht um mehr als 25 Prozent überschritten und die Höchstarbeitszeit nicht um mehr als 20 Prozent unterschritten werden darf.

Die Regelungen zur Arbeit auf Abruf finden keine Anwendung bei Rahmenvereinbarungen, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festlegen, dass keine Arbeitspflicht besteht und jeweils erst mit Angebot und Annahme ein Arbeitsverhältnis eingegangen wird. In diesen Fällen handelt es sich nach

der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ([BAG, Urteil v. 15.2.2012, 10 AZR 111/11](#)) um kein Dauerarbeitsverhältnis und damit auch nicht um Arbeit auf Abruf. Gleiches gilt für flexible Arbeitszeitvereinbarungen, die keinen Einfluss auf die Höhe des regelmäßigen Einkommens haben, weil bei einem monatlichen gleichbleibenden Arbeitsentgelt lediglich die Arbeitszeit schwankt.

34. Berücksichtigung der Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale bei Feststellung einer geringfügigen Beschäftigung

Inwieweit steuerfreie Aufwandsentschädigungen nach § 3 Nummer 26 EStG und § 3 Nummer 26 a EStG bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts im Rahmen der Prüfung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung Berücksichtigung finden, wurde nunmehr mit Wirkung zum 1.1.2019 durch die Geringfügigkeits-Richtlinien klargestellt. Gemäß § 1 Absatz 1 Nummer 16 SVEV gehören die in § 3 Nummer 26 und Nr. ESTG § 3 Nummer 26 a EStG genannten steuerfreien Einnahmen nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Auch bei der Prognose des regelmäßigen Arbeitsentgelts im Rahmen des § 8 Absatz I SGB IV bleiben die genannten steuerfreien Einnahmen in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie in der Summe vom Arbeitgeber im maßgeblichen Beschäftigungszeitraum gewährt werden sollen. Dies gelte unabhängig davon, ob der Steuerfreibetrag pro rata oder en bloc ausgeschöpft wird. Nach Auffassung der Geringfügigkeits-Richtlinien kann daher das für die Beurteilung der Geringfügigkeit maßgebliche Einkommen so bestimmt werden, dass bezogen auf den Beschäftigungszeitraum zunächst der zu berücksichtigende Steuerfreibetrag vom Gesamtverdienst abgezogen wird und erst dann zu prüfen ist, ob der dann verbleibende Betrag die Arbeitsentgeltgrenze von 450 € überschreitet. In diesem Zusammenhang verweisen die nun aktualisierten Geringfügigkeits-Richtlinien darauf, dass – soweit der Arbeitnehmer Freibeträge im laufenden Kalenderjahr bereits anderweitig in Anspruch genommen hat bzw. in Anspruch nimmt – er verpflichtet sei, dieses dem Arbeitgeber anzuzeigen.

35. Was bei Bewerbungen von Schwerbehinderten beachtet werden muss

(Aus: Haufe Online Redaktion News 01.04.2019 Schwerbehinderung)

Besondere Pflichten im Bewerbungsprozess gelten gegenüber Menschen mit einer Schwerbehinderung – und zwar nicht erst, wenn es zu einer Beschäftigung kommt, sondern bereits davor. Ansonsten drohen Schadensersatzansprüche.

Bereits mit Eingang einer Bewerbung eines Schwerbehinderten haben Arbeitgeber unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung zu informieren. Im gesamten Bewerbungsprozess sind zudem weitere Pflichten zu beachten.

Wenn eine Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen eingeht, ist der Arbeitgeber verpflichtet die Schwerbehindertenvertretung und die betriebliche Interessensvertretung, also Betriebs- oder Personalrat zu unterrichten. Dies muss er gemäß § 164 Sozialgesetzbuch (SGB) IX unmittelbar tun. Der Arbeitgeber muss die entsprechenden Stellen also von Beginn an in den Bewerbungsprozess einbinden. Die Schwerbehindertenvertretung darf alle erforderlichen Unterlagen einsehen. Unterlässt es der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalrat über die Bewerbung zu informieren und kommt es bei einer Absage zum Prozess wird nach BAG-Rechtsprechung eine Benachteiligung des schwerbehinderten Bewerbers vermutet. Zudem begeht

der Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit, wenn er die Schwerbehindertenvertretung oder die betriebliche Interessenvertretung vorsätzlich oder fahrlässig nicht, falsch oder zu spät über Bewerbungen informiert.

Anders als für öffentliche Arbeitgeber besteht für private Arbeitgeber keine Pflicht, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Wenn von Beginn an, also mit der Bewerbung, deutlich ist, dass der Bewerber eine Schwerbehinderung hat, darf die Schwerbehindertenvertretung auch an Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Ist die Schwerbehinderteneigenschaft dagegen nicht offenbart, darf der Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch nicht danach fragen. Die Frage nach einer Schwerbehinderung ist diskriminierend und daher unzulässig. Ausnahmsweise zulässig sind Fragen dazu nur dann, wenn bestimmte körperliche oder geistige Fähigkeiten für die Tätigkeit erforderlich sind. Dann darf der Arbeitgeber fragen, ob Beeinträchtigungen des Bewerbers vorliegen, die ihn für die Anforderungen der Stelle ungeeignet erscheinen lassen.

Der Arbeitgeber darf schwerbehinderte Bewerber im Bewerbungsprozess nicht diskriminieren. Das heißt, dass er entsprechend der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einen schwerbehinderten Bewerber und andere Bewerber nur aus sachlichen Gründen unterschiedlich behandeln darf, nicht aber aus Gründen der Behinderung. Eine Ablehnung, darf also nicht wegen der Schwerbehinderung erfolgen.

Wenn der Arbeitgeber sich gegen einen schwerbehinderten Bewerber entscheidet, muss er nach § 164 Abs. 1 Satz 9 SGB IX unverzüglich den betroffenen Bewerber, die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalrat unterrichten und ihnen die Gründe für die Ablehnung mitteilen. Diese Pflicht zur Unterrichtung greift jedoch laut BAG nur dann, wenn das in den § 164 Abs. 1 Satz 7 und 8 SGB IX beschriebene „Verfahren“ durchlaufen wird, wenn also

- der Arbeitgeber die Beschäftigungsquote nach § 154 SGB IX nicht erfüllt hat,
- die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs- oder Personalrat mit der ablehnenden Entscheidung nicht einverstanden sind und
- die einzelnen Gründe mit den genannten Gremien erörtert wurden.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die (so verstandene) Unterrichtungspflicht, kann daraus im Grundsatz eine Indizwirkung abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber den Bewerber wegen seiner Schwerbehinderung nicht berücksichtigt habe.

36. BMF veröffentlicht das Amtliche Lohnsteuer-Handbuch 2019

Das BMF hat am 6.6.2019 die digitale Variante des Amtlichen Lohnsteuer-Handbuchs 2019 veröffentlicht.

Abrufbar ist die digitale Ausgabe des Amtlichen Lohnsteuer-Handbuchs 2019 unter <https://www.bmf-lsth.de/lsth/2019/home.html> Es bietet eine übersichtliche Darstellung der Gesetze, Richtlinien und Hinweise zur Lohnsteuer für den Zeitraum 2019.

37. Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2019 vom 4.4.2019

Zu den Aufgaben der Lohnabrechnung gehört auch der Vollzug von Pfändungen des Arbeitseinkommens. Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Gläubiger für eine ordnungsgemäße

Durchführung der Pfändung verantwortlich; gleichzeitig hat er die zur Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers bestehenden Vollstreckungsschutzbestimmungen nach der Zivilprozessordnung zu beachten. Hierzu hat der Arbeitgeber die Pfändungsgrenze anhand der amtlichen Lohnpfändungstabelle zu ermitteln.

Das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz hat nunmehr die Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2019 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. [Die neuen Beträge finden Sie hier](#). Sie gelten ab dem 1.7.2019.

Bei einem Eintritt oder Austritt des Arbeitnehmers während des Monats ist die monatliche Lohnpfändungstabelle anzuwenden, wenn für den Arbeitnehmer eine monatliche Auszahlung des Arbeitslohns vereinbart wurde. Ein „runterbrechen“ der monatlichen Pfändungstabelle – in Anlehnung an die Regelungen zum lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Teillohnzahlungszeitraum (ist nicht vorzunehmen).

38. Aushangpflichten des Arbeitgebers

Der Gesetzgeber hat in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen Aushangpflichten für Arbeitgeber normiert. Danach müssen Arbeitgeber bestimmte Gesetze und Verordnungen sowie Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder sonstige Dokumente an geeigneter Stelle im Betrieb für ihre Arbeitnehmer zur Einsicht auslegen oder aushängen. Über diese Aushangpflichten besteht oftmals Unkenntnis. Das liegt mitunter daran, dass sich die einschlägigen Aushangpflichten nicht einem bestimmten Gesetz entnehmen lassen, sondern mühsam verschiedenen Gesetzen und Verordnungen entnommen werden müssen. Die hiermit verbundenen Mühen lohnen sich jedoch. So können Verstöße gegen Aushangpflichten mit empfindlichen Geldbußen geahndet werden und mitunter weitere Sanktionen auslösen. Arbeitgeber sollten sich nach einem einmal erfolgten Aushang auch nicht zurücklehnen. Denn der Aushang muss stets „aktuell“ gehalten werden. Die Devise lautet daher: Gründlich informieren, aushängen/auslegen und dranbleiben!

Lesen Sie einen – nicht abschließenden – [Überblick von Martin Eisenbeis -auf arbeitsrecht-weltweit.de vom 12. Juni 2019](#) über wichtige Aushangpflichten des Arbeitgebers:

39. BAR informiert Arbeitgeber zum Wiedereinstieg von Beschäftigten nach längerer Krankheit

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) hat in ihrem Online-Angebot "BEM-Kompass" bereits vorhandene Informationen gebündelt, wie Arbeitgeber ein Berufliches Eingliederungsmanagement (BEM) erfolgreich durchführen können. Das neue Angebot ist kostenlos unter <https://www.bar-frankfurt.de/themen/arbeitsleben/betriebliches-eingliederungsmanagement.html> abrufbar. Der Gesetzgeber verpflichtet Arbeitgeber, ein BEM anzubieten, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Von einem erfolgreichen BEM können Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen profitieren. Nach längerer Krankheit kann damit Arbeitsunfähigkeit überwunden bzw. vermieden werden. Oft gelingt es dadurch, einen Arbeitsplatz für Beschäftigte zu erhalten. Dadurch können Fachkräfte gehalten sowie Störungen der betrieblichen Abläufe und zusätzliche Belastungen der übrigen Belegschaft vermieden werden. Dies leistet einen Beitrag, Fehlzeiten und Personalkosten zu verringern.

Die BDA war gemeinsam mit 60 Experten aus Betrieben, Sozialversicherungsträgern und weiteren Organisationen an der Entwicklung des Online-Angebots beteiligt. Mit dem BEM-Kompass möchte die BAR insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen helfen, das BEM erfolgreich umzusetzen. Zusätzlich informieren BEM-Info-Flyer, die sich zielgerichtet jeweils an Beschäftigte und Arbeitgeber wenden, über das BEM und das Angebot des BEM-Kompasses. Die Flyer können ausdrücklich auch mit dem jeweils eigenen Logo von Informationsstellen bzw. Verbänden ergänzt werden und so selbst für die Öffentlichkeitsarbeit zum BEM genutzt werden. Gemeinsames Ziel ist es dabei, das BEM als Selbstverständlichkeit in der betrieblichen Praxis zu verankern.

40. Leitfaden „Zeitgemäße Onlinebewerbungsformulare“

Während im Jahr 2011, als das [Diakonie Karriereportal](#) beziehungsweise sein Vorläufer soziale-berufe.com online ging, noch kaum ein diakonischer Träger ein eigenes Onlinebewerbungsformular anbot, wird inzwischen flächendeckend auf [Bewerbermanagement-Software](#) samt Onlinebewerbungsformular umgestellt. Hintergrund ist oft die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Selbst programmierte Onlinebewerbungsformulare sind auch im Einsatz, aber eher selten. Doch egal ob ganz frisch oder schon länger am Start – es lohnt sich, Ihr Onlinebewerbungsformular regelmäßig zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Denn die Bewerber*innen von heute und insbesondere die Generationen Y und Z haben hohe Erwartungen! Während es vor einigen Jahren noch ein Alleinstellungsmerkmal war, überhaupt ein Onlinebewerbungsformular anzubieten, wird heute verstärkt auf seine Nutzerfreundlichkeit geachtet. Ein Leitfaden fasst die wichtigsten Erfahrungen und Tipps zusammen. [Leitfaden anzeigen](#)

Ich verabschiede mich mit den besten Wünschen für angenehme Sommertage.

Mit freundlichen Grüßen

Robert Johns
Geschäftsführer



Homepage: www.ddniedersachsen.de

- Geschäftsstelle -

Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover

Tel. : 0511 - 3604 112

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