

DDN - Nachrichten 3/2019 vom 24.09.2019

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

Aufmerksamkeit erhält zurzeit das Vorhaben der im Juni 2019 neugegründeten „Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP)“, mit der Gewerkschaft ver.di einen bundesweit geltenden Tarifvertrag über Mindestarbeitsbedingungen in Einrichtungen der Altenhilfe anzuschließen. Erklärtes Ziel ist es, möglichst noch in diesem Jahr einen Tarifvertrag abzuschließen, der vom Bundesarbeitsminister auf die gesamte Altenpflege in Deutschland gemäß dem Arbeitnehmerentsendegesetz erstreckt und dadurch allgemeinverbindlich wird. Nicht nur Minister Heil, sondern auch der Bundesgesundheitsminister Spahn setzen einige Hoffnung darauf, dass ein allgemeinverbindlich wirkender Tarifvertrag für die Altenpflegebranche zur Anhebung der Attraktivität von Pflegeberufen beitragen wird. Die BVAP ist zum Gründungszeitpunkt 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. „Wir möchten den Pflegeberuf attraktiver machen und die Bedingungen für die gesamte Branche verbessern“, sagte Gero Kettler, BVAP-Vorstandsmitglied in der Presseerklärung von BVAP und ver.di vom 22.08.2019. „Hierfür brauchen wir Regelungen, die über den Pflegemindestlohn hinausgehen. Arbeitgeber, denen eine zukunftsfähige Altenpflege und eine faire Entlohnung wichtig sind, sollten jetzt dem Arbeitgeberverband beitreten und mit an den Verhandlungstisch kommen.“ Im DDN sind zurzeit 221 Einrichtungen mit mehr als 38.000 Mitarbeitern, darunter mehr als 100 Einrichtungen der Altenpflege mit mehr als 11.000 Mitarbeitenden zusammengeschlossen. Lesen Sie in den untenstehenden Beiträgen ein Plädoyer für eine Mitgliedschaft mit Tarifbindung des DDN in der BVAP und seine unmittelbare Beteiligung an den Verhandlungen eines hoffentlich dann allgemeinverbindlich wirkenden Tarifvertrags. Darüber hinaus wird in dieser Ausgabe der DDN-Nachrichten zu nachfolgenden Themen berichtet:

- 1. Plädoyer für eine tarifgebundene Beteiligung des DDN an der „Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP)“**
- 2. Konzept für eine grundlegende Pflegereform - Pflegevollversicherung mit begrenzter Eigenbeteiligung**
- 3. BAG: Kein gesetzlicher Urlaubsanspruch bei unbezahltem Sonderurlaub**
- 4. BAG: Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Elternzeit**

5. **BAG: Rechtsprechungsänderung zum Verfall von Urlaub – Neue Obliegenheiten des Arbeitgebers**
6. **BAG: Rechtscharakter von Entgeltabrechnungen**
7. **LAG: Kein Urlaubsverfall bei Versäumnis des Arbeitgebers hinsichtlich seiner Mitwirkungspflicht**
8. **LAG Hamm: Belehrungspflicht hinsichtlich offener Urlaubsansprüche**
9. **LAG Nürnberg: Tarifliche Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte**
10. **LAG Baden-Württemberg: Zuschlag für Dauernachtwache im Pflegeheim**
11. **LAG: Arbeitgeberwechsel zwecks Fortsetzung einer sachgrundlos befristeten Weiterbeschäftigung auf demselben Arbeitsplatz ist rechtsmissbräuchlich**
12. **LAG: Versetzung wegen zwischenmenschlicher Konflikte wirksam**
13. **LAG Berlin-Brandenburg: Rechtsnatur des Bundesfreiwilligendienstverhältnisses**
14. **Arbeitszeit - Arbeitnehmerschutz und Vergütungspflicht**
15. **Sieben Fragen zum Bereitschaftsdienst**
16. **Betriebliches Eingliederungsmanagements - Folgen für die arbeitsrechtliche Praxis**
17. **Möglichkeiten einer befristeten (Weiter-)Beschäftigung von Rentnern**
18. **Kompensation der Rentenminderung**
19. **Berücksichtigung der Übungsleiter- und Ehrenamtszuschläge bei Feststellung einer geringfügigen Beschäftigung**
20. **Beschlüsse zur Stärkung des Ehrenamtes**
21. **Fahrradüberlassung im Rahmen der „Barlohnnumwandlung“**
22. **Rechengrößen der Sozialversicherung 2020 (auf Basis des Referentenentwurfs)**
23. **Betriebliche Krankenzusatzversicherung als Sachlohn – BFH-Urteile im Bundessteuerblatt veröffentlicht**

1. Plädoyer für eine tarifgebundenen Beteiligung des DDN an der „Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP)“

Der DDN und der Arbeitgeberverband der AWO Deutschland hatten sich bereits 2012 dafür ausgesprochen, dem Verdrängungswettbewerb über Lohnkosten zu Lasten der Arbeitnehmer und auch zu Lasten der Attraktivität der Berufe in der Sozial-, Pflege- und Gesundheitsbranche durch Tarifverträge zu begegnen, die mit dem Ziel ihrer Allgemeinverbindlichkeitserklärung geschlossen werden sollen. Niedrige Gehälter ohne tarifvertragliche Absicherung in einem ohnehin vielseitig belastenden Berufsfeld machen die Wahl des Berufs einer Altenpflegefachkraft unattraktiv. Die von Gutachtern prognostizierten Zahlen zum künftigen Bedarf an Pflegefachkräften zeigen jedoch, dass vielmehr eine erhebliche Steigerung der Berufswahlneigung zu einem Altenpflegeberuf erforderlich sein wird, um die künftig Pflegebedürftigen versorgen zu können. Der „Themenreport Pflege 2030“ der Bertelsmann Stiftung prognostiziert bis zum Jahr 2030 eine drohende Versorgungslücke von rund 50.000 Pflegefachkräften allein in Niedersachsen. In einem vom Land Niedersachsen in Auftrag gegebenen Gutachten war festgestellt worden, dass bereits bis einschließlich 2020 die Zahl der Ausbildungsabsolventen unter den gegebenen Rahmenbedingungen voraussichtlich nicht mehr ausreichen wird, um den jährlich neu entstehenden Fachkräftebedarf in der Altenpflege zu decken und dass deshalb dringend bei den Schulabsolventen die Berufswahlneigung für den Altenpflegeberuf gesteigert werden muss.

In der im Januar 2019 vom „Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP)“ veröffentlichten Analyse: „Schülerbefragung Pflege: Eigene Erfahrungen und Interesse an Pflegeberufen“ kommt es zu folgenden Aussagen:

- *Nur 2,6 Prozent der Befragten hielten es für sehr wahrscheinlich, dass sie einen Beruf in der Altenpflege ergreifen werden. Jedoch dürfte diese Zahl das tatsächliche Arbeitskräftepotential für die Altenpflege überschätzen, da sich die meisten dieser Befragten ebenso sehr für mindestens einen anderen Pflegeberuf interessierten.*
- *Als Eigenschaften, die als wichtig für die eigene Berufswahl und zugleich als untypisch für die Altenpflege angesehen wurden, wurden eine gute Bezahlung, freie Wochenenden und genügend Freizeit, die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen, gesunde Arbeitsbedingungen, gute Vorgesetzte, Anerkennung, eine selbstständige Arbeitsweise und günstige Karrieremöglichkeiten, regelmäßige Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit, mit moderner Technik zu arbeiten angegeben.*

Hinsichtlich der genannten, für die eigene Berufswahl als wichtig angesehen Aspekte hat der Beruf der Altenpflegefachkraft also ein ausgesprochen negatives Image, dass im Wesentlichen durch Veröffentlichungen leider durchaus wahrer Fakten durch Politik, den Gewerkschaften und von den Medien noch in erheblicher Weise verbreitet und gestärkt wird.

Die Situation ist zunehmend dramatisch. Die von der Bundesagentur für Arbeit im Monat Juli 2019 veröffentlichten Zahlen der Engpassanalyse für Niedersachsen, Seite 14 sprechen für sich: In Niedersachsen werden in der Altenpflege durchschnittlich 202 Tage zur Wiederbesetzung einer Fachkraftstelle benötigt. Auf 100 freie Stellen kommen nur 21 Arbeitslose. Die Zahlen sind auf der Bundesebene ähnlich: Laut Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit im Monat Juli dauert die Besetzung einer Fachkraftstelle in der Altenpflege durchschnittlich 199 Tage, Auf 100 freie Stellen kommen durchschnittlich 27 Arbeitslose.

Zunehmend müssen stationäre Altenpflegeeinrichtungen wegen Personalmangels Plätze unbelegt lassen und ambulante Altenpflegedienste Pflegebedürftige abweisen.

Der DDN ist überzeugt, dass „gute Bezahlung, planbar gesicherte freie Wochenenden und genügend Freizeit sowie gesunde Arbeitsbedingungen“ in fairer und angemessener Weise am glaubwürdigsten durch Tarifverträge garantiert werden können. Während der Zeiten, in der für fast alle in der Pflege Tätigen die Arbeitsbedingungen gemäß oder analog dem BAT geregelt waren, galten Bezahlung und Arbeitsbedingungen als angemessen geregelt. Es gab keinen Mangel an Ausbildungswilligen. Gelingt es, die Gehälter und Arbeitsbedingungen wieder tarifvertraglich und für die gesamte Altenpflegebranche maßgeblich zu regeln, wird das Vertrauen auf gute und angemessene Regelungen auch bei vor der Berufswahl stehenden jungen Menschen herzustellen sein. Und es bestünde dann auch Aussicht, derzeit nicht berufstätige oder in andren Arbeitsfeldern beschäftigte Pflegefachkräfte wieder zur Rückkehr in eine Altenpflegetätigkeit zu gewinnen.

In der von der Hans-Böckler-Stiftung im März 2019 veröffentlichten Analyse „Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung“ wird hierzu jedoch festgestellt: *„Zurzeit bestehen hohe trügerspezifische Unterschiede in der Tarifbindung in der Altenpflege: Rund 37 Prozent der stationären Pflegeeinrichtungen und 59 Prozent der ambulanten Dienste entlohnen ihre festangestellten Mitarbeitenden nach eigenen Angaben derzeit nicht auf Basis eines Tarifvertrages. (TNS Infratest 2017).“*

Und das sind die Auswirkungen: In Niedersachsen beträgt das mittlere Gehalt eine Altenpflegefachkraft 2.681 €. Der IAB-Studie [„Entgelte von Pflegekräften – große Unterschiede zwischen Berufen, Bundesländern und Pflegeeinrichtungen“](#) vom 22.11.2018 ist zu entnehmen, dass das mittlere Gehalt der Pflegefachkraft im ambulanten Bereich noch ca. 350 € - 400 € unter dem Gehalt der im stationären Bereich Tätigen liegt. Zum Vergleich: In Niedersachsen beträgt das mittlere Gehalt eines Kfz-Mechatronikers 2.909 € und auch Busfahrer kommen mit 2.646 € dicht an den für Altenpflegefachkräfte errechneten Wert. Da der kleine Anteil der tarifgebundenen Pflegeanbieter regelmäßig oberhalb von 2.900 € monatlich zahlt und auch Diakonie und Caritas regelmäßig sogar 3.000 € und mehr im Monat zahlen kann leicht errechnet werden, wie niedrig die Gehälter bei den mittlerweile ca. 60 % der Marktanteile beherrschenden privatgewerblichen Pflegeunternehmen sind.

Über die Attraktivität des Verbleibs bzw. des Wiederaufnehmens der Tätigkeit nach familienpause o.ä. im Pflegeberuf ist einiges in der [IAB –Studie 3/2019 „Der Pflegearbeitsmarkt in Niedersachsen - Eine Bestandsaufnahme“](#) (sehr lesenswert) zu erfahren. Auch hier würden tarifvertraglich garantierte faire Arbeitsbedingungen sich steigernd auswirken.

Die für eine deutlicher Anhebung der Attraktivität des Altenpflegeberuf erforderlichen tarifvertraglich und für die gesamte Altenpflegebranche maßgeblich geregelten Gehälter und Arbeitsbedingungen werden nur durch vom Gesetzgeber im Zusammenwirken mit den diese Ziele vertretenden Verbänden ergriffene, für alle Branchenmitglieder verbindlich wirkende Maßnahmen zu erlangen sein. Zu diesem Schluss sind auch die im Rahmen der „Konzertierten Aktion Pflege (KAP)“ von der Bundesregierung beauftragten Arbeitsgruppen gekommen: Im [Vereinbarungstext zur Arbeitsgruppe 5](#) heißt es im Vorwort: *„Um dem bestehenden und künftigen Bedarf an Pflegekräften zu begegnen, ist es erforderlich, die Attraktivität des Pflegeberufs weiter zu steigern. Dies ist notwendig, einerseits um Beschäftigte in der Altenpflege zu halten, andererseits, um neue Pflegekräfte zu gewinnen ... Die Mitglieder der Arbeitsgruppe 5 sind der Auffassung, dass die Wertschätzung von Pflegekräften auch und insbesondere durch eine angemessene Entlohnung ausgedrückt wird. Es ist daher notwendig, zu einer Erhöhung der Entlohnung zu kommen, um die Zielsetzung der Konzertierten Aktion Pflege zu erreichen.“* Als Maßnahme wird unter IV.6 des Vereinbarungstextes empfohlen: *„Eine Mehrheit der Arbeitsgruppe 5 befürwortet die Festlegung von Lohnuntergrenzen und weiterer Mindestarbeitsbedingungen durch Erstreckung eines Tarifvertrags auf Grundlage von § 7a AEntG. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sollen zügig den Abschluss eines Tarifvertrags für die Beschäftigten in der Altenpflege anstreben.“*

Der DDN will diese Ziele mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln unterstützen. Er ist deshalb Gründungsmitglied der BVAP und er wird sich an den Tarifverhandlungen zu einem bundesweit geltenden Tarifvertrag für die Altenpflege unmittelbar beteiligen sowie die Antragstellung an das

Bundesarbeitsministerium auf Verfügung seiner Erstreckung gemäß Arbeitnehmerentsendegesetz mit der Folge seiner Allgemeinverbindlichkeit unterstützen.

Nicht unwesentlich für die Erfolgsaussicht des Antrags auf Erstreckung wird sein, dass möglichst viele Altenpflegeunternehmen an den Tarifvertrag gebunden sind. Für die DDN-Mitglieder ist Voraussetzung einer Tarifbindung, dass der Branchentarifvertrag der BVAP im Verhältnis zwischen dem DDN und der Gewerkschaft ver.di ein kirchengemäßer Tarifvertrag i.S.d. § 4 ARGG-EKD ist. Das ist dann der Fall, wenn ver.di anerkennt, dass die [„Vereinbarung einer Sozialen Partnerschaft zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie in Niedersachsen vom 12. März 2014“](#) und die [„Schlichtungsvereinbarung vom 12. September 2018“](#) auch hinsichtlich der von der BVAP mit ver.di verhandelten bzw. geschlossenen Tarifverträge im Verhältnis zwischen ver.di und dem DDN und seinen Mitgliedern gilt. Hierüber liegt eine schriftliche Erklärung von ver.di vor.

In der Mitgliederversammlung des DDN am 2. Dezember 2019 wird nun zu beschließen sein, ob die Altenpflegeunternehmen im DDN an einen BVAP-Tarifvertrag gebunden sein wollen. Hierbei ist die erklärte Absicht von ver.di, dem DDN und dem Arbeitgeberverband der AWO Deutschland, dass der bundesweitgeltende Branchentarifvertrag bestehende Tarifverträge auf Regional- oder verbandsebene nicht verdrängen wird. Das heißt, die mit Sicherheit für Mitarbeitenden günstigeren Regelungen des TV DN werden weiterhin vorrangig gelten.

2. Konzept für eine grundlegende Pflegereform - Pflegevollversicherung mit begrenzter Eigenbeteiligung

Die Leistungen der Pflegeversicherung sind gedeckelt. Sie reichen bei weitem nicht mehr aus, die tatsächlichen Kosten der Pflege zu bezahlen. In Folge dessen steigen die von den Pflegebedürftigen selbst zu bezahlenden Anteile stetig. Mehr und mehr Pflegebedürftige sind immer früher auf Sozialhilfe angewiesen. Fatale Auswirkung ist, dass jede Gehaltsverbesserung für Pflegebedürftige sich eins zu eins zu Lasten des von den Pflegebedürftigen selbst zu finanzierenden Anteils auswirkt. Das führt dazu, dass die Interessen der Pflegebedürftigen den Interessen der in der Pflegebeschäftigten entgegengesetzt werden. Die Pflegeversicherung muss sich nicht zuletzt deshalb nach Auffassung der Diakonie Deutschland zu einer bedarfsdeckenden Sozialversicherung mit begrenzter Eigenbeteiligung weiterentwickeln. Sie soll die – nach fachlicher Einschätzung notwendigen – pflegerischen Leistungen finanzieren, mit Ausnahme einer Eigenbeteiligung, die für die Versicherten kalkulierbar ist. Bei einer vollstationären Versorgung kommen zu dieser Eigenbeteiligung weitere Kosten für Unterkunft und Verpflegung und so weiter hinzu. Den vollständigen Text [Konzept für eine Grundlegende Pflegereform können Sie hier herunterladen.](#)

3. BAG: Kein gesetzlicher Urlaubsanspruch bei unbezahltem Sonderurlaub

Bereits in der letzten Ausgabe der [DDN-Nachrichten 2/2019 vom 26.06.2019](#) hatte ich unter Nr. 18 vom Urteil des BAG vom 19.03.2019 - [9 AZR 315/17](#) berichtet. Diesen und gleich oder ähnlich lautenden Urteilen (Urteile v. 19. März 2019 ([9 AZR 406/17](#)) und vom 21. Mai 2019 ([9 AZR 259/18](#)) zu Folge ist dann,

wenn sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub befindet, bei der Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer, der sich im gesamten Kalenderjahr im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht. Ist die Arbeitspflicht nicht im gesamten Kalenderjahr suspendiert, weil sich der Sonderurlaub nur auf einen Teil des Kalenderjahres erstreckt, muss der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten berechnet werden. Für Zeiten des unbezahlten Sonderurlaubs ist der tarifliche Urlaubsanspruch nach § 32 Abs. 9 a TV DN für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht, zu mindern. Für diese Zeiten besteht aber grundsätzlich auch kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub, da der Zeitraum des unbezahlten Sonderurlaubs bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs mit "null" Arbeitstagen in Ansatz zu bringen ist.

Die Entscheidungen befassen sich in erster Linie mit der Frage, ob der gesetzliche Mindesturlaub auch im Fall der Gewährung von Sonderurlaub ungekürzt zu gewähren ist. Die Tragweite der Entscheidungen geht jedoch darüber hinaus. Lesen Sie dazu den als **Anlage 1** übersandten Beitrag „Urlaub bei unterjähriger Änderung der Arbeitszeit und bei Sonderurlaub“.

4. BAG: Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Elternzeit

Der Arbeitgeber kann das Kürzungsrecht nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG nur im bestehenden Arbeitsverhältnis durch Abgabe einer (empfangsbedürftigen) rechtsgeschäftlichen Erklärung ausüben. Er kann den Urlaub vor, während und nach dem Ende der Elternzeit kürzen, nicht jedoch vor der Erklärung des Arbeitnehmers, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. (amtl. Leitsatz des BAG zum Urteil vom 19.3.2019 – 9 AZR 495/17).

Die Klägerin verlangt von der Beklagten Urlaubsabgeltung für die Jahre 2011 bis 2015. Sie war ab 1.4.2005 bei der Beklagten beschäftigt und hatte zuletzt einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Im Anschluss an die Geburt ihrer Tochter am 28.8.2010 nahm die Klägerin vom 24.10.2010 bis 23.11.2013 eine erste Elternzeit sowie wegen der Geburt ihres Sohnes am 15.5.2013 eine zweite Elternzeit vom 15.5.2013 bis 14.5.2016 in Anspruch. In den Entgeltabrechnungen für die Monate ab Juli 2010 bezifferte die Beklagte den Urlaubsanspruch der Klägerin für 2010 auf 22 Urlaubstage. Für die nachfolgenden Jahre wiesen die Entgeltabrechnungen stets einen Urlaubsanspruch von 0 Tagen aus. Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit am 14.5.2016. Mit ihrer Klage machte sie zunächst Urlaubsabgeltung für die Jahre 2014 und 2015, später für 2011 bis 2013 geltend. Das ArbG sprach der Klägerin einen Teilbetrag von 931,10 EUR zu. Das LAG wies die Berufung der Klägerin und die Anschlussberufung der Beklagten zurück.

Die Revision der Klägerin hatte Erfolg. Sie führte zur Zurückverweisung der Sache an das LAG. Zunächst stellt das BAG fest, dass der Urlaubsanspruch der Klägerin während der Elternzeit nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen ist. Vielmehr stelle § 17 BEEG eine gesetzliche Sonderregelung dar, die dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG vorgehe. § 17 Abs. 2 BEEG treffe eine eigenständige Regelung für die Inanspruchnahme des vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig gewährten Urlaubs. Ferner treffe § 17 Abs. 1 S.1 BEEG eine eigenständige Regelung über die Kürzung des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat während der Elternzeit. Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck von § 17 BEEG

zeigten, dass ein Verfall nach § 7 Abs. 3 BUrlG während der Elternzeit nicht in Betracht komme. Vielmehr trage § 17 Abs. 1 S.1 BEEG dem Interesse des Arbeitgebers Rechnung, ein Ansammeln von Urlaub für Zeiten zu vermeiden, in denen die Arbeit elternzeitbedingt ruhe. Unter Verweis auf die Entscheidung des EuGH vom 4.11.2018 stellt das BAG fest, dass die Kürzungsmöglichkeit nach § 17 Abs. 1 S.1 BEEG nicht gegen Unionsrecht verstoße. Der EuGH habe ausdrücklich entschieden, dass Art. 7 abs. 1 RL 2003/88/EG nicht vorschreibe, dass Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs berücksichtigt werden müssen. Auch § 5 Nr. 2 S. 1 der Rahmenvereinbarung verpflichte die Mitgliedsstaaten nicht, den Arbeitnehmern während der Elternzeit Urlaubsansprüche zu garantieren. Die Kürzungsmöglichkeit bewirke lediglich eine Anpassung der Urlaubsdauer an die während der Elternzeit ausgesetzte Arbeitspflicht und verwirkliche damit den im gesamten Urlaubsrecht anwendbaren allgemeinen Rechtsgedanken, dass der Umfang des Erholungsurlaubs während des Urlaubsjahres zur bestehenden Arbeitspflicht ins Verhältnis zu setzen sei. Die Kürzung des Urlaubsanspruchs erfolge aber weder automatisch noch durch Realakt. Vielmehr bedürfe es der Abgabe einer empfangsbedürftigen rechtsgeschäftlichen Erklärung des Arbeitgebers. Diese dürfe vor, während und nach der Elternzeit abgegeben werden, nicht aber vor Inanspruchnahme der Elternzeit und nicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ein einmal entstandener Abgeltungsanspruch unterliege nicht mehr der Kürzung nach § 17 Abs. 1 S.1 BEEG.

Bereits vor einigen Jahren hat das BAG unter Aufgabe seiner älteren Rechtsprechung festgestellt, dass die Kürzungserklärung nicht mehr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben werden könne. Am sinnvollsten lassen sich die Vorgaben des BAG für Arbeitgeber dadurch erfüllen, dass die Kürzungserklärung stets im Rahmen der Bestätigung der Inanspruchnahme von Elternzeit gegenüber dem Arbeitnehmer erklärt wird. Dies deckt sowohl Fälle einer Verlängerung der Elternzeit als auch der Inanspruchnahme einer neuen Elternzeit während vorangegangener Elternzeit ab.

5. BAG: Rechtsprechungsänderung zum Verfall von Urlaub – Neue Obliegenheiten des Arbeitgebers

§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist dahingehend richtlinienkonform auszulegen, dass den Arbeitgeber Mitwirkungsobliegenheiten bei der Inanspruchnahme des Urlaubs durch den Arbeitnehmer treffen. Auf Vertrauensschutz kann sich der Arbeitgeber nicht berufen, so das BAG im Ur. v. 19.2.2019 – [9 AZR 423/16](#).

Das Problem: Der Kläger verlangt von der Beklagten aus einem im Jahr 2015 beendeten Arbeitsverhältnis Urlaubsabgeltung für die Jahre 2012 und 2013. Die Inanspruchnahme des der Abgeltung zugrunde liegenden Urlaubs hatte der Kläger jeweils nicht beantragt. Die Beklagte hatte den Kläger auch nicht darüber informiert, dass er diesen zu nehmen hat. Nach bisheriger ständiger Rechtsprechung des BAG wäre in diesem Fall der Urlaub des Klägers am jeweiligen Ende des Kalenderjahres verfallen.

Die Entscheidung des Gerichts: Das BAG hebt das klageabweisende Urteil des LAG Köln auf und verweist die Sache zur neuen Entscheidung an das LAG zurück. § 7 BUrlG sei richtlinienkonform auszulegen. Maßgeblich sei insoweit Art. 7 RL 2003/88/EG. Danach erlösche der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt habe, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen habe.

Für die Erfüllung dieser Mitwirkungsobliegenheiten trage der Arbeitgeber die Beweislast. Dieser sei die Beklagte im vorliegenden Fall nicht nachgekommen. Auf Vertrauensschutz aufgrund jahrelanger gegenteiliger höchstrichterlicher Rechtsprechung könne sich die Beklagte nicht berufen. Maßgeblicher Zeitpunkt für eine richtlinienkonforme Auslegung sei das Inkrafttreten der Richtlinie.

Interessant sind die Hinweise des BAG an die Arbeitgeber, wie sie ihre Mitwirkungsobliegenheiten erfüllen können. So ist das BAG offenbar der Auffassung, dass eine (einmalige) Mitteilung in Textform zu Beginn des Kalenderjahres ausreichend ist:

1. Diese muss angeben, wie viele Arbeitstage Urlaub dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr zustehen,
2. ihn dazu auffordern, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann und
3. ihn über die Konsequenzen belehren, die eintreten, wenn dieser den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt.

„Klar“ im Sinn der EuGH-Rechtsprechung sei der Hinweis regelmäßig, wenn er den Satz beinhalte, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfalle, wenn der Arbeitnehmer in der Lage gewesen sei, ihn rechtzeitig zu nehmen. Nicht ausreichend seien dagegen abstrakte Angaben, etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Kollektivvereinbarung. Eine Aktualisierung der Mitteilung sei bei einer Änderung des Umfangs des Urlaubsanspruchs im laufenden Kalenderjahr nicht erforderlich. Erfüllt der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht, tritt der nicht verfallene Urlaub zu dem im neuen Kalenderjahr entstehenden Urlaub hinzu. Dadurch kann der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten für den Urlaub aus dem zurückliegenden Urlaubsjahr im aktuellen Urlaubsjahr nachholen.

6. BAG: Rechtscharakter von Entgeltabrechnungen

Das BAG hat im [Urteil vom 19.3.2019 – 9 AZR 881/16](#) entschieden, dass die in einer Entgeltabrechnung enthaltene Mitteilung einer bestimmten Anzahl von Urlaubstagen regelmäßig eine Wissens-, nicht aber eine rechtsgestaltende Willenserklärung des Arbeitgebers darstellt. Ihr komme in aller Regel nicht der Bedeutungsgehalt zu, der Arbeitgeber wolle den ausgewiesenen Urlaub auch dann gewähren, wenn er ihn nicht schuldet. Der Senat lässt offen, ob Urlaubsansprüche der Verjährung unterliegen.

Die Parteien streiten in der Revision um die Abgeltung von 169,5 Urlaubstagen. Der Kläger war bei der Beklagten vom 19.8.1998 bis 31.8.2016 als Exportsachbearbeiter gegen ein Bruttogehalt von zuletzt 2.650 EUR beschäftigt. § 8 des Arbeitsvertrags der Parteien lautet:

„Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der Urlaub beträgt 30 Arbeitstage im Jahr. Der Arbeitnehmer hat hinsichtlich des Zeitpunkts des Urlaubsantritts auf die betrieblichen Verhältnisse Rücksicht zu nehmen. Urlaubsansprüche sind bis 31. März des dem Urlaubsjahr folgenden Jahres geltend zu machen.“

Die dem Kläger erteilten 3 Entgeltabrechnungen wiesen in den letzten Jahren unter „U ges. VJ“ jeweils den kumulierten Gesamturlaub aus, den die Beklagte dem Kläger in den Vorjahren nicht gewährt hatte. In der Entgeltabrechnung für Dezember 2014, die – wie alle Übrigen – von einem externen Dienstleister unter Angabe des Namens und der Anschrift der Beklagten erstellt wurde, ist unter „U Rest VJ“ 169,5 angegeben. Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis zum 31.8.2016. Er war der Ansicht, die Beklagte sei

infolge einer vertraglichen Absprache verpflichtet, den aus den Jahren 2008 bis 2013 stammenden Resturlaub im Umfang von 169,5 Arbeitstagen abzugelten.

Das ArbG wies die Klage ab. Das LAG sprach dem Kläger den geltend gemachten Anspruch zu. Mit ihrer Revision beehrte die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Das BAG erklärte die Revision für begründet, da das LAG mit seiner Begründung dem Kläger die Urlaubsabgeltung nicht hätte zusprechen dürfen. Da aufgrund dessen Feststellungen nicht entschieden werden könne, ob dem Kläger zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Urlaubsanspruch von 169,5 Arbeitstagen aus den Jahren 2008 bis 2013 tatsächlich zustand, den die Beklagte mit 20.731,15 EUR abzugelten hat, sei die Sache nach § 563 I 1 ZPO an das LAG zurückzuverweisen.

Das LAG habe rechtsfehlerhaft angenommen, die Parteien hätten konkludent eine Vereinbarung getroffen, die den Kläger berechtige, außerhalb der in § 8 II 3 des Arbeitsvertrags bezeichneten Frist Urlaub zu nehmen. Auch habe das LAG den Abgeltungsanspruch mit der Begründung zuerkannt, dass der Urlaub, den der Kläger im Lauf des Urlaubsjahres nicht genommen habe, fortlaufend auf das Folgejahr übertragen werde. Das Ausweisen der aufaddierten Urlaubstage in den Entgeltabrechnungen lasse auf einen entsprechenden Vertragswillen der Beklagten schließen. Aufgrund dessen sei es der Beklagten verwehrt, sich auf eine Unwirksamkeit dieser Vereinbarung zu berufen. Zudem trügen die tatsächlichen Feststellungen des LAG nicht die Annahme, die Beklagte habe das vertragliche Fristenregime für Urlaubsansprüche zugunsten des Klägers abändern wollen.

7. LAG: Kein Urlaubsverfall bei Versäumnis des Arbeitgebers hinsichtlich seiner Mitwirkungspflicht

Am 09.04.2019 hat das [LArbG Köln, Az. 4 Sa 242/18](#), entschieden, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers in der Regel nicht ohne weiteres am Ende des Kalenderjahres erlischt, sondern nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorher über seinen Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat. Dies gilt nach Ansicht des LArbG nicht nur für den Urlaub des laufenden Kalenderjahr, sondern auch für den Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren.

In der Zeit vom 01.09.2012 bis zum 31.03.2017 war der Kläger als Bote bei dem beklagten Apotheker beschäftigt. Die Parteien trafen bezüglich der Urlaubsansprüche des Klägers im Arbeitsvertrag eine Regelung, wonach der Kläger seinen Jahresurlaub auf eigenen Wunsch in Form einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung nimmt. Statt der bezahlten 30 Stunden/Woche arbeitete der Kläger nur 27,5 Stunden/Woche. Der Kläger hat die Gewährung darüber hinausgehenden Urlaubes während des Arbeitsverhältnisses nicht verlangt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beanspruchte der Kläger einen finanziellen Ausgleich für in den Jahren 2014, 2015 und 2016 nicht gewährten Urlaub. Der Kläger hatte mit seiner Klage in erster Instanz im Hinblick auf Urlaub aus den Jahren 2014, 2015 und 2016 keinen Erfolg.

Der Berufung des Klägers hat das LArbG Köln im Wesentlichen stattgegeben.

Die Urlaubsansprüche des Klägers sind nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht durch den geringeren Arbeitszeitumfang erfüllt worden, denn die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung stelle keinen Erholungsurlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes dar. Auch seien die Urlaubsansprüche des Klägers nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Der Urlaub eines Arbeitnehmers verfallt unter Berücksichtigung des europäischen Rechts in der Regel nur, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor konkret aufgefordert habe,

den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen habe, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlösche. Der EuGH hatte entsprechende Vorgaben am 06.11.2018 unter dem Aktenzeichen C-684/16 gemacht. Der Arbeitgeber habe die Obliegenheit, den Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr konkret aufzufordern, den Urlaub zu nehmen. Nach Auffassung des LArbG Köln beziehe sich diese Obliegenheit des Arbeitgebers auch auf Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren. Nach Ansicht des LAG wirken die Folgen der neuen höchstrichterlichen Rechtsprechung damit auf die Jahre vor Urteilserlass zurück. Mit anderen Worten können Arbeitnehmer auch Urlaub beanspruchen, der bereits verfallen schien. Damit hat sich erstmals ein Landesarbeitsgericht zu dieser seit der EuGH-Entscheidung heiß diskutierten Frage positioniert. Insbesondere hat die Kammer – anders als in Fällen der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit – einen Verfall von Urlaubsansprüchen nach Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Bezugszeitraumes abgelehnt. Begründet haben die Richter dies damit, dass der Arbeitgeber anders als in Fällen der Arbeitsunfähigkeit bereits von der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers profitiert habe und damit nicht schutzwürdig sei. Im Anschluss an das [Urteil des EuGH](#) in der Rechtssache „King“ stellte das LAG insoweit fest, dass der Verfall des Alturlaubs ansonsten zu einer „ungerechtfertigten Bereicherung“ des Arbeitgebers führe. Mit dieser Frage setzt sich Thorsten Lammers in seinem Beitrag [Unbegrenzter Urlaubsanspruch? Die Urlaubsrechtsprechung des EuGH und ihre \(möglichen\) Folgen](#) auf arbeitsrecht-weltweit vom 15. Juli 2019 ausführlich auseinander.

8. LAG Hamm: Belehrungspflicht hinsichtlich offener Urlaubsansprüche

Die Klägerin arbeitet seit Juli 2010 bei der Beklagten im Hospital. Sie ist seit dem Jahr 2017 durchgehend erkrankt und konnte in diesem Jahr von dem ihr zustehenden Urlaubsanspruch 14 Tage nicht nehmen. Im November 2018 forderte die Klägerin die Beklagte zur Abgeltung des Urlaubs für das Jahr 2017 auf, was die Beklagte zurückwies.

Die Klägerin war der Ansicht, der restliche Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 sei nicht verfallen. Sie verwies dabei auf die BAG-Entscheidung vom 19.2.2019 (Az: 9 AZR 541/15). Ihr restlicher Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 sei schon deshalb nicht verfallen, da die Beklagte es unterlassen habe, die Klägerin rechtzeitig auf den drohenden Verfall hinzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Feststellungsklage abgewiesen und hierzu ausgeführt, der Urlaubsanspruch der Klägerin sei aufgrund der weiterhin fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit auch unter Berücksichtigung der EuGH-Rechtsprechung (Vorabentscheidungsverfahren v. 6.11.2018 - C-684/16) am 31.3.2019 (also 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres des Entstehens) erloschen. Die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin blieb vor dem LAG ohne erfolglos.

Die Urlaubsansprüche der Klägerin aus dem Kalenderjahr 2017 waren erloschen. Die Beklagte war nicht verpflichtet, die Klägerin auf einen möglichen Verfall hinzuweisen.

Soweit sich die Klägerin darauf berufen hatte, durch eine Rechtsprechung wie der des Arbeitsgerichtes würden arbeitsunfähige Arbeitnehmer schlechter gestellt als arbeitsfähige, konnte dieser Ansicht nicht gefolgt werden. Die Klägerin hat nämlich insoweit verkannt, dass es sich bei einer Arbeitnehmerin, die längerfristig arbeitsunfähig erkrankt ist und einer solchen, die arbeitsfähig ist, um zwei in Bezug auf die Urlaubserteilung nicht vergleichbare Personen handelt, so dass eine unterschiedliche Behandlung noch

keine Ungleichbehandlung oder Schlechterstellung darstellt, sondern vielmehr eine an den unterschiedlichen Lebenssachverhalten ausgerichtete Behandlung.

Ganz im Gegenteil zur Auffassung der Klägerin konnte die Beklagte die vom BAG (Urt. v. 19.2.2019, 9 AZR 541/15 u. 9 AZR 423/16) im Fall des Bestehens von Urlaubsansprüchen bei einer arbeitsfähigen Arbeitnehmerin verlangte Belehrung auch nicht erteilen, da diese dann unzutreffend gewesen wäre. Die Belehrung dahingehend, dass bestehende Urlaubsansprüche erlöschen, wenn diese nicht bis zum 31.12. des Kalenderjahres beansprucht werden, wäre im Fall einer langzeiterkrankten Arbeitnehmerin nämlich schlicht falsch, da diese im Fall der Arbeitsunfähigkeit erst nach Ablauf von 15 Monaten nach dem Ablauf des Kalenderjahres erlöschen, aus dem sie resultieren. Die Frage eines früheren Erlöschens hätte sich erst wieder nach Genesung der Klägerin gestellt und sodann eine Belehrung der Beklagten erfordert. Hierzu ist es aber bisher nicht gekommen.

Nach BAG-Rechtsprechung seien die Anforderungen an eine "klare" Unterrichtung regelmäßig durch den Hinweis erfüllt, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfalle, wenn der Arbeitnehmer in der Lage gewesen sei, seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, er ihn aber nicht beantragt. Abstrakte Angaben etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Kollektivvereinbarung würden den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung in der Regel nicht genügen. Damit soll sich die Belehrung durch den Arbeitgeber auf den konkreten Fall beziehen. Im Fall der Klägerin lag aber im Jahr 2017 kein Sachverhalt vor, aufgrund dessen ihr Urlaubsanspruch zum 31.12.2017 erlöschen würde.

Eine Belehrungspflicht des Arbeitgebers dahingehend, dass Urlaubsansprüche bei Nichtinanspruchnahme bis zum 31.12. des Kalenderjahres oder bis zum 31.03. des Folgejahres im Fall der Übertragung erlöschen, besteht bei einer langfristig erkrankten Arbeitnehmerin nicht; diese Pflicht besteht erst wieder nach Wiedergenesung bezogen auf die konkreten Ansprüche der Arbeitnehmerin. (amtl. Leitsatz des [LAG Hamm v. 24.7.2019 - 5 Sa 676/19](#)). Gegen das Urteil wurde Revision unter Az. BAG 9 AZR 401/19 eingelegt.

9. LAG Nürnberg: Tarifliche Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte

In der letzte Ausgabe der [DDN- Nachrichten 2/2019](#) unter Nr. 9 ist ausführlich über das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, Urteil vom 19.12.2018 - [10 AZR 231/18](#), berichtet worden. Das BAG 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. 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 abhingen. Als Beispiel nannte das BAG seine Entscheidung BAG 23. März 2017 - [6 AZR 161/16](#) - Rn. 59, BAGE 158, 360, nach der mit einem Überstundenzuschlag allein der Umstand belohnt werde, 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. Dem ist das [LAG Nürnberg Urteil vom 30.4.2019 – 7 Sa 346/18](#) in einem auf der Grundlage des § 7 Abs. 7 TVöD-K zu entscheidenden Fall nicht gefolgt. Gemäß dieser Tarifvorschrift sind Überstunden „(...) die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 I 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden“. Die Regelung gleicht dem § 8 Abs. 16 TV DN.

Das Lag Nürnberg entschied nun:

1. Teilzeitbeschäftigte erhalten Überstundenzuschläge nach § 8 Abs. 1 a TVöD-K nur dann, wenn sie gemäß § 7 VII TVöD-K die Arbeitszeit für einen Vollbeschäftigten überschreiten. Eine Auslegung, wonach Teilzeitbeschäftigte Überstundenzuschläge für Mehrarbeit im Sinne des § 7 Abs. 6 TVöD-K erhalten, ist mit dem Wortlaut, der Regelungssystematik und dem darin zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien nicht vereinbar.
2. Die Überstundenzuschläge im Sinne des § 8 Abs. 1 Satz 2 a TVöD-K verfolgen den Zweck, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen und nicht, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen. Dieser Zweck rechtfertigt eine etwaige Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, so dass kein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG vorliegt.

Dem lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Die Parteien streiten die Zahlung von tariflichen Überstundenzuschlägen.

Die Klägerin ist seit April 1997 bei der Beklagten, die in C-Stadt eine Klinik betreibt, als Pflegekraft in Teilzeit im Umfang von 20 Stunden pro Woche beschäftigt.

Im streitbefangenen Zeitraum von Januar 2017 bis Juli 2017 erbrachte die Klägerin Arbeitsleistung über die in den Dienstplänen vorgenommene Einteilung hinaus. Dies kam dadurch zustande, dass die Klägerin ihren Dienst früher angetreten oder später beendet hatte, als im Dienstplan vorgesehen oder an Tagen zur Arbeitsleistung herangezogen worden wurde, die im Dienstplan nicht als Arbeitstage vorgesehen waren. Die Beklagte teilte die Klägerin dabei auch über die individuell geschuldete Arbeitszeit hinaus in den Dienstplänen ein. Die von der Klägerin geleisteten Arbeitsstunden gingen aber zu keinem Zeitpunkt

über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus.

Die Beklagte vergütete sämtliche Arbeitsstunden mit dem regulären Stundensatz. Einen Überstundenzuschlag zahlte die Beklagte nicht.

Das LAG Nürnberg urteilte: Die Klägerin hat gegen die Beklagte im streitbefangenen Zeitraum keinen Anspruch auf Zahlung von Überstundenzuschlägen gem. § 8 Abs. 1 a iVm § 7 Abs. 7 TVöD-K, weil sie nicht über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinaus gearbeitet hat. Dieses Erfordernis verstößt nicht gegen § 4 I TzBfG. Den Begriff der Überstunde haben die Tarifvertragsparteien vielmehr in § 7 Abs. 7 TVöD-K definiert. Danach sind Überstunden „(...) die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 S. 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden (...)“. Danach setzt das Vorliegen von Überstunden ausdrücklich das Überschreiten der im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden voraus. Sinn und Zweck sei, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen. Ohne Anhaltspunkte im Tarifvertrag könne nicht davon ausgegangen werden, dass es bei Überstundenzuschlägen darum gehe, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen. Eine eventuelle Ungleichbehandlung im Sinne von § 4 Abs. 1 TzBfG sei jedenfalls gerechtfertigt, wenn die tarifliche Regelung den Zweck habe, besondere Belastungen auszugleichen, die entstehen, wenn Beschäftigte über die von den Tarifvertragsparteien vorgegebene tarifliche Arbeitszeit hinaus tätig würden. Zugleich müsse die Tarifnorm zum Ziel haben, den Arbeitgeber von einer solchen übermäßigen Inanspruchnahme abzuhalten.

Praxishinweis

Das LAG stellt sich mit seinem Urteil ausdrücklich gegen das Urteil des BAG vom 19.12.2018 (10 AZR 231/18) das eine Ungleichbehandlung bejaht hat. Gegen das Urteil wurde Revision unter dem Az. BAG 6 AZR 254/19 eingelegt. Es wird interessant werden zu erfahren, ob der 6. Senat des BAG der Argumentation des 10. Senats oder der des LAG Nürnberg folgt.

10. LAG Baden-Württemberg: Zuschlag für Dauernachtwache im Pflegeheim

§ 6 Abs. 5 ArbZG verpflichtet den Arbeitgeber, Nachtarbeitnehmern für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihnen hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen. "Angemessen" ist nach der Rechtsprechung des BAG regelmäßig ein Zuschlag von 25 % (Urt. vom 9.12.2015 – 10 AZR 423/14, NZA 2016, 426).

Hiervon weicht das LAG Baden-Württemberg mit [Urteil vom 11.01.2019 - 9 Sa 58/18](#) in einem Fall ab, in dem die Klägerin Dauernachtwache in einem Altenpflegeheim zu erbringen hatte. Da die Anordnung der Nachtarbeit nicht auf einer freien unternehmerischen Entscheidung, sondern auf einer gesetzlichen Verpflichtung der Beklagten beruhe und zudem im öffentlichen Interesse liege, sei ein Zuschlag von nur 15 % angemessen, hinzu kämen weitere 5 % dafür, dass die Klägerin dauerhaft nachts arbeite. Ausgehend von dem „Regelnachtarbeitszuschlag“ von 25% sei in einem ersten Schritt eine Korrektur

vorzunehmen, weil es sich bei der von der Klägerin geleisteten Nachtarbeit um gesetzlich angeordnete Nachtarbeit im Interesse des Gemeinwohls handele und in einem zweiten Schritt sei eine weitere Korrektur vorzunehmen, weil die geleistete Dauernachtarbeit die Klägerin zusätzlich in ihrer Gesundheit gegenüber einfacher Nachtarbeit beeinträchtige.

Angesichts dessen, dass der Lenkungszweck des Nachtarbeitszuschlags bezüglich der an sich zu leistenden Nachtarbeit bei der Beklagten aufgrund der gesetzlichen Vorgabe hier nicht erreicht werden könne, sei von dem Regelnachtarbeitszuschlag und 25% ein angemessener Abschlag vorzunehmen. Die Voraussetzungen für einen solchen Abschlag lägen vor. Das Bundesarbeitsgericht habe dafür verlangt, dass überragende Gründe des Gemeinwohls die Nachtarbeit zwingend erfordern. Durch die gesetzliche Anordnung, dass in Heimen wie dem von der Beklagten betriebenen eine bestimmte Mindestbesetzung der Nachtdienste zu erfolgen hat, habe der Gesetzgeber bereits deutlich gemacht, dass es sich dabei um Interessen des Gemeinwohls handele. ... Da es sich bei den Nachtdiensten der Klägerin um „Normalarbeit“ handelt, hält das Gericht hier einen Zuschlag von 15% für angemessen.

In einem davon zu trennenden Schritt sei zu prüfen, in welchem Umfang die Tatsache, dass die Klägerin eine insoweit vermeidbare Dauernachtarbeit ausführt, zu einer Erhöhung des Zuschlages zu führen habe. Auf der Grundlage der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 09. Dezember 2015 – [10 AZR 423/14](#) geht das Berufungsgericht davon aus, dass eine Erhöhung von 5%-Punkten die zusätzlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die der Klägerin dadurch entstehen, dass sie Dauernachtarbeit leistet, angemessen ausgleiche.

11. LAG: Arbeitgeberwechsel zwecks Fortsetzung einer sachgrundlos befristeten Weiterbeschäftigung auf demselben Arbeitsplatz ist rechtsmissbräuchlich

Auch im Bereich der Forschung kann ein Arbeitgeberwechsel zum Zweck einer sachgrundlos befristeten Weiterbeschäftigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers auf demselben Arbeitsplatz als rechtsmissbräuchliche Umgehung des Anschlussverbots des § 14 Absatz 2 S. 2 TzBfG anzusehen sein. (amtl. Leitsatz des [LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 31.1.2019 – 21 Sa 936/18](#)).

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses sowie über einen Anspruch der Klägerin auf vorläufige Weiterbeschäftigung. Die Klägerin ist als technische Assistentin in einem Labor tätig gewesen. Arbeitgeber war zunächst ein Forschungsverbund, der das Labor gemeinsam mit der Beklagten bereits seit dem Jahr 2006 unterhält. Beim Forschungsverbund war die Klägerin aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge und unter Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) tätig. Auf Initiative des Forschungsverbundes und unter Einbeziehung derer Vorgesetzten wurde der Klägerin vorgeschlagen, ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden und nahtlos bei der Beklagten ein Folgearbeitsverhältnis zu begründen. Daraufhin schlossen die Parteien einen auf zwei Jahre sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag. Die Tätigkeit der Klägerin in einer Arbeitsgruppe des gemeinsamen Labors änderte sich ebenso wenig wie ihr Vorgesetzter. Auch die vertraglichen Bedingungen inklusive der Tarifierung blieben im Wesentlichen unverändert.

Die Klägerin hat sich gerichtlich gegen die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag mit der Beklagten gewandt und für den Fall des Obsiegens ihre vorläufige Weiterbeschäftigung begehrt. Das ArbG hat der Klage stattgegeben.

Die zulässige Berufung der Beklagten hatte in der Sache keinen Erfolg. Das LAG hat zunächst die Auffassung des ArbG bestätigt, dass die Befristungsabrede nicht schon nach § 14 Absatz 2 S. 2 TzBfG wegen Verstoßes gegen das Verbot einer sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung unwirksam ist.

Dies deshalb, als die Beklagte mit der Klägerin erstmal einen auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Allerdings ist es der Beklagten gemäß dem LAG nach Treu und Glauben (§ BGB § 242 BGB) wegen Umgehung des Anschlussverbots des § 14 Absatz 2 S. 2 TzBfG verwehrt, sich auf die Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Absatz 2 S. 1 TzBfG zu berufen.

Entscheidend ist insoweit die objektive Funktionswidrigkeit des Rechtsgeschäftes. Vorliegend also der Abschluss des zwischen den Parteien streitigen befristeten Arbeitsvertrages. In seiner Begründung hat das LAG insbesondere auf die Kontinuität abgestellt.

Die Klägerin sei von der Beklagten auf demselben Arbeitsplatz, auf dem sie während ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Forschungsverbund tätig war, beschäftigt worden. Sie habe auch weiterhin dem Weisungsrecht des Leiters der Arbeitsgruppe unterlegen. Durch die rechtliche und tatsächliche Verbindung des Forschungsverbundes und der Beklagten sowie der im Wesentlichen unveränderten Arbeitsbedingungen sei die objektive Funktionswidrigkeit gegeben. Diese hätte auch auf einem bewussten und gewollten Zusammenwirken der Beklagten und des Forschungsverbundes beruht. Dies stützt das LAG auf die wechselseitige Kenntnis der tatsächlichen Gegebenheiten bei den Verantwortlichen für Personal Zuständigen bei der Beklagten und dem Forschungsverbund. Arglist sei insoweit nicht erforderlich. Es spiele auch keine Rolle, ob die Klägerin ihrerseits gutgläubig war oder nicht.

12. LAG: Versetzung wegen zwischenmenschlicher Konflikte wirksam

Es ist Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, wie er auf Konfliktlagen reagieren will, und zwar unbeschadet des Streits um ihre Ursachen. Der Arbeitgeber muss nicht zunächst die Ursachen und Verantwortlichkeiten für die entstandenen Konflikte im Einzelnen aufklären (LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 30.7.2019 - [5 Sa 233/18](#)).

Die Klägerin ist bei dem Beklagten als Köchin beschäftigt. Nach dem Dienstvertrag finden auf das Arbeitsverhältnis die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die Klägerin benötigte für ihren Weg zu der Arbeitsstätte mit dem Auto etwa 20 Minuten.

Während der Arbeitszeit kam es zu einer Auseinandersetzung zwischen der Küchenleiterin und der Klägerin wegen der Menge der angerührten Senfsoße und wegen der Verwertung von Restkartoffeln. Die Klägerin ist seit diesem Tag ununterbrochen arbeitsunfähig. Einige Zeit später versetzte der Beklagte die Klägerin in eine andere von ihm betriebene Küche in einer nahegelegenen Stadt. Für die Fahrt dort hin benötigt die Klägerin etwa 50 Minuten.

Mit ihrer Klage beantragt die Klägerin festzustellen, dass sie nicht dazu verpflichtet ist, ihre Arbeitsleistung an dem neuen Standort zu leisten. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Die hiergegen gerichtete Berufung blieb vor dem LAG erfolglos.

Die Versetzung der Klägerin an einen anderen Standort verstößt weder gegen § 106 GewO, § 315 BGB noch gegen die Arbeitsvertragsrichtlinien.

Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Ein Arbeitsort ist im Arbeitsvertrag der Klägerin nicht festgelegt. Die Verletzung der in § 7 Abs. 1 Satz 2 AVR-DD geregelten Pflicht des Dienstgebers, den Mitarbeiter vor einer Versetzung zu hören, führt nicht zur Unwirksamkeit der Versetzung. Der Zweck dieser Anhörungspflicht erfordert es nicht, im Falle einer Verletzung die Versetzung als unwirksam zu behandeln. Letztlich trägt der Arbeitgeber das Risiko, wenn er die mangels Anhörung ihm nicht bekannten Interessen des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat und die Versetzung deshalb nicht billigem Ermessen entspricht.

Die Bestimmung des Leistungsorts nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. Der Beklagte hat infolge der seit längerem anhaltenden Konfliktlage in der ursprünglichen Küche der Klägerin ein berechtigtes Interesse an der Versetzung. Der Beklagte ist insbesondere nicht dazu verpflichtet, die Streitursache oder einen Verantwortlichen für den Streit zu ermitteln, soweit das überhaupt möglich ist. Der Klägerin ist es zumutbar, ihre Arbeitsleistung in der nahegelegenen Stadt zu erbringen. Die Interessen der Klägerin wiederum erfordern es nicht, sie weiter in ihrer alten Küche zu beschäftigen.

13. LAG Berlin-Brandenburg: Rechtsnatur des Bundesfreiwilligendienstverhältnisses

[LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.05.2019 - 26 Sa 1847/18](#) hat sich zur Rechtsnatur des Bundesfreiwilligendienstverhältnisses geäußert. Er sei eine Vereinbarung sui generis. Überwiegend werde im Einklang mit der Gesetzesbegründung vertreten, dass es sich um eine öffentlich-rechtliche Vereinbarung handelt (vgl. [LAG Sachsen 19. Juni 2013 – 2 Sa 171/12](#), Rn. 66 mwN. zur Gesetzesbegründung). Der Bundesfreiwilligendienst werde nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses durchgeführt,

14. Arbeitszeit -Arbeitnehmerschutz und Vergütungspflicht

Nicht erst seit der Entscheidung des EuGH zur Arbeitszeiterfassung (vergl. [DDN- Nachrichten 2/2019](#) unter Nr. 6) ist das Thema „Arbeitszeit“ allgegenwärtig. Vielfach nur am Rande erörtert wird dabei allerdings die Frage, was überhaupt unter dem Begriff „Arbeitszeit“ zu verstehen ist. Mag dies auf den ersten Blick eindeutig sein, nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet, ist eine Antwort hierauf schwieriger, wenn der Arbeitnehmer keine „Vollarbeit“ leistet. Der in ArbRB 2019, 275 (Heft 09) veröffentlichte, hier als **Anlage 2** übersandte Beitrag von von RA Thomas Niklas gibt einen Überblick über die hierzu ergangene Rechtsprechung und gibt Hinweise für die Praxis.

15. Sieben Fragen zum Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit, darf aber geringer vergütet werden als Vollarbeit. Die Höchstarbeitszeiten werden oft gerissen, da für Bereitschaftsdienste Ausnahmen gelten. Das schadet der Gesundheit und erhöht in vielen Fällen das Haftungsrisiko. [Hier ein Überblick.](#)

16. Betriebliches Eingliederungsmanagements - Folgen für die arbeitsrechtliche Praxis

Im Grundsatz regelt das SGB IX die „Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung“. Der Artikel klärt jedoch darüber auf, dass der Anwendungsbereich des in § 167 SGB IX normierten betrieblichen Eingliederungsmanagements darüber hinaus auch arbeitgeberseitige Pflichten gegenüber Arbeitnehmern statuiert, die im Kalenderjahr länger als sechs Wochen erkrankt waren. Der Autor des als **Anlage 3** übersandten Beitrags von RA Prof. Dr. Stefan Lunk, Hamburg in NJW 2019, 2349-2353 zeigt die Folgen für die arbeitsrechtliche Praxis auf. In einem Fazit stellt er fest: „Die Bedeutung des BEM für die Praxis und dessen Sinnhaftigkeit sowohl für die betroffenen Arbeitgeber (erst recht in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels) und Arbeitnehmer ist nicht zu unterschätzen. Das ist zwar noch nicht bei allen Beteiligten angekommen, mag freilich (auch) daran liegen, dass die zunehmenden Anforderungen das BEM für alle Beteiligten zu einem teils undurchschaubaren „verrechtlichten“ Verfahren gemacht haben. Es scheint mehr darum zu gehen, formalrechtliche Vorgaben aufzustellen und zu erfüllen, als dem eigentlichen Zweck zu dienen – nämlich Arbeitsunfähigkeit nach Möglichkeit zu vermeiden. Nimmt man die Unsicherheiten hinzu, die gegenwärtig auch für das BEM aus dem immer noch teils ungeklärten Verhältnis der DSGVO zum BDSG resultieren, ob es bspw. einer individuellen Einwilligung zur Datenverarbeitung bedarf, scheint das BEM vollends latent undurchführbar zu werden.“

17. Möglichkeiten einer befristeten (Weiter-)Beschäftigung von Rentnern

Der als **Anlage 4** übersandte Beitrag der RAe Dr. Christian Arnold, LL.M./ Dr. Ricarda Zeh, LL.M., Stuttgart, in der NZA 2019, S. 1017-1023 widmet sich dem in der Praxis zusehends relevanten Thema der befristeten Beschäftigung von Rentnern. Hierbei wird danach unterschieden, ob der Arbeitnehmer, welcher bereits das Renteneintrittsalter erreicht hat, bei seinem alten oder bei einem neuen Arbeitgeber weiterbeschäftigt werden soll. In der erstgenannten Konstellation wird der Beendigungszeitpunkt nach § 41 S.3 SGB VI durch die Vereinbarung einer befristeten Beschäftigung herausgezögert. Die Anwendung des § 41 S. 3 SGB VI ist hierbei grundsätzlich vorrangig vor der befristeten Beschäftigung nach § 14 TzBfG. Einer sachgrundlosen Befristung stünde ohnehin das Verbot der Zuvorbeschäftigung gemäß § 14 II S.2 TzBfG entgegen.

Bei der Beschäftigung durch einen anderen Arbeitgeber müssen die Vorgaben des § 14 TzBfG beachtet werden, eine Befristung ist grundsätzlich mit und ohne Sachgrund möglich, unterliegt jedoch den Beschränkungen des TzBfG.

18. Kompensation der Rentenminderung

Versicherte haben die Möglichkeit, Rentenminderungen, die bei einem vorzeitigen Rentenbeginn eintreten, durch zusätzliche Beitragszahlungen an den zuständigen Rentenversicherungsträger auszugleichen. Der als **Anlage 5** übersandte Beitrag von Rechtsanwalt Hans-Wilhelm Köster aus PuR 07-08/19 S. 168 ff gibt einen Überblick über die aktuelle Situation und Auskunft über die Höhe der Ausgleichszahlungen je nach angestrebten Zeiträume eines früheren Rentenbeginns bis zur Regelaltersgrenze. Hier bestehen Möglichkeiten der Abfindung für ältere Arbeitnehmer. Billig sind sie allerdings nicht.

19. Berücksichtigung der Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale 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.

20. Beschlüsse zur Stärkung des Ehrenamtes

Die Finanzminister der Länder haben sich am 5.9.2019 darauf geeinigt, zusätzliche steuerliche Anreize für das Ehrenamt in die Beratungen zum Jahressteuergesetz einzubringen.

Konkret haben sich die Finanzminister u.a. auf die nachfolgenden Entlastungen für ehrenamtlich Tätige verständigt:

- Anhebung der sog. **Übungsleiterzuschale** um 600 € auf 3.000 € jährlich. Daneben soll die **Ehrenamtszuschale** um 120 € auf 840 € steigen. Wer zum Beispiel in Sportvereinen oder in kulturellen Einrichtungen ehrenamtlich tätig ist, soll künftig einen höheren Betrag steuerfrei als Aufwandsentschädigung bzw. Vergütung erhalten dürfen.
- Auch die Grenze, bis zu der ein **vereinfachtes Verfahren für die Bestätigung von Spenden** gilt, soll von 200 € auf 300 € erhöht werden.
- Darüber hinaus soll die **Freigrenze für die nicht der Körperschaft- und Gewerbesteuer unterliegenden Einnahmen** aus wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben, die keine Zweckbetriebe sind, von 35.000 € auf 45.000 € angehoben werden. Dies entlastet insbesondere kleinere Vereine und die für solche Vereine tätigen Ehrenamtlichen von übermäßigen steuerrechtlichen Verpflichtungen.
- Da sich die tatsächlichen und wirtschaftlichen Bedingungen im Laufe der Zeit ändern, sind auch die steuerlichen Regelungen immer wieder zu überprüfen und anzupassen. Ehrenamtlich tätige Organisationen brauchen Rechtssicherheit. Daher soll eine **gesetzliche Vertrauensschutzregelung** über das Jahressteuergesetz aufgenommen werden. Sie soll Kooperationen und die Weitergabe von Mitteln von gemeinnützigen Organisationen untereinander vereinfachen.

Quelle: Niedersächsisches Finanzministerium, [Pressemitteilung v. 5.9.2019](#) (il)

21. Fahrradüberlassung im Rahmen der „Barlohnnumwandlung“

Immer wieder fragen Einrichtungsleitungen nach Möglichkeiten der Fahrradüberlassung an einen Arbeitnehmer. Von den Händlern werden Finanzierungs-Modelle (z.B. JobRad - www.jobrad.de) entwickelt und vorgestellt, die dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer die Fahrzeugüberlassung schmackhaft machen sollen. Hierzu stellt der als **Anlage 6** übersandte Beitrag von Dipl.-Kaufmann Andreas Reher, Steuerberater, Münster die rechtlichen Grundlagen vor. Der Verfasser weist insbesondere im fünften und sechsten Teil seines Beitrags auf erhebliche Risiken hin, insbesondere wenn der Arbeitgeber - wie die DDN-Mitglieder – tarifgebunden sind und der Tarifvertrag – wie der TV DN – keine Öffnungsklausel enthält.

22. Vorläufige Sozialversicherungswerte 2020

Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Sozialversicherungs-Rechengrößen-Verordnung legt die voraussichtlichen Sozialversicherungswerte 2020 fest: Mit der Verordnung werden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr (2018) turnusgemäß angepasst. Die Werte werden – wie jedes Jahr – auf Grundlage klarer gesetzlicher Bestimmungen mittels Verordnung festgelegt.

Die den Sozialversicherungsrechengrößen 2020 zugrundeliegende Einkommensentwicklung im Jahr 2018 betrug im Bundesgebiet 3,12 Prozent, in den alten Bundesländern 3,06 Prozent und in den neuen Bundesländern 3,38 Prozent. Bei der Ermittlung der jeweiligen Einkommensentwicklung wird auf die Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer ohne Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Entschädigungen für Mehraufwendungen („Ein-Euro-Jobs“) abgestellt.

Bevor die Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2020 im Bundesgesetzblatt verkündet wird, muss sie von der Bundesregierung beschlossen werden und der Bundesrat muss anschließend zugestimmt haben.

Die wichtigsten Rechengrößen für das Jahr 2020 im Überblick:

Die Bezugsgröße, die für viele Werte in der Sozialversicherung Bedeutung hat (unter anderem für die Festsetzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung und für die Beitragsberechnung von versicherungspflichtigen Selbstständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung), erhöht sich auf 3.185 Euro/Monat (2019: 3.115 Euro/Monat). Die Bezugsgröße (Ost) steigt auf 3.010 Euro/Monat (2019: 2.870 Euro/Monat).

Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steigt auf 6.900 Euro/Monat (2019: 6.700 Euro/Monat) und die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) auf 6.450 Euro/Monat (2019: 6.150 Euro/Monat).

Die bundesweit einheitliche Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) steigt auf 62.550 Euro (2019: 60.750 Euro). Die ebenfalls bundesweit

einheitliche Beitragsbemessungsgrenze für das Jahr 2020 in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 56.250 Euro jährlich (2019: 54.450 Euro) bzw. 4.687,50 Euro monatlich (2019: 4.537,50 Euro).

Rechengrößen der Sozialversicherung 2020 (auf Basis des Referentenentwurfs):

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	6.900 €	82.800 €	6.450 €	77.400 €
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	8.450 €	101.400 €	7.900 €	94.800 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	6.900 €	82.800 €	6.450 €	77.400 €
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	5.212,50 €	62.550 €	5.212,50 €	62.550 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.687,50 €	56.250 €	4.687,50 €	56.250 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.185 €* *	38.220 €* *	3.010 €	36.120 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung	40.551€			

23. Betriebliche Krankenzusatzversicherung als Sachlohn – BFH-Urteile im Bundessteuerblatt veröffentlicht

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte im vergangenen Jahr in zwei Urteilen des VI. Senats vom 7. Juni.2018 [VI R 13/16](#) sowie vom 4. Juli 2018 [VI R 16/17](#) seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, nach der vom Arbeitgeber vermittelter Versicherungsschutz unter bestimmten Voraussetzungen als Sachlohn zu werten ist (vgl. Anlage). Damit stellte er sich gegen die von der Bundesfinanzverwaltung über mehrere Jahre vertretene Rechtsauffassung, dass es sich bei Arbeitgeberzuwendungen in Form von betrieblichen Krankenzusatzversicherungen generell um Barlohn handele.

Die beiden Urteile des BFH wurden mittlerweile im Bundessteuerblatt II vom 28. Juni 2019, S. 371ff., veröffentlicht und haben damit unmittelbare Gültigkeit für die Finanzverwaltung.

Arbeitgeberzuwendungen gelten gemäß der BFH-Rechtsprechung dann als Sachlohn, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags ausschließlich Versicherungsschutz, nicht aber eine

Geldzahlung verlangen kann. Die Unterscheidung zwischen Sachlohn und Barlohn ist in Hinblick auf die Freigrenze von 44 Euro monatlich (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG), die Sachbezüge bis zu dieser Höhe steuerfrei stellt, von hoher Relevanz.

Ursprünglich war es das Ziel des Bundesfinanzministeriums (BMF), im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2019 auch weitere Regelungen zur Abgrenzung von Sach- und Barlohn zu treffen, die obige Rechtsprechung wieder hätten revidieren können. In dem am 31. Juli 2019 verabschiedeten Regierungsentwurf zum Jahressteuergesetz 2019 sind entsprechende Regelungen aber entfallen, sodass die BFH-Rechtsprechung vorerst ohne Einschränkungen gilt.

Den Freibetrag für Sachlohn wird von vielen Arbeitgebern gern zur Mitarbeitergewinnung und –bindung eingesetzt. Hierzu gehören auch Zuwendungen zum Zweck der Gesundheitsförderung, wie z.B. Mitgliedschaft in Fitness-Clubs o.ä.. Durch die geänderte Rechtsauffassung zur Wertung betrieblicher Krankenversicherungen kommt eine sehr interessante Möglichkeit hinzu: Seitens unseres Kooperationspartners [Ecclesia Versicherungsdienst GmbH](#) ist der DDN auf ein Versicherungsprodukt aufmerksam gemacht worden, durch das Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, für einen Betrag i.H.v. z.B. ca. 10 €/mtl. je Mitarbeitenden diesen die Möglichkeit zu verschaffen, sich die Kosten für Gesundheitsdienstleistungen wie etwa Massagen oder für Hilfsmittel wie etwa eine neue Brille bis zu einem Betrag von 300 € im Jahr erstattet zu erhalten. Der vom Arbeitgeber eingesetzte Betrag je Mitarbeitenden kann unterhalb der 44 € - Grenze gesteigert werden, so dass die Erstattungsgrenze z. B. bei ca. 20 €/mtl. je Mitarbeitenden 600 € beträgt. Das ist noch weiter steigerbar bis zu 42,27 €/mtl. und 1.500 € Erstattungsobergrenze Entnehmen Sie nähere Angaben der [Produktbeschreibung](#) oder noch besser, lassen Sie sich hierzu von der [Ecclesia Versicherungsdienst GmbH](#) beraten.

Ich verabschiede mich mit den besten Wünschen für angenehme Herbsttage.

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