

DDN - Nachrichten 3/2021 vom 9. Juli 2021

Geschäftsstelle

Robert Johns

**Ebhardtstr. 3a
30159 Hannover**

Mail: gf@ddniedersachsen.de

Telefon: 0511 - 3604112

Homepage:
www.ddniedersachsen.de

09.07.2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

zuweilen gewinnt man den Eindruck, dass Arbeitsrichtern die bloße Rechtsanwendung bei ihrer Betätigung nicht mehr genügt. Immer häufiger schreiten einige durch Urteile oder Beschlüsse zu phantasiebegabter, eigener Rechtsgestaltung. So erklärt der KGH ungefragt, weil für die Sachentscheidung nicht notwendig, in einem sog. „obiter dictum“ im [Beschluss vom 7.12.2020 \(II-0124/30-2020\)](#) Kirchengerichtsverfahren über Streitigkeiten in Fällen des § 40 MVG-EKD für unzulässig, weil Sinn und Zweck der Regelung des § 38 Abs. 4 Satz 4 MVG-EKD trotz seines entgegenstehenden Wortlauts eben diese Interpretation gebiete. Dumm nur, dass am gleichen Tag der 1. Senat des KGH mit [Beschluss vom 7.12.2020, I-0124/9-2020](#) eine Angelegenheit, in der es für die Sachentscheidung auf die Zulässigkeit der Klage vor dem Kirchengericht angekommen ist, über ein Mitbestimmungsrecht der MAV aus § 40 Buchstabe d MVG-EKD entschieden hat, ohne Probleme bei der Zulässigkeit des Verfahrens zu erkennen. Angesichts zweier einander widersprechender höchstrichterlicher Äußerungen fragt man sich als dem Kirchenrecht unterworfenen: „Was gilt denn nun?“.

Ein weiteres Beispiel phantasiebegabter Interpretation von Verfassungs-, Gesetzes- und Tarifnormen liefert das Kirchengericht der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, dass dafür brav Rückendeckung vom KGH der EKD erhält, siehe untenstehenden Beitrag in dieser Ausgabe.

Nach den Tarifverhandlungen ist vor den Tarifverhandlungen. Diese Weisheit bewahrheitet sich dieses Mal besonders deutlich, weil die Tarifeinigung vom 9. Juni 2021 mit relativ moderaten Belastungen für die Einrichtungen bei langer Laufzeit nur um den Preis einer Prozessvereinbarung zu erlangen war. Erkennbar ist, dass die Tarifeinigung zum TVÖD aus dem Oktober 2020 Vorbild war, die neben den Entgelterhöhungen noch einige deutliche Anhebung der Leistungen für Mitarbeitende in der Pflege beinhaltete. Wieviel oder wenig sich dahinter verbirgt wird erst gegen Ende der zweiten Jahreshälfte klar sein.

Geschäftsstelle
DDN e.V.
c/o Diakonisches Werk in
Niedersachsen e.V.
Ebhardtstr. 3A, 30159 Hannover
Telefon: 0511 - 3604112
Telefax: 0511 - 3604105

E-Mail: gf@ddniedersachsen.de
Evangelische Bank eG
IBAN: DE37 5206 0410 0006 6025 17
BIC: GENODEF1EK1

Vorsitzender
Rüdiger Becker
Ev. Stiftung Neuerkerode
38173 Sickte
AG Hannover VR 202099

Diakonie 
in Niedersachsen

Lesen Sie zu diesen und weiteren Entwicklungen im Arbeits- und Tarifrecht für Diakonische Einrichtungen folgende Beiträge:

1. **Eckpunkte der Tarifeinigung vom 9. Juni 2021 zum TV DN**
2. **Keine vorzeitige Verständigung zu Entgelterhöhungen in den AVR DD**
3. **ADK beschließt Übernahme der Tarifeinigung zum TVöD für den Sozial- und Erziehungsdienst für die DVO**
4. **Kirchengericht entscheidet anstelle der Tarifpartner des TV DN**
5. **EuGH: Wann ist Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft Arbeitszeit?**
6. **BAG: Vergütung von ärztlichem Hintergrunddienst**
7. **BSG: Aktuelles zu kurzfristiger Beschäftigung**
8. **BAG: Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes - Anpassungsqualifizierungen**
9. **BAG: Gesetzlicher Mindestlohn für ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten**
10. **BAG: Voraussetzungen für Annahmeverzug begründendes Angebot bei unterlassener behinderungsgerechter Beschäftigung**
11. **BSG: Unfallversicherungsschutz auf dem Weg von einem „dritten Ort“ zur Arbeit**
12. **BAG: Anrechnung von anderweitig erzieltm Verdienst während unwiderruflicher Freistellung**
13. **LAG: Technische Ausstattung der MAV für Video-Sitzungen**
14. **LAG: Kündigungsschutz vor Beginn einer Elternzeit**
15. **LAG: Kein Beschäftigungsanspruch bei ärztlich attestierter Unfähigkeit, eine Maske zu tragen**
16. **LAG: Gegebenenfalls mehrfache Durchführung eines bEM innerhalb eines Jahreszeitraums erforderlich**
17. **AG Berlin: Online-Attest begründet i.d.R. keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung**
18. **Pflichten und Probleme für Arbeitgeber nach dem reformierten MuSchG**
19. **Vertragsgestaltungen bei der Beschäftigung von Rentnern in Unternehmen**
20. **Verlängerung der geänderten Wahlordnung zum MVG-EKD**
21. **BEM nicht ohne Begleitung**
22. **Masernschutzgesetz- Verlängerung Nachweisfrist bis zum 31. Dezember 2021**
23. **Die neuen Pfändungsfreigrenzen nach § 850c Zivilprozessordnung (ZPO) für das Jahr 2021**

1. Eckpunkte der Tarifeinigung vom 9. Juni 2021 zum TV DN

Die Tarifvertragsparteien des TV DN einigten am 9. Juni 2021 sich auf die Zahlung von Coronaprämien, eine Anhebung der Tabellenentgelte in zwei Stufen um insgesamt 3,2 % , eine sehr deutliche Anhebung des Zuschlags für Nachtarbeit sowie eine Anhebung des Bereitschaftsdienstentgelts für Ärzte bei einer Gesamtlaufzeit von 26 Monaten bis zum 31.08.2023. Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Altenhilfe erhalten anstelle des Anspruchs auf Coronaprämien bereits ab dem 1. Juli 2021 vorgezogen die bislang erst für den 1.09.2021 und 1.09.2022 vorgesehenen Tarifierhöhungen um insgesamt 1,75 %, im Ergebnis also eine Anhebung der Tabellenentgelte in drei Stufen um insgesamt 4,95 %. Ärzte erhalten anstelle einer Coronaprämie zwei zusätzliche Urlaubstage im Jahr 2021. Außerdem hat die DDN-Tarifkommission eine Prozessvereinbarung über weiteren Einigungswillen zu Verbesserungen für Helferberufe, Arbeitnehmerinnen mit speziellen Aufgaben in der Pflege und im

Funktionsdienst, Erziehern und Sozialpädagogen bis Jahresende zugesagt. Die Gewerkschaften wollen darüber hinaus Einigung über Überstundenzuschläge für Mehrarbeitsstunden Teilzeitbeschäftigter, zusätzliche Verbesserungen für die unteren Entgeltgruppen und Begrenzung von Arbeitsbelastungen verhandeln. Die zurzeit feststehenden Tarifänderungen lauten im Einzelnen wie folgt:

1. Corona-Einmalzahlung

- a) Die Corona-Sonderzahlung wird als nicht zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt oder einer Entgeltersatzleistung spätestens am 31.08.2021 gezahlt und beträgt:
- für die Entgeltgruppen S 1, S 2, E 1 und E 2 700,00 Euro
 - für die Entgeltgruppen 3 bis 8: 600,00 Euro
 - für die Entgeltgruppen 9 bis 11: 400,00 Euro
 - für die Entgeltgruppen 12 bis 14 300,00 Euro und
 - Auszubildenden gem. Teil C Anlage I § 1 225,00 Euro.
- b) Die Coronaprämie wird nicht an Arbeitnehmerinnen in gemäß § 72 SGB XI zugelassenen Einrichtungen der Altenhilfe (§ 22 Abs. 1 Satz 3 und 4 TV DN) bezahlt. Anstelle dessen erhalten sie bereits ab dem 1. Juli 2021 die um 1,75 % höheren Tabellenentgelte gemäß der Tabelle für E- und S-Gruppen gemäß Teil B Abschnitt III Nr. 1 sowie der Tabellen in Teil B Abschnitt IV Nr. 1a und 1b. Die zwecks Angleichung an diese Tabelle bereits für den 01.09.2021 und 01.09.2022 vereinbarten Erhöhungstermine für die bislang für Arbeitnehmerinnen maßgeblichen Tabelle des Teil B Abschnitt III Nr. 2 und Teil B Abschnitt IV Nr. 2a und 2b werden dadurch vorgezogen. Diese Tabellen entfallen ab dem 1.07.2021 als Folge der vorgezogenen Angleichung.
- c) Ärzte erhalten anstelle der Coronaprämie zwei Tage Urlaub im Jahr 2021.

2. Entgeltsteigerung

Es erfolgt eine allgemeine Erhöhung der Arbeitnehmerentgelte mit Ausnahme der Auszubildendenentgelte in zwei Stufen ab dem 1.01.2022 um 1,4 %, mindestens jedoch 45 € und ab dem 1.01.2023 um 1,8 %. Die Kinderzulage, die Tabellenwerte für das Stundenentgelt und Zuschläge sowie der Einsatzzuschlag für Ärzte werden zu den gleichen Terminen um 1,4 % und 1,8 % angehoben.

3. Erhöhung der Auszubildendenentgelte

In Teil C Anlage II werden die Tabellenentgelte der Auszubildenden (Teil C Anlage 1 § 1) in zwei Stufen am 01.01.2022 um 25 € und am 1.01.2023 um weitere 25 € angehoben.

4. Nachtzuschlag

Der Nachtzuschlag gemäß Teil A § 17 Absatz 5 d) beträgt anstelle des bisherigen Festbetrags

- a) in Krankenhäusern 22,5 % ab dem 1.12.2021 und 25 % ab dem 1.12.2022
 - b) in allen anderen Einrichtungen 15 % ab dem 1.12.2021 und 20 % ab dem 1.12.2022
- jeweils vom Stundenentgelt gemäß Teil B Abschnitt IV Nr. 1a; § 17 Abs. 7 Satz 1 und 2 TV DN.

Ab dem 1.12.2021 entfällt die Wechselschichtzulage.

5. Bereitschaftsdienstentgelte der Ärztinnen und Ärzte

Das Bereitschaftsdienstentgelt der Ärztinnen und Ärzte beträgt für jede als Arbeitszeit gewertete Stunde das Stundenentgelt gemäß Teil B IV Nr. 1 a zuzüglich eines Bereitschaftsdienstzuschlags in Höhe von 15 %.

2. Keine vorzeitige Verständigung zu Entgelterhöhungen in den AVR DD

Am 17. Juni 2021 hatte die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD) zum letzten Mal vor der Sommerpause getagt. Eine Beschlussfassung zu den Themen „Corona-Prämie“ und „Entgelterhöhungen“ in den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland ist nicht gelungen.

Die im April vorgelegten Dienstgeberangebote waren zuvor Basis für weitere Gespräche zwischen Vertretern beider Seiten gewesen. Ein Verständigungsversuch zu Beginn der Woche war jedoch ergebnislos geblieben. Weitere Verhandlungen in der Sitzung der ARK DD erfolgten nicht mehr. Dabei hatte die Dienstgeberseite die im Angebot vom April enthaltenen linearen Steigerungen noch einmal verbessert. Dieses Entgegenkommen bei den linearen Steigerungen erforderte allerdings Modifizierungen des angebotenen Gesamtpakets hinsichtlich des Inkrafttretens von Regelungen, um die Kostenbelastungen im Jahr 2021 zu begrenzen und in das Jahr 2022 zu verlagern. Hierfür bestand jedoch bei den Vertretern der Dienstnehmerseite keinerlei Verhandlungsbereitschaft. Ausgangspunkt weiterer Verhandlungen sollten laut Dienstnehmerseite vielmehr folgende materiellen Eckpunkte sein:

- Entgeltsteigerungen in Höhe von mindestens 2,2 v.H. zum 1. September 2021,
- jeglicher Verzicht auf regional differenzierte Entgeltsteigerungen,
- Übernahme der Zulagen für den Krankenhaus- und Pflegebereich aus der Tarifeinigung des öffentlichen Dienstes sowie
- eine Beschlussfassung ohne die Vereinbarung jedweder Antragsfriedenspflicht.

Bis zum 31. Juli 2021 besteht eine Antragsfriedenspflicht, so dass beide Seiten bis zu diesem Zeitpunkt keine einseitigen Anträge zur Abstimmung in die ARK DD einbringen konnten bzw. können. Insofern waren die Themen Corona-Prämie und Entgelterhöhungen im letzten halben Jahr auch nicht einem Schlichtungsverfahren zugänglich. Die nächste Sitzung der ARK DD ist für den 16./17. September 2021 angesetzt. Die Dienstnehmerseite hat angekündigt, wesentlich weitergehende Forderungen in der September-Sitzung der ARK erstmalig abstimmen lassen zu wollen.

3. ADK beschließt Übernahme der Tarifeinigung zum TVöD für den Sozial- und Erziehungsdienst für die DVO

Die Verhandlungspartner der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (ADK) haben in ihrer Sitzung am 17.06.2021 die Übernahme der am 07.06.2021 von der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände veröffentlichten Tarifeinigung TVöD-VKA vom 25.10.2020 für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes beschlossen.

Die Tarifeinigung beinhaltet zwei Entgelterhöhungen. Zum 1. April 2021 werden die Tabellenentgelte um 1,4 %, mindestens aber um 50 Euro, und zum 1. April 2022 um weitere 1,8 % erhöht.

Die Jahressonderzahlung in den Entgeltgruppen 1 bis 8 werden von 79,51 v. H. im Jahr 2021 auf 84,51 v. H. im Jahr 2022 erhöht.

Die ebenfalls in der Tarifrunde 2020 vereinbarte Corona-Sonderzahlung war bereits mit dem Tarifvertrag TV Corona-Sonderzahlung 2020 vom 25.10.2020 umgesetzt und durch die ADK am 10.12.2020 übernommen. Des Weiteren wurde die Übernahme von einigen Tarifbestimmungen aus den Tarifabschlüssen 2019 beschlossen. Diese beinhalten für die Mitarbeiterinnen bessere Regelungen für Fälle der Herab- und Höhergruppierung.

4. Kirchengerecht entscheidet anstelle der Tarifpartner des TV DN

Das Kirchengerecht der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten hatte am 30. April 2021 (Az: [3 VR MVG 12/21](#)) durch Beschluss nach Auffassung des Verfassers dieses Beitrags rechtswidrig in die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien des Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) eingegriffen. Der KGH hat die Beschwerde gegen den Beschluss nicht zur Entscheidung angenommen.

Im Kirchengerechtsverfahren stritten die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung über die Errichtung einer Einigungsstelle. Der TV DN sieht in Teil C Anlage VI die Zahlung von Zulagen für Arbeit unter erschwerten Bedingungen vor. Für welche Arbeiten in welcher Höhe Zulagen zu zahlen sind, ist durch Dienstvereinbarung festzulegen. In § 5 Satz 2 der Anlage VI ist für den Fall, dass eine Einigung über eine Dienstvereinbarung nicht zustande kommt, geregelt, dass auf Antrag die besondere Schlichtungsstelle nach § 37a Abs. 2 MVG-K entscheidet.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen (MVG-K) ist durch Beschluss der zuständigen Synoden zum Ablauf des 31.12.2019 aufgehoben. Seit dem 1.01.2020 gilt anstelle dessen das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD). Die Mitarbeitervertretung verlangte nun in Streitigkeiten über die Zahlung von Erschwerniszulagen die Errichtung der Einigungsstelle gem. § 36 a MVG-EKD.

Das MVG-K hatte in § 37 Abs. 1 die Möglichkeit der freiwilligen Errichtung einer Schlichtungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten in Regelungsfragen, in denen ein Mitbestimmungsrecht besteht. Allein zur Entscheidung über die in den Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation (AVR-K) konkret bezeichneten Fällen konnte gemäß § 37 Abs. 2 notfalls von einer Seite erzwingbar eine „Einigungsstelle als besondere Schlichtungsstelle“ gebildet werden. Diese tarifliche Einigungsstelle wurde als „besondere Schlichtungsstelle“ bezeichnet, um wegen des vollständig unterschiedlichen Regelungsbereichs den Unterschied zur mitarbeitervertretungsrechtlichen Einigungsstelle klarzustellen. Die Einigungsstelle gem. § 37 Abs. 1 MVG-K hatte über rein mitbestimmungsrechtliche Regelungsstreitigkeiten in organisatorischen und sozialen Fragen auf Betriebsebene zu entscheiden. Hingegen hatte die besondere Schlichtungsstelle über den konkreten, individuellen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer aus seinem Arbeitsvertrag in Verbindung mit den in Bezug genommenen AVR-K, bzw. des TV DN zu entscheiden. Hierzu sind sonst nur staatliche Arbeitsgerichte berufen. Eine Gleichsetzung der über mitarbeitervertretungsrechtlicher Regelungsstreitigkeiten entscheidenden Einigungsstellen mit der über individuelle Tarifansprüche der Arbeitnehmer entscheidenden besonderen Schlichtungsstelle gemäß § 37 Abs. 2 MVG-K verbietet sich wegen des gänzlich unterschiedlichen Regelungscharakters kollektiver Betriebsverfassungsregelungen und individueller Leistungsansprüche.

Im Streit über die Errichtung der Einigungsstelle gemäß § 5 der Anlage VI im Teil C des TV DN vertritt die Dienststellenleitung die Auffassung, dass die Regelung mit der Aufhebung des MVG-K nach Beendigung der Geltung des MVG-K ins Leere läuft. Die Bildung einer „Einigungsstelle als besondere Schlichtungsstelle“ nach Maßgabe des § 37a S. 2 MVG-K ist seither ausgeschlossen. Die Mitarbeitervertretung hat das Kirchengengericht zur Einsetzung einer Einigungsstelle gem. § 5 Satz 2 der Anlage VI im Teil C des TV DN zu der Entscheidung angerufen, dass nach dem Wegfall des § 37 Abs. 2 MVG-K nunmehr eine gemäß § 36a MVG-EKD zu bildende Einigungsstelle einzusetzen sei. Das Kirchengengericht entsprach dem Antrag der Mitarbeitervertretung mit der Begründung, dass mit der Beendigung der Geltung des MVG-K eine „Regelungslücke“ entstanden sei. Diese zu schließen wollte es aber nicht den ja nach wie vor den TV DN pflegenden Tarifpartnern überlassen und erklärte sich verpflichtet, das selbst zu übernehmen. Ohne die Tarifvertragsparteien hierüber zu befragen, unterstellte das Kirchengengericht den ja noch existenten und aktiv den TV DN weiterentwickelnden Tarifvertragsparteien für den Fall, dass sie den Fortfall des MVG-K und das Inkrafttreten einer der Regelung des § 36 a MVG-EKD vorausgesehen hätten, den „mutmaßlichen Willen“, die Einigungsstelle gemäß § 36 a MVG-EKD an die Stelle der besonderen Schlichtungsstelle gemäß § 37 Abs. 2 MVG-K treten zulassen und deshalb sei von nun an davon auszugehen. Die geltend gemachten ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung sah der KGH nicht. Solche Zweifel seien nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein würde; die bloße Möglichkeit einer entgegengesetzten Entscheidung genüge nicht (ständige Rechtsprechung KGH.EKD, 18. Juli 2012 - II-0124/T36-11). Der KGH sah das nicht gegeben, weil die begehrte Einigungsstelle nicht „offensichtlich“ unzuständig sei ([KGH, Beschluss vom 16. Juni 2021 I 0124/25-2021](#)).

Die Entscheidungen beider Kirchengengerichte werfen eine ganze Reihe von Fragen auf:

Im entschiedenen Fall ging es zwar nicht unmittelbar um die individuellen Leistungsansprüche der Arbeitnehmer der Einrichtung aus dem Tarifvertrag TV DN auf Zahlung von Erschwerniszulagen. Der Tarifvertrag gibt aber jedem einzelnen Arbeitnehmer das Recht, von den Betriebsparteien entweder einvernehmlich das Nichtbestehen des Anspruchs festzustellen oder von ihnen zu verlangen, die Zahlungspflicht durch Dienstvereinbarung oder Einigungsstellenentscheidung zu regeln. Die Entscheidung über die Einsetzung einer (tariflichen) Einigungsstelle wäre dann aber Aufgabe des über Individualansprüche der einzelnen Arbeitnehmer zur Entscheidung berufenen staatlichen Arbeitsgerichts.

Die Kirchengengerichte haben überhaupt nicht geprüft, ob die Mitarbeitervertretung in Ermangelung eines eigenen Rechts in diesem Kirchengengerichtsverfahren überhaupt klagebefugt war. Ein eigenes Recht der Mitarbeitervertretung, den Abschluss der Dienstvereinbarung oder die Errichtung der Einigungsstelle verlangen zu dürfen regelt Anlage VI im Teil C des TV DN nämlich nicht. Ihr Mitwirkungsrecht erlangt die MAV erst dadurch, dass eine oder beide Arbeitsvertragsparteien das Bestehen eines Anspruchs auf Zahlung der Erschwerniszulage geltend machen. Die Einsetzung der Einigungsstelle kann also nur eine der Arbeitsvertragsparteien verlangen.

Die vom Kirchengengericht angenommene eigene Zuständigkeit zur Beschlussfassung gem. § 62 MVG-EKD i.V.m. § 100 ArbGG ist falsch. Der gem. § 62 MVG-EKD entsprechend anzuwendende § 100 ArbGG regelt ausdrücklich die

Besetzung der Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG. Diese entscheidet in betriebsverfassungsrechtliche Regelungsstreitigkeiten, ist also vergleichbar mit der gem. § 37 Abs. 1 MVG-K bzw. § 36 a MVG-EKD zu bildenden Einigungsstelle. Hier ist eine „Entsprechendanwendung“ noch plausibel. Zwar kennt auch der § 76 Absatz 8 BetrVG eine tarifliche Schlichtungsstelle. Aber auch diese entscheidet nicht über Individualansprüche der Arbeitnehmer aus dem Tarifvertrag, sondern lediglich anstelle der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG in den Grenzen ihres betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereichs. Da das MVG-EKD keine Regelung über eine besondere Schlichtungsstelle zur Entscheidung von tarifvertraglichen Ansprüchen kennt, kann das Kirchengericht seine Zuständigkeit nicht aus § 62 MVG-EKD herleiten, weil es sich vorliegend nicht um Streitigkeiten über sich aus dem MVG-EKD ergebende Rechte handelt.

Die Annahme, die Zuständigkeit sei über die Entscheidung der Tarifvertragsparteien über die Begründung eines Mitbestimmungsrechts der Mitarbeitervertretung im TV DN begründet, ist unzutreffend. Zum einen handelt es sich bei diesem Mitbestimmungsrecht nicht um ein von den Tarifpartnern vereinbartes ureigenes Recht der MAV, sondern es kann nur geltend gemacht werden, wenn die tarifunterworfenen Arbeitnehmer oder deren Arbeitgeber dieses verlangen. Zum anderen hatten die Tarifvertragsparteien eine Einigungsstelle im Sinn, die eben gerade nicht über mitarbeitervertretungsrechtliche Regelungsstreitigkeiten entscheidet, denn sonst hätten sie schlicht auf §37 Abs. 1 MVG-K verwiesen und hätten nicht gemeinsam den kirchlichen Gesetzgeber um Erlass der Regelung des § 37 Abs. 2 MVG-K ausdrücklich gebeten.

Das Kirchengericht war also gar nicht zu einer Sachentscheidung berufen.

Das Kirchengericht hat eine Regelung anstelle der zuständigen Tarifvertragsparteien des TV DN getroffen und dadurch massiv in die den Tarifvertragsparteien verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie eingegriffen. In seinem Beschluss hat das Gericht noch richtig ausgeführt, dass Tarifregelungen einer ergänzenden Auslegung grundsätzlich nur dann zugänglich seien, wenn damit kein Eingriff in die durch Artikel 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie verbunden sei. Die ergänzende Auslegung eines Tarifvertrags scheidet daher aus, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage bewusst ungeregelt lassen und diese Entscheidung höherrangigem Recht nicht widerspricht. Voraussetzung für eine ergänzende Auslegung sei, dass entweder eine unbewusste Regelungslücke bestehe oder eine Regelung nachträglich lückenhaft geworden sei.

Das kann aber nur dann richtig sein, wenn der streitige Fall zeitlich abgeschlossen ist und eine Regelung der Tarifvertragsparteien deshalb unmöglich geworden ist oder die Tarifvertragsparteien mangels Fortbestand des Tarifvertrags diesen nicht mehr anpassen können. Nun war die Tatsache, dass das MVG-K seit dem 1.01.2020 nicht mehr gilt, den Tarifvertragsparteien bekannt. Von einer unbewussten Regelungslücke kann deshalb nicht gesprochen werden. Die Tarifvertragsparteien hatte in der Zeit nach Beendigung des MVG-K bis zur Kirchengerichtsentscheidung mehrere Änderungen zum TV DN vereinbart. Ihnen wäre das Schließen der Regelungslücke ohne weiteres möglich gewesen. Die Kirchengerichtsentscheidung geschah in engem zeitlichen Zusammenhang stehend mit in laufenden Tarifverhandlungen u.a. über der von der Gewerkschaft ver.di erhobenen Forderung, in § 5 Satz 2 der Anlage VI im Teil C des TV DN die Worte „... besondere Schlichtungsstelle nach § 37 Abs. 2 MVG-K ...“ zu streichen und durch das Wort „...Einigungsstelle...“ zu ersetzen. In § 5 Satz 3 sollen

die Worte „... besondere Schlichtungsstelle ...“ gestrichen werden. Von unbewusst kann also gar keine Rede sein. Die bisherige Nichtregelung basierte nicht auf Unmöglichkeit, sondern auf schlichte Nichteinigung der Tarifvertragsparteien über die Nachfolgeregelung. Diese Nichteinigung durch eine eigene, zu dem im laufenden Tarifstreit der Forderung nur einer Seite entsprechende Entscheidung zu ersetzen hatte das Kirchengesicht kein Recht.

Das Kirchengesicht hat durch seinen Beschluss also rechtswidrig massiv in die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien des TV DN eingegriffen. Das der für den über die Annahme der Beschwerde entscheidenden KGH trotz all der aufgeführten Fragen keinerlei Anlass für ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses des Kirchengesichts gesehen hat verwundert.

5. EuGH: Wann ist Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft Arbeitszeit?

Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft, während der ein Arbeitnehmer nur telefonisch erreichbar und in der Lage sein muss, sich bei Bedarf innerhalb von einer Stunde an seinem Arbeitsplatz einzufinden, ist nur dann Arbeitszeit im Sinn der Arbeitszeit-Richtlinie, wenn die Möglichkeit des Arbeitnehmers, die Zeit ohne tatsächliche Arbeit frei zu gestalten und eigenen Interessen zu widmen, durch auferlegte Einschränkungen objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigt ist. Richtlinie (RL) 2003/88/EG Art. 2; Richtlinie (RL) 89/391/EWG Art. 5 und 6, EuGH [Urt. v. 9.3.2021 – C-344/19](#)

Die Parteien streiten um Vergütung für in Form von Rufbereitschaft geleisteten Bereitschaftsdiensten. Diese hatte ein spezialisierter Techniker in zwei weit von seinem Wohnort entfernten und schwer zugänglichen Sendeanlagen zu leisten. Die Entfernung machte seinen Aufenthalt in der Nähe des Einsatzortes erforderlich. Er war auch vor Ort untergebracht. Während der Bereitschaftszeit musste der Arbeitnehmer telefonisch erreichbar und in der Lage sein, sich bei Bedarf innerhalb von einer Stunde an seinem Arbeitsplatz einzufinden.

Das vorlegende Gericht fragt, ob Art. 2 RL 2003/88/EG dahin auszulegen ist, dass eine solche Bereitschaftszeit „Arbeitszeit“ darstellt, und ob zu berücksichtigen ist, dass dem Arbeitnehmer wegen der schweren Zugänglichkeit seines Arbeitsplatzes eine Dienstunterkunft zur Verfügung gestellt wird und dass es in der unmittelbaren Umgebung des Arbeitsorts wenig Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gibt.

Der EuGH stellt zunächst klar, dass Vergütungsfragen grds. nicht unter die Arbeitszeit-Richtlinie fallen. Er akzeptiert aber, dass das vorlegende Gericht meint, für seine Entscheidung Klarstellungen zur Auslegung zu benötigen. Die Würdigung des Sachverhalts und die Anwendung des – vom EuGH verbindlich ausgelegten – Unionsrechts sei allerdings Aufgabe des vorlegenden Gerichts.

Unter „Arbeitszeit“ i.S.d. Richtlinie würden sämtliche Bereitschaftszeiten einschließlich Rufbereitschaften fallen, während derer dem Arbeitnehmer Einschränkungen von solcher Art auferlegt würden, dass sie seine Möglichkeit, die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werde, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen würden.

Dies sei durch eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Hierzu würden die Folgen einer Zeitvorgabe und ggf. die durchschnittliche Häufigkeit von Einsätzen während der Bereitschaftszeit gehören. „Arbeitszeit“ liege grds. vor, wenn der Arbeitnehmer im Durchschnitt häufig zu Einsätzen herangezogen werde und diese in der Regel nicht von kurzer Dauer seien.

Unerheblich seien aber organisatorische Schwierigkeiten, die eine Bereitschaftszeit infolge natürlicher Gegebenheiten oder der freien Entscheidung des Arbeitnehmers mit sich bringen würden. Die Möglichkeit, sich in einer am Arbeitsort zur Verfügung gestellten Unterkunft aufzuhalten, sei nicht maßgeblich, wenn der Arbeitnehmer nicht verpflichtet sei, dort zu bleiben. Auch sei es unerheblich, dass es in der unmittelbaren Umgebung des Arbeitsorts wenig Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gebe. In einem als **Anlage 1** übersandten Beitrag in ArbRB 2021, 180 (Heft 06) erläutert RA Dr. Jörg Laber die arbeitszeit- und vergütungsrechtlichen Einordnung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

6. BAG: Vergütung von ärztlichem Hintergrunddienst

Das BAG hat mit Urteil vom 25.3.2021 zur vergütungsrechtlichen Einordnung von ärztlichem Hintergrunddienst nach § 9 TV-Ärzte/TdL als Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst Stellung genommen. Maßgeblich sei, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch eine Vorgabe insbesondere hinsichtlich der Zeit zwischen Abruf und Aufnahme der Arbeit zwingt, sich an einem bestimmten Ort aufzuhalten und damit eine faktische Aufenthaltsbeschränkung vorgebe. Das gelte auch, wenn der ärztliche Hintergrunddienst mit einer Telefonbereitschaft verbunden sei ([BAG, Urt. v. 25.3.2021 – 6 AZR 264/20](#)).

7. BSG: Aktuelles zu kurzfristiger Beschäftigung

Das Bundessozialgericht hat mit [Urteil vom 24. November 2020 \(B 12 KR 34/19 R\)](#) entschieden, dass die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung sind. Eine Anwendung der jeweiligen Zeitgrenze in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erfolgt nicht. Demzufolge sind die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung bei einer im Voraus befristeten und an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübten Beschäftigung auch dann erfüllt, wenn diese im Laufe des Kalenderjahres zwar auf mehr als drei Monate im Voraus nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, jedoch an nicht mehr als 70 Arbeitstagen ausgeübt wird. Es genügt nunmehr, wenn in einer befristeten Beschäftigung entweder die Monats- oder die Arbeitstage-Grenze eingehalten wird. Auf die Frage, an wie vielen Tagen pro Woche die Beschäftigung ausgeübt wird, kommt es nicht mehr an.

Der Bundesrat hat am 7.5.2021 eine Ausnahmeregelung für Saisonarbeitskräfte gebilligt. Nach dem neu eingefügten § 132 SGB IV gelten befristet bis zum 31.10.2021 verlängerte Einsatzzeiten: Anstatt bis zu drei Monaten bzw. 70 Tagen im Kalenderjahr können Saisonarbeitskräfte danach bis zu vier Monate bzw. 102 Arbeitstage eingesetzt werden. Die Neuregelung, durch die die Landwirtschaft in der Corona-Pandemie unterstützt werden soll, gilt allerdings nicht für vor ihrem Inkrafttreten schon begonnene (nicht geringfügige) Beschäftigungen.

Mit der Entscheidung des BSG ist die bisherige Auslegung der Organisationen der Sozialversicherung zu den Zeitgrenzen kurzfristiger Beschäftigung hinfällig. Befristete Beschäftigungen sind damit ab sofort unter Beachtung des vom BSG aufgestellten Grundsatzes, dass die Zeitgrenzen gleichwertig sind, zu beurteilen. Damit sind Beschäftigungen unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage pro Woche immer auch kurzfristig, wenn sie zwar länger als drei Monate, aber nicht länger als 70 Arbeitstage im laufenden Kalenderjahr ausgeübt werden. Dies gilt

ebenso, wenn eine Beschäftigung mehr als 70 Arbeitstage, aber nicht länger als drei Monate dauert, soweit die anderen Voraussetzungen erfüllt sind. Eine berufsmäßige Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro schließt die kurzfristige Beschäftigung nach wie vor aus. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich bereits darauf verständigt, dem BSG-Urteil zu folgen und zeitnah die Geringfügigkeits-Richtlinien zu überarbeiten, sodass davon auszugehen ist, dass die gerichtliche Beurteilung schon heute bei den regelmäßigen Sozialversicherungsprüfungen Anwendung findet.

8. BAG: Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes - Anpassungsqualifizierungen

Das BAG entschied mit [Urteil vom 18.11.2020 - 5 AZR 103/20](#), dass Anpassungsqualifizierungen im Rahmen von Gleichwertigkeitsfeststellungen nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz keine Praktika im mindestlohnrechtlichen Sinne sind. Sie unterfallen nicht dem persönlichen Geltungsbereich des MiLoG. Die Parteien stritten über die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns für die Zeit eines betrieblichen Anpassungslehrgangs. Der Kläger, der in Syrien einen Berufsabschluss im Gesundheitshandwerk Zahntechnik erworben hatte, absolvierte bei der Beklagten einen betrieblichen Anpassungslehrgang zur Ergänzung seines in Syrien erworbenen Qualifikationsnachweises. Das Rechtsverhältnis der Parteien endete auf Grund fristloser Kündigung der Beklagten. Mit seiner Klage begehrt der Kläger Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns für die Zeitdauer des Anpassungslehrgangs. Das ArbG hat der Klage stattgegeben, das LAG hat sie abgewiesen. Das BAG hat die Revision des Klägers zurückgewiesen. Zur Begründung führt es aus, der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Er unterfalle nicht dem persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG. Er sei nicht Arbeitnehmer i.S.v. § 22 I 1 MiLoG gewesen. Der gesetzlichen Regelung liege der nationale allgemeine Arbeitnehmerbegriff des § 611a I BGB zugrunde, nicht der unionsrechtlich zu bestimmende Arbeitnehmerbegriff. Dessen Heranziehung stehe entgegen, dass nach Art. 153 V AEUV die Kompetenzen der Union im Rahmen der Sozialpolitik nicht für das Arbeitsentgelt gelten. Gegenstand des Rechtsverhältnisses der Parteien sei die Vermittlung praktischer Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen im Bereich der vereinbarten Lerninhalte bzw. Lernziele gewesen. Umstände, auf Grund derer anzunehmen wäre, dass bei der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses nicht die verabredete Ausbildung des Klägers, sondern die Leistung von Arbeit i.S.v. § 611a I BGB im Vordergrund gestanden hätte, seien weder festgestellt noch substantiiert vorgetragen. Der Kläger sei auch nicht Praktikant i.S.v. § 22 I 3 MiLoG gewesen. Nach dieser Vorschrift ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses Praktikant, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung i.S.d. BBiG oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Die Anpassungsqualifizierung des Klägers sei eine mit der Berufsausbildung i.S.d. BBiG vergleichbare praktische Ausbildung und deshalb kein Praktikum i.S.d. MiLoG. Anpassungsqualifizierungen seien Maßnahmen im Zusammenhang mit der Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz. § 22 I 3 MiLoG unterscheide zwischen Praktikanten i.S.v. § 26 BBiG, die Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG haben, wenn nicht einer der in § 22 I 2 Halbs. 2 Nr.1 bis 4 MiLoG aufgeführten Ausnahmetatbestände vorliegt und Personen, die sich einer Berufsausbildung i.S.d. BBiG oder damit

vergleichbaren Ausbildung unterziehen, in der ein solcher Anspruch nicht besteht. Charakteristikum des Berufsausbildungsverhältnisses sei nach § 1 III BBiG, dass es die „berufliche Handlungsfähigkeit“ „in einem geordneten Ausbildungsgang“ vermittelt und den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen ermöglicht. Dem gegenüber sei für das Praktikum kennzeichnend, dass keine geregelte umfassende fachliche Ausbildung angestrebt wird. Eine systematische Berufsausbildung finde in einem Praktikum nicht statt. Die vom Kläger durchgeführte Anpassungsqualifizierung sei eine mit der Berufsausbildung vergleichbare praktische Ausbildung. Im Rahmen der Anpassungsqualifizierung finde auf der Grundlage eines vorgegebenen und geordneten didaktischen Konzepts eine Vorbereitung auf die spätere berufliche Tätigkeit statt. Dementsprechend sei der Kläger im Streitzeitraum nicht Praktikant der Beklagten i.S.v. § 22 I 3 MiLoG gewesen. In der gebotenen Gesamtschau werde deutlich, dass die von ihm durchgeführte Anpassungsqualifizierung einer strukturierten Berufsausbildung i.S.d. BBiG deutlich nähergestanden habe als einem Praktikum und damit die Voraussetzungen einer der Berufsausbildung „vergleichbaren praktischen Ausbildung“ i.S.v. § 22 I 3 Halbs. 2 Alt. 2 MiLoG erfüllt seien.

9. BAG: Gesetzlicher Mindestlohn für ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten

Nach Deutschland in einen Privathaushalt entsandte ausländische Betreuungskräfte haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeitsstunden. Dazu gehört auch Bereitschaftsdienst. Ein solcher kann darin bestehen, dass die Betreuungskraft im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen muss und grundsätzlich verpflichtet ist, zu allen Tag- und Nachtstunden bei Bedarf Arbeit zu leisten.

BAG, Urteil vom 24.06.2021 - 5 AZR 505/20 ([Pressemeldung](#))

10. BAG: Voraussetzungen für Annahmeverzug begründendes Angebot bei unterlassener behinderungsgerechter Beschäftigung

Bietet ein schwerbehinderter Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung für eine Tätigkeit an, die zwar leidensgerecht ist, jedoch nicht mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit übereinstimmt oder von dieser umfasst ist, so erstreckt sich dieses Angebot nicht auf die zu bewirkende Tätigkeit iSv § 294 BGB. Dieses Angebot kann den Arbeitgeber folglich nicht in Annahmeverzug versetzen.

Das BAG hat mit [Urteil vom 14. Oktober 2020 \(5 AZR 649/19\)](#) zu den Voraussetzungen für ein geeignetes Angebot im Rahmen des Annahmeverzugs sowie zum Schadensersatz bei Verletzung der Rücksichtnahmepflicht auf behinderungsgerechte Einschränkungen entschieden.

Die Parteien stritten über Vergütung wegen Annahmeverzugs für den Monat Juni 2018. Der Kläger ist mit einem GdB von 100 als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Er war seit Juli 2008 als Bohrerwerkshelfer bei der Beklagten beschäftigt und konnte diese Arbeit seit 2012 aufgrund eines Rückenleidens nicht mehr verrichten. Von August 2013 bis Juni 2016 absolvierte er eine externe Umschulung zum Bürokaufmann und war in der Zeit vom 24. Juni 2016 bis 30. November 2017 als Sachbearbeiter in Elternzeitvertretung bei der Beklagten tätig. Im Dezember 2017 begann der Kläger eine Reha-Maßnahme, nach deren Ende er arbeitsunfähig krankgeschrieben war. Er erhielt bis Februar 2018 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und danach bis 3. Juni 2018 Krankengeld. Im Anschluss bot er der Beklagten wiederholt seine Arbeitsleistung an,

worauf diese mitteilte, dass der Kläger laut arbeitsmedizinischer Stellungnahme vom 11. Januar 2018 dauerhaft zu einer Tätigkeit als Bohrerhelfer nicht mehr in der Lage sei und andere leidensgerechte Einsatzmöglichkeiten nicht bestünden.

Das BAG hat entschieden, dass dem Kläger für den streitigen Zeitraum kein Anspruch auf Vergütung aus Annahmeverzug zusteht, da die Voraussetzungen nach §§ 615, 293 ff. BGB nicht vorlagen.

Hiernach ist die vereinbarte Vergütung fortzuzahlen, wenn der Arbeitgeber mit der Annahme der ihm angebotenen Dienste in Verzug gerät. Das Angebot muss die zu bewirkende Arbeitsleistung betreffen und deckt sich mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit, wenn diese konkret im Arbeitsvertrag bestimmt ist. Im vorliegenden Fall konnte das auf die Tätigkeit als Sachbearbeiter gerichtete Angebot des Klägers die Beklagte nicht in Annahmeverzug versetzen, da es sich nicht um die tatsächlich zu bewirkende Arbeitsleistung handelte. Das Gericht geht davon aus, dass der Kläger nach den vertraglichen Vereinbarungen als Industriearbeiter eingestellt war, wonach üblicherweise überwiegend körperliche Tätigkeiten umfasst sind. Hingegen beinhaltet die Sachbearbeitertätigkeit vornehmlich geistige Arbeit und zähle nicht zur vertraglich geschuldeten Tätigkeit. Dies sieht das BAG auch vor dem Hintergrund, dass § 106 S. 1 GewO dem Arbeitgeber nur ein Weisungsrecht innerhalb der vertraglichen Vereinbarungen eröffnet, nicht jedoch darüber hinaus.

Das BAG führt aus, dass im Falle der schuldhaften Unterlassung der Zuweisung einer leidensgerechten und vertragsgemäßen Arbeit allenfalls ein Schadensersatzanspruch wegen Verletzung der Pflicht auf Rücksichtnahme auf behinderungsgerechte Einschränkungen des Arbeitnehmers gem. § 241 BGB i. V. m. § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1, Nr. 4 und Nr. 5 SGB IX begründet werden kann.

Weiterhin stellt das Gericht klar, welche Anforderungen an die Darlegungslast bei einer Geltendmachung von Ansprüchen nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX zu stellen sind. Hiernach trägt der schwerbehinderte Arbeitnehmer grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast und muss Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigen, die seinem infolge der Behinderung eingeschränkten Leistungsvermögen sowie seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechen. Diesen Anforderungen kam der Kläger vorliegend nicht nach.

Das Gericht ließ offen, ob ein Schadensersatzanspruch nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1, Nr. 4 und Nr. 5 SGB IX erfüllt ist, da ein solcher nicht streitgegenständlich im vorliegenden Rechtsstreit war.

11. BSG: Unfallversicherungsschutz auf dem Weg von einem „dritten Ort“ zur Arbeit

In zwei Urteilen vom 30.1.2020 hat das BSG entschieden, dass für die Bewertung des Schutzes in der Gesetzlichen Unfallversicherung im Fall eines Wegeunfalls von einem sog. dritten Ort aus keine einschränkenden Kriterien mehr gelten. Ein dritter Ort liege vor, wenn der Arbeitsweg nicht von der Wohnung aus angetreten werde, sondern von einem anderen Ort, oder wenn der Arbeitsweg nicht an der Wohnung, sondern an einem anderen Ort ende. Erfasst seien z.B. die Wohnung von Freunden, Partnern oder Verwandten. Für den Versicherungsschutz sei weder der Zweck des Aufenthalts am dritten Ort relevant noch komme es auf einen Angemessenheitsvergleich mit der üblichen Weglänge und Fahrzeit des Arbeitswegs an ([BSG, Urt. v. 30.1.2020 – B 2 U 2/18 R](#), B 2 U 20/18 R).

12. BAG: Anrechnung von anderweitig erzieltm Verdienst während unwiderruflicher Freistellung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit [Urteil vom 23.02.2021 5 AZR 314/20](#) entschieden, dass sich aus einer in einem Aufhebungsvertrag vereinbarten Sprinterklausel die Vereinbarung über die Anrechnung anderweitig erzielten Verdienstes während der bezahlten Freistellungsphase ergeben könne. Bei einer in einem Aufhebungsvertrag vereinbarten unwiderruflichen Freistellung des Arbeitnehmers wird anderweitig erzielter Verdienst grundsätzlich nicht auf die Vergütungsansprüche angerechnet. Soll eine Anrechnung erfolgen, müssen die Arbeitsvertragsparteien dies vereinbaren. Fehlt eine ausdrückliche Abrede, ist durch Auslegung der Vereinbarung zu ermitteln, ob dies konkludent erfolgt ist. Hierauf kann eine sog. Sprinterklausel hindeuten.

Der Kläger war seit 1982 bei der Beklagten beschäftigt. Am 12. September 2018 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2019. Der Aufhebungsvertrag beinhaltete eine unwiderrufliche bezahlte Freistellung des Klägers unter Urlaubsanrechnung vom 21. September 2018 bis 30. April 2019 sowie das Recht des Klägers mit einer Ankündigungsfrist von drei Werktagen vor dem 30. April 2019 auszuschneiden (sog. Sprinterklausel). Am 7. Januar 2019 begann der Kläger ein neues Arbeitsverhältnis. Dort erzielte er ein höheres Einkommen, weshalb die Beklagte ab Januar 2019 keine Vergütung mehr an den Kläger bezahlte. Mit seiner Klage verlangte der Kläger Vergütungszahlung von Januar bis April 2019. Er war der Auffassung, auf seine Vergütungsansprüche sei der anderweitige Verdienst nicht anzurechnen. Nachdem die Vorinstanzen der Klage stattgegeben haben, verfolgte die Beklagte mit der Revision ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.

Das BAG hat das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache an das LAG zurückverwiesen. Der anderweitig erzielte Verdienst des Klägers sei auf seinen Vergütungsanspruch anzurechnen. Dies gelte nicht für die Tage, an denen die Beklagte dem Kläger Urlaub gewährt und damit seinen Teilurlaubsanspruch für den Zeitraum 1. Januar 2018 bis 30. April 2018 erfüllt habe. Die vertraglich vereinbarte unwiderrufliche Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung bewirke die Aufhebung der Arbeitspflicht des Klägers unter gleichzeitiger Befreiung von der Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers. Der anderweitig erzielte Verdienst sei daher nicht nach § 615 S. 2 BGB anzurechnen.

Die Anrechnung sei aber konkludent vereinbart worden. Das ergäbe sich aus der Auslegung der vereinbarten Sprinterklausel. Dadurch sei ein Sonderkündigungsrecht des Klägers vereinbart worden. Dieses Sonderkündigungsrecht ergäbe aus Sicht der Parteien und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte nur dann Sinn, wenn der Kläger während des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten beabsichtige, ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen. Für diesen Fall sei eine Kapitalisierung der Vergütung vereinbart worden. Die Parteien seien dabei offenkundig davon ausgegangen, dass der Kläger von dieser Option Gebrauch mache, wenn er einen anderen Arbeitsplatz gefunden habe. Soweit die Beklagte dem Kläger im Kalenderjahr 2019 Urlaub gewährt habe, scheidet eine Anrechnung aus.

13. LAG: Technische Ausstattung der MAV für Video-Sitzungen

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,, Urteil vom 14.04.2021, Aktenzeichen [15 TaBVGa 401/21](#), muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die technische Ausstattung zur Verfügung stellen, die Videokonferenzen ermöglicht. Übertragen auf das MVG-EKD bedeutet dies, dass der MAV die erforderliche

Informationstechnik gemäß § 30 Absatz 1 MVG-EKD zusteht. Ob eine MAV-Sitzung in Präsenz oder als Videokonferenz stattfindet, entscheidet die/der MAV-Vorsitzende, § 26 Absatz 2 MVG-EKD.

14. LAG: Kündigungsschutz vor Beginn einer Elternzeit

Lau Entscheidung des [LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.04.2021 - 2 Sa 300/20](#), findet der vorwirkende Kündigungsschutz des § 18 I 2 Nrn. 1, 2 BEEG für jeden der Zeitabschnitte Anwendung, wenn die Elternzeit gemäß § 16 I 6 BEEG i.V.m. § 15 II BEEG auf mehrere Zeitabschnitte verteilt wird. (amtl. Leitsatz)

15. LAG: Kein Beschäftigungsanspruch bei ärztlich attestierter Unfähigkeit, eine Maske zu tragen

Das Landesarbeitsgericht Köln hat mit [Urteil vom 12.04.2021 - 2 SaGa 1/21](#) entschieden, dass ein Arbeitgeber die Beschäftigung seines Arbeitnehmers im Betrieb verweigern darf, wenn es diesem – belegt durch ein ärztliches Attest - nicht möglich ist, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall arbeitsunfähig.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Verwaltungsmitarbeiter im Rathaus beschäftigt. Die Beklagte ordnete mit Schreiben vom 06.05.2020 in den Räumlichkeiten des Rathauses das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung für Besucher und Beschäftigte an. Der Kläger legte zwei Atteste vor, die ihn von der Maskenpflicht und ebenfalls von der Pflicht zum Tragen von Gesichtsvisieren jeglicher Art befreiten. Ohne Gesichtsbedeckung wollte die Beklagte den Kläger nicht im Rathaus beschäftigen. Mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrte der Kläger im Eilverfahren seine Beschäftigung im Rathaus ohne Gesichtsbedeckung; alternativ wollte er im Homeoffice beschäftigt werden.

Mit Urteil vom 12.04.2021 wies das LAG Köln die Anträge des Klägers ab. Gem. § 3 I d) der seit dem 07.04.2021 geltenden Coronaschutzverordnung des Landes NRW bestehe im Rathaus der Beklagten eine Maskenpflicht. Auch aus § 2 V Nr. 3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21.01.2021 (i.d.F. vom 11.3.2021) ergebe sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, zum größtmöglichen Schutz der Beschäftigten die Maskenpflicht anzuordnen. Zusätzlich sei diese Anordnung vom Direktionsrecht gedeckt. Denn das Tragen einer FFP-2-Maske diene dem Infektionsschutz sowohl der Mitarbeiter und Besucher des Rathauses als auch des Klägers selbst. Sei der Kläger ärztlich attestiert nicht zum Tragen der Maske in der Lage, sei er arbeitsunfähig und deshalb nicht zu beschäftigen.

Im konkreten Fall verneinte das LAG einen Anspruch des Klägers auf Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes in Form einer Beschäftigung im Home Office. Zumindest Teile seiner Aufgaben müssten im Rathaus erledigt werden. Eine partielle Tätigkeit zu Hause würde die Arbeitsunfähigkeit nicht beseitigen, so dass ein Home Office-Arbeitsplatz derzeit nicht eingerichtet werden müsse.

16. LAG: Gegebenenfalls mehrfache Durchführung eines bEM innerhalb eines Jahreszeitraums erforderlich

Das LAG Düsseldorf entschied mit [Urt. v. 9.12.2020 – 12 Sa 554/20](#), dass ein erneutes bEM durchzuführen ist, sofern der Arbeitnehmer im Anschluss an ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) wiederum mehr als sechs Wochen erkrankt. Dies gilt auch, wenn noch kein Jahr vergangen ist.

Der Kläger war in den vergangenen Jahren im erheblichen Umfang arbeitsunfähig erkrankt. 2017 lagen mehrere kurzzeitige Erkrankungen mit Entgeltfortzahlung vor. Auch 2018 und 2019 kam es wieder zu kurzzeitigen Erkrankungen mit Entgeltfortzahlung. Vom 9.8.2019 bis zum 17.11.2019 war der Kläger zunächst mit und anschließend ohne Entgeltfortzahlung arbeitsunfähig erkrankt. Im März 2019 führten die Parteien ein bEM durch. Als Ergebnis nahm der Vorgesetzte des Klägers eine Überprüfung der Situation am Arbeitsplatz vor. Der vom Kläger bemängelte Durchzug konnte allerdings nicht vollständig verhindert werden. Im Februar 2020 kündigte die Beklagte nach Beteiligung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis ordentlich. Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger. Das LAG gibt der Klage statt. Es liegen keine Gründe in der Person des Klägers vor, welche der Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Die Kündigung ist nach Auffassung des Gerichts unverhältnismäßig. Eine Kündigung sei nicht gerechtfertigt, wenn es angemessene mildere Mittel zur Vermeidung oder Verringerung künftiger Fehlzeiten gebe. Der Arbeitgeber könne sich im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses grds. zunächst darauf beschränken, zu behaupten, es bestehe keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit. Wenn aber eine Verpflichtung zur Durchführung eines bEM bestehe, treffe den Arbeitgeber die Obliegenheit detailliert darzulegen, dass keine Möglichkeit bestanden habe, die Kündigung durch angemessene mildere Maßnahmen zu vermeiden. Sofern der Arbeitgeber kein bEM angeboten habe, treffe ihn auch die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein bEM entbehrlich gewesen sei.

Im Streitfall hätte die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung erneut ein bEM anbieten müssen. Nach Durchführung des bEM im März 2019 sei der Kläger wiederum mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig innerhalb eines Jahres erkrankt. Es sei unerheblich, dass seit der Durchführung des bEM bis zum Ausspruch der Kündigung noch kein ganzes Jahr vergangen sei. Eine Begrenzung dahingehend, dass innerhalb eines Jahreszeitraums nur ein bEM durchzuführen sei, lasse sich dem Gesetz nicht entnehmen. Der Referenzzeitraum beginne mit dem Abschluss des bEM. Sofern der Arbeitnehmer wiederum mehr als sechs Wochen erkrankte, gebiete es der Normzweck, erneut ein bEM durchzuführen.

Um den Konsequenzen einer erhöhten Darlegungs- und Beweislast zu entgehen, muss der Arbeitgeber bis zu einer anderslautenden Entscheidung des BAG ein bEM immer dann durchführen, wenn der Arbeitnehmer mehr als sechs Wochen erkrankt. Dies gilt auch, wenn seit dem letzten bEM noch kein Jahr vergangen ist.

17. AG Berlin: Online-Attest begründet i.d.R. keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Das Arbeitsgericht Berlin ([Az. 42 Ca 16289/20](#)) hat entschieden, dass ein über den Online-Dienst au-schein.de ausgestelltes Attest ohne vorherige ärztliche Untersuchung nicht für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit geeignet ist.

Im fraglichen Fall hatte ein Arbeitgeber keine Lohnfortzahlung geleistet, weil er die Arbeitsunfähigkeit seines Mitarbeiters anzweifelte. Dieser hatte eine reine Online-AU vorgelegt und mit keinem Arzt gesprochen. Das Arbeitsgericht Berlin stellte in seinem klar: Der Arbeitgeber war im Recht. Die Online-AU sei keine „ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“, da keine unmittelbare Untersuchung des Klägers vorgenommen wurde. Genau das aber verlangt ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1976. Auch die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses schreibt vor: Nur ausnahmsweise kann von einer unmittelbaren Untersuchung abgesehen werden. Aber dann muss bereits eine Beziehung zwischen Arzt und Patient bestehen. Das ist bei einer reinen Online-AU nicht der Fall. Selbst die Sonderregelungen

während der Corona-Pandemie sähen ein Telefonat mit dem Arzt vor und der Patient müsse in der Praxis bekannt sein.

Es handelt sich bei dem Urteil um eine erste arbeitsgerichtliche Entscheidung zum Umgang mit über Online-Dienste ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Das Urteil die Rechtsauffassung, dass Bescheinigungen, denen keine persönliche ärztliche Untersuchung vorangeht, kein Beweiswert zu kommen kann. Für den Arbeitgeber besteht in der Praxis allerdings die Schwierigkeit, herauszufinden, ob es sich bei der vom Arbeitnehmer vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung um eine Online-AUB handelt. Indizien können eine fehlende Vertragsarzt Nummer auf der Bescheinigung oder eine große Entfernung zwischen Wohnort des Arbeitnehmers oder dem Arbeits-ort und dem Ort der Praxis des ausstellenden Arztes sein. Indizien können auch sein:

- Ist die Adresse des Arztes weit vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt?
- Wird jede AU, die der Mitarbeiter einreicht, von einem anderen Arzt ausgestellt?
- Passt die Fachrichtung des Arztes nicht zur Erkrankung des Mitarbeiters?

Das Berliner Urteil ist das erste zum Thema Online-AU – aber möglicherweise nicht das letzte. Denn das Verfahren zur Krankmeldung ändert sich ab 2022. Dann sind die Arztpraxen verpflichtet, die elektronische AU direkt an die Krankenkassen zu übermitteln, die sie an die Arbeitgeber weiterleiten oder die die Arbeitgeber bei den Krankenkassen abrufen.

18. Pflichten und Probleme für Arbeitgeber nach dem reformierten MuSchG

Das seit dem 1.1.2018 reformierte MuSchG enthält einige Neuerungen für Arbeitgeber und lässt mittlerweile auch erste Probleme erkennen. So ist manchem Arbeitgeber noch nicht bewusst, dass er Gefährdungsbeurteilungen zum Schutz von schwangeren und stillenden Frauen jetzt auch dann durchführen muss, wenn er überhaupt keine Frau beschäftigt. Er muss auch sämtliche Arbeitnehmer über das Ergebnis informieren. Darüber hinaus stellen sich Fragen bei der Arbeitsplatzanpassung: Sollte man von Arbeitgebern bei einer erforderlichen Arbeitsplatzumgestaltung einen höheren Kostenaufwand verlangen können? Und ist es nach der Reform immer noch gesetzeskonform, einer schwangeren oder stillenden Frau bei einer erforderlichen Versetzung eine ganz andere Tätigkeit zuzuweisen? Mit diesen Fragen befasst sich Richter am ArbG Dr. Thomas Kühn in seinem in seinem als **Anlage 2** übersandten Beitrag in der NZA 2021, S. 536ff.

19. Vertragsgestaltungen bei der Beschäftigung von Rentnern in Unternehmen

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern über Altersgrenzen hinweg nimmt statistisch gesehen stetig zu. Kein Wunder, bietet sie den Unternehmen doch häufig die Möglichkeit, Personallücken mit gut ausgebildetem und bewährtem Personal zu schließen. In der Praxis gibt es unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten für eine Rentnerbeschäftigung.

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einem Rentner erweist sich aus Arbeitgebersicht nur ausnahmsweise als praktikabel. Unbefristete Arbeitsverhältnisse sind häufig kündigungsgeschützt. Insbesondere gegenüber älteren Beschäftigten kann sich daher eine arbeitgeberseitige Kündigung als besonders risikobehaftet erweisen.

Zumeist vorzugswürdig ist die Beschäftigung eines Altersrentners im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Dabei hängen Umfang und Reichweite der einzelnen Befristungsmöglichkeiten maßgeblich davon ab, ob er bei seinem bisherigen oder bei einem anderen Arbeitgeber eingestellt werden soll. Hierbei sind – je nach Konstellation – unterschiedliche Anforderungen an die Vertragsgestaltung zu beachten.

Soll der Altersrentner mit Erreichen der Regelaltersgrenze weiterhin und „nahtlos“ bei seinem bisherigen Arbeitgeber tätig bleiben, besteht die Möglichkeit, einen auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristeten Arbeitsvertrag vorzeitig zu verlängern (§ 41 Satz 3 SGB VI). Für eine solche, auch mehrfach mögliche, Verlängerungsvereinbarung über die Regelaltersgrenze hinaus bedarf es keines besonderen Sachgrundes.

Soll die Beschäftigung des Altersrentners nach Erreichen der Regelaltersgrenze hingegen erst nach einer zeitlichen Unterbrechung bei dessen bisherigem Arbeitgeber befristet fortgesetzt werden, geht dies nur bei Vorliegen eines gesetzlich anerkannten besonderen Sachgrundes (§ 14 Abs. 1 TzBfG).

Soweit der einzustellende Altersrentner zuvor noch nicht für den betreffenden Arbeitgeber als Arbeitnehmer tätig gewesen ist, kann er problemlos für die Dauer von bis zu zwei Jahren befristet eingestellt werden, wobei innerhalb dieser Höchstdauer die Befristung auch bis zu dreimal verlängert werden darf (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Eine darüberhinausgehende Befristung ist hingegen nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig (§ 14 Abs. 1 TzBfG).

Schließlich kann ein Altersrentner auch als freier Mitarbeiter eingesetzt werden. Solche Fälle sollten jedoch vorab auf das Risiko einer möglichen Scheinselbständigkeit hin untersucht werden. Insbesondere dann, wenn der Altersrentner eine Tätigkeit ausüben soll, die er (ähnlich) bereits im Rahmen seines vorherigen Arbeitsverhältnisses für dasselbe Unternehmen ausgeübt hat, begründet dies ein starkes Indiz für eine Scheinselbständigkeit. Für alle anders gelagerten Fälle kann der Abschluss eines freien Mitarbeitervertrags als Gestaltungsoption in Betracht kommen, soweit der Mitarbeiter keinem Weisungsrecht des betreffenden Unternehmens unterliegt und damit im Wesentlichen frei über Inhalt, Zeit und Ort seiner Tätigkeit bestimmen kann.

Lesen Sie die Einzelheiten zu den Vorschlägen für die Vertragsgestaltungen bei der Beschäftigung von Rentnern im als **Anlage 3** übersandten Beitrag aus NWB 2021 Seite 1775 von Prof. Dr. Klaus Olbertz.

20. Verlängerung der geänderten Wahlordnung zum MVG-EKD

Am 25.06.2021 hat der Rat der EKD beschlossen, die ursprünglich bis zum 30.06.2021 befristeten Änderungen in der Wahlordnung zu verlängern, und zwar bis zum 30.04.2022. Bekannt gegeben wurde diese Entscheidung erst am 30.06.2021.

Die Änderungen betreffen somit auch die regulären MAV-Wahlen im kommenden Jahr.

Im Wesentlichen bedeutet diese Entscheidung:

Wenn Mitarbeiterversammlungen zur Bildung des Wahlvorstands nicht möglich bzw. nicht erlaubt sind, wird der Wahlvorstand von der amtierenden MAV eingesetzt. Gibt es keine MAV, beruft die Dienststellenleitung im Einvernehmen mit der AG MAV den Wahlvorstand.

Der Wahlvorstand hat die Möglichkeit zu beschließen, dass die Wahl der Mitarbeitervertretung als reine Briefwahl durchgeführt wird.

Hier finden Sie die [aktuelle Fassung der Wahlordnung](#).

21. BEM nicht ohne Begleitung

Das Teilhabestärkungsgesetz (BGBl. 2021, Teil I, Seite 1395) hat die Spielregeln für das BEM verändert: Nach dem mit Wirkung zum 10.6.2021 eingefügten [§ 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX](#) können Beschäftigte bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements "zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen."

In der Einladung muss der Arbeitgeber auf die Möglichkeit der Hinzuziehung einer Vertrauensperson hinweisen. Sonst ist nicht ordnungsgemäß eingeladen und das BEM fehlerhaft eingeleitet.

22. Masernschutzgesetz- Verlängerung Nachweisfrist bis zum 31. Dezember 2021

Die Frist zum Nachweis über einen Masern-Impfschutz für bereits vor dem März 2020 beschäftigte und betreute Personen, die nach 1970 geboren worden sind, wurde bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Mit dem "Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen wurde auch die Nachweisfrist im Masernschutzgesetz angepasst.

Durch das Gesetz wurde bestimmt, dass in § 20 Absatz 10 Satz 1 und 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) die Angabe 31. Juli 2021 durch die Angabe 31. Dezember 2021 ersetzt wird. Das Gesetz ist bereits zum 31. März 2021 in Kraft getreten.

Hintergrund war insbesondere Betreuungs- und Gesundheitseinrichtungen, die von der Pandemie nicht nur unerheblich betroffen waren, eine längere Umsetzungsfrist zu ermöglichen.

Die Regelungen betrifft nur Beschäftigte und betreute Personen, die nach 1970 geboren worden sind und schon vor dem 1. März 2020 bei den Einrichtungen gearbeitet haben bzw. betreut worden. Diese Personen müssen erst zum 31. Dezember 2021 den entsprechend Nachweis über eine Immunisierung erbringen. Beschäftigte und Betreute, die nach dem 1. März 2020 eingestellt worden sind, mussten schon vor der Aufnahme der Beschäftigung bzw. vor Aufnahme in eine betroffene Einrichtung den Masern-Impfschutz nachweisen.

23. Die neuen Pfändungsfreigrenzen nach § 850c Zivilprozessordnung (ZPO) für das Jahr 2021

Am 21. Mai 2021 wurden die neuen [Pfändungsfreigrenzen nach § 850c ZPO durch Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt](#) bekanntgegeben.

Somit gelten ab dem 1. Juli 2021 höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen. Erhöht werden die geschützten Beträge nach § 850c ZPO, die bei einer Zwangsvollstreckung in Forderungen und andere Vermögensrechte nicht gepfändet werden dürfen. Die Höhe der Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen wird alle zwei Jahre zum 1. Juli an die Entwicklung des steuerlichen Freibetrages

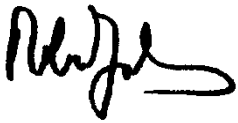
Die unpfändbaren Beträge nach § 850c ZPO betragen ab dem 1. Juli 2021:

- für Arbeitseinkommen nach Absatz 1 1252,64 Euro monatlich,
- bei bestehender Unterhaltspflicht erhöht sich der Betrag nach Absatz 2 Satz 2 um 471,44 Euro monatlich,
- für die zweite bis fünfte Person, der Unterhalt gewährt wird, erhöht sich der Betrag nach Absatz 2 Satz 2 um weitere 262,65 Euro monatlich,

- die Beträge gem. Absatz 3, deren Übersteigen für die Berechnung des unpfändbaren Einkommens unberücksichtigt bleiben, werden auf 3840,08 monatlich erhöht.

Die Freibeträge bei täglicher oder wöchentlicher Lohnzahlung sind dem [Bundesgesetzblatt](#) zu entnehmen.

Ich verabschiede mich mit besten Wünschen für angenehme Sommer- und hoffentlich auch Urlaubstage und verbleibe mit freundlichen Grüßen



Robert Johns
Geschäftsführer