

Geschäftsstelle

DDN-Nachrichten 1/2013 vom 04.02.2013

Rechtsanwalt

Robert Johns

Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover

Tel. : 0511 - 3604 112

e:mail: r.johns@diakonie-niedersachsen.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur ersten Ausgabe der DDN-Nachrichten im Jahr 2013 wünsche ich allen Lesern zunächst viel Glück, Gesundheit, Erfolg und Gottes Segen im Jahr 2013!

Wir befinden uns aktuell in einer Zwischenphase der Entwicklungen zu einem Verfahren künftiger kollektiver Regelung der Arbeitsvertragsbedingungen in niedersächsischen Diakonischen Einrichtungen. Das Bundesarbeitsgericht hatte mit seinen beiden Urteilen vom 20.11.2012 den Kirchen zugestanden, Arbeitskämpfe in Ihren Einrichtungen auszuschließen, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Das gilt sowohl bei kollektiver Arbeitsvertragsgestaltung im Dritten Weg, als auch mit Tarifverträgen. Wesentliche Bedingung ist die organisatorische Einbindung von Gewerkschaften mit der Möglichkeit, sich koalitionsmäßig betätigen zu können. Was das genau bedeutet, kann zwar erst nach Vorliegen der schriftlichen Urteilsgründe genauer beleuchtet werden. Was aber schon jetzt klar gesagt werden kann: Welches Verfahren die kirchlichen Träger auch immer favorisieren, keines kommt ohne Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften aus! Und auch die Gewerkschaften werden bei nüchterner Situationsanalyse feststellen müssen, dass ihnen der Weg des Arbeitskampfes zur Durchsetzung ihrer Forderungen nicht zur Verfügung steht, wenn die kirchlichen Arbeitgeber sich ernsthaft verhandlungsbereit, verbunden mit der Anerkennung eines verbindlichen Schlichterspruchs im Nichteinigungsfall, zeigen. Lesen Sie hierzu den Sachstand in Niedersachsen und folgende weitere Beiträge:

1. **Verhandlungen mit den Gewerkschaften über eine Prozessvereinbarung**
2. **Dritter Weg im Dialog: Argumente, Glossar und Maßnahmen für die interne Kommunikation**
3. **Diakonische Arbeitnehmer fordern 6,7 %**
4. **Mehr Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen**
5. **KGH: Mitarbeitervertretungen können keine Individualansprüche von Mitarbeitern verfolgen**
6. **Verfassungsbeschwerde gegen die Berechnung der rentennahen Startgutschriften**
7. **Gesetzlicher und vertraglicher Urlaubsanspruch sind gleichrangig**
8. **Unwirksamkeit einer fristlosen Kündigung wegen Schlafens während der Nachtschicht**
9. **Zur Treuwidrigkeit einer betriebsbedingten Kündigung wegen Stationsschließungen**
10. **Gesetz zur Änderung der geringfügigen Beschäftigung**
11. **Schritt für Schritt zurück in den Job**
12. **Verordnung zur Erstellung einer Entgeltbescheinigung nach § 108 Abs. 3 Satz1 der Gewerbeordnung (Entgeltbescheinigungsverordnung - EBV)**
13. **Neue BMF-Rundschreiben**

1. Verhandlungen mit den Gewerkschaften über eine Prozessvereinbarung

Bereits in der Ausgabe 6/2012 der DDN-Nachrichten hatte ich berichtet, dass sowohl der DDN-Vorstand als auch die Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund es für klug erachtet haben, nicht mehr auf die schriftlichen urteilsgründe zu warten, sondern sogleich in Verhandlungen über das künftige Verfahren der Arbeitsvertragsrechtsgestaltung einzutreten. Ziel des DDN in den Gespräche mit den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund ist eine kirchengemäße Lösung sowohl im klassischen Modell des Dritten Wegs (Arbeitsrechtliche Kommissionen) als auch mit kirchengemäßen Tarifverträgen mit entsprechenden

Grundlagentarifverträgen (Friedenspflicht und Schlichtungsabkommen). Nach dem derzeitigen Gesprächsstand soll die Diakonie in Niedersachsen im Auftrag der Konföderation mit den Gewerkschaften eine Prozessvereinbarung verhandeln. Diese soll das Verfahren der Verhandlung der Gewerkschaften mit dem DDN, der Schlichtung als Konfliktlösungsverfahren, die Fragen einer kirchenrechtlichen Bindung Dritter gegebenenfalls auch mit Instrumentarien des Dritten Wegs und die Friedenspflicht regeln.

In beiderseitiger Anerkennung zeitlicher und politischer Dringlichkeit einer verbindlichen Erhöhung der Mitarbeitergehälter nach AVR-K sollen Verhandlungen hierüber aufgenommen und im Fall einer Einigung die notwendigen Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommission ermöglicht werden, sobald die Konföderation die Diakonie in Niedersachsen mit dem vorstehend bezeichneten Verhandlungsauftrag versehen hat. Die Prozessvereinbarung kann hierzu parallel verhandelt werden.

2. Dritter Weg im Dialog: Argumente, Glossar und Maßnahmen für die interne Kommunikation

Seit mehreren Jahren verfolgt die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di das Ziel, den kirchengemäßen Weg der Arbeitsrechtssetzung durch den säkularen Weg der notfalls mit Arbeitskampf erstrittenen Tarifverträge zu ersetzen. Viele Mitarbeitende sind verunsichert, da sie um ihren sinnvollen Dienst wissen, zudem die Arbeitsplatzsicherheit, Vergütung und weitere Leistungen schätzen.

Kirche und Diakonie entscheiden selbst über ihre Arbeitsrechtsregelungen, das regelt das Grundgesetz. Danach bestimmt nicht einseitig der Arbeitsgeber (Erster Weg) die Arbeitsbedingungen. Vielmehr wird in den meisten Gliedkirchen der EKD und der Diakonie in paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen über Arbeitsentgelte, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche und anderes gemeinsam entschieden. Dieses kirchliche Modell des Interessensausgleichs in den Einrichtungen ist nicht durchweg gelernt und nicht immer präsent. Sinn, Bedeutungsgehalt und Vorteile des Dritten Wegs erschließen sich nicht unmittelbar im betrieblichen Alltag. Eine Handreichung der Diakonie Deutschland will Anregungen und Hilfestellung für mehr Öffentlichkeitsarbeit geben, um Kenntnis und Akzeptanz zu fördern. Sie kann unter nachfolgendem Link heruntergeladen oder als Druckerzeugnis bestellt werden: [**Diakonie-Text 01-2013: Dritter Weg im Dialog: Argumente, Glossar und Maßnahmen für die interne Kommunikation**](#)

3. Diakonische Arbeitnehmer fordern 6,7 %

In der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD wurden die Forderungen zur Entgeltrunde 2013 bekannt gegeben.

Turnusgemäß wurde zu Beginn des Jahres Andreas Schneider von der Dienstnehmerseite zum Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission gewählt. Stellvertreter ist Matthias Bitzmann von der Dienstgeberseite.

Wichtigster Tagesordnungspunkt war die Entgeltrunde 2013, in der zum Juni des Jahres eine Gehaltserhöhung verhandelt wird. Dienstgeber und Dienstnehmer stellten ihre Forderungen vor.

Die Dienstnehmer fordern eine Erhöhung der Entgelte um 6,7 % ab dem 1.6.2013 und weitere Änderungen in der Struktur der Tabellen, insbesondere eine zusätzliche Entgeltstufe für die Entgeltgruppen E 1 - E 4. Für alle Entgeltgruppen sollen die länger als 24 Monate währenden Stufenlaufzeiten auf 24 Monate beschränkt werden. Der Kinderzuschlag soll auf 100 € angehoben werden. Die Wertung von Bereitschaftsdiensten als Arbeitszeit soll verbessert und für alle Bereiche gleich geregelt werden. Daneben sollen die Schichtzulagen und bestimmte Zuschläge erhöht und dynamisiert werden.

Die Dienstgeberseite bot eine Entgeltsteigerung i.H.v. 1,7 % für eine Laufzeit von 12 Monaten. Das gelte jedoch nicht für Einrichtungen der Alten- und Krankenhilfe sowie für Servicekräfte. Für diese werden besondere Regelungen jeweils nach Arbeitsfeld und regional angepasst für strukturschwache, normale und strukturstarke Regionen gefordert. Daneben sollen die Mitarbeitenden an den Kosten der zusätzlichen Altersversorgung beteiligt und die zurzeit ungültige Staffelung des Urlaubsanspruches nach Lebensalter durch eine gegenüber den bisherigen Regelung kostenneutrale rechtlich zulässige Regelung ersetzt werden.

In der am 20. und 21. März 2013 stattfindenden Kommissionsitzung werden zu den Forderungen konkrete Anträge gestellt.

4. Mehr Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen

Insgesamt waren zum Jahresende 2011 in den ambulanten Pflegediensten und Pflegeheimen 952.000 Personen beschäftigt. 2001 waren es 665.000 Beschäftigte. Dabei hat sich die Teilzeitbeschäftigung in den letzten zehn Jahren ausgeweitet: Lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten 2001 bei etwa 53 %, so war er 2011 auf 64 % angestiegen. Demgegenüber ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum von knapp 42 % auf 31 % gefallen. Die anderen Beschäftigten waren beispielsweise Auszubildende, Zivildienstleistende sowie Helferinnen und Helfer im freiwilligen sozialen Jahr beziehungsweise im Bundesfreiwilligendienst. Im Fachbericht ["Pflegestatistik 2011"](#) finden Sie Daten zu den Pflegebedürftigen und der Situation bei Pflegediensten und in den Pflegeheimen. Dort bekannt gegeben wird auch der Bundesdurchschnitt der Monatlichen Vergütung für Pflege sowie Unterkunft und Verpflegung in der Pflegeklasse 3. Sie betrug im Jahr 2011 rund 2 907 Euro. Bei einer Auswertung der AOK-Liste aus dem letzten Quartal 2012 über die Pflegesätze lautete der Vergleichsbetrag für niedersächsische stationäre Altenhilfe Einrichtungen ca. 2560 €.

Bereits seit November 2012 steht der Statistikband [„Gesetzliche Pflegeversicherung: Ergebnisse der Pflegestatistik 2011“](#) (26 Seiten, PDF, 0,6 MB) zum kostenfreien Download beim Niedersächsischen Landesbetrieb für Statistik bereit.

Mehr als 105.000 Beschäftigte in Pflegediensten und Pflegeheimen versorgen im Jahr 2011 155.000 Pflegebedürftige. Im Vergleich zu 2001 ist die Anzahl der Pflegebedürftigen um 42 Prozent gestiegen. Die Anzahl der Leistungsempfänger inklusive der in Familien gepflegten Pflegegeldempfängern beträgt allein in Niedersachsen über 270.000. Das geht aus der Pflegestatistik des Niedersächsischen Landesbetriebs für Statistik hervor.

Das umfangreiche Datenmaterial über die ambulante und stationäre Pflege gibt Auskunft über die Trägerschaft der Einrichtungen, das Personal und die Berufsabschlüsse, die Anzahl der Pflegebedürftigen nach Pflegestufen, die Größe der Einrichtungen und vieles mehr. Zu den Landesdaten gibt es auch regional untergliedertes Datenmaterial. So zeigt sich, dass der Landkreis Northeim mit 55 ambulanten Pflegefällen auf 1.000 Senioren (über 65 Jahren) die zweitmeisten Fälle im Vergleich der Landkreise in Niedersachsen hat. Bei den Pflegebedürftigen in Heimen hat hingegen der Landkreis Osterode mit 87 Fällen pro 1.000 Senioren sogar die meisten Fälle in Niedersachsen.

Zugleich dominieren sowohl im Bereich der ambulanten, als nunmehr auch in der stationären Altenhilfe die privatgewerblichen Leistungsanbieter nicht mehr nur nach Anzahl der Rechtsträger sondern auch nach Anzahl der Betreuten, bzw. Pflegeplätzen. Das erlaubt den Schluss, dass auch die Mehrzahl aller in der niedersächsischen Altenhilfe Beschäftigten nunmehr einen privatgewerblichen Arbeitgeber haben. Das lässt die Erfolgsaussichten für einen „Tarifvertrag Soziales“ erheblich gefährdet erscheinen.

5. KGH: Mitarbeitervertretungen können keine Individualansprüche von Mitarbeitern verfolgen

Die Verfolgung von Individualansprüchen (Freizeitausgleich für eine Schulungsteilnahme außerhalb der persönlichen Arbeitszeit) zählt nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretung nach dem Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (MVG.K); dies gilt auch, wenn die Ansprüche auf Mitarbeitervertretungstätigkeiten gestützt werden.

Das hat der Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland bereits am 28.03.2012 in einem erst jetzt veröffentlichtem Beschluss mit dem Aktenzeichen: [KGH.EKD I-0124/T55-11](#) entschieden.

6. Verfassungsbeschwerde gegen die Berechnung der rentennahen Startgutschriften

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 17. Dezember 2012 unter dem Aktenzeichen 1 BvR 488/10 und 1 BvR 1047/10 zwei Verfassungsbeschwerden gegen die Berechnung der rentennahen Startgutschriften nicht zur Entscheidung angenommen. Das Gericht hat den Verfassungsbeschwerden keine grundsätzliche verfassungsrechtliche Bedeutung zuerkannt und sie als teilweise unzulässig, im Übrigen als unbegründet angesehen. Nach Auffassung des Gerichts war zunächst Art. 14 GG nicht verletzt, da

die Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine dynamische Versorgungsrente in einer bestimmten Höhe erworben hatten, die von der Eigentumsgarantie umfasst ist. Auch stellt die Systemumstellung keine Verletzung des verfassungsrechtlich verankerten Rückwirkungsverbotes dar. Denn in diesem Fall lag eine grundsätzlich zulässige unechte Rückwirkung vor, da die rentennahen Startgutschriften einen noch nicht abgeschlossenen Sachverhalt betrafen. Unzulässig wäre eine unechte rückwirkende Regelung nur dann gewesen, wenn das Vertrauen der Beschwerdeführer schutzwürdiger als die Interessen der verantwortlichen Tarifvertragsparteien gewesen wäre. Dies war aber nicht der Fall, da die Motive der Tarifvertragsparteien für die Systemumstellung insgesamt berechtigt und nachvollziehbar waren. Außerdem enthielt die damalige Satzung bereits einen Änderungsvorbehalt. Ferner hätten die Tarifvertragsparteien durch die Regelungen zu den rentennahen Startgutschriften die Interessen der Berechtigten ausreichend berücksichtigt, da die zu übertragenen Anwartschaften grundsätzlich nach den Regeln des alten Gesamtversorgungssystems ermittelt wurden. Auch ist die Stichtagsregelung zur Bestimmung der Startgutschrift nicht zu beanstanden, da dies bei einer Systemumstellung regelmäßig notwendig sei.

7. Gesetzlicher und vertraglicher Urlaubsanspruch sind gleichrangig

Unterscheidet ein Arbeits- oder Tarifvertrag nicht zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub, besteht Anspruchskonkurrenz. Der Arbeitgeber erfüllt beide Ansprüche zum Teil, wenn er dem Arbeitnehmer Urlaub gewährt.

Eine Arbeitnehmerin verlangt von ihrer früheren Arbeitgeberin die Abgeltung von zehn zusätzlichen Urlaubstagen für das Jahr 2007. Die Arbeitnehmerin war seit 1986 bei ihrer Arbeitgeberin als Büroangestellte beschäftigt. Ihre Arbeitszeit verteilte sich auf fünf Wochentage. Die Arbeitnehmerin erkrankte am 29.4.2008 und blieb bis zum Ende ihrer Beschäftigung am 28.2.2009 arbeitsunfähig.

Für ihr Arbeitsverhältnis galt der Manteltarifvertrag für das Installateur- und Heizungsbauer-, Klempner-, Behälter- und Apparatebauer-Handwerk im Land Nordrhein-Westfalen vom 13.8.2007 (MTV). Darin war geregelt, dass der Urlaubsanspruch jährlich 30 Tage beträgt und drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres erlischt auch bei Krankheit im gesamten Kalenderjahr. Die Urlaubsvergütung betrug 140 % des Arbeitsentgelts pro Urlaubstag.

Die Beklagte gewährte der Klägerin im Jahr 2007 15 Tage Urlaub und zahlte ihr für dieses Jahr tarifliches Urlaubsgeld in Höhe von 1.049,71 Euro brutto. Die Arbeitnehmerin erhob Klage und forderte zuletzt die Abgeltung zehn weiterer Urlaubstage für 2007 und entsprechende tarifliche Urlaubsgeld. Sie berief sich auf die betriebliche Übung bei der Arbeitgeberin, wonach der Resturlaub noch bis Ende des Folgejahres genommen werden kann.

Das ArbG hatte der Klägerin zum Teil Recht gegeben und ihr die Abgeltung für fünf Tage gesetzlichen Mindesturlaub und Urlaubsgeld zugesprochen. Das LAG hatte ihr in zweiter Instanz Abgeltung und Urlaubsgeld für zehn weitere Tage zugesprochen.

Das BAG gab im Urteil vom 7.8.2012; Aktenzeichen: [9 AZR 760/10](#) in der Revision der Arbeitgeberin Recht. Der Klägerin standen für 2007 höchstens noch die vom Arbeitsgericht rechtskräftig zuerkannten fünf Tage Mindesturlaub mit der entsprechenden Abgeltung zu. Die Arbeitgeberin habe der Klägerin 2007 nicht zuerst den tariflichen Mehrurlaub gewährt, sondern den gesetzlichen und tariflichen Urlaubsanspruch zu gleichen Teilen erfüllt. Daher standen ihr nach § 3 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) für 2007 nur noch fünf Tage Mindesturlaub zu.

Der tarifliche Urlaubsanspruch aus dem MTV ist gegenüber dem gesetzlichen Mindesturlaub kein eigenständiger Anspruch, soweit sich beide Ansprüche decken. Unterscheidet eine Regelung in einem Arbeits- oder Tarifvertrag nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem übergesetzlichen Mehrurlaub, liegt in Höhe des Mindesturlaubs eine sog genannte Anspruchskonkurrenz vor.

Daher hat die Arbeitgeberin, indem sie der Klägerin 2007 bereits 15 Urlaubstage gewährte, sowohl den gesetzlichen als auch den tariflichen Urlaubsanspruch teilweise erfüllt.

Auch wenn man die von der Klägerin behauptete betriebliche Übung zu Grunde legt, gilt nichts anderes: Die Vorgabe des EuGH, dass der Erholungsurlaub nicht in der kurzen Frist des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG verfallen darf, gilt nur für den gesetzlichen Mindesturlaub.

Hinsichtlich des tariflichen Mehrurlaubs sind die Arbeitsvertragsparteien frei, eine Regelung zu treffen treffen. Durch die betriebliche Übung verlängerte sich der Übertragungszeitraum bis zum 31.12.2008, nicht

jedoch darüber hinaus. Der restliche tarifliche Urlaubsanspruch für 2007 wäre damit noch vor Ende des Arbeitsverhältnisses verfallen, so dass kein Anspruch auf Abgeltung entstehen konnte.

8. Unwirksamkeit einer fristlosen Kündigung wegen Schlafens während der Nachtschicht

<http://blog.beck.de/category/arbeitsrecht>; 04.02.2013

Die Klägerin ist als Pflegehelferin in einer Seniorenresidenz der Beklagten beschäftigt. Im März 2010 war sie wegen einer Lungenentzündung eine Woche lang arbeitsunfähig erkrankt. In ihrer ersten Arbeitsnacht nach der Genesung wurde sie um 0.30 Uhr und um 1.45 Uhr von Kolleginnen schlafend in einem zurück geklappten Fernsehsessel mit einem Kopfkissen unter dem Kopf angetroffen. Die vorgeschriebenen Kontrollgänge um 23.00 Uhr, 2.00 Uhr und 5.00 Uhr hat sie ordnungsgemäß absolviert. Die Beklagte hat den Vorfall gleichwohl zum Anlass genommen, der Klägerin außerordentlich zu kündigen (§ 626 BGB). Sie behauptet, die Klägerin habe zumindest in der Zeit von 0.30 bis 1.45 Uhr durchgehend geschlafen und sich dadurch in unverantwortlicher Weise ihrer dienstlichen Pflicht, im Falle eines Notrufs eines Bewohners präsent zu sein, entzogen, ohne irgendwelche anderweitige Vorsorgemaßnahme zu treffen. Sie habe so die ihr anvertrauten älteren Menschen für mindestens 75 Minuten schutz- und hilflos zurückgelassen.

Das LAG Hessen hat - wie schon zuvor das ArbG Wiesbaden - der Kündigungsschutzklage stattgegeben:

1. Erstens sei durch die Wahrnehmung der beiden Zeuginnen im Abstand von 75 Minuten keineswegs belegt, dass die Klägerin die ganze Zeit durchgehend geschlafen habe. In der Zwischenzeit habe weder jemand versucht, die Klägerin zu erreichen oder sie anzusprechen, noch sei ein Notsignal aus einem der Bewohnerzimmer ausgelöst worden. Es gebe demnach keinen Anhaltspunkt für ein durchgehendes Schlafen der Klägerin zwischen den von den beiden unstreitigen Momenten.
2. Zweitens hätten die Parteien auf Befragen der Kammer in der mündlichen Verhandlung übereinstimmend ausgeführt, dass die Örtlichkeiten im Wohnbereich I so beschaffen seien, dass der Bewohneraufenthaltsraum, in dem die Klägerin sich niedergelassen hatte, auf dem Gang direkt gegenüber dem Dienstzimmer liege, in dem die akustischen Notsignale aufliefen, und zum Gang hin keine Mauer bestehe. Damit könne davon ausgegangen werden, dass die Klägerin weder von den akustischen noch den optischen Notsignalen, die im Gang sichtbar seien, abgeschnitten war. Es stehe daher keinesfalls fest, dass die von der Beklagten beschriebenen dramatischen Folgen für die Heimbewohner bei einem Notfall durch das zeitweise Schlafen der Klägerin überhaupt eintreten konnten.
3. Drittens schließlich fehle es auch an einer negativen Zukunftsprognose. Die Klägerin habe unwidersprochen behauptet, dass sie sich am ersten Arbeitstag nach ihrer Erkrankung - einer Lungenentzündung - noch schwach gefühlt und sich deshalb zum Ruhen niedergelassen habe. Sie befand sich nach Überzeugung des Gerichts daher zum Zeitpunkt des Vorfalls in einer durch diese individuelle Besonderheit gekennzeichneten Situation, die nicht regelmäßig wiederkehren wird.

Die Revision wurde nicht zugelassen ([LAG Hessen, Urt. vom 05.06.2012 - 12 Sa 652/11](#))

9. Zur Treuwidrigkeit einer betriebsbedingten Kündigung wegen Stationsschließungen

[LAG Sachsen, Urt. v. 24.05.2012 - 1 Sa 661/11](#) (Vorinstanz: ArbG Dresden, Urt. v. 10.11.2011 - 2 Ca 1378/11)

Nicht offizielle Leitsätze:

1. Organisatorische Maßnahmen des Arbeitgebers sind nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, sondern nur daraufhin zu überprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind. Gerichtlich voll nachprüfbar ist die Frage, ob überhaupt eine unternehmerische Entscheidung vorliegt und ob diese tatsächlich umgesetzt wurde.
2. Je mehr die unternehmerische Entscheidung mit der Kündigung zusammenfällt, desto höher sind die Anforderungen an die substantiierte Darlegung des unternehmerischen Konzepts.
3. Die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung muss erkennen lassen, welche Arbeiten bzw. Arbeitsbereiche wegfallen und mit welchen Arbeitskräften welche verbleibenden Arbeiten bzw. Arbeitsbereiche fortgeführt werden. Hierfür ist nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig.

Im vorliegenden Fall streiten die Parteien über die Wirksamkeit der ordentlichen betriebsbedingten Kündigung der Beklagten vom 25.03.2011 zum 30.09.2011 sowie über die Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Lesen Sie hier das Urteil im Volltext: [LAG Sachsen, Urt. v. 24.05.2012 - 1 Sa 661/11](#)

Zutreffend kommt das Landesarbeitsgericht zu der Feststellung, dass sich die streitgegenständliche Kündigung als sozial ungerechtfertigt erweist, weil die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung der Beklagten nicht hinreichend substantiiert dargelegt worden ist.

Nach ständiger Rechtsprechung müssen die folgenden vier Voraussetzungen vorliegen, damit eine betriebsbedingte Kündigung wirksam ist (fehlt auch nur eine dieser Voraussetzungen, ist die Kündigung unwirksam):

1. Es müssen zunächst betriebliche Erfordernisse vorliegen, die dazu führen, dass der Bedarf an Arbeitsleistungen geringer wird. Solche betrieblichen Erfordernisse sind zum Beispiel die Schließung einer Station oder gar einer ganzen Abteilung oder die Veränderung von Arbeitsabläufen, die bestimmte Arbeitsplätze wegfallen lässt.
2. Die Kündigung muss »dringlich« sein, d. h. es darf keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz geben.
3. Bei Abwägung des Arbeitgeberinteresses an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitnehmerinteresses an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses muss das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers überwiegen. Dieser Schritt bei der rechtlichen Überprüfung ist die sog. Interessenabwägung.
4. Schließlich muss der Arbeitgeber bei der Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigen, d. h. er darf keinen Fehler bei der Sozialauswahl machen.

Kommt es zum Kündigungsschutzprozess, muss der Arbeitgeber im Einzelnen erläutern, welche unternehmerische Entscheidung er getroffen hat und wie und warum diese Entscheidung zu einem dauerhaften Wegfall von Arbeitsbedarf in seinem Betrieb führt.

Es genügt also zum Beispiel keinesfalls, wenn der Arbeitgeber zur Begründung der Kündigung pauschal auf den »Rückgang der Belegung« oder die »Notwendigkeit von Einsparungen« verweist. Der Arbeitgeber muss vielmehr genaue Zahlen auf den Tisch legen und darlegen, dass er sich wegen des Rückgangs der Belegung zu einem Personalabbau in einer bestimmten Größenordnung in bestimmten Betriebsabteilungen bzw. bei bestimmten Arbeitnehmergruppen entschieden hat. Dabei muss er dem Gericht genau erklären, wie er die verbleibenden Arbeitsaufgaben künftig erledigen lassen will, d. h. welcher Kollege künftig welche Arbeiten erledigen soll, so dass die Verminderung des Arbeitsbedarfs auch für einen Betriebsfremden in ihren Einzelheiten verständlich wird.

Auch dann, wenn betriebliche Erfordernisse zu einem Wegfall von Bedarf an Arbeit führen, kann eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig sein, falls sie nämlich nicht »dringlich« ist. Damit ist gemeint, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, anstatt diesen zu entlassen, in erster Linie auf einem anderen freien Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigen muss.

Auch dann, wenn an sich kein freier Arbeitsplatz existiert, kann die Kündigung wegen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit unwirksam sein, falls nämlich »die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat« (§ 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG).

10. Gesetz zur Änderung der geringfügigen Beschäftigung

Am 01.01.2013 ist das „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ vom 05.12.2012 (BGBl I 2012, 2474) in Kraft getreten. Ein im Gesetzgebungsverfahren zum 4. SGB IV-Änderungsgesetz umgesetzter Kompromiss zwischen FDP und CDU/CSU sieht vor, dass neben der Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze um 50 Euro sowie einer Verschiebung der Gleitzone ebenfalls um 50 Euro „Minijobber künftig grundsätzlich voll in der Rentenversicherung abgesichert“ sein sollen. Das zum 01.01.2013 in Kraft getretene Gesetz sieht im Wesentlichen folgende Änderungen vor:

- Die bisherige Entgeltgrenze bei der entgeltgeringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV wird von 400 Euro auf 450 Euro angehoben.
- Die Gleitzone des § 20 Abs. 2 SGB IV wird verschoben und gilt für Arbeitsentgelte von 450,01 Euro bis 850 Euro.
- Entgeltgeringfügige Beschäftigung führt in der Rentenversicherung nicht mehr zur Versicherungsfreiheit; der geringfügig Beschäftigte ist rentenversicherungspflichtig, kann sich jedoch in einem vereinfachten Befreiungsverfahren von der Versicherungspflicht befreien lassen. Der Gesetzentwurf bezeichnet dies als „Wechsel von Opt-in zu Opt-out“.
- Um in schützwürdigen Fällen Bestandsschutz zu gewährleisten, sind Übergangsregelungen vorgesehen. Diese machen es notwendig, zwischen Beschäftigungen zu unterscheiden, die bereits vor dem 01.01.2013 ausgeübt worden sind und solchen, die erstmals seit diesem Zeitpunkt ausgeübt werden.
- Anhebung der Mindestbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung auf 175 Euro.

Im in **Anlage 1** übersandten Beitrag werden umfassend die wesentlichen Änderungen des Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung skizziert.

11. Schritt für Schritt zurück in den Job

Eine Broschüre des Bundesarbeitsministeriums wendet sich direkt an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger erkrankt sind. Sie bietet ihnen einen Überblick über das Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 SGB IX und zum „Hamburger Modell“. Kompakt und mit einem praktischen Frage-Antwort-Teil versehen vermittelt sie einen einfachen Zugang zu dem Thema und nennt Rechte und Pflichten im Verfahren. Konkrete Fallbeispiele erleichtern das Verständnis.

Darüber hinaus ist die Broschüre dazu gedacht, Betriebs- oder Personalräte und Schwerbehindertenvertreter bei der Beratung der Beschäftigten zu unterstützen. Sie kann als erste, leicht verständliche Information zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement den Ratsuchenden an die Hand gegeben werden.

[Schritt für Schritt zurück in den Job \[PDF, 3MB\]](#)

12. Verordnung zur Erstellung einer Entgeltbescheinigung nach § 108 Abs. 3 Satz 1 der Gewerbeordnung (Entgeltbescheinigungsverordnung - EBV)

Nach § 108 Abs. 1 der Gewerbeordnung (GewO) hat jeder Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine Entgeltabrechnung in Textform zu erteilen, die zumindest Angaben über den Abrechnungszeitraum und die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts (Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen, sonstige Vergütungen, Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen sowie Vorschüsse) enthalten muss. Nach § 6 Abs. 2 GewO gilt dies für alle Arbeitgeber und nicht nur für Gewerbetreibende.

Da eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Jahr 2009 herausgegebene Richtlinie zur Erstellung von Entgeltbescheinigungen nicht von allen Arbeitgebern beachtet wurde, hat das BMAS nunmehr eine Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV) erlassen, die am 1. Juli 2013 in Kraft tritt. Damit soll sichergestellt werden, dass den Sozialleistungsträgern bundesweit einheitliche Angaben aus der Bescheinigung zur Verfügung stehen. Bezüglich des in der EBV vorgesehenen zwingenden Inhalts von Entgeltbescheinigungen verweisen wir auf § 1 der als **Anlage 2** beigefügten Verordnung zur Erstellung einer Entgeltbescheinigung nach § 108 Abs. 3 Satz 1 der Gewerbeordnung (Entgeltbescheinigungsverordnung – EBV) vom 19. Dez. 2012; veröffentlicht im BGBl. 2012 Teil I S. 2712.

Zum Verfahren sieht § 2 der EBV vor, dass die Beschäftigten eine entsprechende Entgeltbescheinigung in Textform für jeden Abrechnungszeitraum mit der Abrechnung des Entgeltes erhalten müssen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn sich gegenüber dem letzten Abrechnungszeitraum keine Änderungen ergeben oder sich nur der Abrechnungszeitraum selbst (§ 1 Abs. 1 Nr. 6 EBV) ändert. Enthält eine Entgeltbescheinigung gegenüber der letzten Bescheinigung inhaltliche Änderungen, ist ggf. der Hinweis aufzunehmen, für welche Entgeltabrechnungszeiträume keine Bescheinigung ausgestellt wurde, weil keine Veränderungen vorlagen, so dass ein durchgehender Nachweis möglich ist.

13. Neue BMF-Rundschreiben

Das [BMF-Schreiben vom 03.01.2013 befasst sich mit Änderungen zu den Entfernungspauschalen](#), die sich aus dem Steuervereinfachungsgesetz 2011 ergeben.

Mit dem Steuervereinfachungsgesetz 2011 vom 01.11.2011 (BGBl. 2011 Teil I S. 2131) haben sich Änderungen zu den Entfernungspauschalen ergeben, die im BMF-Schreiben v. 03.01.2013 in Fettdruck dargestellt sind. Das BMF-Schreiben vom 31.08.2009 (BStBl 2009 Teil I S. 891) ist damit überholt.

Das [BMF befasst sich im Schreiben vom 20.12.2012 mit der lohnsteuerlichen Behandlung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten der Arbeitnehmer](#) ab dem Kalenderjahr 2013.

Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem anteiligen amtlichen Sachbezugswert nach der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV) zu bewerten. Darüber hinaus wird es nicht beanstandet, wenn auch Mahlzeiten zur üblichen Beköstigung bei Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung unter den Voraussetzungen von R 8.1 Abs. 8 Nr. 2 LStR mit dem maßgebenden Sachbezugswert angesetzt werden.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Robert Johns
DDN-Geschäftsführer



**Diakonischer Dienstgeberverband
Niedersachsen**

Homepage: www.ddniedersachsen.de

- Geschäftsstelle -

Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover

Tel. : 0511 - 3604 112

e:mail: r.johns@diakonie-niedersachsen.de