

DDN - Nachrichten 2/2014 vom 23.05.2014

Rechtsanwalt

Robert Johns

Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover

Tel. : 0511 - 3604 112

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

während das von der Konföderationssynode über das Arbeitsrechtsregelungsgesetz-Diakonie (ARRG-D) am 8. März 2014 beschlossene Gesetz mit seiner Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt am 7. Mai 2014 in Kraft getreten ist, wird ausführlich über Sinn und Folgewirkungen dieses Arbeitsrechtsregelungswegs für die niedersächsische Diakonie debattiert. Zustimmung erhalten wir sowohl auf Bundes- wie Landesebene von Vertretern aus Politik und Verwaltung. Auch in Veröffentlichungen gewerkschaftsnaher Autoren lesen wir die Hoffnung, dass die in Niedersachsen gefundenen Kompromisse richtungsweisend sein werden. Hingegen meinte der bisherige und wiedergewählte VdDD-Vorstandsvorsitzende Pfr. C. Dopheide in der Mitgliederversammlung des VdDD vom 8. Mai 2014 zum Besten geben zu müssen, was er im Falle der Betroffenheit vom ARRG-D und der Pflichttarifbindung zu tun für geboten hielte:

„ ... Meine Handlungsoptionen wären unter diesem Regelwerk in einer Weise eingeschränkt, dass ich für die im Rahmen meiner verbliebenen Entscheidungsmöglichkeiten erzielten Ergebnisse nicht mehr in dem Maße eintreten könnte, das ich für geboten halte.

Luther empfiehlt für solche, sozusagen gewissensbelastende Situationen nicht gleich die Rebellion, wohl aber die Migration. Ich bin ganz ehrlich: ein solches Regelwerk wäre für mich der Anlass, mit meinem Kollegen im Vertretungsorgan sowie mit unserem Aufsichtsorgan die Option der Migration sehr ernsthaft zu prüfen. ...“

Da würde er also den Briefkasten seines Unternehmens in einer Landeskirche aufhängen, deren arbeitsrechtlichen Kirchengesetze nicht dazu zwingen würden, mit Gewerkschaften vereinbarte tarifvertragliche Kompromisse tatsächlich gerichtlich durchsetzbar durchführen zu müssen. Etwas, was von Kirche und Gesellschaft im säkularen Sektor als Tugend gepriesen wird, soll in kirchlichen Unternehmen nicht verantwortbar sein?

Seine Beweggründe wirken an den Haaren herbeigezogen: *Die niedersächsischen Rahmenbedingungen grenzten die Selbstbestimmungsrechte und die Selbstbestimmungspflichten eines diakonischen Unternehmens in einer deutlich zu weit gehenden Weise ein und der vorgesehene Schlichtungsmechanismus führe ja im Ergebnis zu einer Übertragung des Verhandlungsmandates von der Dienstgeberseite auf die Rolle des Schlichters.*

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht steht der Kirche zu, nicht ihr zugeordneten Unternehmen. Diese haben nur Teil am von der Kirche ausgeübten Recht. Dem im säkularen Bereich bestehenden Selbstbestimmungsrecht der Unternehmen in der Wahl der Arbeitsvertragsbedingungen steht das Arbeitskampfrecht der Gewerkschaften gegenüber. Das Bundesarbeitsgericht hat zur Voraussetzung des mit dem Leitbild der Dienstgemeinschaft begründeten Ausschlusses von Streiks in den der Kirche zugeordneten Einrichtungen bestimmt, dass den Einrichtungsleitungen kein Wahlrecht für ein kirchliches

Arbeitsrecht zugestanden sein darf, sondern vielmehr die Anwendung eines von der Kirche bestimmten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungswerks zwingend vorgeschrieben sein muss.

Egal, ob es nun auf dem Dritten oder zweiten Weg zustande kommt: Selbstbestimmung in der Wahl des Arbeitsvertragsrechts steht dem einzelnen diakonischen Träger nicht zu, wenn er weiterhin als kirchliche Einrichtung unbestreikbar bleiben will. Das, was die Kirche ihm vorschreibt, gilt. Wer anderes will, muss gleich ganz aus der Kirche „migrieren“.

Da auch im Schlichtungsverfahren des Dritten Wegs am Ende die Entscheidung vom entweder mit den Dienstgeber- oder mit den Dienstnehmerbeisitzern stimmenden Schlichter abhängt, bleibt rätselhaft, wieso die im Wesentlichen gleiche Verfahrensweise nach gescheiterten Tarifverhandlungen eine „Übertragung des Verhandlungsmandats“ sein soll. Neu ist doch lediglich, dass keine Entscheidung gegen den Willen der Arbeitnehmerbeisitzer getroffen werden kann.

Auch angesichts von Äußerungen anderer auf Bundesebene agierender Funktionäre zur eigenwilligen Interpretationen des § 16 ARRg-EKD drängt sich der Verdacht auf, dass das eigentliche Ärgernis wohl darin besteht, dass in der niedersächsischen Diakonie ein eigenständiger Weg gegangen wird. Einige hätten es lieber gesehen, wenn man die Anwendung der AVR DD für alle vorgeschrieben hätte. Da scheint ja wohl eher die Machtfrage die meinungsprägende Rolle zu spielen.

Über weitere Themen und Rechtsprechung im Arbeitsrecht lesen Sie bitte unter folgenden Punkten:

1. **Marburger Bund verweigert Tarifverhandlungen für Ärzte in diakonischen Einrichtungen**
2. **Frau Dorothee Herting ist nicht mehr Vorstandsmitglied**
3. **Mitgliederversammlung des VdDD vom 8. Mai 2014**
4. **Sachstand des Arbeitsrechts für Mitgliedseinrichtungen im DWiN**
5. **ARK Diakonie Deutschland: KGH muss über Rechtmäßigkeit der Besetzung der Dienstnehmerseite entscheiden**
6. **Ecklohn 3.000 Euro für examinierte Pflegekraft gefordert**
7. **Tarifniveau in Hamburger Krankenhäusern oberhalb des TVÖD**
8. **Fachtagung in Eichstätt: Eine Standortbestimmung zum kirchlichen Arbeitsrecht**
9. **Die Türen für die Gewerkschaften öffnen**
10. **Landtag NRW fasst EntschlieÙung zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht**
11. **BAG: AVR-J sind keine kirchengesetzlich legitimierten Arbeitsvertragsgrundlagen**
12. **KGH: MAV hat Beurteilungsspielraum im Hinblick auf Erforderlichkeit der Teilnahme an einem Lehrgang oder einer Tagung**
13. **KGH: Dienstgeberantrag auf Feststellung der Rechtmäßigkeit der Dienstplangestaltung ist unzulässig**
14. **BAG: Gesetzlicher Urlaubsanspruch auch nach unbezahltem Sonderurlaub**
15. **BAG: Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden**
16. **Missbräuchliche Gestaltung einer Befristungsabrede**
17. **LAG Hamm: Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer durch Arbeitszeitermäßigung für Ältere?**
18. **Freizeitausgleich von Überstunden durch Freistellung von der Arbeit während eines Beschäftigungsverbots nach § 4 Abs. 1 MuSchG möglich**
19. **Mindestlohn Gebäudereinigung - Zunehmende Kontrollen durch Zollbehörden**
20. **Höhere Freigrenzen für Aufmerksamkeiten und Arbeitsessen**
21. **Befreiung von der RV-Pflicht bei Minijobs – Achtung bei Betriebsübergang**
22. **Bedeutung von Gesundheitsuntersuchungen für Arbeitgeber nach neuem Recht**
23. **Eignungsuntersuchungen und Datenschutz**
24. **Alkohol und Suchtmittel im Betrieb: Präventionsmaßnahmen und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers**
25. **Richter am BAG Wilhelm Mestwerdt zum Präsidenten des LArbG Hannover ernannt**

1. Marburger Bund verweigert Tarifverhandlungen für Ärzte in diakonischen Einrichtungen

Am 19.05.2014 beschloss der Vorstand des Landesverbandes des Marburger Bundes (MB), sich ab sofort nicht mehr an den bereits relativ weit gediehenen Tarifvertragsverhandlungen mit dem DDN zu beteiligen. Am 20. Mai 2014 informierte ein Landesverbandsvorstandsmitglied des Marburger Bundes die Verhandlungspartner auf Seiten von ver.di und DDN, dass sich der MB künftig nicht mehr an den Verhandlungen zu einem Flächentarifvertrag für niedersächsische diakonische Einrichtungen, u.a. auch zur Regelung der Arbeitsbedingungen und Entgelte für die Ärzte in den diakonischen Krankenhäusern, beteiligen will.

Aus Sicht des DDN kommt diese Verweigerung der Interessenvertretung für in der Diakonie beschäftigte Ärzte überraschend. An den bisherigen Verhandlungen zunächst einer Sozialpartnerschaftsvereinbarung mit den Kirchen und dann einer Schlichtungsvereinbarungen waren regelmäßig je ein Mitglied des Landesverbandsvorstandes und der Geschäftsführung des Marburger Bundes vertreten. Am 12. März 2014 unterzeichneten Bischof Meister als Ratsvorsitzende der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Dr. Antoine als Vorstand des Diakonischen Werkes in Niedersachsen, der Landesbezirksleiter Detlef Ahting vom ver.di-Landesbezirk Niedersachsen/Bremen und der Geschäftsführer des MB-Landesverbandes Sven De Noni unter großer Aufmerksamkeit der Medien die Vereinbarung einer „Sozialen Partnerschaft zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie in Niedersachsen“. Teil dieser Vereinbarung war ein als Anlage angefügter, fertig verhandelter Text einer Schlichtungsvereinbarung. In beiden Vereinbarungen wird ausdrücklich vereinbart, dass Streitigkeiten über Tarifvertragsforderungen im Nichteinigungsfall verbindlich einer Schlichtung zugeführt werden. Laut Schlichtungsvereinbarung kann ein für Arbeitgeber wie Gewerkschaften verbindlicher Schlichtungsspruch nicht gegen den Willen der gewerkschaftsseitig benannten Beisitzer zustande kommen. Das alles hatte der Marburger Bund mit vor den Augen der Öffentlichkeit geleisteter Unterschrift vereinbart. Auf der Basis dieser Vereinbarungen haben der DDN und die Gewerkschaften die Tarifvertragsverhandlungen aufgenommen. Nun steigt der Marburger Bund aus den Verhandlungen mit der unverständlichen Begründung aus, mit der Vereinbarung eines im Ergebnis verbindlichen Schlichtungsverfahrens nun doch nicht leben zu können.

Wohl nicht nur der DDN fragt sich, was eine öffentlich geleistete Unterschrift des Marburger Bundes wert ist. Hat Herr De Noni denn nicht gelesen, was er da unterschrieben hat? Haben wir es mit einer seriösen Gewerkschaft zu tun, wenn in langwierigen Verhandlungen erzielte Einigungen selbst nach unterschriftlicher Bestätigung durch einfache Erklärung für unverbindlich erklärt werden?

Die in der Diakonie beschäftigten Ärzte werden sich fragen müssen, warum der Marburger Bund die Verhandlungen ihrer Arbeitsbedingungen nun allein ver.di überlässt. Angesichts der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Marburger Bund zurzeit keine Möglichkeit, zu ihren Gunsten einen legalen Arbeitskampf in diakonischen Einrichtungen zu führen.

Der DDN wird nun zeitnah mit ver.di einen Tarifvertrag über gute und attraktive Arbeitsbedingungen für alle diakonischen Mitarbeiter, auch für Ärzte, schließen.

2. Frau Dorothee Herting ist nicht mehr DDN-Vorstandsmitglied

Laut einer inzwischen bestätigten Meldung der Wolfenbüttler Zeitung vom 15. Mai 2014 hat Frau Herting bereits am 12. Mai 2014 um einen Aufhebungsvertrag über ihre Anstellung als Geschäftsführerin der Grotjahn-Stiftung gGmbH gebeten und auch erhalten. Gemäß § 12 Absatz 2 der Satzung des DDN ist Frau Herting damit auch aus dem DDN-Vorstand ausgeschieden.

3. Mitgliederversammlung des VdDD vom 8. Mai 2014

Rund 100 Vorstände und Geschäftsführer diakonischer Einrichtungen und Träger sämtlicher Helfefelder trafen sich am 8. Mai 2014 zur ordentlichen Mitgliederversammlung des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. (VdDD) in Berlin.

Schwerpunktthemen waren der europäische Binnenmarkt und die EU-Initiative für Soziales Unternehmertum. Heather Roy, Generalsekretärin von Eurodiaconia und Präsidentin der Social Platform, forderte, auf europäischer Ebene die Sozialpolitik so zu entwickeln, dass auch den Besonderheiten der unterschiedlichen Sozialsysteme in den Mitgliedsstaaten Rechnung getragen wird.

Turnusgemäß wurde ein neuer Vorstand für die Laufzeit von vier Jahren gewählt: Gewählt wurden:

- Andreas Arentzen, Evangelisches Johannesstift Berlin
- Michael Bartels, Pommerscher Diakonieverein e.V., Züssow
- Rüdiger Becker, Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen /
- Evangelische Stiftung Neuerkerode, Sickinge
- Dr. Rainer Beyer, Evangelisch-Lutherisches Diakoniewerk Neuendettelsau
- Christian Dopheide, Evangelische Stiftung Hephata, Mönchengladbach
- (Vorstandsvorsitzender)
- Thorsten Dreyer, v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel, Bielefeld
- Dr. Ingo Habenicht, Evangelisches Johanneswerk e. V., Bielefeld
- Dr. Markus Horneber, Agaplesion gAG, Frankfurt am Main
- Hubertus Jaeger, edia.con gGmbH, Leipzig (Stellv. Vorstandsvorsitzender)
- Petra-Edith Pietz, Martinshof Rothenburg Diakoniewerk, Rothenburg OL
- Dietmar Prexl, Diakonie Stetten e.V., Kernen-Stetten
- Wolfram Rohleder, Johanniter-Unfall-Hilfe e. V., Berlin
- Bernhard Schneider, Evangelische Heimstiftung GmbH, Stuttgart
- Dr. Klaus Scholtissek, Diakoniestiftung Weimar Bad Lobenstein gGmbH
- Petra Skodzig, Graf-Recke-Stiftung, Düsseldorf

Im Amt des Vorstandsvorsitzenden des Verbandes wurde Pfarrer Christian Dopheide bestätigt.

Stellvertreter wurde erneut Hubertus Jaeger.

Der neu gewählte Vorstand und der Hauptgeschäftsführer dankten den ausscheidenden Mitgliedern Walter Diehl, Dr. Hanns-Lothar Förschler und Hans- Peter Hoppe für ihr langjähriges und unermüdliches Engagement.

4. Sachstand des Arbeitsrechts für Mitgliedseinrichtungen im DWiN

1. Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie (ARRG-D) ist am 7. Mai 2014 in Kraft getreten. Es regelt:
 - a) Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie (ARRG-D) und das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz-EKD gelten für alle Mitglieder der niedersächsischen Diakonischen Werke, die nicht unmittelbar unter die Geltung eines Mitarbeitergesetzes ihrer Kirche fallen.

Achtung: Einrichtungen der ambulanten Altenhilfe, die ursprünglich einem Träger der verfassten Kirche gehörten und in eine privatrechtliche Organisationsform – i.d.R. gGmbH – ausgegliedert worden sind, fallen nur unter das Mitarbeitergesetz der Landeskirche, wenn sie diese beim Rat der Konföderation beantragt haben und dieser zugestimmt hat, § 2 Abs. 3 MG. Soweit das unterbleibt gilt das nachfolgend unter Buchstabe b) dargestellte.

- b) Soweit nicht eine Ausnahme greift, besteht die Verpflichtung zur Anwendung der vom DDN geschlossenen Tarifverträge und die Verpflichtung zur Mitgliedschaft im DDN (Tarifbindung). Ausnahmen gelten für
 - (1) Mitgliedseinrichtungen, die bis zum 07.03.2014 für alle Mitarbeiter einheitlich die AVR DD (zuvor: AVR DW EKD) angewendet haben; diese müssen das so fortsetzen.
 - (2) Einrichtungen, die (z.B. als GmbH) von einem anderen Rechtsträger mit Geschäftssitz außerhalb Niedersachsens beherrscht werden und bisher nicht die AVR-K angewendet haben.
 - c) Das Diakonische Werk in Niedersachsen und das Diakonische Werk Oldenburg sind verpflichtet, ihre Mitglieder über ihre Satzungen zur Beachtung der sich aus dem ARRG-D ergebenden Pflichten zu verpflichten.
- 2. Es gilt als sicher, dass ein Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TVDN) mit dem Inhalt der AVR-K mit Stand vom 01. Juli 2013 geschlossen wird. Hieraus folgt für tarifgebundene Mitglieder des DDN (vergl. oben unter Nr. 1 b), dass dessen Inhalt unabhängig von dem, was in den einzelnen Einrichtungen arbeitsvertraglich vereinbart ist, zumindest von den Mitgliedern der Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund als Mindestarbeitsbedingungen gefordert werden darf. Soweit der individuelle Arbeitsvertrag für den Mitarbeiter günstigere Leistungen vorsieht, als der TVDN, können diese von Gewerkschaftsmitgliedern zusätzlich gefordert werden.
 - 3. Die niedersächsische Arbeitsrechtliche Kommission nach bisherigem Recht wird auf Grundlage einer Übergangsregelung im Gesetz noch einmal zusammentreten und beschließen, dass der bisherige Inhalt der AVR-K vollständig durch den Inhalt des TVDN in der jeweils geltenden Fassung ersetzt wird. Hieraus folgt, dass alle Mitarbeiter, deren Arbeitsvertrag Bezug auf die AVR-K in der jeweils geltenden Fassung nimmt, ebenso gilt, wie für Gewerkschaftsmitglieder.
 - 4. Für Einrichtungen, die bisher nicht die AVR-K, sondern diese nicht vollständig oder ein anderes Arbeitsrecht angewandt haben, wird eine Übergangsregelung verhandelt, die eine schrittweise Anpassung zum TVDN-Niveau über mehrere Jahre regeln.
 - 5. Einrichtungen, die bisher vollständig die AVR-K angewendet haben und eine Notlagenregelung (künftig: Notlagenhaustarifvertrag) benötigen, sollten dieses umgehend dem DDN anzeigen. Nur der DDN darf laut dem ARRG-D für niedersächsische diakonische Einrichtungen Tarifverträge schließen. Der DDN wird den Gewerkschaften den Verhandlungsbedarf anzeigen und für weitere sachgerechte Veranlassung sorgen.
 - 6. Einrichtungen, die künftig ein anderes Arbeitsrecht anwenden wollen, als bisher, benötigen hierfür gemäß § 16 Satz 4 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes - EKD und § 2 Abs. 3 ARRG-D eine Arbeitsrechtsregelung. Diese kann nur die bisher zuständige arbeitsrechtliche Kommission, bzw. die bisher zuständigen Tarifvertragsparteien erlassen.

5. ARK Diakonie Deutschland: KGH muss über Rechtmäßigkeit der Besetzung der Dienstnehmerseite entscheiden

Die für den 15. April 2014 terminierte Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD) für eine neue Amtszeit ist verschoben worden. Der Schritt wurde erforderlich, weil gegen das Ergebnis der Entsendeversammlung der Dienstnehmerseite vom 19. März 2014 von einer der

mitwirkungsbereiten Gewerkschaften bzw. Verbände Einspruch beim Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland (KGH-EKD) eingelegt worden ist. Offizielle Verlautbarungen, wer aus welchem Grund Einspruch erhoben hat, gibt es nicht.

Zwischenzeitlich ist auch die am 19.03.2014 noch nicht gelungene Besetzung der Sitze der Region Ost auf der Dienstnehmerseite erfolgt. Da für die Region Ost im Vorfeld der Entsendeversammlung weder Gewerkschaften noch Mitarbeiterverbände ihre Beteiligungsbereitschaft bei der Geschäftsführung der ARK DD angezeigt hatten, wurden die verbleibenden drei Sitze durch die mitwirkungsbereiten Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen bzw. die Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Region Ost benannt.

Die ARK DD bleibt in ihrer bisherigen Besetzung bis zur Neukonstituierung mit den neuen, bzw. wieder entsandten Mitgliedern im Amt. Der Fachausschuss der Dienstnehmerseite hat auf seiner Sitzung in der vergangenen Woche eine zügige Sitzungsterminierung zur Verhandlung über die Erhöhung der Mitarbeiterentgelte in den AVR DD gefordert.

Die Geschäftsführung der ARK DD hatte die konstituierende Sitzung abgesagt und zu einer Kommissionssitzung in der bisherigen Besetzung für den 21. Mai einladen. In dieser Sitzung wurde moniert, dass es weder seitens des EWDE noch des KGH eine offizielle Erklärung gibt. Welche Rechtsfolgen hat der Einspruch? Muss die Neukonstitution der ARK DD für die neue Amtszeit tatsächlich bis zur endgültigen Klärung der anstehenden Rechtsfragen aufgeschoben werden? Oder muss sie im Gegenteil zügig durchgeführt werden, damit eine durch aktuelle Wahl legitimierte ARK DD z. B. die anstehenden Entgeltverhandlungen führt? Wären Beschlüsse der neu gewählten ARK DD anfechtbar, wenn der KGH der Besetzungsrüge für z.B. einen Sitz tatsächlich stattgeben würde? Das EWDE als Rechtsträger der ARK DD ist dringend aufgefordert, zu diesen Fragen Position zu beziehen!

Die Dienstnehmervertreter hatten bereits früher ihre Forderung bekannt gegeben, nämlich Entgelterhöhung um 4,9 v.H. ab Juni 2014 und Verkürzung der Verweildauer in der Basisstufe und der Erfahrungsstufe 1 auf 24 Monate. Bei den Zuschlägen und Zulagen werden entsprechende Erhöhungen gefordert, ferner wird die besondere Honorierung beim sogenannten „Rufen aus dem Frei“ in Höhe von 30 € zusätzlich zur regulären Vergütung gefordert. Darüber hinaus wird eine Erhöhung der Vermögenswirksamen Leistungen auf 25 €, bzw. 50 € bei Zuführung in eine Alters- oder Hinterbliebenenversorgung verlangt. Die letzte Entgelterhöhung war erst jüngst mit Wirkung zum 01. März 2014 in Kraft getreten. In der Sitzung am 21. Mai 2014 haben die Dienstnehmer diesen Antrag formal eingebracht und erläutert. Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vereinbarten einen Zeitplan, nach dem über die Forderungen der Mitarbeiterseite verhandelt werden soll. Bei der Planung war zu berücksichtigen, dass möglicherweise zwischenzeitlich das Hindernis zu einer Neukonstitution der ARK DD für die neue Amtszeit wegfällt. In diesem Fall muss selbstverständlich eine ARK DD in der neuen Besetzung über die Mitarbeiterentgelte verhandeln.

6. Ecklohn 3.000 Euro für examinierte Pflegekraft gefordert

Am 5. Mai haben die Tarifverhandlungen zwischen ver.di und den kommunalen Arbeitgebern über eine Entgeltordnung für die Gesundheitsberufe begonnen. Als erstes soll über die künftige Bezahlung der Pflegeberufe verhandelt werden. Ver.di fordert eine deutliche Aufwertung der Pflegeberufe. Eine examinierte Pflegekraft, die Vollzeit arbeitet, soll künftig nicht weniger als 3.000 Euro monatlich verdienen.

Aus ver.di-Sicht soll es tarifpolitisch keine Unterscheidung mehr zwischen der Alten- und der Krankenpflege geben. Das entspräche auch der zukünftigen Weiterentwicklung dieser Berufe, denn die Gesundheitsminister des Bundes und der Länder hätten sich darauf verständigt, eine gemeinsame Ausbildung auf den Weg zu bringen.

„Die neue Eingruppierung für die Gesundheitsberufe wird mehr Geld kosten, das ist schon heute klar. Wir werden die dringend erforderliche Aufwertung der qualifizierten Pflegeberufe nicht mit schlechteren Entgelten für Pflegehilfsberufe bezahlen“, verkündet Sylvia Bühler, ver.di-Bundesvorstandsmitglied für die Gesundheits- und Pflegebranche bereits vorab..

Die Verhandlungen zur Entgeltordnung sind über den öffentlichen Dienst hinaus für das gesamte Sozial- und Gesundheitswesen von großer Bedeutung. Viele private Arbeitgeber und auch Wohlfahrtsverbände warten ab, auf welche Lösungen sich ver.di mit den kommunalen Arbeitgebern verständigt, um dann die Übernahme in die entsprechenden Tarifverträge zu prüfen.

7. Tarifniveau in Hamburger Krankenhäusern oberhalb des TVÖD

In den Tarifverhandlungen mit dem Krankenhausarbeitgeberverband (KAH) mit ver.di haben die Arbeitgeber ein Angebot vorgelegt, das die ver.di Tarifkommission nun den Mitgliedern zur Annahme empfiehlt.

Am 13. Mai 2014 gab es folgendes Ergebnis:

- Erhöhung der Tabelle um 3 %, mindestens 90 € zum 01. April 2014.
- Zum 01. Mai 2015 eine weitere Erhöhung um 2,4 %.
- 30 Tage Urlaub für alle, bereits in 2014.
- Einmalzahlungen für entgangene Bewährungsaufstiege von 360 € in 2014 und 2015.
- Aufnahme des Universitären Herzzentrums und des Asklepios Westklinikums Hamburg in die tariflichen Regelungen des Leistungsentgeltsystems.

Hinzu kommen folgende über dem Niveau des Tarifvertrages Öffentlicher Dienst (TVÖD) liegenden Komponenten::

- Eine Erholungsbeihilfe von 150 € in den Jahren 2014 und 2015, zahlbar jeweils im Juli.
- Beim Bereitschaftsdienst Wegfall Stufen 1 und 2. Darüberhinaus werden nun Zuschläge für Feiertags-, Sonntags- und Nachtarbeit gezahlt.
- Tarifvertragliche Regelung über 26 freie Wochenenden im Jahr.
- Ab 2015 soll die Maßregelvollzugszulage nicht mehr auf die Psychiatriezulage angerechnet werden.

Auch das Verhandlungsergebnis für die Auszubildenden liegt über dem Abschluss Tarifvertrag öffentlicher Dienst:

- Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 50 € zum 01. April 2014.
- Und zum 01. Mai 2015 eine weitere Erhöhung von 25 €.
- Eine Erholungsbeihilfe von jeweils 50 € in den Jahren 2014 und 2015.
- Übernahme der Fahrkosten für Auszubildende die außerhalb Hamburgs zur Berufsschule gehen.
- Ein Tag mehr Urlaub! Erhöhung des Urlaubs auf 28 bzw. 29 Tage.

Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2016.

8. Fachtagung in Eichstätt: Eine Standortbestimmung zum kirchlichen Arbeitsrecht

10.03.2014 - Wo stehen Kirche, Diakonie und Gewerkschaften nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes im November 2012? In fünf Thesen hat Diakonie-Präsident Stockmeier auf der Tagung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Eichstätt die Position der Diakonie beschrieben. 2012 hatte das Bundesarbeitsgericht über das Streikverbot in Kirche und Diakonie entschieden

Diakonie-Präsident Stockmeier äußert sich im Interview nach dem Urteil zum kirchlichen Arbeitsrecht. In seiner Standortbestimmung knüpfte Stockmeier bei den Gemeinsamkeiten von Kirche und Gewerkschaften an. Er erinnerte an die lange Tradition auf beiden Seiten, sich für die Stärkung der Schwachen und ein menschenwürdigeres Dasein einzusetzen. Die hier gemachten, guten Erfahrungen müssen jetzt auf die tarifpolitischen Fragestellungen übertragen werden.

Im November 2013 hatte die Synode der EKD die kirchenrechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Gewerkschaften in die überregionalen Lohnverhandlungen eingebunden werden.

Gewerkschaftsvertreter werden daher in den Lohnfindungskommissionen (Arbeitsrechtlichen Kommissionen) mit einer angemessenen Zahl an Plätzen vertreten sein, so Stockmeier.

Mit dem neuen Kirchengesetz ist aber nicht nur der Dritte Weg als kirchengemäßer Weg der Tarifsetzung beschrieben. Vorgesehen ist auch ein "kirchengemäßes Tarifrecht", bei dem wie auf dem zweiten Weg Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die Löhne aushandeln.

Bereits zum siebzehnten Mal veranstaltet die Fakultät für Soziale Arbeit der Katholischen Universität Eichstätt gemeinsam mit der Zeitschrift "Die Mitarbeitervertretung" (ZMV) ein bundesweites Symposium zu den aktuellen Entwicklungen beim kirchlichen Arbeitsrecht. Ein inhaltlicher Schwerpunkt der diesjährigen Veranstaltung waren die Umsetzung und Folgen der beiden Urteile des Bundesarbeitsgerichtes zu Streiks in kirchlichen Einrichtungen. Dabei stand die Frage im Mittelpunkt, ob die Einbindung von Koalitionen und insbesondere von Gewerkschaften zu besseren Arbeitsbedingungen führt.

Teilgenommen haben rund 500 katholische und evangelische Vertreterinnen und Vertreter von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite.

Das Redemanuskript finden sie hier:

[„Seit’ an Seit – Gewerkschaftliche Mitwirkung als Anliegen der Diakonie](#)

9. Die Türen für die Gewerkschaften öffnen

Der Leiter des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD Prof. Dr. Gerhard Wegner stellte auf einer Veranstaltung der Evangelische Akademie Baden Wege zu einem "zeitgemäßen kirchlichen Arbeitsrecht" vor.

Prof. Wegner betonte in seinem Beitrag, dass es bei der Debatte um das kirchliche Arbeitsrecht auch um die Sicherung der Zukunft eines breiten Non-Profit Sektors im Bereich der Sozialen Dienste in Deutschland durch soziale Partnerschaft gehe: "ein sozial- und wohlfahrtsstaatliches Modell, das es zu schützen gilt".

Mit dem BAG-Urteil sei deutlich geworden, dass die Pflege einer konsensorientierten Unternehmenskultur im deutschen Arbeitsrecht völlige Anerkennung finde. Damit sei das Streikrecht funktional durch eine von allen Beteiligten anerkannte unabhängige und verbindliche Schlichtung ersetzbar, so Wegner weiter.

Allerdings müsste die Gewerkschaften dann über alle Rechte verfügen können, die ihnen auch sonst eingeräumt werden. Sie müssen insbesondere der Art der Schlichtung zustimmen können. Er schlug vor, die Rechte von Gewerkschaften in das Leitbild der Dienstgemeinschaft zu integrieren.

"Vertrauen" bezeichnete Wegner als die gemeinsame Basis für Kirche und Gewerkschaft. Mit dem Modell Niedersachsen sei so "eine gemeinsame Transformation im Dialog gelungen" und aufgezeigt worden, dass ein kirchengemäßer Tarifvertrag möglich ist.

Lesen Sie hierzu auch ein [Interview mit Prof. Dr. Wegener](#)

10. Landtag NRW fasst Entschließung zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht

Der Landtag NRW hat am 27.03.2014 den **Entschließungsantrag Drucksache 16/5305** mit dem Titel **„Kirchen und kirchliche Wohlfahrtsverbände wertschätzen- Ihr Selbstorganisationsrecht achten - Arbeitnehmerrechte wahren - Gute soziale Dienstleistungen ermöglichen“**

der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen mit den Stimmen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen gegen die Stimmen der FDP bei Enthaltung der CDU und des fraktionslosen Kollegen Stein **angenommen**. Der Entschließungsantrag befasst sich ab Seite 3 ausführlich mit dem kirchlichen Arbeitsrecht. Der Entschließungsantrag endet mit folgendem Resümee:

Der Landtag NRW stellt fest:

1. Die Kirchen und Glaubensgemeinschaften sind in ihrer Pluralität unverzichtbarer Bestandteil des demokratischen Gemeinwesens. Als Träger der sozialen Daseinsvorsorge füllen sie direkt wie auch durch ihre Wohlfahrtsverbände – Diakonie und Caritas – das Sozialstaatsgebot mit aus.
2. Der Landtag NRW bekräftigt das Selbstverwaltungsrecht der Religionsgemeinschaften und weltanschaulichen Vereinigungen, das sich aus Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung ergibt.
3. Gleiche Arbeitnehmerrechte für Beschäftigte bei Kirchen sind vereinbar mit dem kirchlichen Selbstverwaltungsrecht. Sie sind ein Gebot der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG. und damit ein Gebot der Demokratie in der Arbeitswelt. Das Streikrecht ist elementares Grundrecht aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und muss grundsätzlich auch im kirchlichen Bereich gelten.
4. Das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Religionsgesellschaften und damit auch der Kirchen und ihrer Einrichtungen in Caritas und Diakonie findet hier seine Schranken in den Grundrechten. Im Wege der praktischen Konkordanz ist hier ein schonender Ausgleich zu finden.
5. Die Aushandlung von Arbeitsbedingungen und Entlohnung muss auch bei Diakonie und Caritas auf gleicher Augenhöhe zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite erfolgen. Aus dem Sonderstatus der Arbeitnehmerrechte im kirchlichen Bereich darf keine Wettbewerbsverzerrung entstehen.
6. Die Beschäftigten in der sozialen Arbeit sind zu stärken. Die in den neunziger Jahren eingeführte neue Steuerlogik in den sozialen Arbeitsfeldern hat teilweise eine absurde Kostensenkungsstrategie zulasten der Beschäftigten ausgelöst, da 80 Prozent der Kosten Personalkosten sind. Diese hochqualifizierten Mitarbeitenden in der sozialen Arbeit leisten aber eine wertvolle und anspruchsvolle Arbeit für die Gesellschaft. Dies verdient die Anerkennung unserer Gesellschaft und muss entsprechend entlohnt werden.
7. Es bleibt eine politische Herausforderung, Fehlanreize in Richtung eines Lohnsenkungswettbewerbs im Bereich der sozialen Arbeit zu beseitigen. Die Fallpauschalen und Pflege-sätze müssen so bemessen sein, dass gute Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne bei der Refinanzierung Grundlage sind. Für den Tarifbereich der sozialen Arbeit brauchen wir einen für allgemeinverbindlich zu erklärenden Flächentarifvertrag.

Auf dieser Grundlage begrüßt der Landtag die auf den verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Regionen eingeleiteten Gespräche über die Umsetzung der Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts und bestärkt die Verhandlungspartner in dem Versuch eine gemeinsam getragene Lösung auf Augenhöhe miteinander zu vereinbaren.

Der Landtag fordert die Landesregierung auf

1. weiterhin die Kirchen und Religionsgemeinschaften entsprechend ihrem verfassungsrechtlichen Status in ihrer Arbeit zu unterstützen und ihre Beiträge in den aktuellen gesellschaftlichen Diskursen in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.

2. weiterhin gleichermaßen die verfassungsmäßig verbürgten Rechte der Kirchen und Glaubensgemeinschaften auf der einen Seite und der Arbeitnehmer/innen und ihrer Gewerkschaften auf der anderen Seite in diesem Bereich zu achten.
3. in Anerkennung der Unabhängigkeit von staatlichen Einflüssen der Aushandlungsprozesse zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen im Rahmen der Tarifautonomie auch bei dieser grundsätzlichen Klärung eine vermittelnde Position einzunehmen.

Ausgangspunkt der Debatte war ein Entschließungsantrag der CDU ([Drucksache 16/2632](#)), dessen Ablehnung der Hauptausschuss empfohlen hat ([Drucksache 16/5297](#)).

Das Protokoll der Landtagsdebatte zum Top 9 der 54. Plenarsitzung finden Sie [hier](#).

11. BAG: AVR-J sind keine kirchengesetzlich legitimierten Arbeitsvertragsgrundlagen

Das [BAG hat mit Urteil vom 15.1.2014 - 10 AZR 403/13](#) - entschieden: Abs. 4 Satz 2 Anlage 14 der AVR.DW.EKD regelt eine Beweiserleichterung zugunsten des Arbeitgebers. Legt der Arbeitgeber der Mitarbeitervertretung bis zum 30. Juni ein entsprechendes Testat vor, so gilt das negative betriebliche Ergebnis für das vorausgegangene Betriebsjahr als nachgewiesen. Die Regelung soll verhindern, dass es nach der externen Begutachtung und der Prüfung durch die Mitarbeitervertretung noch zu individuellen Streitigkeiten kommt. Legt der Arbeitgeber der Mitarbeitervertretung bis zum 30. Juni kein Testat vor, so ist er im späteren Prozess mit dem Arbeitnehmer gleichwohl nicht gehindert, den Beweis für das negative Ergebnis zu erbringen.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Johanniter sind weder „AVR“ iSd. § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD noch „gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage“ iSd. Anmerkung zu § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD, da es sich wegen des Verstoßes gegen das gliedkirchliche Territorialprinzip nicht um kirchengesetzlich legitimierte Arbeitsvertragsgrundlagen handelt.

12. KGH: MAV hat Beurteilungsspielraum im Hinblick auf Erforderlichkeit der Teilnahme an einem Lehrgang oder einer Tagung

[KGH.EKD II-0124/U24-12 Beschluss des Kirchengerichtshofes vom 03.06.2013](#)

Dienststellenleitung und MAV streiten über die Verpflichtung der Dienststelle, die Kosten der Teilnahme eines ehemaligen Mitglieds der Mitarbeitervertretung an einer Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht zu übernehmen. Die Fachtagung stand unter dem Generaltitel „Kirchliches Arbeitsrecht in der Krise, wie kommt man zu gerechten Arbeitsbedingungen?“ Sie beinhaltete Vorträge zu den Themen „Darf die Kirche zur Wahrung ihrer Rechte die Grundrechte verdrängen?“, „Gewährleistung der Arbeitnehmer-Grundrechte im sogenannten Dritten Weg“, „3. Weg oder 2. Weg - welcher Weg führt zum Ziel?“ sowie „Streikrecht als Grundrechtsverwirklichung“. In Arbeits- und Vertiefungsgruppen wurden die Themen „Handlungsmöglichkeiten der MAV bei kirchenrechtswidriger Beschäftigung“ (z.B. Leiharbeit), „Auswirkung des europäischen Rechts im Hinblick auf Mitbestimmung (Kann ich als MAV damit eine Zustimmung verweigern?)“, „Kirchliche Prägung diakonischer Einrichtungen“, „Handlungsmöglichkeiten der MAV nach dem sogenannten Dritten Weg“ und „Welche Unternehmensmitbestimmungsrechte hat die MAV?“ behandelt. Eine Podiumsdiskussion von Wissenschaftlern, Vertretern des Diakonischen Werkes sowie Politikern schloss die Tagung ab.

Die Dienststellenleitung hat die Kostenübernahme abgelehnt mit der Begründung. Es seien keine erforderlichen Kenntnisse für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung vermittelt worden. Die behandelten Themen würden nicht der Regelung der Dienststellenleitung unterliegen und könnten keine Beteiligungsrechte auslösen. Der KGH sah das anders und urteilte:

1. Der Mitarbeitervertretung steht im Rahmen von § 19 Abs. 3 MVG.EKD ein Beurteilungsspielraum im Hinblick auf die Erforderlichkeit der Teilnahme ihres Mitglieds an einem Lehrgang oder einer Tagung zu.
2. Der Beschluss zur Teilnahme eines Mitglieds an einer kirchenrechtlichen Fachtagung, in der neben unmittelbar für die konkrete Tätigkeit erforderlichen Kenntnissen auch solche von kirchenarbeitsrechtlichen Grundlagen vermittelt werden, hält sich im Rahmen dieses Beurteilungsspielraums.

13. KGH: Dienstgeberantrag auf Feststellung der Rechtmäßigkeit der Dienstplangestaltung ist unzulässig

[KGH.EKD I-0124/V5-13 Beschluss des Kircheng Gerichtshofes vom 06.09.2013](#)

1. Ein Feststellungsantrag bedarf im kirchengerichtlichen Verfahren in Mitarbeitervertretungssachen eines Feststellungsinteresses. Für dessen Annahme ist es nicht ausreichend, dass die mit einem Antrag angestrebte Entscheidung Richtschnur für das Verhalten der Beteiligten in verschiedenen künftigen Fällen und Fallkonstellationen sein kann.
2. Die Mitarbeitervertretung darf ihre Zustimmung zu einer beabsichtigten Maßnahme der Dienststellenleitung nicht nur verweigern, wenn die Festlegungen in einem Dienstplan gegen höherrangiges Recht verstoßen. Vielmehr darf sie sich auf alle Gründe berufen, die dem Schutzbereich des jeweiligen Mitbestimmungsrechts zugeordnet werden können.
3. Es besteht kein Feststellungsinteresse an einem Feststellungsantrag der Dienststellenleitung, mit dem festgestellt werden soll, dass bestimmte Gestaltungen in Dienstplänen (rechtmäßig sind), weil die Mitarbeitervertretung den Dienstplänen nach einer derartigen Feststellung immer noch die Zustimmung verweigern könnte.

14. BAG: Gesetzlicher Urlaubsanspruch auch nach unbezahltem Sonderurlaub

[PM zu BAG-Urteil vom 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12](#)

Nach § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Diese Vorschrift ist nach § 13 I 1, 3 BUrlG unabdingbar. Die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erfordert nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit. Das BUrlG bindet den Urlaubsanspruch damit weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis noch ordnet es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an. Allerdings sehen spezialgesetzliche Regelungen für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubs bei Elternzeit (§ 17 I 1 BEEG) oder Wehrdienst (§ 4 I 1 ArbPISchG) vor. Eine Kürzungsregelung beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses während einer Pflegezeit (§§ 3, 4 PflegeZG) findet sich dagegen nicht. Kommt es zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, hindert dies nach einem Urteil des BAG vom 6.5.2014 (9 AZR 678/12) grundsätzlich weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs noch ist der Arbeitgeber zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt.

Die Klägerin war bei der beklagten Universitätsklinik seit August 2002 als Krankenschwester beschäftigt. Vom 1.1.2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30.9.2011 hatte sie unbezahlten Sonderurlaub und verlangte danach erfolglos von der Beklagten die Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2011. Das ArbG hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des BAG keinen Erfolg. Der von den Parteien vereinbarte Sonderurlaub stand dem Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs zu Beginn des

Kalenderjahres 2011 nicht entgegen. Er berechnete die Beklagte auch nicht zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs.

15. BAG: Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden

[PM zu BAG, Urteil vom 09.04.2014 - 10 AZR 637/13 \(LAG Berlin-Brandenburg\)](#)

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden.

Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus mit etwa 2.000 Mitarbeitern. Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1983 als Krankenschwester im Schichtdienst tätig. Arbeitsvertraglich ist sie im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit verpflichtet. Nach einer Betriebsvereinbarung vom 01.08.2011 (BV) ist eine gleichmäßige Planung u.a. in Bezug auf die Schichtfolgen der Beschäftigten anzustreben. Das Pflegepersonal bei der Beklagten arbeitet im Schichtdienst mit Nachtschichten von 21.45 Uhr bis 6.15 Uhr. Die Klägerin ist aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, Nachtdienste zu leisten, weil sie medikamentös mit Mitteln behandelt wird, die zum Einschlafen führen. Nach einer betriebsärztlichen Untersuchung schickte der Pflegedirektor die Klägerin am 12.06.2012 nach Hause, weil sie wegen ihrer Nachtdienstuntauglichkeit arbeitsunfähig krank sei. Die Klägerin bot demgegenüber ihre Arbeitsleistung – mit Ausnahme von Nachtdiensten – ausdrücklich an. Bis zur Entscheidung des ArbG im November 2012 wurde sie nicht beschäftigt. Sie erhielt zunächst Entgeltfortzahlung und bezog dann Arbeitslosengeld. Die auf Beschäftigung und Vergütungszahlung für die Zeit der Nichtbeschäftigung gerichtete Klage war in 1. und 2. Instanz erfolgreich.

Auch die vom LAG zugelassene und eingelegte Revision blieb für die Beklagte ohne Erfolg. In seiner Pressemitteilung betont der 10. Senat, die Klägerin sei weder arbeitsunfähig krank noch sei ihr die Arbeitsleistung unmöglich geworden. Sie könne alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen. Die Beklagte müsse bei der Schichteinteilung auf das gesundheitliche Defizit der Klägerin Rücksicht nehmen. Die Vergütung stehe der Klägerin unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu, weil sie die Arbeit ordnungsgemäß angeboten habe und die Beklagte erklärt hätte, sie werde die Leistung nicht annehmen.

Nach § 106 S. 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 Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dabei entspricht die Leistungsbestimmung des Arbeitgebers billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (vgl. BAG, AP Nr. 26 zu § 307 BGB). Bei dieser Abwägung ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin wegen ihrer gesundheitlich bedingten Unfähigkeit, Nachtdienste zu leisten, jedenfalls teilweise nicht arbeitsfähig ist. Die fehlende Fähigkeit zur Leistung von Nachtdiensten, die auf der gesundheitlich erforderlichen Einnahme von Medikamenten beruht, schränkt ihren möglichen Einsatz als Krankenschwester allerdings nicht grds. ein. Außerdem dürfte von Bedeutung gewesen sein, dass aufgrund des von der 2. Instanz festgestellten Sachverhalts § 3 IV BV grds. einen gleichmäßig, rotierenden Einsatz der Beschäftigten in Früh-, Spät- und Nachtdiensten vorsieht, jedoch ausdrücklich auch eine Berücksichtigung individueller Wünsche bei der Dienstplangestaltung, sofern betriebliche Erfordernisse oder berechnete Belange anderer Beschäftigter nicht entgegenstehen. Solche entgegenstehenden betrieblichen Erfordernisse lagen offensichtlich nicht vor.

Die Entscheidung richtet – jedenfalls mittelbar – auch ein Augenmerk auf die Kehrseite der Medaille: Arbeitsunfähigkeit kann nämlich nur dann ohne Bezug zur individuell geschuldeten Arbeitsleistung

angenommen werden, wenn die Krankheit so geartet ist, dass jegliche Arbeitsleistung ausgeschlossen ist. Die Krankheit i.S.v. § 3 EFZG ist zur Arbeitsverpflichtung des Betroffenen in Bezug zu setzen (ErfK/Reinhard, 14. Aufl. 2014, § 3 EFZG Rn. 11). So kann z.B. – wie Reinhard (a.a.O.) zu Recht anmerkt – ein Pförtner mit gebrochenem Arm nach kurzer Erholungszeit arbeitsfähig sein, während der Mitarbeiter im Schreibdienst weiterhin arbeitsunfähig ist. Dass zwischen Arzt und Patient häufig kein Gespräch über die konkrete Aufgabe am Arbeitsplatz stattfindet, ist aber eine Binsenweisheit. Ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind deshalb mit Vorsicht zu genießen.

16. Missbräuchliche Gestaltung einer Befristungsabrede

1. Bei einer rechtsmissbräuchlichen Ausnutzung der durch § 14 II TzBfG eröffneten Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann sich der unredliche Vertragspartner nicht auf die Befristung berufen.
2. Darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen einer missbräuchlichen Vertragsgestaltung ist derjenige, der eine solche geltend macht, bei einer Befristungsabrede also regelmäßig der Arbeitnehmer. Allerdings ist insoweit den Schwierigkeiten, die sich aus den fehlenden Kenntnismöglichkeiten des Arbeitnehmers ergeben, durch die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung zu tragen. (amtl. Leitsätze)

BAG, Urteil vom 04.12.2013 - [7 AZR 290/12](#) (LAG Hamm), Anmerkung von RA Dr. Thomas Winzer, Gleiss Lutz, Frankfurt a.M.

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristungsabrede. Die Klägerin war aufgrund eines mit der Bundesagentur für Arbeit für die Zeit vom 01.05.2007 bis zum 31.12.2008 geschlossenen Arbeitsvertrags als Arbeitsvermittlerin in der Arbeitsgemeinschaft „V“ (ARGE) in der Bezirksstelle R beschäftigt. Die Beklagte, eine große kreisangehörige Stadt, der Kreis R und die ARGE hatten am 22.05.2005 einen Personalgestellungsvertrag abgeschlossen, wonach der ARGE Personal, welches weiterhin bei der Stadt beschäftigt bleiben sollte, zur Verfügung gestellt wurde. Die Klägerin bewarb sich im November 2008 auf Veranlassung der Bundesagentur für Arbeit bei der Beklagten. Ohne persönliches Vorstellungsgespräch schlossen die Klägerin und die Beklagte einen Arbeitsvertrag, der bis zum 31.12.2010 gem. § 14 II TzBfG befristet wurde. Der Arbeitsplatz der Klägerin änderte sich nicht. Sie war vom 1.5.2007 bis zum 31.12.2010 in der Bezirksstelle R als Arbeitsvermittlerin tätig. Die Klägerin wendet sich gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Die Klage blieb in erster und zweiter Instanz erfolglos.

Die Revision der Klägerin war erfolgreich. Nach Ansicht des BAG ist die Befristung nicht schon aufgrund einer Zuvorbeschäftigung nach § 14 II 2 TzBfG unwirksam. Danach ist eine sachgrundlose Befristung unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein befristetes Arbeitsverhältnis bestand. Arbeitgeber ist der Vertragsarbeitgeber, also diejenige natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Eine derartige Personenidentität besteht im vorliegenden Fall nicht. Beklagte und Bundesagentur sind nicht dieselbe juristische Person. Das TzBfG dient allerdings der Umsetzung des § 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG. Nach der Rspr. des EuGH nehmen nationale Gerichte eine Missbrauchskontrolle (§ 242 BGB) durch Auslegung der nationalen Vorschriften vor.

Die gewählte Gestaltung kann rechtsmissbräuchlich sein. Rechtsmissbrauch liegt u.a. vor, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge mit einem Arbeitnehmer abschließen, mit dem Ziel über die nach § 14 II 1 TzBfG vorgesehenen Möglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen nacheinander vereinbaren zu können. Dem insoweit darlegungs- und beweispflichtigen Arbeitnehmer kommen dabei die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast zu Gute. Es

genügt, wenn er einen Sachverhalt vorträgt, der die Missbräuchlichkeit indiziert. Kann der Arbeitgeber diese Indizien erschüttern, bleibt der Arbeitnehmer darlegungs- und beweisbelastet. Vorliegend hat das BAG eine Verbundenheit zwischen der Beklagten und der Bundesagentur für Arbeit u.a. aus dem Grund angenommen, dass beide Arbeitgeber die Pflicht der einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende trifft. Eine Umgehung liegt vor, da die Klägerin auf demselben Arbeitsplatz wie zuvor tätig war und auf den unveränderten Einsatz bei der ARGE vertrauen durfte. Überdies hatte die Agentur die Klägerin zur Bewerbung veranlasst, woraufhin die Beklagte auch kein Vorstellungsgespräch führte. Das BAG hat die Sache zur erneuten Entscheidung an das LAG zurückverwiesen, um der Beklagten Gelegenheit zu geben, zur Umgehung des Anschlussverbots des § 14 II 2 TzBfG Stellung zu nehmen. Das BAG führt seine bisherige Rechtsprechung zur Missbrauchskontrolle bei Befristungen fort (BAG, NZA 2013, 1214; BAG, NZA 2011, 1147). Zwar hat der Senat deutlich gemacht, dass es sich um eine Einzelfallentscheidung handelt. Für die Praxis ist dennoch zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber wegen der Anwendung der Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Missbrauchsindizien immer konkret bestreiten oder besondere Umstände vortragen muss, die gegen eine Gesetzesumgehung sprechen. Dafür kann er z.B. Gründe für den Arbeitgeberwechsel nennen.

17. LAG Hamm: Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer durch Arbeitszeitermäßigung für Ältere?

Eine **im Hinblick auf die Altersfreizeittage gemäß § 12 Abs. 3 AVR-K interessante** Entscheidung kommt jetzt vom [LAG Hamm \(Urt. vom 30.1.2014 - 8 Sa 942/13\)](#):

Die **Arbeitnehmerin** ist als Verwaltungsangestellte bei der **beklagten Gewerkschaft** in Teilzeit (28,5 Wochenstunden) beschäftigt. Die Arbeitgeberin hat mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Allgemeinen Arbeitsbedingungen (AAB) abgeschlossen. Nach deren Inhalt wurde die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden/Woche für Arbeitnehmer ab dem 40. Lebensjahr auf 36,5 Stunden und ab dem 50. Lebensjahr auf 35 Stunden reduziert. Auf Teilzeitbeschäftigte findet die Reduzierung zeitanteilig Anwendung. Was als positive Maßnahme zugunsten älterer Arbeitnehmer gemeint war, empfand die erst im Verlaufe des Rechtsstreits 50 Jahre alt gewordene Klägerin als Diskriminierung wegen ihres (jüngeren) Lebensalters. Ihre Klage hatte Erfolg:

1. *Sieht eine Betriebsvereinbarung die Ermäßigung der wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Std./Woche ab dem 40. Lebensjahr auf 36,5 Std./Woche und ab dem 50. Lebensjahr auf 35 Std./Woche vor, so kann die hierin begründete Differenzierung nach dem Lebensalter nicht als durch das gesteigerte Erholungsbedürfnis älterer Arbeitnehmer gerechtfertigt angesehen werden, wenn die Altersermäßigung (anteilig) auch auf Teilzeitbeschäftigte Anwendung findet. Das Motiv der Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten vermag hieran nichts zu ändern.*
2. *Die Unwirksamkeit der Regelung hat eine "Anpassung nach oben" in der Weise zur Folge, dass die Arbeitszeitverkürzung auf 35 Std./Wo bereits vor Vollendung des 50. Lebensjahres beansprucht werden kann.*
3. *Hat der Arbeitnehmer danach wöchentlich mehr Stunden gearbeitet, als dies seiner reduzierten Arbeitsverpflichtung entsprach, steht ihm für die Vergangenheit ein Anspruch auf Schadensersatz in Geld zu.*

Zur Überzeugung des LAG ist insbesondere die Erstreckung der Arbeitszeitreduzierung auf Teilzeitbeschäftigte sachlich nicht gerechtfertigt:

Wenn zur Kompensation der nachlassenden Arbeitskraft eines Vollzeitbeschäftigten diesem eine Arbeitszeitermäßigung gegenüber einem jungen Arbeitnehmer im Umfang von maximal drei Stunden gewährt wird und dementsprechend davon ausgegangen wird, dass bei einer verbleibenden Arbeitszeit von 35 Stunden/Woche eine Überforderung des älteren Arbeitnehmers vermieden wird, so ist nicht einsichtig, warum ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, der nur 20 oder 30 Stunden/Woche arbeitet und

aus diesem Grunde mit seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit von den angenommenen Grenzen der Leistungsfähigkeit weit entfernt bleibt, gleichwohl eine an das Lebensalter anknüpfende Arbeitszeitverkürzung erhalten soll, obwohl auf ihn der Gesichtspunkt eines gesteigerten Bedürfnisses, sich von der Arbeit zu erholen, ersichtlich nicht zutrifft.

Auf die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeberin zur (zeitanteiligen) Gleichbehandlung der Teilzeit- mit Vollzeitbeschäftigten (§ 4 Abs. 1 TzBfG) geht das LAG an dieser Stelle erstaunlicherweise nicht ein.

Die unterlegene Gewerkschaft hat Revision zum BAG eingelegt (dortiges Az.: 8 AZR 168/14).

18. Freizeitausgleich von Überstunden durch Freistellung von der Arbeit während eines Beschäftigungsverbots nach § 4 Abs. 1 MuSchG möglich

Mit dem [Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 22.10.2013 \(1 Sa 69/13\)](#) hat das LAG entschieden, dass Freizeitausgleich von Überstunden durch Freistellung von der Arbeit auch dann erfolgen kann, wenn der Arbeitnehmerin während eines arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsverbots nach § 4 Abs. 1 MuSchG keine anderweitige Ersatztätigkeit zugewiesen worden war.

Die bei der Bekl. auf Grundlage des TVöD-BT-V beschäftigte Kl. war als 3. Nautischer Offizier auf dem Betriebsstofftransporter „S.“ eingesetzt. Bis 13.9.2010 waren ihr 407,75 Überstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Vom 14. bis 28.9.2010 war sie arbeitsunfähig krank. Am 20.9.2010 zeigte sie der Bekl. ihre Schwangerschaft an. Aufgrund der schwangerschaftsbedingt fehlenden Seedensttauglichkeit bestand nach § 4 Abs. 1 MuSchG ein Beschäftigungsverbot an Bord von Schiffen. Eine anderweitige Tätigkeit wurde der Kl. nicht zugewiesen. Die Bekl. teilte der Kl. unter dem 27.9.2010 mit, ab dem Ende der Arbeitsunfähigkeit würden die noch offen stehenden Überstunden mit Freizeit abgegolten, und verfuhr demgemäß für 242,25 Stunden in der Zeit zwischen dem Ende der Arbeitsunfähigkeit und dem Beginn des vom 8. bis 19.11.2010 gewährten Erholungsurlaubs sowie zwischen dessen Ende und dem Beginn des absoluten vorgeburtlichen Beschäftigungsverbots. Die nicht dadurch abgegoltenen Überstunden wurden ausbezahlt.

Mit der Klage wendet sich die Kl. gegen den Freizeitausgleich. Da wegen des Beschäftigungsverbots keine Arbeitspflicht bestanden habe, habe sie hiervon auch nicht zum Abbau von Überstunden befreit werden können. Das ArbG hat die Klage abgewiesen.

Das LAG sah das anders: Der unstreitig durch entsprechende Arbeitsleistungen in der Vergangenheit entstandene Anspruch auf Ausgleich von 242,25 Stunden ist von der Bekl. zulässigerweise durch Freizeitausgleich nach § 43 Abs. 1 Satz 1 TVöD-BT-V erfüllt worden. Ein Auszahlungsanspruch nach § 43 Abs. 1 Satz 2 TVöD-BT-V besteht danach nicht.

Nach den genannten Vorschriften sind Überstunden grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Nur wenn dies innerhalb bestimmter Fristen nicht möglich ist, kommt eine Auszahlung in Betracht. Die Kl. hat Freizeitausgleich durch die Bekl. erhalten.

1. Zur Vorgängerregelung des § 43 Abs. 1 TVöD-BT-V, nämlich zu § 17 Abs. 5 BAT hat das BAG entschieden, dass die dort geregelte „Arbeitsbefreiung“ die Freistellung von einer an sich bestehenden Arbeitspflicht bedeute und durch entsprechende Erklärung des Arbeitgebers, durch die er auf sein vertragliches Recht auf Leistung der geschuldeten Dienste in einem bestimmten Umfang verzichte und damit die entsprechende Dienstleistungspflicht des Arbeitnehmers zum Erlöschen bringe, erfolge (Urteil vom 20.7.1989 – 6 AZR 774/87 – [ZTR 1990, 155]). Ferner hat das BAG entschieden, dass ein nach der Freistellungserklärung des Arbeitgebers eintretender Wegfall der Leistungspflicht aus anderen Gründen (im entschiedenen Fall: Arbeitsunfähigkeit) nicht dazu führe, dass die Freistellungserklärung unwirksam werde (Urteil vom 4.9.1985 – 7 AZR 531/82 –). Die Frage ob eine Freistellung dann nicht möglich ist, wenn eine Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt der Freistellungserklärung bereits feststeht, hat das BAG ausdrücklich nicht entschieden.

Die Festlegung des Freizeitausgleichs hat durch den Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts nach billigem Ermessen zu erfolgen (Breier/Dassau, Loseblatt, § 8 TVöD-V, Rn. 6).

2. Nach diesen Grundsätzen konnte die Bekl. die Kl. von ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung einseitig befreien, obwohl für die Kl. auf ihrem bisher wahrgenommenen Arbeitsplatz ein Beschäftigungsverbot nach § 4 Abs. 1 MuSchG bestand und die Bekl. der Kl. zuvor keine anderweitigen Tätigkeiten zugewiesen hatte.

- a. Die entsprechende Freistellungserklärung hat die Bekl. mit Schreiben vom 27.9.2010 abgegeben.
- b. Die Kl. war auch grundsätzlich weiterhin zur Arbeitsleistung verpflichtet, so dass sie von einer bestehenden Arbeitspflicht befreit werden konnte.

Das Beschäftigungsverbot nach § 4 Abs. 1 MuSchG verbietet nur die Beschäftigung mit bestimmten Arbeitstätigkeiten (vgl. nur Bulla/Buchner, MuSchG, 8. Aufl. 2008, § 4, Rn. 8). Es hebt die Arbeitspflicht der Arbeitnehmerin, anders als ein Beschäftigungsverbot nach § 3 MuSchG nicht generell auf. Der Arbeitgeber darf vielmehr der Arbeitnehmerin, die von einem Beschäftigungsverbot nach § 4 MuSchG betroffen ist, eine zumutbare Ersatztätigkeit zuweisen (vgl. nur BAG, Urteil vom 22.4.1998 – 5 AZR 478/97 – [ZTR 1998, 518]).

Mit Eintritt eines Beschäftigungsverbots nach § 4 Abs. 1 MuSchG ist der Arbeitgeber damit berechtigt, sein Direktionsrechts auszuüben, entweder in dem Sinne, dass er der Arbeitnehmerin eine andere Tätigkeit zuweist oder dass er sie – mangels anderweitiger Tätigkeit oder aus sonstigen Gründen – von ihrer Arbeitspflicht befreit. § 43 Abs. 1 Satz 1 TVöD-BT-V erlaubt ihm in diesem Fall die Ausübung des Direktionsrechts auch in Form von Freizeitausgleich. Der Tarifvertrag sieht ausdrücklich den Vorrang des Freizeitausgleichs vor der Auszahlung von Überstundenentgelt vor.

Nach Auffassung des BerG kommt es insoweit nicht darauf an, ob der Arbeitgeber tatsächlich eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für die Arbeitnehmerin hat. So lange noch ein Guthaben auf dem Stundenkonto besteht und der Arbeitnehmer grundsätzlich zur Arbeit verpflichtet ist, erlaubt der Tarifvertrag die Ausübung des Direktionsrechts durch die Anordnung von Freizeitausgleich. Das hat weder etwas mit der Verlagerung des Betriebsrisikos noch mit Fragen des Annahmeverzugs zu tun. Zu Recht weist die Bekl. darauf hin, dass sie ihrer Pflicht zur Zuweisung von Arbeiten an die Kl. bereits dadurch nachgekommen ist, dass sie in der Vergangenheit die die Überstunden auslösenden Tätigkeiten zugewiesen hat. Ein Arbeitszeitkonto dient ja gerade dazu, schwankenden Beschäftigungsbedarf auszugleichen und insoweit dem Arbeitgeber einen Teil des Betriebsrisikos abzunehmen.

Hinzukommen im vorl. Fall Umstände, die nach Treu und Glauben dazu führen, dass die Freistellung der Kl. zulässig ist. Diese hatte unstreitig telefonisch selbst darum gebeten, möglichst heimatnah eingesetzt zu werden und nicht an den von der Bekl. angedachten Einsatzorten in W. oder K. Wenn die Bekl. auch unter diesem Aspekt die Kl. zunächst freistellt, um eine ortsnahe Verwendung zu prüfen, handelt die Kl. auch rechtsmissbräuchlich, wenn sie sich jetzt auf die Unzulässigkeit der Freistellung vor Zuweisung einer konkreten Tätigkeit beruft.

Revision eingelegt unter 10 AZR 971/13

19. Mindestlohn Gebäudereinigung - Zunehmende Kontrollen durch Zollbehörden

Autor: Dr. Friederike Meurer, Rechtsanwältin/Aus: Curaconsult – Ausgabe 01 – 14, S. 13

Servicegesellschaften im Gesundheits- und Sozialwesen werden derzeit vermehrt Kontrollen durch die Zollbehörden unterworfen. Überprüft wird insbesondere die Beachtung des Mindestlohns für Gebäudereinigung. Dieser Mindestlohn ist immer dann zwingend einzuhalten, wenn der Geltungsbereich des allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrags für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung eröffnet ist.

Wichtig und nicht immer bekannt ist in diesem Zusammenhang, dass dieser Geltungsbereich mit Wirkung zum 01.01.2012 wesentlich ausgeweitet wurde. Seitdem gilt der Tarifvertrag –anders als zuvor – nicht mehr nur für ganze Betriebe oder selbständig abgrenzbare Betriebsabteilungen, wenn sie überwiegend Gebäudereinigerleistungen erbringen. Erfasst wird schon eine „Gesamtheit von Arbeitnehmern“, wenn sie außerhalb ihres eigenen Betriebs Reinigungsleistungen erbringt. Dies wird allgemein so verstanden, dass der Geltungsbereich immer schon dann eröffnet ist, wenn mindestens zwei Arbeitnehmer in einem anderen Unternehmen Reinigungsleistungen erbringen. Diesen Arbeitnehmern ist dann auch der Mindestlohn zu gewähren. Dieser beträgt für die Innenreinigung von Gebäuden ab dem 01.01.2014 **9,31 €** in den westlichen und 7,96 € in den östlichen Bundesländern. Ab 2015 steigen die Mindestlöhne auf **9,55 €** bzw. 8,21 €.

FAZIT Servicegesellschaften müssen in Zukunft vermehrt mit Überprüfungen durch die Zollbehörden hinsichtlich der Einhaltung des Mindestlohns für Gebäudereinigung rechnen. Teilweise kann dies sogar zur Einleitung von strafrechtlichen Ermittlungsverfahren gegenüber dem zuständigen Geschäftsführer führen. Angesichts des ausgeweiteten Geltungsbereichs der allgemeinverbindlichen Tarifverträge für die Gebäudereinigung sollte daher vorbeugend genau geprüft werden, ob Servicegesellschaften als Ganzes oder zumindest einzelne Reinigungsmit-arbeiter zwingend nach den Vorgaben dieser Tarifverträge zu beschäftigen sind. Anmerkung: Derzeit beträgt der Stundenlohn in E 1 AVR DD in der Basisstufe 9,14 €.

20. Befreiung von der RV-Pflicht bei Minijobs – Achtung bei Betriebsübergang

Minijobber können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Eine Befreiung hat neben der Beitragsersparnis aber auch Folgen, die zunächst vielleicht nicht bedacht werden. Deshalb ist es wichtig zu wissen, in welcher Weise und wie lange die Befreiung wirkt.

Der Minijobber verzichtet mit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (RV-Pflicht) auch auf den Erwerb vollwertiger Leistungsansprüche in der Rentenversicherung. Unter Umständen kommt diese Erkenntnis aber zu spät, wenn der Minijobber Leistungen beim Rentenversicherungsträger beantragt. Diese werden durch den Rentenversicherungsträger - mangels Pflichtbeitragszahlung - ablehnt. Dann ist es jedoch zu spät. Einen Weg zurück gibt es nicht, solange die Befreiung wirkt.

Die vom Arbeitnehmer beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer des Minijobs. Sie kann nicht widerrufen werden. Bei Arbeitnehmern mit mehreren Minijobs und einem regelmäßigen Gesamt-Arbeitsentgelt bis 450 EUR im Monat kann die Befreiung von der RV-Pflicht nur einheitlich erklärt werden. Somit wirkt der einem Arbeitgeber gegenüber ausgehändigte Befreiungsantrag zugleich für alle zeitgleich ausgeübten Minijobs, also auch für später hintretende Minijobs. In solchen Fällen verliert der Befreiungsantrag erst dann seine Wirkung, wenn der letzte Minijob, für den die Befreiung gilt, beendet wird.

Minijobs: Befreiung von der RV wirkt bei Beschäftigungsunterbrechung fort

Nachdem ein Minijob beendet wurde, tritt bei Neuaufnahme eines Minijobs grds. zunächst wieder RV-pflicht ein. Von der RV-Pflicht kann sich der Arbeitnehmer auf Antrag befreien lassen. Dies gilt jedoch nicht, wenn der neue Minijob innerhalb von 2 Monaten bei demselben Arbeitgeber aufgenommen wird. In diesen Fällen wird (widerlegbar) vermutet, dass es sich immer noch um dieselbe Beschäftigung handelt, in der die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erfolgt ist. Für diesen Sachverhalt verliert die Befreiung nicht ihre Wirkung und muss auch nicht erneut erklärt werden.

Darüber hinaus gelten Minijobs nicht als beendet, wenn sie nur deshalb abgemeldet werden, weil sie länger als einen Monat ohne Entgeltzahlung (z. B. bei mehr als sechswöchiger Arbeitsunfähigkeit oder unbezahltem Urlaub) unterbrochen werden (Meldegrund „34“). In diesen Fällen endet die Wirkung der Befreiung von der RV-pflicht nicht, weil das Arbeitsverhältnis weiter besteht und die

sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung nach der Unterbrechung mit dem Tag der Arbeitsaufnahme wieder vom Arbeitgeber angemeldet wird (Meldegrund „13“).

Achtung: Ein Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB begründet aus Sicht der Sozialversicherung eine neue Beschäftigung zum neuen Inhaber des Betriebes. Die alte Beschäftigung wird grds. mit dem Tag vor dem Betriebsübergang zur Sozialversicherung abgemeldet und die neue Beschäftigung ab dem Tag des Betriebsübergangs unter einer neuen Betriebsnummer angemeldet. Sofern die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in einem Minijob gewünscht wird, der bereits vor dem Betriebsübergang zum alten Inhaber bestand, ist diese vom Arbeitnehmer (ggf. erneut) zu beantragen. Dabei ist es unerheblich, dass beim Betriebsübergang formal kein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wird.

21. Höhere Freigrenzen für Aufmerksamkeiten und Arbeitsessen

Das Bundesfinanzministerium hat kürzlich den Entwurf der Lohnsteueränderungsrichtlinien 2015 veröffentlicht. Wir fassen bereits jetzt Schwerpunkte und erste Zweifelsfragen zusammen. Besonders hinzuweisen ist auf die höhere Steuerfreigrenze für Aufmerksamkeiten und Arbeitsessen.

Der Entwurf der Lohnsteueränderungsrichtlinien berücksichtigt im Wesentlichen die Rechtsänderungen aus zwischenzeitlich ergangenen Gesetzen, der neueren Rechtsprechung und den Verwaltungsentscheidungen. Nach einer Verbandsanhörung und der abschließenden Erörterung mit den obersten Finanzbehörden der Länder soll die politische Umsetzung im Herbst 2014 erfolgen. Ab 2015 werden sie beim Lohnsteuerabzug anzuwenden sein.

Die Richtlinien gelten auch für frühere Zeiträume, soweit sie vor 2015 anzuwendende Gesetzesregelungen betreffen oder lediglich eine Erläuterung der Rechtslage darstellen.

Zu den nicht lohnsteuerpflichtigen Aufmerksamkeiten gehören Sachzuwendungen bis zu einem Wert von 40 EUR brutto (z. B. Blumen oder ein Buch), die dem Mitarbeiter oder seinem Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. Geburtstag, Hochzeit oder Geburt eines Kindes) zugewendet werden. Mit Wirkung ab 1. Januar 2015 soll diese Freigrenze auf 60 EUR erhöht werden (R 19.6 Abs. 1 LStÄR 2015). Achtung: Geldzuwendungen sind auch innerhalb der Grenze stets steuer- und beitragspflichtig.

Ebenfalls nicht steuerpflichtig sind sog. Arbeitsessen deren Wert beim einzelnen Arbeitnehmer 40 EUR brutto nicht übersteigt. Ein Arbeitsessen in diesem Sinne liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeitern anlässlich oder während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes (z. B. während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung), im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufs Speisen bis zu dieser Freigrenze unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt. Auch bei dieser Freigrenze sieht der Entwurf der Lohnsteueränderungsrichtlinien 2015 eine Erhöhung zum 1. Januar 2015 auf 60 EUR brutto vor (R 19.6 Abs. 2 LStÄR 2015).

Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer bei üblichen Betriebsveranstaltungen werden bisher als Leistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers nicht besteuert, wenn die Freigrenze von 110 EUR je Arbeitnehmer und Veranstaltung eingehalten wird.

Bei der Prüfung dieser Grenze sollen zukünftig Sachgeschenke an den einzelnen Arbeitnehmer anlässlich von Betriebsveranstaltungen (z. B. Präsentkorb) ebenfalls bis 60 EUR in die Gesamtkosten der Betriebsveranstaltungen einbezogen und bei Überschreiten der 110-Euro-Grenze mit 25 % pauschal besteuert werden können (R 19.5 Abs. 6 LStÄR 2015).

Achtung: Ansonsten enthält der Entwurf noch keine Ausführungen zur Umsetzung der neueren Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zu Betriebsveranstaltungen (u. a. zur Definition der 110-Euro-Freigrenze, einzubeziehende Gesamtkosten ohne äußeren Rahmen, Zurechnung von Angehörigen-Anteilen). Aus: Haufe Online Redaktion

22. Bedeutung von Gesundheitsuntersuchungen für Arbeitgeber nach neuem Recht

Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink, Wuppertal, DB 2014, 776-780

Kenntnisse über den Gesundheitszustand eines AN sind für den AG von großem Interesse. Zum einen kann er damit seiner Fürsorgepflicht nachkommen und ihn ggf. von der Arbeit befreien, um ihn vor sich selbst zu schützen. Zum anderen möchte der AG vermeiden, dass er für das von ihm vertraglich geschuldete Arbeitsentgelt nur eine krankheitsbedingt verringerte Arbeitsleistung erhält.

Betriebskrankenkassen sind der Ansicht, dass durch die neu gefasste Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) dem AG kein Recht zusteht, ohne Zustimmung des AN von dessen gesundheitlichen Eignung für die geschuldete Tätigkeit etwas zu erfahren. In dem hier als **Anlage 1** übersandten Beitrag von Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink, Wuppertal, DB 2014, 776-780, wird erörtert, welche Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Gesundheitsuntersuchung vorliegen müssen und welche Informationen der AG aus dieser erhalten darf. Im Ergebnis erfahre der AG nach der neu gefassten Verordnung ohne Einwilligung des AN nur noch, ob dieser an der Vorsorge teilgenommen hat. Für den AG bestehe folglich nur noch die Möglichkeit einer Eignungsuntersuchung, die bei Einwilligung des AN auch ohne begründeten Anlass erfolgen kann.

23. Eignungsuntersuchungen und Datenschutz

Dem gleichen Thema, wie zuvor behandelt, widmet sich ein Beitrag des Leitenden Verwaltungsdirektor Ass. jur. Michael Behrens in NZA 2014, 401. Die Frage, unter welchen Voraussetzungen Arbeitgeber von ihren Beschäftigten verlangen können, dass sie sich einer medizinischen Eignungsuntersuchung unterziehen, führt immer wieder zu rechtlichen Unsicherheiten. Im Spannungsfeld unternehmerischer Interessen einerseits und grundrechtlich geschützter Positionen der Beschäftigten andererseits bewegt sich die Durchführung von Eignungsuntersuchungen weiterhin in einer juristischen Grauzone, nach-dem die gesetzgeberischen Bemühungen um Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz als neues Kapitel im BDSG unter Einbeziehung von Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen vorerst gescheitert sind. Insbesondere die Überlegung, ob der Arbeitgeber Beschäftigte rechtssicher verpflichten kann, sich auf sein Verlangen hin Eignungsuntersuchungen zu stellen, ist mit einer Vielzahl arbeitsrechtlicher Fragestellungen verknüpft. Oftmals wurden in der Vergangenheit arbeitsmedizinische Eignungs- und Vorsorgeuntersuchungen miteinander vermischt. Hier ist jedoch eine Differenzierung geboten. Da in der Neufassung der ArbMedVV eine Klarstellung zur Trennung dieser beiden Untersuchungsarten erfolgt ist und arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nur noch auf freiwilliger Basis durchgeführt werden dürfen, werden sich viele Arbeitgeber mehr als bisher mit den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für Eignungsuntersuchungen befassen müssen, wozu der als **Anlage 2** übersandte Aufsatz eine Hilfestellung leisten soll.

24. Alkohol und Suchtmittel im Betrieb: Präventionsmaßnahmen und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Für Betriebe und Mitarbeiter stellen Alkohol und sonstige Suchtmittel am Arbeitsplatz gleichermaßen ein ernstzunehmendes Problem dar. Der deutschen Wirtschaft entstehen hierdurch Jahr für Jahr Milliardenverluste. Fachinstitute schätzen allein den durch alkoholbedingte Krankheitserscheinungen (Minderleistungen, Fehlentscheidungen, Arbeitsausfälle, Betreuungsmaßnahmen etc.) verursachten Anteil an den betrieblichen Gesamtkosten auf 25%. Der Arbeitgeber muss angesichts dessen frühzeitig geeignete Präventions- und Steuerungsmaßnahmen ergreifen, um das Schadenspotential zu begrenzen. Der als **Anlage 3** übersandte Beitrag von RA Dr. Christian Hoppe und RA Dr. Michael Fuhlrott, beide

Esche Schümann Commichau, Hamburg, gibt einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen betrieblicher Alkohol- und Suchtmittelverbote, zeigt das arbeitsrechtliche Instrumentarium bei Missbrauchs- und Krankheitsfällen auf und beleuchtet die wesentlichen Inhalte themenbezogener Betriebsvereinbarungen.

25. Richter am BAG Wilhelm Mestwerdt zum Präsidenten des LArbG Hannover ernannt

Am 19.05.2014 wird der Richter am BAG Wilhelm Mestwerdt zum Präsidenten des LArbG Hannover ernannt.

Herr Wilhelm Mestwerdt, geboren 1961 in Göttingen, legte die zweite juristische Staatsprüfung 1991 in Hannover ab. Im selben Jahr trat er in den Richterdienst des Landes Niedersachsen ein und war als Richter am ArbG Nienburg tätig. Von 2001 bis 2003 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an das BAG abgeordnet. 2005 wurde er zum Direktor am ArbG Nienburg, 2007 zum Vorsitzenden Richter am LArbG Hannover ernannt.

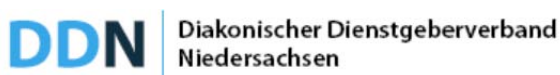
Mit Wirkung vom 01.11.2009 erfolgte seine Wahl zum Richter am BAG. Im Anschluss daran wurde er dem Zehnten Senat zugeteilt, dem er bis zu seinem Ausscheiden angehörte. Herr Mestwerdt hat die Rechtsprechung dieses Senats vor allem im Bereich der Sondervergütungen und zum Umfang der Arbeitspflicht nachhaltig geprägt.

Wilhelm Mestwerdt ist Vorsitzender des 2. Senats des Kirchengerichtshofs der EKD. Von .1.01.2005 bis 30.06.2012 war er Vorsitzender der Kammer des Diakonischen Werks Hannovers der Schiedsstelle der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Ich verabschiede mich mit den besten Wünschen für Himmelfahrt und die Pfingstfeiertage.

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