

DDN - Nachrichten 3/2013 vom 29.05.2013

Rechtsanwalt

Robert Johns

Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover

Tel. : 0511 - 3604 112

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit Ende März bin ich nun nicht mehr dazu gekommen, für Sie eine neue Ausgabe der DDN-Nachrichten zu fertigen. In dieser Zeit hatten sich einerseits die Diakonie in Niedersachsen und die Konföderation und andererseits die Arbeitgebervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission und Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands in Verhandlungen mit den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund begeben. Die Ergebnisse könnten die Basis für eine grundlegende Umgestaltung der kollektiven Arbeitsvertragsrechtssetzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den niedersächsischen diakonischen Einrichtungen bilden. Hierüber und zu weiteren aktuellen Entwicklungen berichte ich in Nachfolgenden Punkten:

- 1. Prozessvereinbarung verhandelt - Gemeinsames Ziel ist ein Flächentarifvertrag Soziales**
- 2. Tarifeinigung über Erhöhung der Mitarbeiterentgelte gemäß AVR-K**
- 3. Der Weg zu einem kirchengemäßen Tarifvertrag für diakonische Einrichtungen in Niedersachsen**
- 4. Tarifeinigung über Erhöhung der Mitarbeiterentgelte gem. AVR DW EKD**
- 5. Niedersächsische Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission beschließt Übernahme des Tarifabschlusses zum T-VL für die Dienstvertragsordnung**
- 6. KGH bestätigt Geltung des Territorialitätsprinzips im kirchlichen Recht**
- 7. Bei Kirchenaustritt: Kündigung**
- 8. Voraussetzungen der Verdachtskündigung**
- 9. BAG: Anrechnung von Urlaub an gesetzlichen Feiertagen**
- 10. Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung**
- 11. Melde- und Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit**
- 12. Personenbedingte Kündigung wegen Alkoholsucht**
- 13. EuGH: Verbot der Diskriminierung wegen "Behinderung" erfasst auch chronische Krankheiten**
- 14. Müssen einem abgelehnten schwerbehinderten Bewerber Gründe für die Nichteinstellung genannt werden?**
- 15. Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung**
- 16. Selbständige Honorarpflegekräfte in Altenheimen sind nicht selbständig.**
- 17. Scheinselbständigkeit**
- 18. Bewerbung per E-Mail**
- 19. Minijob und Arbeitsunfall**
- 20. Der Dienstwagen während der Arbeitsunfähigkeit**

- 21. Arbeitgeber darf Mitarbeiter mit geringer Berufserfahrung suchen**
- 22. Ab dem 1.7.2013 gelten höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen**
- 23. Übersicht: Zahlen zur Lohnsteuer 2013**

1. Prozessvereinbarung verhandelt - Gemeinsames Ziel ist ein Flächentarifvertrag Soziales

Am 8. Mai 2013 teilte die Diakonie in Niedersachsen mit, dass sie gemeinsam mit den niedersächsischen Kirchen mit den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund Konsequenzen aus den Urteilen zum kirchlichen Arbeitsrecht gezogen haben. Für die diakonischen Einrichtungen sollen künftig Tarifverträge geschlossen werden, die sowohl die Interessen der Gewerkschaften wie die der Kirchen berücksichtigen. Dabei erkennen beide Partner an, dass es noch immer unterschiedliche Auffassungen zur Rechtslage gibt. Sie sind sich dennoch darin einig, dass sowohl für die Mitarbeitenden in der Diakonie als auch das Wohl der Unternehmen zeitnah vertragliche Lösungen gefunden werden müssen. Dazu haben Gewerkschaften und Kirchen eine Prozessvereinbarung paraphiert, die die wesentlichen Eckpunkte weiterer Verhandlungen benennt. Voraussetzung und Grundlage für den Abschluss von kirchengemäßen Tarifverträgen sind kirchengesetzliche Regelungen, die sowohl die EKD wie auch die Konföderation in ihren Gremien in den kommenden Monaten beschließen werden. Zugleich werden die Diakonie und Gewerkschaften als Sozialpartner in Niedersachsen das Ziel verfolgen, auch die anderen Verbände der Freien Wohlfahrtspflege für einen Flächentarifvertrag Soziales in Niedersachsen zu gewinnen. Ein Flächentarifvertrag könnte allgemeinverbindlich erklärt werden und damit das Lohndumping der tarifungebundenen Wettbewerber verhindern.

Bis zum Herbst wollen sich Gewerkschaften und Kirchenvertreter über Einzelfragen verständigt haben. Dazu gehören ein verbindliches Verfahren zur Schlichtung, Übergangslösungen für Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, Fragen der Zusatzversorgung und Fragen der Anpassung bestehender Haustarifverträge. Letztlich beschließen muss diesen neuen Weg von Kirche und Gewerkschaften die Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Die Beteiligten hoffen auf zügige Ergebnisfindungen, so dass die Synode auf ihrer nächsten Tagung im Frühjahr 2014 beschließen kann. Bis dahin soll Friedenspflicht herrschen.

2. Tarifeinigung über Erhöhung der Mitarbeiterentgelte gemäß AVR-K

Zuletzt waren die Mitarbeiterentgelte in den AVR-K zum 1. März 2010 erhöht worden. Nachdem damaligen Willen der Arbeitsrechtlichen Kommission sollte zum 01.01.2011 erneut über Entgelterhöhungen verhandelt werden. Die damals sehr schwierigen Verhandlungen waren Mitte April 2011 von der Arbeitnehmerseite ergebnislos abgebrochen worden. Da die Arbeitsrechtliche Kommission in der damaligen Besetzung aus rechtlichen Gründen nicht über den 1. Mai 2011 hinaus im Amt bleiben konnte und die gemäß dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz zur Neubesetzung der Arbeitnehmerbank in der Arbeitsrechtlichen Kommission berufene AGMAV genau dieses verweigerte, entstand eine von den diakonischen Arbeitgebern nicht gewollte lange Pause ohne Entgelterhöhungen. Ohne Arbeitsrechtliche Kommission kein Beschluss über Entgelterhöhungen, ohne Besetzungsvorschlag der AGMAV keine Arbeitsrechtliche Kommission, so war die Lage. Bereits vor dem 20.11.2012, an dem das Bundesarbeitsgericht seine Urteile zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen gefällt hat, hatten die Diakonie in Niedersachsen und der DDN mit Vertretern von ver.di Gespräche zur Findung einer gemeinsamen Basis für die künftige Gestaltung der Arbeitsverträge der diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen. Die genannten Bundesarbeitsgerichtsurteile wiesen den Gesprächspartnern einen Weg, der zur oben genannten Prozessvereinbarung für einen Weg zu einem kirchengemäßen Tarifvertrag führte. Ein solcher Tarifvertrag kann jedoch erst nach der Schaffung der

notwendigen kirchlichen Rechtsgrundlagen durch die Konföderationssynode im März 2014 in Kraft treten. Deshalb haben die Gewerkschaften und der DDN zur Überbrückung der Übergangszeit Verhandlungen über die nunmehr wohl fällige Erhöhung der Mitarbeiterentgelte in den AVR-K geführt. Das Ergebnis berücksichtigt einerseits das Recht der diakonischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung und berücksichtigt andererseits die gerade in Niedersachsen schwierige Situation bei der Refinanzierung der Kosten der diakonischen Arbeit. Die meisten Mitarbeiter erhalten in drei Stufen 5,5 % mehr Gehalt und eine Einmalzahlung in Höhe von 350 € für Vollbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung anteilig. Den wirklich durch nichts mehr zu rechtfertigenden schlechten Refinanzierungsbedingungen für diakonische Altenhilfeträger in Niedersachsen geschuldet ist, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Altenhilfeeinrichtungen in zwei Stufen nur insgesamt 2,5 % mehr Gehalt erhalten werden. Eine Einmalzahlung erhalten sie nicht. Rechtsverbindlich kann diese Einigung derzeit nur durch Nutzung vorhandener Instrumentarien des Dritten Wegs umgesetzt werden. Hierzu soll das im vergangenen Jahr von der Arbeitgeberseite eingeleitete Schlichtungsverfahren genutzt werden, dessen Fortsetzung aus formalen Gründen etwas Zeit in Anspruch nehmen wird. Ein Schlichtungsspruch zur rechtsverbindlichen Änderung der AVR-K entsprechend dem Inhalt der Tarifeinigung ist deshalb erst für Ende Juni zu erwarten.

3. Der Weg zu einem kirchengemäßen Tarifvertrag für diakonische Einrichtungen in Niedersachsen

Der Abschluss der Prozessvereinbarung und die Tarifeinigung waren unabdingbare Voraussetzungen für konkrete Verhandlungen über einen kirchengemäßen Tarifvertrag für die Diakonie. Gewerkschaften, Konföderation und Diakonie in Niedersachsen sind sich darüber einig, dass ein Tarifvertragsschluss nur nach einer dieses möglich machenden Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie der Konföderation (ARRGD) geschehen kann. Zurzeit ist ja noch die Arbeitsrechtssetzung auf dem Dritten Weg vorgeschrieben. Auch die Diakonischen Werke werden ihre Satzungen dahingehend ändern müssen, dass sich ihre Mitglieder unter die Geltung eines kirchengemäßen Tarifvertrags begeben dürfen. Die rechtlichen Vorgaben der Kirchen und der Diakonischen Werke müssen sicherstellen, dass die Voraussetzungen, die das Bundesarbeitsgericht in den Urteilen vom 20.11.2012 für das rechtliche Verbot eines mit dem Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft unvereinbaren Streiks aufgestellt hat, erfüllt werden. Hierzu gehört, dass für jede diakonische Einrichtung eindeutig bestimmt wird, welches kirchliche Arbeitsvertragsrecht für sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Einrichtung gilt. Für die Einrichtungsleitungen darf hierbei kein einseitiges Wahlrecht bestehen. Auch wenn die Arbeitsvertragsbedingungen durch Tarifvertrag geregelt werden muss deshalb das kirchliche Recht vorgeben, für welche Einrichtungen der Tarifvertrag gilt.

Natürlich muss sich der Weg künftiger Gestaltung des kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts in Niedersachsen einfügen in einen EKD-weiten Konsens zum kirchlichen Arbeitsrecht. Die EKD bereitet hierzu zurzeit ein Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz 2013 vor, dass von der EKD-Synode im November verabschiedet werden soll. Nach dem gegenwärtigen Entwurfsstand sollen die Gliedkirchen entscheiden können, ob in ihren diakonischen Einrichtungen die Arbeitsbedingungen auf dem Dritten Weg beschlossen oder durch Tarifvertrag geregelt werden soll. Beide Wege müssen in jedem Fall einem Kernbestand von Grundsätzen kirchlicher Arbeitsrechtsregelung genügen. Hierzu gehören partnerschaftlich auf Augenhöhe in Arbeitsrechtlichen Kommissionen oder Tarifvertragsverhandlungen ausgehandelte Arbeitsvertragsbedingungen unter Ausschluss von einseitig von Arbeitgeberseite gesetztem Arbeitsrecht sowie die Lösung von Meinungsverschiedenheiten auf dem Weg einer Schlichtung mit für alle Beteiligten verbindlichem Ergebnis anstelle von Arbeitskampf und Streik.

Doch weder die Kirchen noch die Diakonischen Werke werden über den Inhalt dieses Tarifvertrags Diakonie verhandeln. Das muss für die diakonischen Einrichtungen, die ja die Kosten eines solchen Tarifvertrags bezahlen müssen, der DDN als deren Zusammenschluss machen. Zurzeit ist der DDN aber rechtlich noch nicht in der Lage, formal rechtsgültige Tarifverträge zu schließen. Hierzu muss auch der DDN seine Satzung dahingehend ändern, dass er sich selbst als tariffähiger Arbeitgeberverband definiert. Für die Mitgliederversammlung am 18.11.2013 ist deshalb eine umfangreichere Satzungsänderung vorzubereiten. Während Kirchen, Diakonische Werke und der DDN die formal notwendigen Rechtsgrundlagen schaffen sind DDN und Gewerkschaften gut beraten, bereits parallel die Verhandlungen über den konkreten Inhalt eines Tarifvertrags Diakonie zu führen, der dann ab April 2014 geschlossen werden könnte. Die künftigen Vertragspartner sind sich einig, mit diesen Verhandlungen bald nach dem Inkrafttreten des Schlichtungsspruchs über die Tarifeinigung zu beginnen. Im DDN-Vorstand werden die aus Einrichtungssicht anzustrebenden Vertragsinhalte beschlossen. Bereits jetzt ist vom Vorstand beschlossen und zumindest teilweise auch mit den Gewerkschaften dem Grunde nach geklärt, dass ein Tarifvertrag Diakonie aus einem für alle diakonischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Allgemeinen Teil und aus besonderen Teilen bestehen muss, die unterschiedliche Regelungen und wohl auch Gehaltstabellen für die Mitarbeitenden in den verschiedenen Hilfefeldern vorsehen werden.

4. Tarifeinigung über Erhöhung der Mitarbeiterentgelte gem. AVR DW EKD

Zum letzten Mal in der laufenden Amtszeit hat die Arbeitsrechtliche Kommission über die Erhöhung der Mitarbeiterentgelte gemäß AVR DW EKD entschieden:

Die Tabellenentgelte der AVR DW-EKD steigen am 01. Juni 2013 um 3,1 v.H. und am 01. März 2014 um 1,3 v.H. Für Auszubildende beträgt die Erhöhung 50 Euro. Zuletzt wurden die Entgelte allgemein zum 01. April 2012 um 2,9 v.H. erhöht.

Zukünftig steigt der ergebnisabhängige Anteil der Jahressonderzahlung von 50 v.H. auf 75 v.H. in den Bereichen Altenhilfe, ambulante Dienste und Beratungsstellen, Jugendhilfe und Rehabilitation. Eine genaue Bestimmung der von der Regelung betroffenen Einrichtungen erfolgt im Zuge der redaktionellen Verhandlungen.

Für den Erholungsurlaub wurde ebenfalls eine neue Regelung beschlossen. Die bisherige Regelung war nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes unwirksam. In Zukunft erhalten alle neu eingestellten Mitarbeitenden 29 Tage Urlaub, nach einer Beschäftigungszeit von 4 Jahren erhöht sich der Anspruch auf 30 Tage. Für Auszubildende gibt es 27 Tagen Erholungsurlaub.

Eine redaktionelle Endfassung des Beschlusses soll am 04. und 05. Juni beschlossen werden.

5. Niedersächsische Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission beschließt Übernahme des Tarifabschlusses zum T-VL für die Dienstvertragsordnung

Die Beschäftigten der Landeskirchen Braunschweig, Hannover und Oldenburg erhalten eine Erhöhung ihres Tabellenentgelts um 2,65 % rückwirkend zum Januar 2013. Die Entgelterhöhung soll möglichst mit der Auszahlung des Entgelts für den Monat Mai 2013 erfolgen. Ab Januar 2014 erfolgt eine weitere Erhöhung um 2,95 %. Darauf einigten sich die Mitglieder der ADK und übernahmen damit schon im Vorgriff das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 09.03.2013.

Den Urlaubsregelungen aus dem Tarifiergebnis der Länder hat sich die ADK angeschlossen. Damit besteht ab dem Jahr 2013 ein Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Tagen für alle Beschäftigten im Geltungsbereich der Dienstverordnung.

6. KGH bestätigt Geltung des Territorialitätsprinzips im kirchlichen Recht

Der Kirchengerichtshof der EKD hatte bereits in einer Entscheidung vom 8. September 2011 [KGH.EKD I-0124/S67-10](#) die Anwendung der AVR-J auf Arbeitsverhältnisse im Bereich des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. unter Bezugnahme auf das gliedkirchliche Territorialprinzip verneint. Die Rechtsetzungsmacht einer Gliedkirche oder die von ihr auf ihr Diakonisches Werk delegierte Rechtsetzungsbefugnis begründe keine Legitimation für die Geltung dieser Gesetze oder sonstiger rechtlich verbindlicher Regelungen für einen rechtlich selbstständigen Rechtsträger, der nur im Gebiet einer anderen Gliedkirche oder deren Diakonischen Werkes ansässig sei und nur jenem Diakonischem Werk angehöre. Das Territorialprinzip beanspruche Geltung nicht nur unter den Gliedkirchen und Landeskirchen, sondern auch unter deren Diakonischen Werken. Es werde lediglich durchbrochen durch das Diakonische Werk der EKD, dem Einrichtungen angehören könnten, die über das Gebiet einer Gliedkirche oder deren Diakonischen Werk hinaus tätig sind.

Daran hält der Senat in seiner Entscheidung vom 10.12.2012 [KGH.EKD II-0124/U5-12](#) fest. Erneut hatte der KGH darüber zu entscheiden, ob die AVR-J in einer nicht auf dem Gebiet der Landeskirche Berlin-Brandenburg - Schlesisch-Oberlausitz gelegenen, rechtlich selbstständigen Einrichtung der Johanniter aufgrund berlin-brandenburger Kirchenrechts angewendet werden darf. Der KGH lehnte das ab.

§ 6 Abs. 4 ARR.G.EKBO trage dem gliedkirchlichen Territorialprinzip zwar Rechnung. Die Vorschrift gestatte die Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission nur für "Mitglieder des DWBO", die Einrichtungen auch auf dem Gebiet mehrerer anderer gliedkirchlicher diakonischer Werke innerhalb der EKD haben. Der Wortlaut sei eindeutig und einer weitergehenden Auslegung nicht zugänglich; die kirchengesetzlich gestattete Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission sei nur für Mitglieder des DWBO, nicht aber für sonstige rechtlich selbstständige Einrichtungen, die Mitglied anderer Diakonischer Werke sind, zulässig. Dies bestätige § 6 Abs. 4 S. 2 ARR.G.EKBO; danach dürften die von einer solchen Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Regelungen "ausschließlich" von dem Mitglied des DWBO angewendet werden, für das diese Arbeitsrechtliche Kommission gebildet wurde. Damit erschöpfe sich die kirchengesetzliche Ermächtigung für die Anwendung der nach § 6 Abs. 4 ARR.G.EKBO geschaffenen AVR-J auf Einrichtungen des Johanniter-Verbundes, die Mitglied im DWBO sind.

Soweit die Beschwerdegegnerin die Auffassung vertrete, der vom kirchlichen Gesetzgeber gewollte Anwendungsbereich werde bei einer solchen Auslegung verfehlt, sei ihr nicht zu folgen. Ein abweichender gesetzgeberischer Wille habe im Wortlaut von § 6 Abs. 4 ARR.G.EKBO keinen Niederschlag gefunden, im Übrigen sei zumindest nach dem Wortlaut des § 6 Abs. 4 ARR.G.EKBO die Anwendung der AVR-J auf die Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. möglich, die Mitglied im DWBO ist und auf dem Gebiet anderer Gliedkirchen rechtlich unselbstständige Untergliederungen bzw. Einrichtungen betreibe.

Soweit sich nach § 20 Abs. 3 ARRO.DWBO die Genehmigung auch auf Einrichtungen erstrecken könne, die dem antragstellenden Mitglied zum Beispiel dadurch verbunden sind, dass das antragstellende Mitglied eine wesentliche Beteiligung an dieser Einrichtung hält, läge darin eine Erweiterung des Anwendungsbereiches über die in § 6 Abs. 4 ARR.G.EKBO gezogene gesetzliche Grenze hinaus und gleichzeitig ein Verstoß gegen das gliedkirchliche Territorialprinzip. Diese Vorschrift sei unwirksam und deshalb keine rechtliche Grundlage für die Anwendung der AVR-J auf Mitglieder anderer Diakonischer Werke.

Aufgrund der vorgenannten Entscheidungen musste der KGH letztlich nicht mehr entscheiden, ob die AVR-J überhaupt ein auf dem Dritten Weg zustande kommendes Arbeitsvertragsrecht ist. Allerdings fühlte sich das höchste evangelische Kirchengericht veranlasst, in einem sogenannten *obiter dictum* ernstliche Zweifel daran zu bekunden. Die Ausrichtung des kollektiven Arbeitsrechtsregelungsverfahrens am Leitbild der Dienstgemeinschaft bezwecke, einer allein an wirtschaftlichen Interessen der Dienstgeberseite orientierten Festsetzung der Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken (BAG, Urteil vom

20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 101). Entgelt- und Arbeitsbedingungen würden auf dem Dritten Weg durch partnerschaftliche Kooperation, durch Verhandlungen über die Entgelt- und Arbeitsbedingungen und durch Beschlüsse in den Kommissionen festgelegt. Kirchliches Arbeitsvertragsrecht entspreche nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur dann kirchlich-diakonischen Grundsätzen, wenn die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an den jeweiligen Entscheidungen sowohl durch die Zusammensetzung der Kommission, als auch durch das im jeweiligen Kirchengesetz regelte Verfahren gesichert sei und damit zumindest nahezu gleichgewichtige Durchsetzungschancen beständen (BAG, Urteil vom 18. November 2009 - 4 AZR 493/08; Urteil vom 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07). Das Leitbild der Dienstgemeinschaft bei kollektiver Arbeitsrechtssetzung verlange dabei, in einem von der Einrichtung losgelösten Gremium gleichberechtigt zu verhandeln (vgl. BAG, Urteil vom 20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 119). Für eine auf dem Dritten Weg erstellte und dem Leitbild der Dienstgemeinschaft entsprechende Vergütungsordnung sei deshalb entscheidend, dass ein maßgeblicher Einfluss der Dienstgeberseite auf die Entscheidungen der Kommission ausgeschlossen sei; anderenfalls wäre der Dienstgeber Leistungsbestimmender und es läge eine auf dem "Ersten Weg" geschaffene Vergütungsregelung vor. Zwar seien nach der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission ihre Mitglieder unabhängig, tatsächlich seien aber sowohl die Vertreter der Dienstgeber- wie auch der Dienstnehmerseite Mitarbeitende in einer Einrichtung des Johanniter-Verbundes bzw. diesem Verbund auf anderer vertraglicher Grundlage verbunden. Sie bezögen ihre Vergütung von einer Einrichtung des Verbundes und seien außerhalb ihrer Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission dem Direktionsrecht der jeweiligen Einrichtung des Verbundes unterworfen. Strukturell sei es deshalb nicht ausgeschlossen, dass die Dienstgeberseite Einfluss nehmen könne. Weiter sei nicht ausgeschlossen, dass der Lenkungseinfluss des Ordens auf Einrichtungen und Untergliederungen gebündelt werde, um ein bestimmtes Verhandlungsergebnis herbeizuführen. Dass dies nicht ausgeschlossen werden kann, zeigten die Weisungsmöglichkeiten des obersten Repräsentanten des Johanniterordens, des jeweiligen Herrenmeisters. Maßgeblich sei, dass strukturell auf Grund wirtschaftlicher Abhängigkeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und möglicher Einflussnahme des obersten Repräsentanten des Johanniterordens ein strukturelles Gleichgewicht beider Seiten zweifelhaft erscheine. Selbst wenn die AK Johanniter einrichtungsübergreifend besetzt sei, so seien alle Einrichtungen im Johanniter-Verbund verbunden; strukturell bestehe deshalb nicht die gleiche Gewähr für das Zustandekommen ausgewogener Vergütungsordnungen wie bei einrichtungsübergreifend besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen (vgl. bereits KGH.EKD, Beschluss vom 8. September 2011, a.a.O.).

7. Bei Kirchenaustritt: Kündigung

Tritt der Mitarbeiter einer von einem katholischen Caritasverband getragenen Kinderbetreuungsstätte aus der katholischen Kirche aus, so kann dieser Kirchenaustritt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Nach Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze selbst. Dieses Recht kommt neben den verfassten Kirchen auch den ihnen zugeordneten karitativen Einrichtungen zu. Es ermöglicht ihnen, in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst auch im Rahmen privatrechtlich begründeter Arbeitsverhältnisse entsprechend ihrem Selbstverständnis zu regeln. Nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse von 1993 ist der Austritt aus der katholischen Kirche ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß, der eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters nicht zulässt. Im Kündigungsschutzprozess haben die Arbeitsgerichte zwischen den Grundrechten der Arbeitnehmer – etwa auf Glaubens- und Gewissensfreiheit – und dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaft abzuwägen.

Der aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts lag ein Fall aus Baden-Württemberg zugrunde. Der Kläger war ein seit 1992 beim beklagten Caritasverband beschäftigter Sozialpädagoge. Er arbeitete in einem sozialen Zentrum, in dem Schulkinder bis zum 12. Lebensjahr nachmittags betreut werden. Die Religionszugehörigkeit der Kinder ist ohne Bedeutung. Religiöse Inhalte werden nicht vermittelt. Im Februar 2011 trat der Kläger aus der katholischen Kirche aus. Gegenüber dem beklagten Arbeitgeber nannte er als Beweggründe die zahlreichen Missbrauchsfälle in katholischen Einrichtungen, die Vorgänge um die „Piusbruderschaft“ und die Karfreitagsliturgie, in der eine antijudaische Tradition der katholischen Kirche zu Tage trete.

Das Bundesarbeitsgericht hat seine Klage gegen die auf seinen Austritt aus der katholischen Kirche gestützte Kündigung nun letztinstanzlich abgewiesen:

Der Kläger hat durch seinen Austritt gegen seine arbeitsvertraglichen Loyalitätsobliegenheiten verstoßen. Aufgrund dessen war es dem Beklagten nicht zumutbar, ihn als Sozialpädagogen weiter zu beschäftigen. Nach dem kirchlichen Selbstverständnis leistete der Kläger unmittelbar „Dienst am Menschen“ und nahm damit am Sendungsauftrag der katholischen Kirche teil. Ihm fehlt infolge seines Kirchenaustritts nach dem Glaubensverständnis des Beklagten die Eignung für eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der Dienstgemeinschaft. Zwar hat auch die Glaubens- und Gewissensfreiheit des Klägers ein hohes Gewicht. Sie musste aber hier hinter das Selbstbestimmungsrecht des Beklagten zurücktreten. Dieser kann im vorliegenden Fall von den staatlichen Gerichten nicht gezwungen werden, im verkündigungsnahen Bereich einen Mitarbeiter weiter zu beschäftigen, der nicht nur in einem einzelnen Punkt den kirchlichen Loyalitätsanforderungen nicht gerecht geworden ist, sondern sich insgesamt von der katholischen Glaubensgemeinschaft losgesagt hat. Beschäftigungsdauer und Lebensalter des Klägers fielen demgegenüber im Ergebnis nicht ins Gewicht. Für Sozialpädagogen gibt es zudem auch außerhalb der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen Beschäftigungsmöglichkeiten.

Der Kläger wird durch die Kündigung nicht im Sinne von § 1, § 7 AGG diskriminiert. Die Ungleichbehandlung wegen seiner Religion ist nach § 9 Abs. 1, Abs. 2 AGG gerechtfertigt. Eine entscheidungserhebliche Frage der Auslegung von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 stellte sich angesichts der Art der vom Kläger ausgeübten Tätigkeit nicht. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. April 2013 – [2 AZR 579/12](#)

8. Voraussetzungen der Verdachtskündigung

Eine Verdachtskündigung kann nicht ausschließlich auf den Umstand gestützt werden, dass die Strafverfolgungsbehörden einen dringenden Tatverdacht bejaht haben. (amtl. Leitsatz)

BAG, Urteil vom 25.10.2012 - [2 AZR 700/11](#) (LAG Hamm), BeckRS 2013, 66927

Das beklagte Land hatte das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich gekündigt. Grund dafür war die von der Staatsanwaltschaft gegen den Kläger erhobene Anklage wegen Vornahme sexueller Handlungen an einem achtjährigen Mädchen. Der Kläger bestritt die Vorwürfe und verwies darauf, dass die Zeugin nicht glaubwürdig sei. Das ArbG hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Nachdem die Eröffnung des strafgerichtlichen Hauptverfahrens nach Einholung eines Gutachtens mangels Glaubwürdigkeit der einzigen Zeugin abgelehnt worden war, hat das LAG der Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Das BAG hat die Revision des beklagten Landes als unbegründet zurückgewiesen. Es führt zunächst aus, dass der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung einen wichtigen Grund i.S.v. § 626 I BGB darstellen kann und ein solcher Verdacht gegenüber dem Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund darstelle. Der Verdacht müsse allerdings auf konkrete – vom Kündigenden darzulegende und ggfs. zu beweisende – Tatsachen gestützt sein und es müsse eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er zutrifft. Dabei sei die strafrechtliche Bewertung der

Pflichtverletzung, auf die sich der Verdacht bezieht, für die kündigungsrechtliche Beurteilung nicht maßgebend. Im Strafverfahren gewonnene Erkenntnisse oder Handlungen der Strafverfolgungsbehörden könnten die Annahme, der Arbeitnehmer habe die Pflichtverletzung begangen, allenfalls verstärken. Auf eine den dringenden Tatverdacht bejahende Entscheidung der Strafverfolgungsbehörden als solche könne die Verdachtskündigung deshalb nicht allein gestützt werden. Vielmehr habe der wegen eines dringenden Tatverdachts kündigende Arbeitgeber im arbeitsgerichtlichen Verfahren bestimmte Tatsachen darzulegen, die unmittelbar als solche den Schluss zulassen, der Arbeitnehmer sei eines bestimmten, die Kündigung rechtfertigenden Verhaltens dringend verdächtig. Dabei könne sich der Arbeitgeber zwar die Ermittlungsergebnisse der Strafverfolgungsbehörden zu Eigen machen und sie im arbeitsgerichtlichen Verfahren zumindest durch Bezugnahme als eigene Behauptungen vortragen. Nicht ausreichend sei es indes, anstelle von unmittelbaren verdachtsbegründenden Tatsachen lediglich den Umstand vorzutragen, auch die Strafverfolgungsbehörden gingen von einem Tatverdacht aus.

Nur so habe sich das beklagte Land jedoch im vorliegenden Fall eingelassen. Es habe seine Annahme, der Kläger sei der ihm seitens der Staatsanwaltschaft vorgeworfenen Tat dringend verdächtig allein mit der Anklageerhebung durch die Staatsanwaltschaft und der dieser zugrunde liegenden Begründung begründet. Dabei habe er sich den von der Staatsanwaltschaft ermittelten Sachverhalt auf Befragen des Senats ausdrücklich nicht zu Eigen gemacht. Damit habe das beklagte Land seiner Darlegungslast nicht genügt und es sei deshalb die Kündigungsschutzklage begründet.

Mit seiner Entscheidung führt das BAG seine Rechtsprechung zur sog. Verdachtskündigung fort. Danach kann schon allein der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung ein u.U. sogar die außerordentliche Kündigung rechtfertigender Grund sein. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer in einem parallel durchgeführten strafrechtlichen Verfahren wegen der Pflichtverletzung, auf die sich der Verdacht bezieht, nicht verurteilt wird.

Im konkreten Fall hat das BAG dennoch der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Grund dafür war wohl ein „handwerklicher“ Fehler des beklagten Landes im Kündigungsschutzverfahren. Das BAG führt in seinem Urteil nämlich aus, dass das Verhalten, das dem Kläger im Rahmen der Anklage zur Last gelegt worden war, „an sich“ als wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung geeignet war. Allerdings hatte sich das beklagte Land zur Kündigungsbegründung allein darauf beschränkt, vorzutragen, dass auch die Staatsanwaltschaft von einem Tatverdacht ausgehe. Um seiner Darlegungslast zu genügen, hätte das beklagte Land sich dagegen zumindest durch Bezugnahme auch die Ermittlungsergebnisse der Staatsanwaltschaft zu Eigen machen müssen. Warum es dies – trotz entsprechender Nachfrage des BAG – nicht getan hat, erschließt sich letztlich nicht.

9. BAG: Anrechnung von Urlaub an gesetzlichen Feiertagen

Wegen gleichartiger Regelungen ist diese Entscheidung auch für Verwender der AVR-K und der AVR DW EKD interessant: Auch für die dem TVöD unterliegenden Arbeitsverhältnisse gilt der Grundsatz, dass an gesetzlichen Feiertagen, an denen der Arbeitnehmer ansonsten nach Dienst- oder Schichtplan zur Arbeit verpflichtet wäre, Urlaub unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch gewährt werden kann.

Anmerkung von Burkard Göpfert zu [BAG, Urteil vom 15.01.2013 - 9 AZR 430/11](#) (LAG Hamm)

Die Parteien streiten über die Frage, ob dem Kläger von der Beklagten an gesetzlichen Feiertagen, an denen der Kläger dienstplanmäßig zur Arbeit eingeteilt ist, Urlaub mit erfüllender Wirkung gewährt werden kann. Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1995 im Schichtdienst in der Abteilung Bodenverkehrsdienst beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der TVöD vom 13.09.2005 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, dessen § 26 lautet:

„(1) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage und nach dem vorliegenden 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben: § 48 (4) BAT, § 26 (1) TV-L (...)“

Das BAG hält die Revision des Klägers für unbegründet und bestätigt die Entscheidung des LAG Hamm. Der dem Kläger zustehende tarifliche Gesamturlaubsanspruch, so die Begründung des Gerichts, wird durch Freistellung an gesetzlichen Feiertagen, an denen der Kläger dienstplanmäßig zur Arbeit eingeteilt ist und daher ohne Urlaubsgewährung zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, erfüllt.

Dies folge schon aus dem Gesetzesrecht. Die Behandlung der Feiertage sei gesondert in §§ 9 bis 13 ArbZG und in § 2 EFZG geregelt. Für den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers seien Feiertage nur dann von Bedeutung, wenn die übliche Arbeitszeit schon durch einen Feiertag ausfalle und aus diesem Grund das Arbeitsentgelt fortzuzahlen sei. Denn dieser Tag stehe für die Urlaubsgewährung nicht zur Verfügung, da der Arbeitnehmer ohnehin keine Arbeitsleistung schulde. Die Erfüllung eines Anspruchs auf Erholungsurlaub setze voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch sog. Freistellungserklärung von seiner sonst bestehenden Arbeitspflicht befreie. Dies sei auch an den gesetzlichen Feiertagen möglich und notwendig.

§ 3 II BUrlG stehe dem nicht entgegen. Gemäß § 3 II BUrlG würden als Werktage im Sinne des § 3 I BUrlG alle Kalendertage gelten, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage seien. Eine Anrechnung von gesetzlichen Feiertagen mit Arbeitsverpflichtung auf den Erholungsurlaub sei durch das BUrlG nicht verboten. Sofern an einem gesetzlichen Feiertag Arbeitspflicht bestehe, sei er urlaubsrechtlich wie ein Werktag zu behandeln. Die Regelung in § 9 ArbZG solle lediglich eine Verkürzung des Urlaubsanspruchs durch Einbeziehung von Tagen verhindern, an denen keine Arbeitspflicht bestehe. Soweit jedoch ein Arbeitnehmer dienstplanmäßig an einem Feiertag im Urlaubszeitraum arbeiten müsse, bedürfe es auch für diesen Tag einer Freistellung von der Arbeitspflicht. Denn dieser Tag zähle als Urlaubstag.

Auch aus dem TVöD ergebe sich keine abweichende Regelung. Nach Rechtsprechung des BAG würden Arbeitstage i.S.d. § 26 I TVöD als alle Tage definiert, an denen der Arbeitnehmer zu arbeiten habe.

Entsprechende Formulierungen enthalten § 8 Abs. 5 AVR-K und § 28a Abs. 5 AVR DW EKD. Dem Wortlaut des § 26 TVöD lasse sich ebenfalls kein Anhaltspunkt entnehmen, dass die Tarifvertragsparteien für Feiertage an denen eine Arbeitspflicht bestehe, eine Ausnahme hiervon regeln wollten. Aus diesem Grund verbleibe es bei der Regelung in § 26 II TVöD, wonach im Übrigen das BUrlG gelte. Die anderslautenden Regelungen in § 48 IV Unterabs. 1 Satz 1 BAT und § 26 I 3 TV-L hätten für die Auslegung des TVöD keine Bedeutung.

Das BAG bestätigt mit seiner Entscheidung, dass Tarifvertragsparteien eine Regelung dahingehend treffen können, dass Arbeitnehmern, die an einem gesetzlichen Feiertag zum Schichtdienst nach Dienstplan eingeteilt werden, im Rahmen einer Urlaubsgewährung ein Urlaubstag angerechnet werden kann. Diese Entscheidung des BAG ist auch konsequent und schafft Rechtsklarheit, da der Arbeitnehmer an einem Urlaubstag von seinen Arbeitspflichten vom Arbeitgeber freigestellt werden muss. Besteht für den Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag nach Dienstplan Arbeitspflicht, kann dies nur bedeuten, dass eine Freistellung erfolgen muss. Arbeitnehmer können somit gegen eine Anrechnung eines Urlaubstages nur dann vorgehen, wenn eine Arbeitspflicht nicht bestanden hätte.

10. Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung

Das BAG ([BAG 9 AZR 844/11](#)) hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Vergleich wirksam auch auf die Abgeltung seines gesetzlichen Mindesturlaubs verzichten kann.

Die Beklagte kündigte am 26.11.2008 ihr Arbeitsverhältnis mit dem bei ihr als Lader beschäftigten und seit Januar 2006 arbeitsunfähigen Kläger ordentlich zum 30.06.2009. Im Kündigungsrechtsstreit regelten

die Parteien am 29.06.2010 in einem Vergleich u.a., dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten zum 30.06.2009 aufgelöst worden ist, die Beklagte an den Kläger eine Abfindung i.H.v. 11.500 Euro zahlt und mit Erfüllung des Vergleichs wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt sind. Mit einem Schreiben vom 29.07.2010 hat der Kläger von der Beklagten ohne Erfolg verlangt, Urlaub aus den Jahren 2006 bis 2008 mit 10.656,72 Euro abzugelten.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte zur Zahlung von Urlaubsabgeltung i.H.v. 6.543,60 Euro verurteilt.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg und führte zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

Ist das Arbeitsverhältnis beendet und ein Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs entstanden, kann der Arbeitnehmer auf diesen Anspruch grundsätzlich verzichten, so das BAG. Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG könne von der Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG, wonach der Urlaub abzugelten sei, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden könne, zwar nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Jedoch hindere diese Regelung nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen. Hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen und sehe er davon ab, stehe auch Unionsrecht einem Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung nicht entgegen.

Die Klage sei unbegründet. Die Erledigungsklausel im gerichtlichen Vergleich vom 29.06.2010 habe den mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.06.2009 entstandenen Anspruch des Klägers auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs erfasst.

11. Melde- und Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Wird ein Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung oder Verletzung arbeitsunfähig, muss er dies dem Arbeitgeber mitteilen und bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen eine ärztliche Bescheinigung am darauf folgenden Arbeitstag vorlegen. Der Arbeitgeber kann die Vorlage der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch schon früher verlangen. Diese Regelungen zur Melde- und Nachweispflicht aus § 5 Abs. 1 EFZG sind an sich lange bekannt und tägliche Praxis in den Unternehmen. Gleichwohl hat die Entscheidung des [BAG Urteil vom 14.11.2012, 5 AZR 886/11](#) zu der Frage, ob das frühere Vorlageverlangen des Arbeitgebers besonderer Voraussetzungen bedarf, für ein großes Echo in den Medien gesorgt. Die Klägerin, deren Dienstreiseanträge für einen bestimmten Tag durch den Vorgesetzten abgelehnt wurden, meldete sich an diesem Tag krank und erhielt daraufhin eine Aufforderung ihres Arbeitgebers, ab sofort bereits am ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit ein Attest vorlegen. Sie hielt diese Aufforderung für willkürlich, diskriminierend und schikanös, da in ihrer Person keine besonderen Gründe vorlägen, die eine vorzeitige Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung rechtfertigen würden. Das BAG folgte dieser Auffassung jedoch nicht. Nach Ansicht des Gerichts dürfen Arbeitgeber dem Wortlaut des § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG folgend auch ohne besonderen Sachgrund die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher als gesetzlich festgelegt verlangen. Die Entscheidung an sich ist nicht gerade als Revolution im Entgeltfortzahlungsrecht zu bezeichnen. Sie zeigt aber einmal mehr, dass die Melde- und Nachweispflichten im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit zu den Dauerbrennern der arbeitsrechtlichen Praxis gehören. Eine umfassende Darstellung der Melde- und Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit stellt RA Dr. Volker Subotzus, Harsefeld in seinem als [Anlage 1](#) übersandten Beitrag in der Ausgabe Nr. 11 vom 15. 3. 2013 der Zeitschrift „Der Betrieb“ dar.

12. Personenbedingte Kündigung wegen Alkoholsucht

Die Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen einer ordentlichen Kündigung ist nicht immer einfach zu vermitteln. Vorliegend geht es um einen alkoholabhängigen Suchttherapeuten. Dieser war als Ergotherapeut im Bereich der sog. Arbeits- und Kreativtherapie tätig. Ziel dieser Therapie ist die Entwöhnung von Suchtmitteln. Der Kläger ist selbst "Alkoholiker", was dem Beklagten -ein Verein, der eine Fachklinik für Suchterkrankungen betreibt- bei der Einstellung auch bekannt war. Allerdings ging man davon aus, dass der Kläger "trocken" war. Ende 2006 kam es zu mehreren Rückfällen, auf die der Beklagte mit Abmahnungen reagierte. Von März bis April 2007 unterzog sich der Kläger einer stationären Entwöhnungsbehandlung, die aber letztlich erfolglos blieb. Der Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis. Im Gütetermin einigte man sich auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Entfernung sämtlicher Abmahnungen aus der Personalakte. Der Kläger wurde im Mai 2009 abermals rückfällig, so dass der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht kündigte.

Das BAG hielt die fristlose Kündigung für unwirksam, da es vorliegend an einem wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB fehlt. Tatsachen, aufgrund derer es dem Beklagten unzumutbar gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen, lagen nicht vor. Anders lag der Fall aber bei der ordentlichen Kündigung. Diese hielt das BAG für gerechtfertigt, da der Kläger aufgrund seiner Alkoholsucht nicht mehr die Gewähr biete, seine Tätigkeit auf Dauer ordnungsgemäß zu erbringen. Das BAG sah hier eine Gefahr für die Patienten, wenn diese erkennen, dass ihr Therapeut alkoholisiert ist. Auch die erforderlich negative Prognose hielt das BAG für gegeben, da der Kläger bereits in der Vergangenheit mehrfach rückfällig wurde. Auch die Interessenabwägung fiel zugunsten des Beklagten, also des Arbeitgebers, aus. Diesem sind die Belastungen, die durch die Alkoholabhängigkeit des Klägers entstehen, auf Dauer nicht zuzumuten. Insbesondere besteht ein erhebliches betriebliches Interesse daran, die dem Beklagten anvertrauten Suchtkranken nicht in die Hände eines Therapeuten zu geben, bei dem die ständige Gefahr besteht, dass dieser während seiner Arbeit unter Alkoholeinfluss steht. [BAG Urteil v. 20.12.2012 Az. 2 AZR 32/11](#). Lesen Sie auch eine als **Anlage 2** übersandte, ausführlichere Besprechung der Problematik.

13. EuGH: Verbot der Diskriminierung wegen "Behinderung" erfasst auch chronische Krankheiten

Das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung bezieht sich nicht nur auf angeborene Behinderungen oder auf solche, die von Unfällen herrühren. Vielmehr können auch Krankheiten eine Behinderung i.S.d. Gleichbehandlungsrichtlinie darstellen, wenn sie eine physische, geistige oder psychische Einschränkung mit sich bringen, diese Einschränkung von langer Dauer ist und eine volle und wirksame Teilhabe am Berufsleben hindern kann. Unerheblich ist, ob die Krankheit heilbar oder unheilbar ist. EuGH 11.4.2013, C-335/11 u. 337/11

Klägerin des Ausgangsverfahrens ist eine dänische Gewerkschaft. Diese hatte im Namen von zwei Arbeitnehmerinnen Schadensersatzklagen wegen deren Entlassung mit verkürzter Kündigungsfrist erhoben. Hintergrund des Streits ist eine in Dänemark geltende Regelung, wonach Arbeitgeber Arbeitnehmern mit einer verkürzten Frist von einem Monat kündigen können, wenn diese innerhalb der letzten zwölf Monate krankheitsbedingt 120 Tage mit Entgeltfortzahlung abwesend waren.

Die Gewerkschaft machte u.a. geltend, dass die Arbeitgeber den beiden Arbeitnehmerinnen eine Arbeitszeitverkürzung hätten anbieten müssen, da bei ihnen eine Behinderung vorgelegen habe. Auch sei die nationale Bestimmung über die verkürzte Kündigungsfrist auf diese beiden Arbeitnehmerinnen nicht anwendbar, da ihre krankheitsbedingten Fehlzeiten auf die Behinderung zurückzuführen seien.

Das mit den Klagen befasste dänische Gericht setzte den Rechtsstreit aus und legte dem EuGH u.a. die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob auch eine Krankheit eine Behinderung i.S.d. Richtlinie 2000/78 über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf darstellen kann. Der EuGH bejahte dies.

Eine heilbare oder unheilbare Krankheit, die eine physische, geistige oder psychische Einschränkung mit sich bringt, kann einer Behinderung i.S.d. Richtlinie 2000/78 gleichzustellen sein. Voraussetzung hierfür ist, dass sie langfristig mit einer Einschränkung insbesondere physischer, geistiger oder psychischer Art verbunden ist und dass diese Einschränkung den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben - gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern - hindern kann.

Es ist nicht ersichtlich, dass die Richtlinie 2000/78 nur Behinderungen erfassen will, die angeboren sind oder von Unfällen herrühren, und dagegen Behinderungen, die durch eine Krankheit verursacht sind, ausschliesse. Für den Anwendungsbereich dieser Richtlinie je nach Ursache der Behinderung zu differenzieren, würde nämlich ihrem Ziel selbst, die Gleichbehandlung zu verwirklichen, widersprechen. Für die Gleichstellung einer Krankheit mit einer Behinderung ist auch nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer vollständig arbeitsunfähig ist. Der Begriff der "Behinderung" ist vielmehr so zu verstehen, dass er eine Beeinträchtigung der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erfasst, ohne dass die Ausübung der Tätigkeit unmöglich sein muss. Der Gesundheitszustand von Menschen mit Behinderung, die - zumindest Teilzeit - arbeiten können, kann daher unter den Begriff "Behinderung" fallen. Eine Behinderung setzt auch nicht voraus, dass der Arbeitnehmer besondere Hilfsmittel benötigt.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezeichnet dieses Urteil als "Meilenstein". Erstmals sei höchstrichterlich klargestellt worden, dass auch chronische Krankheiten eine Behinderung sein könnten. Der Volltext der Entscheidung ist auf der Homepage des EuGH veröffentlicht. Um direkt zu dem Volltext zu kommen, klicken Sie bitte [hier](#).

14. Müssen einem abgelehnten schwerbehinderten Bewerber Gründe für die Nichteinstellung genannt werden?

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit einer aktuellen Entscheidung des [BAG vom 21. Februar 2013](#) zu der Frage, ob einem schwerbehinderten Bewerber, der nicht eingestellt wird, die Gründe für diese Nichteinstellung mitgeteilt werden müssen.

Einem Stellenbewerber, der nicht eingestellt wurde, kann nach § 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein Anspruch auf Schadensersatz zustehen, wenn die Entscheidung zur Nichteinstellung auf Umständen beruhte, die ein Diskriminierungsmerkmal im Sinne des AGG darstellen. Nach § 1 AGG sind dies

- Rasse,
- ethnische Herkunft,
- Geschlecht,
- Religion oder
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter und
- sexuelle Identität.

Voraussetzung für diesen Schadensersatzanspruch ist nicht, dass ein solches Merkmal das alleinige Motiv für die Nichteinstellung war, es genügt vielmehr, dass das Merkmal Teil eines Motivbündels war, welches zu der Entscheidung zur Nichteinstellung geführt hat. Wenn der Bewerber auch bei diskriminierungsfreier Entscheidung nicht berücksichtigt worden wäre, ist der Schadensersatzanspruch auf drei Monatsgehälter begrenzt.

Die Befürchtung bei Einführung des AGG, dass es zu einer Flut an Klagen von Bewerbern kommen könnte, die sich bewusst nur aus dem Grund auf Stellen bewerben, um nach einer Ablehnung geltend zu machen, sie seien diskriminiert worden und auf diesem Weg Entschädigungsansprüche geltend zu machen, hat sich nicht bewahrheitet. Dennoch kommt es immer wieder zu solchen Verfahren. Es stellen sich daher in Bewerbungsphasen vielfache Fragen, wie es vermieden werden kann, sich einer ungerechtfertigten Klage aufgrund einer behaupteten Diskriminierung gegenüberzusehen. Zu beachten ist hierbei, dass der abgelehnte Bewerber nicht den vollen Beweis führen muss, dass er oder sie diskriminiert wurde, sondern, dass es zunächst genügt, Indizien darzulegen, die auf eine diskriminierende Entscheidung hindeuten. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass eine diskriminierungsfreie Entscheidung vorlag. Dies erklärt sich vor dem Hintergrund, dass es einem abgelehnten Bewerber nur schwerlich gelingen würde, das Motiv für die Ablehnung vollständig zu beweisen, da nur der Arbeitgeber über alle erforderlichen Informationen über den Bewerbungsprozess verfügt.

Vor allem in Bezug auf schwerbehinderte Bewerber gibt es hierbei Besonderheiten, wann von der Rechtsprechung ein solches Indiz für eine Diskriminierung angenommen wird. Dies vor dem Hintergrund, dass das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) in § 71 abhängig von der Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer eine Mindestquote an zu beschäftigenden schwerbehinderten Arbeitnehmern vorsieht. Dies ist bei Arbeitgebern mit regelmäßig weniger als 40 Arbeitnehmern einer, bei weniger als 60 sind es zwei und im Übrigen 5% der Beschäftigten. Weiterhin sind nach § 81 SGB IX Arbeitgeber in einem Bewerbungsverfahren verpflichtet, frühzeitig die Bundesagentur für Arbeit einzuschalten, um zu erfahren, ob es für die freie Stelle geeignete schwerbehinderte Bewerber gibt.

Das BAG hat bereits entschieden, dass das Nichteinschalten der Arbeitsagentur ein Indiz für eine Diskriminierung darstellt (BAG, Urt. v. 17.08.2010 - 9 AZR 839/08). Weiterhin ist der Arbeitgeber bei Nichteinstellung eines schwerbehinderten Bewerbers nach dem Gesetzestext unter anderem verpflichtet, diesem die Gründe für diese Entscheidung darzulegen.

Vorliegend hatte das BAG zu entscheiden, ob dieser Auskunftsanspruch gegenüber einem schwerbehinderten Bewerber auch dann besteht, wenn bei dem Arbeitgeber bereits schwerbehinderte Arbeitnehmer entsprechend der Quote des § 71 SGB IX beschäftigt werden.

Die schwerbehinderte Klägerin war seit 1996 als Büro- und Schreibkraft im Bundespräsidialamt tätig. Nach einer längeren Erkrankung wurde im Dezember 2009 festgelegt, dass sie zur Stabilisierung ihres Gesundheitszustands nach Möglichkeit die Beschäftigungsstelle wechseln sollte. Im Juni 2010 schrieb der Bundestag eine Stelle als Zweitsekretärin/Zweitsekretär für das Büro der Vizepräsidentin des Bundestags aus. Die Klägerin, die über die Qualifikation für diese Stelle verfügt, bewarb sich unter Hinweis auf ihre Schwerbehinderung auf diese Stelle. Es fand auch ein Bewerbungsgespräch statt, an dem unter anderem die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten teilnahm.

Ohne Angaben von Gründen wurde der Klägerin am 01. September 2010 eine Absage erteilt. Nach der Ankündigung der Klägerin, dass sie Schadensersatzansprüche geltend machen würde, teilte der Bundestag ihr mit, dass die Ablehnung in keinem Zusammenhang mit ihrer Schwerbehinderung gestanden habe, sondern, dass sie vielmehr im Rahmen des Bewerbungsgesprächs keinen überzeugenden Eindruck hinterlassen habe. Die Klägerin erhob daraufhin Klage auf Entschädigung für einen immateriellen Schaden aufgrund einer Diskriminierung. Hierbei sah sie unter anderem darin ein Indiz für eine Diskriminierung, dass ihr die Gründe für die Nichtberücksichtigung zunächst nicht mitgeteilt worden waren.

Sowohl das Arbeitsgericht Berlin als auch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg wiesen die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht ließ es hierbei noch offen, ob die Pflicht nach § 81 SGB IX, abgelehnten Bewerbern die Gründe für die Nichtberücksichtigung mitzuteilen, auch solche Arbeitgeber trifft, die der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer in dem in § 71 SGB IX vorgesehenen Umfang nachkommen.

Die Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg. Auch das BAG hat entschieden, dass der Klägerin kein Anspruch auf eine Entschädigung zusteht. Im Gegensatz zum Landesarbeitsgericht hat das BAG hierbei auch entschieden, dass die Pflicht zur Darlegung der Gründe für die Ablehnung nur diejenigen Arbeitgeber trifft, die nicht bereits in dem Umfang des § 71 SGB IX schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen. Die Klägerin konnte nicht darlegen, dass im deutschen Bundestag weniger schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigt werden als in § 71 SGB IX vorgesehen (in diesem Fall 5% der Beschäftigten).

Bislang liegt lediglich die Pressemitteilung der Entscheidung des BAG vor. Bereits aus diesen lässt sich jedoch ersehen, dass das BAG zumindest in Bezug auf die Auskunftspflicht solcher Arbeitgeber, die bereits schwerbehinderte Arbeitnehmer oberhalb des Schwellenwertes des § 71 SGB IX beschäftigen, für Klarheit gesorgt hat. In diesem Fall besteht keine Verpflichtung, die Gründe für die Ablehnung des schwerbehinderten Bewerbers mitzuteilen. Abzuwarten bleibt, ob das BAG sich in den Entscheidungsgründen möglicherweise auch noch dazu äußert, ob die Nichterfüllung der Auskunftspflicht, wenn diese aufgrund Nichterfüllung der Quote besteht, überhaupt ein Indiz für eine Diskriminierung darstellt. Das Landesarbeitsgericht Hessen hat 2005 entschieden, dass dies der Fall ist (LAG Hessen, Urt. v. 07.11.2005 – 7 Sa 473/05). Eine höchstrichterliche Klärung steht zu dieser Frage bisher noch aus.

Obwohl in diesem Fall im Sinne des Arbeitgebers entschieden und ein Entschädigungsanspruch abgelehnt wurde, gibt diese Entscheidung dennoch Anlass noch einmal darauf hinzuweisen, dass in einem Bewerbungsprozess einige Risiken bestehen, sich später einer Entschädigungsklage eines abgelehnten Bewerbers ausgesetzt zu sehen. Daher sollte bereits in der Ausschreibung darauf geachtet werden, dass der Ausschreibungstext geschlechts- und altersneutral formuliert ist. Weiterhin sollte darauf geachtet werden, dass die sachliche Begründung der Auswahlentscheidung dokumentiert wird. Nicht zuletzt sind insbesondere die Besonderheiten hinsichtlich der Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Arbeitnehmer zu beachten. So trifft die Pflicht, zu prüfen, ob die freie Stelle mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer besetzt werden kann und sich hierzu auch bei der Arbeitsagentur nach geeigneten schwerbehinderten Arbeitnehmern zu erkundigen auch solche Arbeitgeber, die bereits schwerbehinderte Arbeitnehmer entsprechend der Quote beschäftigen.

15. Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung

Zur Frage eines Anspruch auf Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes entschied das [LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.02.2013 - 2 Sa 533/12](#)

1. Ist der Arbeitnehmer aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr in der Lage, die vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 GewO näher bestimmte Leistung zu erbringen, kann es die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 II BGB gebieten, dass der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht erneut Gebrauch macht und die vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens anderweitig derart konkretisiert, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wieder möglich wird.
2. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Neubestimmung der Tätigkeit des Arbeitnehmers setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz verlangt und dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, wie er sich seine weitere, die aufgetretenen Leistungshindernisse ausräumende Beschäftigung vorstellt.
3. Dem Verlangen des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber regelmäßig entsprechen, wenn ihm die in der Zuweisung einer anderen Tätigkeit liegende Neubestimmung der zu bewirkenden Arbeitsleistung zumutbar und rechtlich möglich ist. Zumutbar ist dem Arbeitgeber die Zuweisung einer anderen Tätigkeit, wenn dem keine betrieblichen Gründe, zu denen auch wirtschaftliche Erwägungen zählen

können, oder die Rücksichtnahmepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern entgegenstehen. Betriebliche Gründe werden in der Regel der Zuweisung einer anderweitigen Tätigkeit nicht entgegenstehen, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz frei ist und der Arbeitgeber Bedarf für die Tätigkeit hat. Ferner muss der Arbeitnehmer für die betreffenden Arbeiten fachlich und gesundheitlich geeignet sein.

Ähnlich urteilte das [LAG Hessen vom 05.11.2012 - 21 Sa 593/10](#)

Die Parteien streiten auch hier über die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger im Wege einer behinderungsgerechten Beschäftigung einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen.

Der Kläger ist seit 1992 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD Anwendung. In den Jahren 2000 und 2004 erlitt der Kläger zwei Arbeitsunfälle, mittlerweile ist der Kläger mit einem GdB von 60 anerkannt. Bis 2002 war der Kläger ausschließlich als Flugzeugabfertiger tätig. Nach gesundheitlichen Problemen nahm er vorübergehend die Aufgaben eines Personalfahrers wahr. Seit 2008 führt der Kläger Aufräum- und Reinigungstätigkeiten, auch außerhalb von geschlossenen Räumen, aus.

Ein betriebliches Eingliederungsmanagement kam im April 2009 zu dem Ergebnis, dass der Kläger mit Aufräum- und Reinigungstätigkeiten „leidensgerecht“ beschäftigt werde. Im Juni und September 2009 unterzog sich der Kläger zwei arbeitsplatzspezifischen Untersuchungen. Der Betriebsarzt kam dabei zu dem Ergebnis, dass die Tätigkeit des Klägers kein Zurücklegen größerer Wegstrecken bzw. kein Heben und Tragen von Lasten umfassen sollte. Fahrerische Tätigkeiten wurden ausdrücklich für möglich erklärt. Im Dezember attestierte ein Arzt, dass Tätigkeiten bei Nässe, Kälte und Feuchtigkeit vermieden werden sollten.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Zuweisung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes.

Hinweise des Verfassers:

Das LAG Hessen vom 05.11.2012 - 21 Sa 593/10 entschied:

Steht fest, dass ein schwerbehinderter Mensch die ihm zugewiesenen Tätigkeiten nicht mehr wahrnehmen kann und sieht die Arbeitgeberin trotzdem davon ab, dem Beschäftigten eine behinderungsgerechte Beschäftigung zuzuweisen, so kann den gesteigerten Fürsorgepflichten gegenüber schwerbehinderten Menschen – wie sie in Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG i. V. m. § 81 Abs. 3 und 4 SGB IX Ausdruck gefunden haben – nur dadurch Rechnung getragen werden, dass dem schwerbehinderten Beschäftigten ein unmittelbar klagbarer Anspruch auf eine seiner Meinung nach konkrete behinderungsgerechte Beschäftigung eingeräumt wird.

16. Selbständige Honorarpflegekräfte in Altenheimen sind nicht selbständig.

Mit einem kürzlich veröffentlichten [Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg \(AZ: L 4 R 761/11\)](#) haben die Richter klargestellt, dass freiberuflich tätige "Honorar"-Pflegekräfte in Altenpflegeheimen nicht als Selbständige, sondern als abhängig Beschäftigte einzustufen sind.

Ein Urteil mit weitreichenden Konsequenzen für die Pflegebranche und enormen Risiken sowohl für das freiberuflich tätige Pflegepersonal als auch für die Auftraggeber, die nunmehr zum Arbeitgeber avancieren.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit zum Arbeitgeber steht. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

Ob jemand abhängig beschäftigt selbständig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung, dass sich nach den tatsächlichen Verhältnissen bestimmt.

Ausgehend davon, dass Pflegeeinrichtungen einen Versorgungsvertrag nach §72 SGB XI schließen müssen, die u.a. unter ständiger Leistung einer verantwortlichen Pflegefachkraft geführt werden muss, schlussfolgerten die Richter, dass alle in Pflegeheimen tätige Pflegekräfte sich an den Vorgaben des jeweiligen Pflegeheimes ausrichten und diese bei ihrer Tätigkeit beachten müssen. Freiberuflich tätige sog. Honorarpflegekräfte würden wie alle anderen im Altenheim tätigen Pflegekräfte nur unter der ständigen Leitung einer verantwortlichen Pflegefachkraft tätig, welche die den einzelnen Heimbewohnern zukommenden Pflegeleistungen zumindest in den Grundzügen festlegt.

Der Aufgabenbereich der Honorarpflegekräfte unterscheide sich demnach nicht von den abhängig beschäftigten (angestellten) Mitarbeitern. Dies sahen die Richter auch dann als gegeben, wenn, wie im vorliegenden Fall die Honorarpflegekraft ausschließlich als Nachwache tätig ist. Die erhöhte Selbständigkeit der Nachwache resultiere nur daraus, dass diese allein mit den zu Pflegenden im Heim war und für den Notfall einen Hintergrunddienst benachrichtigen konnte. Maßgeblich für die Entscheidung der Richter war, dass ein umfassendes Weisungsrecht des Auftraggebers (Heim) nach Art, Ort, Zeit und Dauer der Ausführung der Tätigkeit bestand.

Als weiteres maßgebliches Indiz für eine abhängige Beschäftigung sah das Gericht, dass die Honorarpflegekräfte ihre Tätigkeit innerhalb des Altenpflegeheims und nach Maßgabe des Heimvertrages erbracht haben.

Die Honorarpflegekräfte erbrachten ihre Leistung nicht im Auftrag und auf Rechnung der zu Pflegenden, sondern alleine für den Heimbetreiber.

Da die Vergütung der Honorarpflegekraft nach Arbeitsstunden garantiert war, sahen die Richter auch das besonders wichtige Kriterium der Selbständigkeit, nämlich das Unternehmerrisiko, als nicht erfüllt.

Maßgebliches Kriterium für ein solches Risiko eines Selbständigen ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes also ungewiss ist. Ein unternehmerisches Risiko sahen die Richter auch nicht darin begründet, dass die Honorarpflegekraft die Aufträge hätte ablehnen können. Da im Fall der Ablehnung kein Anspruch auf weitere Aufträge bestand, entspricht die Situation der, einer angestellten Pflegekraft, die bei Ablehnung einer Arbeit ebenso dem Risiko des Arbeitsplatzverlustes ausgesetzt ist.

Weiter würden die Arbeitsmittel vom Heimbetreiber zur Verfügung gestellt, was ebenfalls ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung ist.

Schließlich müsste die Honorarpflegekraft ihre Leistungen höchstpersönlich erbringen und durften nicht, wie typischerweise Unternehmer, übernommene Aufträge delegieren. Die Verpflichtung, Dienste persönlich zu erbringen, ist ein wesentliches Merkmal abhängiger Tätigkeit. Andererseits trugen die Honorarpflegekräfte auch nicht die Verantwortung für die Durchführung der übernommenen Aufträge, die sie im Verhinderungsfall absagen konnten.

Das Fehlen eines vertraglichen Urlaubsanspruchs oder eines vertraglichen Anspruchs auf Entgeltfortzahlung könne nicht als Indiz für ein Unternehmerrisiko gewertet werden. Letztlich ist dies, ebenso wenig wie die Gewerbeanmeldung der Honorarpflegekraft entscheidend. Vielmehr ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung nach den tatsächlichen Verhältnissen und nicht die von den Beteiligten gewählte vertragliche Beziehung maßgebend.

Die Richter sahen in der Vereinbarung eher den typischen Fall der Scheinselbständigkeit, die die Arbeitnehmerrechte wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Ansprüche nach dem Bundesurlaubsgesetz und nicht zuletzt die Beitragszahlung zur Sozialversicherung umgehen soll. Den Arbeitnehmer würden dadurch sämtliche Schutzmöglichkeiten genommen, ohne dass dies im Ergebnis durch unternehmerische Rechte oder gar Gewinne kompensiert wird.

Auswirkungen auf die Praxis: Zunächst ist festzustellen, dass sich das Urteil ausschließlich auf Honorarpflegekräfte in stationären Pflegeeinrichtungen bezieht. Bei ambulanter Pflege z.B. ist die Möglichkeit als selbständige Einzelpflegekraft tätig zu werden durch das Pflegeeneuausrichtungsgesetz (§77 PNG) sogar gestärkt worden.

Da jedoch gerade Heime während Personalengpässen, z.B. aufgrund von Urlaub oder Krankheit des Stammpersonals häufig sog. Honorarpflegekräfte einsetzen, dürfte dies nach dem vorliegenden Urteil für beide Seiten nun mit erheblichen Risiken und im Falle eines Falles mit weitreichenden Konsequenzen verbunden sein, sowohl für die Zukunft und eventuell auch für die Vergangenheit.

Folgen für den Arbeitgeber

- Für das laufende und die voran gegangenen vier Jahre muss der Arbeitgeber die Sozialversicherung und zwar Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge nachzahlen;
- Er muss den Mitarbeiter als Arbeitnehmer behandeln;
- Steuerlich haftet der Arbeitgeber für die nicht abgeführte Lohnsteuer und kann neben dem Arbeitnehmer durch Haftungsbescheid in Anspruch genommen werden.
- Das Finanzamt kann die Vorsteuer für Mehrwertsteuerzahlungen an den Mitarbeiter zurückfordern.

Folgen für den "scheinselbständigen" Arbeitnehmer

- Als Arbeitnehmer entsteht Anspruch auf bezahlten Urlaub und unter Umständen Kündigungsschutz;
- Vorsteuer, die als Scheinselbständiger geltend gemacht wurden, kann das Finanzamt zurückfordern;
- Der Arbeitgeber kann die gezahlte Mehrwertsteuer auf das Honorar zurückfordern.
- Der Arbeitnehmer haftet neben dem Arbeitgeber für die nicht abgeführte Lohnsteuer

Aufgrund der für beide Parteien besonders aber für den Arbeitgeber verheerenden Konsequenzen erscheint uns der Einsatz von selbständigen kommt der Abgrenzung zwischen freier Mitarbeit und Anstellungsverhältnis in der Praxis gravierende Bedeutung zu.

Das Urteil wurde nicht zur Revision zugelassen. Wohl wurde aber von der Beklagten Nichtzulassungsbeschwerde beim BSG eingereicht. (AZ: B 12 R 49/12 B)

17. Scheinselbständigkeit

Die fehlerhafte Beurteilung seiner Mitarbeiter als Selbständige kann gravierende rechtliche Folgen für einen Unternehmer und sein Unternehmen haben. Verrichtet ein Mitarbeiter nach dem zugrunde liegenden Vertrag als Selbständiger Dienst- oder Werkleistungen für ein fremdes Unternehmen und liegt in tatsächlicher Hinsicht aber eine nicht selbständige Arbeit in einem Arbeitsverhältnis vor, spricht man von Scheinselbständigkeit. Folgen der falschen Beurteilung können sein, dass der Unternehmer Sozialversicherungsbeiträge und Steuern über mehrere Jahre nachzuzahlen hat und sich bei Vermeidbarkeit der Fehleinschätzung Geldstrafen oder Geldbußen ausgeliefert sieht, die die Existenz seines Unternehmens gefährden können.

Sozialrechtliche Aspekte

Es ist einem Arbeitgeber vor Tätigkeitsaufnahme des Mitarbeiters anzuraten, ein sozialversicherungsrechtliches Statusfeststellungsverfahren einzuleiten. Die Statusfeststellung ist in der Praxis in den wenigsten Fällen eine klare und eindeutige Entscheidung, vielmehr bedarf es im Regelfall einer umfassenden Abwägung der Merkmale, die für und gegen eine selbständige Tätigkeit sprechen. Maßgeblich für die Beurteilung ist weiterhin das Gesamtbild der Tätigkeit anhand der den Einzelfall bestimmenden rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse. Bei Widersprüchen zwischen der

Ausgestaltung des rechtlichen Vertragsverhältnisses und der tatsächlichen Verhältnisse ist auf die tatsächlichen Verhältnisse abzustellen.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Ein Scheinselbständiger ist arbeitsrechtlich als abhängig Beschäftigter anzusehen. Aus diesem Grund stehen ihm sämtliche Rechte zu, die das Arbeitsrecht für einen Arbeitnehmer vorsieht, beispielsweise das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG), der Kündigungsschutz für Arbeitnehmer (§§ 1 ff. KSchG) etc. Allerdings ist die Durchsetzung dieser Rechte für den Scheinselbständigen mit tatsächlichen Hürden verbunden.

Straf- und ordnungswidrigkeitsrechtliche Aspekte

Der Arbeitgeber kann sich wegen Vorenthalten und Veruntreuung von Arbeitsentgelt strafbar machen, sofern er tatsächlich Beiträge im Sinne des Sozialversicherungsrechts schuldet (§ 266a StGB).

Steuerrechtliche Aspekte

Der Arbeitgeber haftet für die Lohnsteuer, die er einzubehalten und abzuführen hat (§ 42d Abs. 1 Nr. 1 EStG). Da er in einem öffentlich-rechtlichen Auftragsverhältnis steht, droht ihm permanent ein Haftungsrisiko. Im Rahmen einer Anrufungsauskunft (§ 42e EStG) kann er auf Anfrage bei dem zuständigen Finanzamt die Lohnsteuerpflichtigkeit verbindlich klären lassen. Im Rahmen der Umsatzsteuer kommt es zum fälschlichen Ausweis und zur fehlerhaften Abführung von Umsatzsteuer.

Lesen Sie hierzu den als **Anlage 3** übersandten Beitrag „Freie Mitarbeit wieder im Trend - Flucht aus der Leiharbeit“ von Rain Freckmann in der Ausgabe Nr. 9 vom 01.03.2013 der „Zeitschrift der Betrieb“. Der Beitrag gibt weitere detaillierte Hinweise zur Abgrenzung Arbeitnehmer/Selbstständiger.

18. Bewerbung per E-Mail

[LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 27.11.2012, AZ 15 Ta 2066/12](#): Für die Darlegung des Zugangs einer E-Mail reicht es nicht aus, dass die Mail abgesandt worden ist.

Mit dem Klageentwurf macht der Antragsteller eine angemessene Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG geltend mit der Begründung, er sei im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens von dem Antragsgegner diskriminiert worden. Der Kläger hat unter dem 20. November 2011 auf eine Stellenausschreibung unter „www.icjobs“ eine E-Mail abgeschickt. Der Antragsteller erhielt keine Fehlermeldung. In der Ausschreibung war u. a. von einem „jungen Team“ die Rede. Unter dem 2. April 2012 erkundigte der Antragsteller sich erneut per E-Mail bei dem Antragsgegner.

Der Antragsteller behauptet, der Antragsgegner habe beide E-Mails bekommen. Er habe sich auf eine Ausschreibung bei „EURES“ beworben. Er ist der Ansicht, dass der Antragsgegner den Nachweis erbringen müsse, dass diesem die Mail nicht zugegangen sei. Es reiche aus, dass er selbst das Absenden nachweisen könne. Der Ausschreibungstext stelle eine Altersdiskriminierung dar. Der Hinweis „deutsch – Muttersprache“ sei eine Diskriminierung wegen der Herkunft.

Der Antragsgegner behauptet, vom Antragsteller keine Mails erhalten zu haben.

Die Klage hat keine Aussicht auf Erfolg. Der Antragsteller habe keinen Nachweis angeführt, aus dem zu entnehmen sei, dass die Bewerbung bei dem Antragsgegner auch eingegangen sei. Im Übrigen könne aus den Formulierungen auch keine Diskriminierung hergeleitet werden.

Eine E-Mail geht insofern zu, wenn sie in die Mailbox des Empfängers oder der des Providers abrufbar gespeichert wird. Die Beweislast kommt demjenigen zu, der sich auf den Zugang beruft. Für den Zugang einer E-Mail kann möglicherweise eine Eingangs- oder Lesebestätigung einen Nachweis erbringen. Ein

Ausdruck der E-Mail ohne Eingangs- oder Lesebestätigung reicht für einen Anscheinsbeweis nicht aus. Ein Beweis des ersten Anscheins für den Eingang in die Mailbox des Empfängers ergibt sich auch nicht bereits dann, wenn der Erklärende die Absendung der E-Mail beweisen kann.

Bei Anwendung dieser Kriterien fehlt es an der notwendigen Darlegung des Antragstellers und auch an einem Beweisangebot, dass die abgesandte E-Mail bei dem Antragsgegner eingegangen ist. Der Antragsteller hat nur behauptet, er habe die Mail vom 20. November 2011 abgesandt. Hieraus ergibt sich jedoch keinerlei Nachweis des Zugangs.

19. Minijob und Arbeitsunfall

Minijobber sind wie alle anderen Arbeitnehmer unfallversichert. Der Umfang des Versicherungsschutzes ist ebenfalls identisch. Der Versicherungsschutz besteht „automatisch“, d. h. er ist nicht von der Anmeldung des Arbeitgebers abhängig. Zuständig ist jeweils die Berufsgenossenschaft, die auch für die anderen im entsprechenden Gewerbe tätigen Arbeitnehmer den Schutz gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sicherstellt.

Die Entgelte der Minijobber müssen in den Meldungen zur Sozialversicherung (DEÜV) und derzeit auch noch im jährlichen Lohnnachweis für die Unfallversicherung aufgeführt werden. Beitragszahlungen erhält für die Minijobber nicht die Minijob-Zentrale, sondern direkt der Unfallversicherungsträger.

Im Fall der Fälle unterscheidet sich die Vorgehensweise bei Minijobbern nicht von anderen Arbeitnehmern: Arbeitsunfälle bzw. Wegeunfälle müssen dem Unfallversicherungsträger gemeldet werden, sobald ein Mitarbeiter durch den Unfall mehr als 3 Tage arbeitsunfähig ist. Tödliche Unfälle, Massenunfälle und Unfälle mit schwerwiegenden Gesundheitsschäden müssen sofort gemeldet werden. Die meisten Versicherungsträger bieten bereits die Möglichkeit einer Online-Meldung über die jeweilige Webseite an. Im Interesse des Betriebsfriedens sollte dabei nicht übersehen werden, auch dem Betriebs- bzw. Personalrat ein Exemplar der Unfallanzeige bzw. einen Ausdruck der Onlinemeldung zu geben. Auch zu den Lohnunterlagen gehört eine Durchschrift.

Genau wie andere Arbeitnehmer müssen sich auch Minijobber bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls einem Durchgangsarzt vorstellen. Als Arbeitgeber müssen sie den Minijobber darauf hinweisen. Bei Mehrfachbeschäftigten gilt: Die Melde- und Anzeigepflichten bei einem Arbeitsunfall muss immer derjenige Arbeitgeber erfüllen, bei dem sich der Unfall ereignet hat.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeits- oder Wegeunfalls ist der Arbeitgeber auch bei Minijobbern zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Das ist auch für Arbeitgeber wichtig, wenn ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer nebenher einen Minijob ausübt. Wird der Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsunfalls im Minijob arbeitsunfähig, besteht auch in der Hauptbeschäftigung die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung für bis zu 6 Wochen. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer den Minijob vertragswidrig nicht bei dem Arbeitgeber der Hauptbeschäftigung angezeigt hat ([Urteil des LAG Hamm vom 8.2.2006, 18 Sa 1083/05](#)).

20. Der Dienstwagen während der Arbeitsunfähigkeit

[Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10. Januar 2013 – 10 Sa 1809/12 :](#)

Während einer Arbeitsunfähigkeit ist eine Arbeitnehmerin nicht verpflichtet ein Dienst-Kfz im Betrieb abzuliefern. Leistungsort ist in diesem Fall der Wohnort der Arbeitnehmerin.

Aus diesem Grund hat das Landesarbeitsgericht [Berlin-Brandenburg](#) eine Schadenersatzklage wegen Nicht-Herausgabe des Schlüssels zum Dienstwagen abgewiesen, da es sich bei dem Herausgabeanspruch um eine Holschuld des Arbeitgebers handelt und der Arbeitgeber eine Herausgabe am Leistungsort nicht verlangt hat.

Der Arbeitgeber hat als Eigentümer gemäß § 985 BGB einen Anspruch auf Herausgabe des PKW gegen den Arbeitnehmer als Besitzer des PKW, es sei denn, dass dieser ein Besitzrecht gemäß § 986 BGB hat. Der Arbeitnehmer hatte zumindest aufgrund einer konkludenten Nebenabrede zum Arbeitsvertrag einen Anspruch auf Überlassung des PKW auch zur Privatnutzung. Da es sich bei der Privatnutzung um einen geldwerten Vergütungsanspruch handelt, setzt auch der Besitzanspruch einen Vergütungsanspruch voraus. Dieser endet nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht, so dass dann auch der Besitzanspruch – zumindest vorübergehend – ruht und der Arbeitnehmer deshalb das Fahrzeug und die Schlüssel herauszugeben hat.

Die Herausgabe findet grundsätzlich an dem Ort statt, an dem sich die herauszugebende Sache befindet, bzw. am Wohnort des Schuldners (§ 269 BGB), sofern nicht nach der Natur des Schuldverhältnisses etwas anderes gilt. Verzug tritt nur ein, wenn der Gläubiger die erforderliche Handlung vornimmt bzw. anbietet und der Schuldner eine notwendige Mitwirkungshandlung verweigert.

Das ist im hier entschiedenen Fall nicht passiert. Ganz im Gegenteil hat der Arbeitnehmer überobligatorisch eine Botin zur Übergabe in den Betrieb des Arbeitgebers entsandt und danach das Fahrzeug dort abstellen lassen und die Schlüssel zur Herausgabe bei seinem Prozessbevollmächtigten bereitgehalten. Dieses ist ausreichend. Denn auch die Natur eines Arbeitsverhältnisses gebietet nichts anderes. Der Arbeitnehmer ist während der Arbeitsunfähigkeit nicht verpflichtet im Betrieb zu erscheinen. Insofern verbleibt es bei der Holschuld des Arbeitgebers.

21. Arbeitgeber darf Mitarbeiter mit geringer Berufserfahrung suchen

Die Beschränkung einer Stellenausschreibung auf Bewerber mit geringer Berufserfahrung stellt keine Benachteiligung wegen des Alters dar. Denn Berufserfahrung wird nicht unbedingt entsprechend dem Lebensalter erworben ([ArbG Köln, Urteil vom 23.01.2013 Aktenzeichen: 3 Ca 3734/12](#))

Die Beklagte suchte per Stellenanzeige auf ihrer Homepage eine(n) Bewerber(in) mit "null bis zwei Jahren Berufserfahrung". Der Kläger – der über eine neunjährige Berufserfahrung verfügt – bewarb sich.

Nachdem seine Bewerbung nicht berücksichtigt wurde, erhob der Mann Klage. Er meint, die an Bewerber mit "null bis zwei Jahren Berufserfahrung" gerichtete Stellenausschreibung begründe die Vermutung gemäß § 22 AGG, dass er zumindest mittelbar wegen seines Alters benachteiligt worden sei.

Die Beklagte hält die Begrenzung durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. Sie verweist auf das festgelegte Vergütungssystem, das sich nach den Jahren der Berufserfahrung bemisst. Die Einpreisung des Klägers mit neun Jahren Berufserfahrung hätte das zur Verfügung stehende Budget für jede der zu besetzenden Stelle bei Weitem überschritten.

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 1 AGG und auch keinen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG.

Zwar ist der Kläger von der Beklagten unmittelbar benachteiligt worden. Dies ist in der Weise geschehen, dass er eine weniger günstige Behandlung erfahren hat als die letztlich eingestellten Bewerber; bereits durch die Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch wurde ihm die Chance auf Einstellung versagt.

Diese Benachteiligung erfolgte jedoch nicht wegen seines Alters. Soweit die Beklagte in ihrer Stellenausschreibung Bewerber mit "null bis zwei Jahren Berufserfahrung" angesprochen hat, ergibt sich daraus nicht, dass sie in objektiver Hinsicht nach jüngeren Bewerbern gesucht hat. Berufserfahrungen können auch in einem höheren Lebensalter gesammelt worden sein. So zum Beispiel, wenn der Bewerber erst zu einem späteren Zeitpunkt seinen beruflichen Werdegang begonnen hat. Zu Recht hat die Beklagte in diesem Zusammenhang auch auf die Gruppe von Bewerbern hingewiesen, die sich aufgrund von Mutterschutz- und Elternzeitzeiten bei Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit bereits in fortgeschrittenem Lebensalter sind, aber über eine entsprechend geringere einschlägige Berufserfahrung verfügen.

Auch eine mittelbare Benachteiligung liegt nicht erfolgt. Zwar hat das BAG in seiner Entscheidung (v. 18.08.2009 -1 ABR 47/08) festgestellt, dass die Beschränkung einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Bewerber im ersten Berufs- oder Tätigkeitsjahr eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters darstellt, weil hiervon Arbeitnehmer mit einem höheren Lebensalter ausgeschlossen seien. Die vorliegend streitige Stellenausschreibung knüpft jedoch an die Berufserfahrung an, die nicht unbedingt entsprechend dem Lebensalter erworben wird.

Aber auch wenn man zugunsten des Klägers eine mittelbare Diskriminierung wegen seines Alters unterstellte, wäre diese nach Auffassung der Kammer jedenfalls sachlich gerechtfertigt. Denn es liegt im betrieblichen Interesse der Beklagten, die bei ihr beschäftigten Mitarbeiter in ihr innerbetriebliches Vergütungsmodell "einzupreisen". Hierbei handelt es sich um ein legitimes Ziel. Eine "Einpreisung" des Klägers mit neunjähriger Berufserfahrung hat die Beklagte als vom vorgegebenen Budget nicht gedeckt bezeichnet.

22. Ab dem 1.7.2013 gelten höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen

Zum 1.7.2013 werden die Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen um 1,57 Prozent erhöht. Das ergibt sich aus der Pfändungsfreigrenzen-Bekanntmachung, die am 8.4.2013 im Bundesgesetzblatt verkündet worden ist.

Danach gelten ab dem 1.7.2013 folgende Freigrenzen:

- Der monatlich unpfändbare Grundbetrag beträgt 1.045,04 Euro (bisher: 1.028,89 Euro).
- Dieser Betrag erhöht sich, wenn gesetzliche Unterhaltspflichten zu erfüllen sind, um monatlich 393,30 Euro (bisher: 387,22 Euro) für die erste Person.
- Eine weitere Erhöhung um jeweils 219,12 EUR (bisher 215,73 Euro) erfolgt für die zweite bis fünfte gegenüber dem Schuldner unterhaltsberechtigten Person.

Erhöht werden die geschützten Beträge, die bei einer Zwangsvollstreckung in Forderungen und andere Vermögensrechte nicht gepfändet werden dürfen. Der Pfändungsschutz soll damit sicherstellen, dass Schuldner auch bei einer Pfändung ihres Arbeitseinkommens ihr Existenzminimum sichern und die gesetzlichen Unterhaltspflichten erfüllen können.

Die Höhe der Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen wird jeweils zum 1. Juli eines jeden zweiten Jahres an die Entwicklung des steuerlichen Freibetrags für das sächliche Existenzminimum angepasst. Zuletzt sind die Pfändungsfreigrenzen zum 1.7.2011 erhöht worden. Seitdem hat sich der steuerliche Grundfreibetrag um 1,57 Prozent erhöht, so dass auch die Pfändungsfreigrenzen entsprechend anzuheben waren.

Erläuterungen und die neuen Tabellen für Pfändungsfreigrenzen enthält die vom MJ herausgegebene Broschüre [„Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen“](#).

23. Steuervergünstigungen bei Gewährung von Zusatzleistungen

Das BMF nimmt Stellung zu Steuervergünstigungen bei der Gewährung von Zusatzleistungen und zur Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen. Es reagiert damit auf zwei BFH-Urteile, nach denen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Zusatzleistungen nur solche sind, die der Arbeitgeber erbringt, ohne dass der Mitarbeiter darauf einen Anspruch hat.

Mit Urteilen vom 19. September 2012 - [VI R 54/11](#) und [VI R 55/11](#) - hat der BFH entschieden, dass in bestimmten lohnsteuerlichen Begünstigungsnormen verwendete Tatbestandsmerkmal "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" sei nur bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen erfüllt.

Aus der Sicht des BFH ist der "ohnehin geschuldete Arbeitslohn" der arbeitsrechtlich geschuldete. "Zusätzlich" zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn werden nur freiwillige Leistungen erbracht. Die

Urteile sind ergangen zu den Vorschriften § 3 Nr. 33 EStG ([Kinderbetreuungsleistungen](#) des Arbeitgebers), § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG (IT-Leistungen des Arbeitgebers) und § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG ([Fahrtkostenzuschüsse](#)).

Nach bisheriger BFH-Rechtsprechung setzte das Tatbestandsmerkmal "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" lediglich voraus, dass die zweckbestimmte Leistung "zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber aus anderen Gründen schuldet" (vgl. [BFH-Urteil vom 15. Mai 1998 - VI R 127/97 -](#), [BStBl 1998 II S. 518](#)). Dass die zusätzliche Leistung auf freiwilliger Basis erfolgen muss, hat der BFH bisher nicht gefordert. Mit den eingangs genannten Entscheidungen verschärft der BFH somit die Die Verwaltung sieht die Zusätzlichkeitsvoraussetzung abweichend von der neuen BFH-Rechtsprechung als erfüllt an, wenn die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet (vgl. R 3.33 Abs. 5 Satz 1 LStR 2011). Nur [Gehaltsumwandlungen](#) sind danach schädlich.

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt zum Tatbestandsmerkmal "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" abweichend von der neuen BFH-Rechtsprechung und über den Einzelfall hinaus aus Gründen des Vertrauensschutzes und der Kontinuität der Rechtsanwendung weiterhin Folgendes:

Kommt die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzu, den der Arbeitgeber schuldet, ist das Tatbestandsmerkmal "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat.

Dieses Schreiben wird im Bundessteuerblatt Teil I veröffentlicht.

Das BMF-Schreiben können Sie [hier downloaden](#). In Kürze können Sie hier eine Besprechung zu dem BMF-Schreiben lesen. (BMF, Schreiben vom 22.5.2013, IV C 5 - S 2388/11/10001-02)

24. Übersicht: Zahlen zur Lohnsteuer 2013

Das BMF hat in seinem Schreiben vom 24.04.2013 eine Übersicht über die Zahlen zur Lohnsteuer veröffentlicht.

In einer tabellarischen Übersicht sind die wichtigsten ab 01.01.2013 geltenden Zahlen zur Lohnsteuer zusammengestellt.



BMF-Schreiben v. 24.04.2013 zur Übersicht über die Zahlen zur Lohnsteuer 2013 (PDF, 90 KB)

Damit verabschiede ich mich mit dieser Meldung bis zur nächsten Ausgabe der DDN-Nachrichten.

Bitte lassen Sie es mich wissen, wenn wider Erwarten ein Link nicht funktioniert. Sicherheitshalber ist neben den Anlagen auch diese Ausgabe der DDN-Nachrichtenausgabe selbst mit den Links als pdf-Datei angefügt.

Mit freundlichen Grüßen

Robert Johns
Geschäftsführer

DDN

**Diakonischer Dienstgeberverband
Niedersachsen**