

DDN - Nachrichten 3/2014 vom 16.07.2014

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V. (DWiN) hat am 25. Juni 2014 mit großer Mehrheit und ohne Gegenstimmen Änderungen der Satzung zugestimmt und hierdurch den Auftrag aus dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie - ARRG-D vom 8. März 2014 zur Regelung des Arbeitsrechts für Mitgliedseinrichtungen umgesetzt. Die an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen und ihre Diakonischen Werke wollen flächendeckend den kirchengemäßen Interessenausgleich in der diakonischen Dienstgemeinschaft durch rechtsverbindlich festgelegte Tarifbindung der diakonischen Arbeitgeber an kirchengemäße, d.h. ohne drohenden oder tatsächlichen Arbeitskampf zustande kommende Tarifverträge gewährleisten. Die Mitgliederversammlung des DWiN hat hierbei ein wichtiges Zeichen zur Unterstreichung der Sozialpartnerschaft gesetzt, wie sie die evangelischen Kirchen in Niedersachsen und ver.di am 12. März 2014 in einer formellen Sozialpartnerschaftsvereinbarung vereinbart hatten. Abgesehen von eng definierten Ausnahmen müssen nun die Mitglieder des DWiN bis zum Jahreswechsel 2014/2015 tarifgebundene Mitglieder im DDN werden. Damit gelten für sie die vom DDN geschlossenen Tarifverträge. Kritiker werten das als unzulässigen Eingriff in ein grundgesetzlich geschütztes Freiheitsrecht, nämlich die sogenannte negative Koalitionsfreiheit der Mitglieder. Dem ist entgegen zu halten, dass das Bundesarbeitsgericht in seinen Urteilen zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen unmissverständlich dargelegt hat, dass die Kirchen ein eigenes, am Leitbild der Dienstgemeinschaft orientiertes, arbeitskampffreies Verfahren regeln dürfen, wenn sie für dessen Verbindlichkeit in ihren Einrichtungen Sorge tragen. Hierbei ist eine Regelung, durch die sich die ja freiwillig der Kirche zuordnenden Einrichtungen den Willen der Kirche zur Tarifbindung der diakonischen Träger zu akzeptieren haben, ein geeignetes Mittel. Die negative Koalitionsfreiheit bleibt gewährleistet, weil niemand zur Mitgliedschaft im DWiN verpflichtet ist und auch keine anderen, existenziell zwingenden Gründe zu einer Mitgliedschaft veranlassen. Das DWiN hat in seiner Satzung hierfür sogar eine Bestimmung aufgenommen, die tarifbindungsunwilligen Mitgliedern Gelegenheit zum rechtszeitigen Austritt aus dem DWiN gibt. Bei Rechtsträgern, die freiwillig der Kirche zugeordnetes Mitglied im DWiN sind, rechtfertigt das kirchliche Selbstbestimmungsrecht die Beschränkung ihrer negativen Koalitionsfreiheit.

Lesen Sie zu weiteren Entwicklungen der vergangenen sieben Wochen folgende Beiträge:

1. Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften
2. Keine DDN-Mitgliederversammlung im Juli 2014!
3. Dr. Utz Wewel ist nicht mehr DDN-Vorstandsmitglied
4. Kirchen prüfen weiterhin die Übernahme des MVG.EKD
5. Mitarbeiterentgelte gemäß AVR DD steigen um weitere 1,9 %
6. RV-Leistungsverbesserungsgesetz und Altersteilzeit
7. Bundestag beschließt Mindestlohn und weitere Gesetzesänderungen
8. Mindestlohn für Bereitschaftsdienst?
9. MiLoG und Praktikanten
10. EuGH: Kein Untergang des Urlaubsanspruchs durch Tod des Arbeitnehmers
11. BAG: Rechtsmissbrauchskontrolle sachgrundloser Befristungsabreden
12. BAG: Kein Anspruch auf Entfristung für Betriebsräte
13. Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bei Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente wegen Schwerbehinderung;
14. Volle Rufbereitschaften auch für Teilzeitkräfte
15. Betriebsbedingte Kündigung – und der freie Arbeitsplatz
16. Dienstwagen und § 40 Nr. 16 MVG-K
17. Krankenhaus Rating Report 2014: Lage in Niedersachsen und Bremen kritisch
18. Lohnzuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
19. Was Arbeitgeber bei Pausenräumen beachten müssen
20. Änderungen bei den Abgaben zur Künstlersozialversicherung
21. Keine Rentenversicherungspflicht für Altersvollrentner
22. Befreiung von der RV-Pflicht Minderjähriger im Minijob
23. Personalpolitik für „Best Ager“: Betriebsspezifische Lösungen früh entwickeln

1. Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften

Hannover (epd). Die Diakonie in Niedersachsen will den angestrebten Weg der Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften weiter verfolgen. Die Delegierten der konstituierenden Mitgliederversammlung des neuen »Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V.« beschlossen in Hannover zudem, einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Soziales anzustreben, sagte Diakoniesprecher Sven Quittkat am 26. Juni dem epd. Außerdem müssen künftig alle Mitgliedseinrichtungen dem Diakonischen Dienstgeberverband (DDN) beitreten. Erstmals waren Vertreter aller 570 Mitgliedseinrichtungen zu einer Versammlung zusammengetreten. Anfang des Jahres hatten die Diakonischen Werke der Landeskirchen Hannovers, Braunschweig und Schaumburg-Lippe sowie der reformierten Kirche gemeinsam das Diakonische Werk in Niedersachsen gegründet. Das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg bleibt weiterhin selbstständig. Die Delegierten wählten aus ihrem Kreis zehn Vertreter in den Aufsichtsrat, der noch durch berufene Vertreter aus den einzelnen Landeskirchen erweitert wird. Damit endet die Arbeit des Übergangs- Aufsichtsrates unter der Leitung des braunschweigischen Oberkirchenvaters Thomas Hofer.

2. Keine DDN-Mitgliederversammlung im Juli 2014

Nach den Planungen des DDN-Vorstandes vom 18. November 2013 sollte neben der regelmäßig am Jahresende stattfindenden Mitgliederversammlung eine zweite DDN-Mitgliederversammlung im Sommer 2014 stattfinden, um die damals erwarteten Vorgaben eines neuen ARRG-D und die entsprechenden Umsetzungen in der Satzung des Diakonischen Werks der evangelischen Kirchen in Niedersachsen e.V. (DWiN) in der DDN-Satzung nachzuvollziehen. Es wurde damals davon ausgegangen, dass die Satzung ab dem Sommer 2014 eine automatische, gleichzeitige Mitgliedschaft beim DWiN und dem DDN vorsehen werde. Dem hätte der DDN in seiner Satzung eine entsprechende Regelung gegenüber stellen müssen. Nun sieht die Satzung des DWiN lediglich eine Verpflichtung zum Beitritt im DDN bis Jahresende vor, so dass der Zeitdruck entfällt. Zudem hat das DWiN sehr konkret und detailliert die Doppelmitgliedschaft geregelt, so dass in der DDN-Satzung nur wenige Sätze entsprechend geändert werden müssen. Angesichts dieser Fakten wurde im DDN-Vorstand die Erforderlichkeit einer zweiten Mitgliederversammlung und den damit verbundenen Aufwand für die Mitglieder nicht mehr gesehen. Die erforderlichen Satzungsänderungen können in der für den 8. Dezember 2014 geplanten DDN-Mitgliederversammlung rechtzeitig beschlossen werden.

3. Dr. Utz Wewel ist nicht mehr DDN-Vorstandsmitglied

In einer Medienmitteilung vom 1. Juli 2014 teilen die Diakonischen Dienste Hannover gGmbH mit, dass Herr Dr. Utz Wewel aus der Geschäftsführung des Unternehmens ausgeschieden ist. Für seine in den vergangenen sieben Jahren geleistete engagierte Arbeit beim Auf- und Ausbau der DDH zum größten diakonischen Unternehmen Niedersachsens hat ihm der DDH-Aufsichtsrat seinen ausdrücklichen Dank ausgesprochen. Gemäß § 12 Absatz 2 der DDN-Satzung ist Dr. Wewel mit dem Ausscheiden aus der DDH-Geschäftsführung zugleich auch aus dem DDN-Vorstand ausgeschieden.

4. Kirchen prüfen weiterhin die Übernahme des MVG.EKD

Die Kollegien der Landeskirchen Braunschweig und Hannovers haben 28.04.2014 folgendes beschlossen:

- 1. Die drei Kirchen Braunschweig, Hannover und Oldenburg streben an, schnellstmöglich ein gemeinsames Mitarbeitervertretungsgesetz auf der Grundlage der Vorlage Nr. 21 A der Konföderationssynode vom 08. März 2014 zu entwickeln.*
- 2. Zu diesem Entwurf sollen die Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen aus den drei Kirchen, die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in den Diakonischen Werken in Niedersachsen, die in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vertretenen Mitarbeiterverbände, die Gewerkschaft ver.di, der Marburger Bund, der Diakonische Dienstgeberverband Niedersachsen und der Vorsitzende der Schiedsstelle angehört werden. Vertreter/innen der drei Landessynoden und der Diakonischen Werke Niedersachsen und Oldenburg sind an der Anhörung zu beteiligen. Die verfassungsmäßigen Kompetenzen der kirchenleitenden Organe der drei Kirchen bleiben unberührt; die Anhörung ist insoweit nicht als „Runder Tisch“ zu verstehen.*
- 3. Die Federführung bei der Anhörung wird der Oldenburger Kirche übertragen.*

4. *Landessynodalausschuss, Kirchensenat und Diakonisches Werk in Niedersachsen sind zu unterrichten.*

Der Beschluss des Oberkirchenrats der Oldenburger Landeskirche lautet hierzu:

„Gemeinsam mit den Kirchenleitungen in Braunschweig und Hannover werden die Bemühungen unterstützt, ein gemeinsames Mitarbeitervertretungsgesetz auf der Grundlage der Vorlage Nr. 21A der Konföderationssynode vom 8. März 2014 zu entwickeln. Der Geschäftsstelle der Konföderation wird angeboten, dass Herr Tasso von der Burg die Gesetzgebungsvorhaben in den drei beteiligten Kirchen der Konföderation koordiniert und insbesondere das Anhörungsverfahren mit den Dienstnehmervetretern führt.“

Auf Einladung von Herrn von der Burg haben sich die Arbeitsrechtsreferenten der Landeskirchen Braunschweig, Hannovers und Oldenburg mit den Arbeitsrechtsreferenten der Diakonischen Werke getroffen, um die Haltung der Diakonie in dieser Frage zu erörtern. An dem Treffen nahmen außerdem Herr Dr. Antoine vom Vorstand des DWiN und der Geschäftsführer des DDN teil. In dem Treffen haben die Vertreter der Diakonie übereinstimmend erklärt, dass sie für eine Übernahme des MVG.EKD unter Aufgabe der landeskirchlichen Gesetzgebungskompetenz zurzeit kein vernünftiges Argument erkennen können. Nach wie vor gelten die Argumente, die die Synode der Konföderation am 8. März 2014 veranlasst hatte, von so einem Übernahmebeschluss abzusehen. Die mit einer solchen Gesetzesübernahme verbundenen Konsequenzen sind mit den Repräsentanten der Mitarbeiter noch nicht einmal annähernd ausreichend diskutiert worden. Bereits die Überschriften der von Mitarbeiterseite im Anhörungsverfahren der Konföderation geäußerten Kritikpunkte füllen eine Din A 4-Seite. Hierauf lediglich mit einer weiteren „Anhörung“ zu reagieren steht nach Auffassung der Diakonievertreter im Widerspruch zum Geist der mit ver.di und dem Marburger Bund geschlossenen Sozialpartnerschaftsvereinbarung vom 12. März 2014. Eine Zerwürfnis mit den Arbeitnehmerorganisationen in dieser Frage würde sich zweifellos erheblich belastend auf die derzeit stattfindenden Verhandlungen über die tarifvertraglichen Grundlagen zur Gestaltung des Tarifsrechts in den diakonischen Einrichtungen auswirken. Insoweit muss aus Sicht der Diakonie von einem Vorhaben zur Unzeit gesprochen werden. Den Arbeitsrechtlern der Kirchen wurde die Bitte der Diakonie mit auf den Weg gegeben, vor weiteren Schritten zu Gesetzesänderungen das Vorhaben mit den Mitarbeiterorganisationen und dem DDN in einem deutlich über ein formales Anhörungsverfahren hinaus gehenden Beteiligungsverfahren zu diskutieren.

5. Mitarbeiterentgelte gemäß AVR DD steigen um weitere 1,9 %

Auf ihrer Sitzung am 10. Juli 2014 hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland eine Erhöhung der Mitarbeiterentgelte um weitere 1,9 Prozent beschlossen.

Die Regelung betrifft alle Arbeitnehmer und die Auszubildenden mit Ausnahme der Ärzte. Sie tritt rückwirkend zum 1. Juli 2014 in Kraft. Bereits zum 1. März 2014 waren die Entgelte um 1,3 Prozent gestiegen. Konkret werden

- die Tabellenwerte in den Anlagen 2, 5, 9 und 10a der AVR DD steigen danach rückwirkend zum 01.07.2014 um 1,9 v.H. Erhöht
- Die ARK DD vereinbarte eine Antragsfriedenspflicht bis zum 31.01.2015. Tarifsteigerungen können demnach erst nach diesem Zeitpunkt wirksam werden.

Die Tabellenwerte der Anlage 8a (Ärzte) sind von der Erhöhung nicht erfasst. Ärzte sind von diesem Beschluss und der Antragsfriedenspflicht bis zum 31.01.2014 ausgenommen, weil bereits im Dezember 2013 eine Entgelterhöhung von durchschnittlich 1,6 Prozent vereinbart wurde und insoweit eine Friedenspflicht bis November gilt. Als **Anlage 1** übersende ich die vom VdDD errechneten neuen Entgelttabellen.

6. RV-Leistungsverbesserungsgesetz und Altersteilzeit

Nach § 11 Abs. 2 Buchst b des Teils C Anlage III. (Altersteilzeit) der AVR-K bzw. § 9 Abs. 2 Buchst. a der Anlage ATZO der AVR DD endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorzeitig mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die Arbeitnehmerin eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann. Es kommt für diesen Beendigungstatbestand allein da-rauf an, dass die neue abschlagsfreie Altersrente beansprucht werden kann.

Durch die vorzeitige Beendigung kommt es bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell zu Störfällen, die entsprechend den tariflichen Regelungen aufzulösen wären.

Keine Bedenken bestehen, zur Vermeidung von Störfällen die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse bis zum ursprünglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt fortzusetzen.

Soweit feststeht, dass der Beschäftigte die Voraussetzungen der neuen Altersrente gemäß § 236b SGB VI erfüllt – eine Verpflichtung der Beschäftigten, eine neue Rentenauskunft einzuholen, besteht nicht – wird hierzu folgende vertragliche Abrede empfohlen:

„Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass die mit Vertrag für Altersteilzeitarbeit vom vereinbarte Altersteilzeitarbeit unabhängig von der Möglichkeit des Bezugs einer abschlagsfreien Rente gemäß § 236b SGB VI entsprechend der getroffenen vertraglichen Vereinbarung bis zum fortgeführt wird.“

Sofern Beschäftigte die Voraussetzungen für die neue Altersrente nach § 236b SGB VI erfüllen und diese vor dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt in Anspruch nehmen möchten oder der Arbeitgeber mit der Fortsetzung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht einverstanden ist, endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach den genannten tariflichen Regelungen vorzeitig bzw. im Falle des tatsächlichen Rentenbezugs durch den Beschäftigten nach § 11 Abs. 2 Buchst c des Teils C Anlage III. (Altersteilzeit) der AVR-K bzw. § 9 Abs. 2 Buchst. b der Anlage ATZO der AVR DD.

Aus Gründen der Rechtssicherheit wird empfohlen, in Fällen, in denen bekannt ist, dass die Voraussetzungen der neuen Altersrente erfüllt werden und der Arbeitgeber eine Fortsetzung des Altersteilzeitarbeitsvertrages bis zum ursprünglich vereinbarten Ende nicht wünscht, die

Altersteilzeitbeschäftigten über den Eintritt der Beendigung des Altersteilzeit-verhältnisses schriftlich zu unterrichten (vgl. §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG).

Bei der Fortsetzung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sind die Aufstockungsbeträge so-wie die zusätzlichen Rentenbeiträge weiterhin steuer- und sozialversicherungsfrei.

Das Bundesministerium für Finanzen hat mit Schreiben vom 11. April 2014 hierzu folgen-des mitgeteilt:

„Wird eine bestehende Altersteilzeitvereinbarung - wie ursprünglich vereinbart - fortgeführt, obwohl ein Anspruch auf eine abschlagfreie Rente ab 63 Jahren und 45 Beitragsjahren besteht und werden die Aufstockungsleistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (AtzG) weiter gezahlt, sind diese Beträge auch weiterhin nach § 3 Nummer 28 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei. Aufstockungsleistungen nach dem AtzG sind die Aufstockungsbeträge im Sinne des § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a AtzG, die Aufwendungen im Sinne des § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b AtzG sowie Beträge im Sinne des § 4 Absatz 2 AtzG. Für die Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 28 EStG kommt es nicht darauf an, dass die Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert wird (§ 1 Absatz 3 Satz 2 AtzG).“

Für die tarifvertraglichen Aufstockungsleistungen und zusätzlichen Rentenversicherungs-beiträge gilt diese Aussage gleichfalls.

Die Aufstockungsleistungen sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge stellen damit auch kein Arbeitsentgelt im Sinne von § 1 der Verordnung über die Bestimmung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung (Arbeitsentgeltverordnung – ArEV) dar und sind damit weiter sozialversicherungsfrei.

Ebenfalls im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens mit in das Gesetz aufgenommen wurde eine neue Übergangsregelung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse bei Förderfällen (§ 15h AltTZG) durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen.

Abweichend von § 5 Abs. 1 Nr. 2 des Altersteilzeitgesetzes bleibt nach der Neuregelung in § 15h AltTZG der Anspruch des Arbeitgebers auf Leistungen der Bundesagentur für Arbeit auch dann bestehen, wenn der Beschäftigte Anspruch auf die neue abschlags-freie Rente mit dem 63. Lebensjahr hat, das Altersteilzeitarbeitsverhältnisses trotz Anspruchs auf die neue abschlagsfreie Rente fortgesetzt wird und mit der Alters-teilzeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurde.

Durch eine Ergänzung des § 41 SGB VI um einen neuen Satz 3 wird ermöglicht, dass die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den tarifvertraglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt mit Erreichen der Regelaltersgrenze, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben können.

Die Weiterarbeit über das Erreichen der Regelaltersgrenze ist bislang nach § 36 Abs. 2 AVRDD/§38 AVR-K ausschließlich durch den Abschluss eines neuen schriftlichen Arbeitsvertrages möglich. Die Möglichkeit des Hinausschiebens des Beendigungszeitpunktes innerhalb des laufenden Arbeitsverhältnisses nach der neuen Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI bedeutet für die Praxis, dass der Arbeitgeber und der Beschäftigte abweichend von den tarifvertraglichen Beendigungsregelungen mit Erreichen der Regelaltersgrenze – § 36 Abs. 1 AVRDD/§ 34 Abs. 7 AVR-K – einen späteren Beendigungszeitpunkt vereinbaren können, und zwar auch mehrfach. Da es sich nicht um den Abschluss eines (neuen) befristeten Arbeitsverhältnisses

handelt, bedarf es für das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes keines sachlichen Grundes wie beim Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages. Die im laufenden Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen bleiben bei einem Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes unberührt (vgl. [BT-Drucksache](#) 18/1489, S. 25).

Das BMAS beantwortet unter nachfolgendem Link zahlreiche im Zusammenhang mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz auftretende Fragen:

<http://www.rentenpaket.de/rp/DE/Ihre-Fragen/Fragen-und-Antworten/faq-zur-rente.html#doc149146bodyText2>

Lesen Sie zu den Auswirkungen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes auf die Dienstverhältnisse der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch das als **Anlage 2** übersandte Rundschreiben der Landeskirche Hannovers vom 8. Juli 2014

7. Bundestag beschließt Mindestlohn und weitere Gesetzesänderungen

Der Bundestag hat am 3.7.2014 mit großer Mehrheit das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) beschlossen. Es soll am Tag nach der Verkündung in Kraft treten. Kernstück ist das Mindestlohngesetz (MiLoG), mit dem ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro je Zeitstunde eingeführt wird.

Das MiLoG im Überblick:

- **Höhe:** Ab 1.1.2015 gilt ein zwingender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro pro Zeitstunde für alle Arbeitnehmer, grundsätzlich einschließlich Praktikanten.
- **Tariföffnung:** Allgemeinverbindliche Tarifverträge können noch bis zum 1.1.2017 einen niedrigeren Stundenlohn vorsehen.
- **Ausnahmen:** Der Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende, ehrenamtlich Tätige, Jugendliche im Alter von unter 18 Jahren, Schüler, Studierende und Auszubildende, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, Orientierungspraktika von maximal drei Monaten für die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums, ausbildungs- oder studiumsbegleitende Praktika von maximal drei Monaten, Einstiegsqualifikationen nach § 54a SGB III und Berufsbildungsvorbereitungen nach §§ 68 - 70 BBiG und Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer neuen Beschäftigung.
- **Zeitungszusteller:** Sie bekommen ab 1.1.2015 75 Prozent und ab 1.1.2016 85 Prozent des Mindestlohns; vom 1.1.2017 bis 31.12.2017 beträgt er dann 8,50 Euro.
- **Saisonarbeiter:** Sie sind zwischen 1.1.2015 und 31.12.2018 für 70 statt bislang 50 Tage bzw. längstens drei statt bislang zwei Monate von der Sozialversicherungspflicht befreit. Kost und Logis können angerechnet werden.
- **Anpassung:** Die Mindestlohnkommission aus Vertretern der Tarifpartner macht erstmals zum 1.1.2017, danach alle zwei Jahre einen Vorschlag zur Anpassung des Mindestlohns, den die Bundesregierung in einer Rechtsverordnung übernehmen kann.
- **Kontrolle:** Der Zoll kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns.
-

Weitere wichtige Gesetzesänderungen:

- **TVG:** Einzige Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlicherklärung ist nun gem. § 5 Abs. 1 TVG, dass sie "im öffentlichen Interesse geboten erscheint". Das soll in der Regel der Fall sein, wenn "der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat" oder "die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt". Die bisherige 50 %-Grenze wird aufgehoben.
- **AEntG:** Die Erstreckung von Tarifverträgen gem. § 3 AEntG wird nach dem neuen § 4 Abs. 2 AEntG über die im bisherigen § 4 AEntG und neuen § 4 Abs. 1 AEntG aufgeführten Branchen hinaus auf alle Branchen erweitert, bei denen die Erstreckung "im öffentlichen Interesse geboten erscheint", um die Gesetzesziele zu erreichen "und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken".
- **AÜG:** Zusätzliche Voraussetzung für eine Rechtsverordnung nach § 3a Abs. 2 AÜG ist nun, dass dies "im öffentlichen Interesse geboten erscheint".
- **MiArbG:** Das Mindestarbeitsbedingungengesetz wird aufgehoben.
- **NachwG:** Im Nachweisgesetz wird in dem neuen § 3a NachwG eine ausdrückliche Pflicht für Arbeitgeber von Praktikanten normiert, die wesentlichen Vertragsbestandteile niederzuschreiben.

Lesen Sie zu den im Zusammenspiel der MiLoG-Regelungen zur Fälligkeit des Mindestlohns und Arbeitszeitkonten entstehenden Fragen den als **Anlage 3** übersandten Beitrag „Begleitmusik zum Mindestlohn“ aus der Juli-Ausgabe des Personalmagazins vom Haufe-Verlag.

8. Mindestlohn für Bereitschaftsdienst?

(Auszug aus Ausschuss für Arbeit und Soziales; [Ausschussdrucksache 18\(11\)148](#); Seite 164:

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände zu § 1 Mindestlohn)

Der Mindestlohn soll nach § 1 Abs. 2 ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde betragen.

Weder aus dem Gesetzeswortlaut noch aus der Begründung geht hervor, für welche Art von Arbeitsleistung der Mindestlohn je Zeitstunde zustehen soll. Arbeitsrechtlich unterschieden wird zwischen Vollarbeit und Zeiten minderer Arbeitsleistung, insbesondere in Form von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft werden dabei zusätzlich zu der Regelarbeitszeit geleistet. Bereitschaftsdienst ist entsprechend der europarechtlichen Rechtsprechung, der sich das Bundesarbeitsgericht angeschlossen hat, arbeitszeitrechtlich wie Vollarbeit zu behandeln. Für die Bezahlung gelten indes ausschließlich die dafür geltenden Regelungen. Bei Rufbereitschaft gilt nur die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme (Arbeitsleistung) während der Rufbereitschaft als Arbeitszeit, nicht aber auch die Zeit des Bereithaltens. Die Bereitschaftsdienstentgelte sind im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) der Höhe nach abhängig vom Grad der Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes. So erhält z.B. eine examinierte Altenpflegerin für einen nächtlichen Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit ein Entgelt von derzeit 7,50 Euro je Stunde. Die tatsächliche Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes darf dabei bei maximal 10 Prozent liegen; bei einer höheren tatsächlichen Inanspruchnahme ist das Bereitschaftsdienstentgelt höher.

Andere Beispiele ließen sich bilden. Die Frage, ob für Zeiten eines Bereitschaftsdienstes der Mindestlohn zusteht, ist rechtlich umstritten. Das [LAG Baden-Württemberg](#) hat mit nicht rechtskräftigem [Urteil vom 28. November 2012 – 4 Sa 48/12](#) – zu § 2 Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) entschieden, dass mangels Differenzierung in der PflegeArbbV die Zeit des Bereitschaftsdienstes als Arbeitsleistung mit demselben Mindestentgeltsatz zu vergüten ist wie die Zeit der Vollarbeit. Das Bundesarbeitsgericht wird über die eingelegte Revision voraussichtlich am 20. August 2014 und damit nach der beabsichtigten Beschlussfassung im Deutschen Bundestag über das Gesetz entscheiden. Vor diesem Hintergrund halten wir eine ausdrückliche Aussage, dass sich der Mindestlohn nur auf Zeiten der Vollarbeit, nicht jedoch auf Zeiten des Bereitschaftsdienstes (und auf Zeiten der Nichtanspruchnahme während der Rufbereitschaft) bezieht, für zwingend notwendig. Sollte das Bundesarbeitsgericht zur PflegeArbbV anders entscheiden, hätte dies unmittelbare Auswirkungen auch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Ein Stundenentgelt in Form des gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 Euro auch für die Zeit des Bereitschaftsdienstes unabhängig vom Umfang der tatsächlichen Inanspruchnahme wäre nicht nur ungerecht, sondern würde insbesondere die Krankenhäuser sowie die Pflege- und Betreuungseinrichtungen angesichts deren bekannten Refinanzierungsschwierigkeiten erhebliche neue Finanzierungsprobleme stellen.

9. MiLoG und Praktikanten

Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) regelt in

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

„(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

- 1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,*
- 2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,*
- 3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat, oder teilnehmen.*
- 4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes*

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Als Praktikum wurde bisher gern so ziemlich jede Form von zeitlich befristeter nicht oder gering vergüteter Mitarbeit bezeichnet, vom Schnuppertag bis zur Teilzeitstelle. Ob es sich um ein "echtes" Praktikum handelt, entscheidet aber allein die Frage, was im Mittelpunkt der Beschäftigung steht: Lernen oder Mitarbeit.

Zuerst muss man klären, ob es sich um ein echtes Praktikum handelt. Praktikum wird häufig alles genannt: vom Schnuppertag bis zur Teilzeitstelle.

Bisher gab es keine gesetzliche Regelung speziell für Praktika. Das Bundesarbeitsgericht definierte im Jahr 2003 ein Praktikum als vorübergehende Tätigkeit in einem Betrieb zum Erwerb praktischer Kenntnisse.

§ 22 MiLoG definiert nun: *„Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.“* Entscheidend sind die Inhalte des Praktikums. Steht das Lernen im Mittelpunkt oder die Mitarbeit im Unternehmen? Eindeutig ist der Fall bei Schülerpraktika oder Pflichtpraktika während des Studiums. Rechte und Pflichten im Praktikum sind durch die Ausbildungs- und Studienordnungen klar geregelt. Ein gesetzlicher Anspruch auf Vergütung besteht auch nach dem MiLoG nicht. "Der Praktikant hat daher auch keine Arbeitnehmerrechte wie Kündigungsschutz oder Urlaubsanspruch.

Deutlich mehr Rechte hat, wer aus freien Stücken bei einem Unternehmen hospitiert: Wenn das Praktikum dem Erwerb von neuen Kenntnissen und Fähigkeiten dient, fällt es unter das Berufsbildungsgesetz, das Ausbildungsverhältnisse regelt. Der Kerngedanke dabei ist: Lerninhalte gegen Arbeitsleistung. Deshalb wird zwar kein Arbeitslohn gezahlt, bei längeren Praktika besteht aber Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung. Nach Ablauf einer Probezeit kann der Arbeitgeber dem Praktikanten nicht mehr ohne weiteres kündigen. Dauert das Praktikum länger als einen Monat, besteht auch ein Anspruch auf Urlaub. Pro Monat ist das ein Zwölftel des Jahresurlaubs, in der Regel also etwa zwei Tage. Krankheitstage müssen nicht etwa nachgeholt und an das Praktikum angehängt werden. Länger als acht Stunden darf nur in Ausnahmefällen gearbeitet werden.

Ein wichtiger Punkt ist auch das Praktikumszeugnis: Man kann vom Arbeitgeber eine Praktikumsbestätigung verlangen. Wer eine qualifizierte Beurteilung will, sollte das im Vorfeld ansprechen. Neben Dauer und Art des Praktikums enthält sie auch die erlernten Fähigkeiten und erbrachten Leistungen. Problematisch wird es dagegen, wenn das Praktikum nicht mehr der Ausbildung dient.

Bei einem Praktikum von Absolventen mit abgeschlossenem Studium ist man juristisch schnell bei einem normalen Arbeitsverhältnis. Steht die Arbeitsleistung im Mittelpunkt des Praktikums, hat der Praktikant dieselben Rechte wie ein Arbeitnehmer - und Anspruch auf faire Bezahlung. Der Lohn darf dann nicht mehr als 30 Prozent unter der üblichen Vergütung liegen, sonst liegt Lohnwucher vor. Praktikanten werden sich daher fragen, ob sie bereits dieselbe Arbeit machen wie alle anderen Mitarbeiter im Betrieb. Mit Praktikanten sollte man daher einen Praktikumsvertrag schließen, der Ausbildungsinhalte und Arbeitszeiten regelt. Je mehr im Vorfeld vereinbart wird, desto eher kann man sagen: Das Praktikum entspricht dem, was mir zugesagt wurde. Ein eindeutiger Vertrag kann davor schützen, dass der Praktikant im Nachhinein einen Arbeitslohn einklagt. Darüber hinaus könnte eine Prüfung des Zolls

ergeben, dass die Nichtzahlung des Mindestlohns eine bußgeldbewerte Ordnungswidrigkeit nach dem MiLoG darstellt. Ferner steht der Vorwurf einer Hinterziehung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen im Raum.

10. EuGH: Kein Untergang des Urlaubsanspruchs durch Tod des Arbeitnehmers

Der EuGH wirbelt das deutsche Urlaubsrecht weiter durcheinander. In einem aktuellen Urteil haben die Luxemburger Richter – entgegen der bisherigen Praxis des BAG – entschieden: Auch wenn der Arbeitnehmer verstirbt, bleibt der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bestehen.

Bislang war die Richtung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bei der Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen klar: Stirbt ein Arbeitnehmer und endet dadurch das Arbeitsverhältnis, so verwirkt auch der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters. Der Urlaub, den der Verstorbene bis zu seinem Tod nicht angetreten hatte, ist also regelmäßig verfallen – ohne finanziellen Ausgleich.

Eine Wandlung des Urlaubsanspruchs in einen sogenannten Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) kam nicht infrage. Unternehmen mussten den Erben der verstorbenen Mitarbeiter den noch ausstehenden Resturlaub nicht abgelden.

Diesem Ergebnis widerspricht nun der Europäische Gerichtshof (EuGH). Die Richter stellten fest: Das Unionsrecht steht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegen, die für den Fall des Todes des Arbeitnehmers die Abgeltung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub ausschließen (Rechtssache C-118/13). Die bisherige Praxis des BAG in diesen Fällen scheint also nicht mit EU-Recht vereinbar.

In der Begründung stützt sich der Gerichtshof auf den Grundsatz der praktischen Wirksamkeit ("Effet Utile"). Der hier maßgebliche Begriff des bezahlten Jahresurlaubs in der europäischen Richtlinie 2003/88 bedeute, dass für die Dauer des Jahresurlaubs das Entgelt des Arbeitnehmers fortzuzahlen sei, stellten die Richter des EuGH fest. "Schließlich erweist sich ein finanzieller Ausgleich, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers geendet hat, als unerlässlich, um die praktische Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sicherzustellen, der dem Arbeitnehmer nach der Richtlinie 2003/88 zusteht." Letztlich darf also der unwägbare Eintritt des Todes des Arbeitnehmers nicht rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen.

Noch im Jahr 2011 hatte dies das BAG anders entschieden (Urteil vom 20.9.2011, Az. 9 AZR 416/10). Das höchste deutsche Arbeitsgericht begründete dies damit, dass mit dem Tod einerseits die höchstpersönlichen Leistungspflichten untergehen, andererseits aber auch die von der Arbeitspflicht befreienden Ansprüche – wie eben beispielsweise der Urlaubsanspruch. Der Zweck der Urlaubsabgeltung knüpfe an die Person des Arbeitnehmers an.

Das Entstehen des Anspruchs setze daher voraus, dass die Abgeltung noch (zu Lebzeiten) der Person des ausscheidenden Arbeitnehmers zukommen kann, argumentierten die Bundesrichter 2011. Nur wenn der Arbeitnehmer also verstirbt, nachdem er aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, fällt der Abgeltungsanspruch in den Nachlass.

Zumindest für den konkreten Fall hegte das LAG Hamm an dieser Rechtsprechung offensichtlich Zweifel. Die Landesrichter hatten beim EuGH angefragt und dessen Entscheidung ausgelöst. Im konkreten Fall vor dem LAG Hamm ging es um einen Mitarbeiter, der von 1998 bis zu seinem Tod im November 2010 bei einem deutschen Unternehmen beschäftigt war. Die Zweifel der Landesrichter beruhten eventuell auch

auf der Tatsache, dass der Mitarbeiter von 2009 bis zu seinem Tod aufgrund einer schweren Erkrankung mit Unterbrechungen arbeitsunfähig war. Bis er starb hatte er 140,5 Tage offenen Jahresurlaub angehäuft.

Die Witwe des Arbeitnehmers forderte nun vom Arbeitgeber, den nicht genommenen Jahresurlaub abzugelten. Das Unternehmen wies die Forderung zurück und äußerte Zweifel an der Vererbbarkeit einer Abgeltung. Mit der jetzigen Entscheidung des EuGH dürften nun die Chancen der Witwe, Geld für die noch offenen Urlaubsansprüche zu erhalten, erheblich gestiegen sein. Ob jedoch der gesamte noch offene Urlaub tatsächlich abzugelten ist, muss nun das LAG entscheiden.

Lesen Sie die [EuGH – Pressemeldung](#) und das [EuGH - Urteil](#)

11. BAG: Rechtsmissbrauchskontrolle sachgrundloser Befristungsabreden

Urteilsanmerkungen von Rechtsanwalt Dr. Steffen Krieger, Gleiss Lutz, Düsseldorf aus Beck FD-ArbR 2014, 359315 zu BAG, Urteil vom 19.03.2014 - [7 AZR 527/12](#) .

Das Anschlussverbot des § 14 II 2 TzBfG greift nur, wenn das zuvor bestehende Arbeitsverhältnis mit demselben Vertragsarbeitgeber bestanden hat. Bei einem Wechsel zwischen zwei rechtlich und tatsächlich verbundenen Arbeitgebern ist eine Rechtsmissbrauchskontrolle durchzuführen. Diese kann zur Folge haben, dass sich der zweite Arbeitgeber nicht auf die Befristungsabrede berufen kann. Der Entscheidung Lage folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die beklagte Stadt betreibt mit der Bundesagentur für Arbeit eine gemeinsame Einrichtung zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter). Die Klägerin war vom 01.08.2007 bis 31.12.2010 durchgehend im Jobcenter am selben Arbeitsplatz eingesetzt. Grundlage für die Tätigkeit waren zunächst zwei aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit der Bundesagentur für Arbeit für den Zeitraum vom 01.08.2007 bis 31.07.2008 und vom 01.08.2008 bis 31.07.2009. Ab 01.08.2009 erfolgte der Einsatz auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 14./27.07.2009 mit der Beklagten. Dieser sah eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.12.2010 vor. Mit ihrer am 20.01.2011 eingegangenen Klage wandte sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung. ArbG und LAG gaben der Klage statt.

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Nach Ansicht des BAG ist die sachgrundlose Befristung nicht nach § 14 II 2 TzBfG unzulässig. „Arbeitgeber“ im Sinne von § 14 II 2 TzBfG sei der Vertragsarbeitgeber. Das sei die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Eine andere Auslegung sei auch unter Berücksichtigung unionsrechtlicher Vorgaben nicht geboten. Der unionsrechtlich vorgesehenen Missbrauchskontrolle sei mit der – bereits nach nationalem Recht vorzunehmenden – Rechtsmissbrauchs-, Vertragsgestaltungs- oder Umgehungskontrolle nach § 242 BGB Rechnung getragen. Es gelte insoweit eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast, die auch dem Gebot des *effet utile* genüge. Nach allgemeinen Grundsätzen trage derjenige die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer missbräuchlichen Vertragsgestaltung, der eine solche geltend macht, bei einer Befristungsabrede also regelmäßig der Arbeitnehmer. Allerdings sei insoweit den Schwierigkeiten, die sich aus den fehlenden Kenntnismöglichkeiten des Arbeitnehmers ergeben, durch die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung zu tragen. Es genüge zunächst, dass der Arbeitnehmer einen Sachverhalt vorträgt, der die Missbräuchlichkeit der Befristung nach § 242 BGB indiziert. Gelingt ihm dies, sei es Sache des Arbeitgebers, die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Indizien für ein

missbräuchliches Vorgehen zu erschüttern. Das BAG verwies den Rechtsstreit an das LAG zurück, das eine Rechtsmissbrauchskontrolle anhand der vom BAG vorgegebenen Maßstäbe durchzuführen hat.

Das BAG nennt als

Indizien, die für einen Rechtsmissbrauch der Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung sprechen, neben den Umständen, aus denen sich die rechtliche und tatsächliche Verbundenheit zwischen dem vormaligen und dem letzten Vertragsarbeitgeber ergibt, insbesondere den nahtlosen Anschluss des mit dem neuen Vertragsarbeitgeber geschlossenen befristeten Arbeitsvertrags an den befristeten Arbeitsvertrag mit dem vormaligen Vertragsarbeitgeber, eine ununterbrochene Beschäftigung auf demselben Arbeitsplatz oder in demselben Arbeitsbereich (vor allem, wenn sie vertraglich zugesichert ist) zu auch im Übrigen – im Wesentlichen – unveränderten oder gleichen Arbeitsbedingungen, die weitere Ausübung des Weisungsrechts durch den bisherigen Vertragsarbeitgeber oder eine ohnehin gemeinsame Ausübung des Weisungsrechts, die „Vermittlung“ des Arbeitnehmers an den letzten Vertragsarbeitgeber durch den vormaligen Vertragsarbeitgeber und ein erkennbar systematisches Zusammenwirken von bisherigem und neuem Arbeitgeber.

Unter Anwendung dieser Grundsätze bejahte das BAG bereits einen Rechtsmissbrauch im Fall einer befristeten Übernahme eines Arbeitnehmers durch eine Zeitarbeitsagentur zum Zwecke des (fortgesetzten) Einsatzes im Wege der Arbeitnehmerüberlassung auf dem Arbeitsplatz, auf dem der Arbeitnehmer zuvor auf der Grundlage eines ebenfalls sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mit dem Entleiher beschäftigt war (BAG, NZA 2013, 1214; anders noch: BAG, NZA 2007, 443). Die vom LAG bislang festgestellten Umstände sprechen dafür, dass auch der vorliegende Fall im Sinne eines Missbrauchs zu entscheiden sein könnte.

12. Kein Anspruch auf Entfristung für Betriebsräte

Befristet eingestellte Arbeitnehmer haben wegen ihrer Wahl in den Betriebsrat keinen Anspruch auf eine Arbeitsvertragsverlängerung. Allerdings darf der Arbeitgeber die Vertragsverlängerung auch nicht nur aufgrund einer Betriebsratstätigkeit verweigern, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG [7 AZR 847/12](#)) in Erfurt am 25. Juni. Damit scheiterte eine Arbeitnehmerin aus Niedersachsen. Sie war bei einem Chemieunternehmen befristet angestellt und wurde dort in den Betriebsrat gewählt. Nach dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses erhielt die Frau keinen Folgevertrag. Die Erfurter Richter sahen hierin kein Problem. Auch die Arbeitsverhältnisse von Betriebsräten dürften befristet werden, erklärte das Bundesarbeitsgericht. Die Wahl in den Betriebsrat begründe weder einen Anspruch auf einen Folgevertrag noch auf Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages. Verweigere aber der Arbeitgeber wegen einer Betriebsratstätigkeit einen Folgevertrag, sei dies als unzulässige Benachteiligung zu werten und verboten. Der Arbeitnehmer müsse dies aber beweisen können. Im konkreten Fall konnte die Klägerin hierfür keine Belege vorbringen.

13. Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bei Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente wegen Schwerbehinderung;

Das [BAG vom 12. November 2013 – 9 AZR 484/12](#) — die automatische Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach einer § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ entsprechenden Tarifregelung der

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) – heute Deutsche Rentenversicherung Bund – im Falle eines Anspruchs auf abschlagsfreie Altersrente für Schwerbehinderte für unwirksam erklärt, sofern dies dazu führt, dass die Freistellungsphase schwerbehinderter Beschäftigter erheblich kürzer ist als die bereits absolvierte Arbeitsphase. Rechtsfolge der unzulässigen Ungleichbehandlung sei, dass ein schwerbehinderter Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen könne, wie ein nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer behandelt zu werden. Das gilt auch für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse gemäß § 11 Abs. 2 Buchst. a der Anlage C III zu den AVR-K und § 9 Absatz 2 a der Anlage ATZO der AVR DD. Lesen Sie die Einzelheiten zum in **Anlage 4** übersandten Beitrag.

14. Betriebsbedingte Kündigung – und der freie Arbeitsplatz

Das Merkmal der Dringlichkeit betrieblicher Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist Ausdruck des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, aus dem sich ergibt, dass der Arbeitgeber vor jeder ordentlichen Beendigungskündigung von sich aus dem Arbeitnehmer eine sowohl diesem als auch ihm selbst objektiv mögliche anderweitige Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz, gegebenenfalls zu geänderten Bedingungen, anbieten muss. Spricht der Arbeitgeber ohne vorheriges oder gleichzeitiges Angebot der geänderten Arbeitsbedingungen sofort eine Beendigungskündigung aus, so ist diese Kündigung regelmäßig sozialwidrig. Der als **Anlage 5** übersandte Beitrag befasst sich anhand eines vom [Landesarbeitsgericht Baden -Württemberg, Urteil vom 7. Mai 2014 – 21 Sa 67/13](#) entschiedenen Falls mit den Fragen, welche Arbeitsplätze als frei anzusehen sind oder gar frei gekündigt werden müssen. Mit dem gleichen Thema befasst sich der als **Anlage 6** übersandte Artikel aus der Ausgabe von „Der Betrieb“ vom 23.05.2014.

15. Volle Rufbereitschaften auch für Teilzeitkräfte

Teilzeitbeschäftigte haben nicht unbedingt Anspruch auf eine entsprechend verringerte Zahl von Rufbereitschaften. Eine Betriebsvereinbarung, die die Rufbereitschaft unabhängig von der Arbeitszeit regelt, führt nicht automatisch zu einer Benachteiligung der Teilzeitkräfte, heißt es in einem aktuell veröffentlichten Urteil des Landesarbeitsgerichts ([LAG München vom 15.05.2014 \(AZ: 2 Sa 1/14\)](#)). Es bestätigte damit eine Betriebsvereinbarung zu Rufbereitschaften bei der Lufthansa.

Die Klägerin arbeitet mit 20 Wochenstunden am Ticket-Schalter der Lufthansa in München. Das entspricht gut 53 Prozent einer vollen Stelle von 37,5 Wochenstunden.

Nach einer Betriebsvereinbarung für das Lufthansa-Bodenpersonal muss jeder Mitarbeiter innerhalb von zwölf Monaten sieben Rufbereitschafts-Tage leisten. Im eher seltenen Fall eines Anrufs müssen sie dann innerhalb von 90 Minuten am Flughafen sein. Ohne Abruf wird die Rufbereitschaft mit einem Achtel des regulären Lohns vergütet. Laut Tarifvertrag gilt die Rufbereitschaft aber ausdrücklich nicht als Arbeitszeit. Die Klägerin meinte, sie müsse mit ihrer gut halben Stelle auch nur gut die Hälfte – also vier der sieben – Rufbereitschaftstage leisten. Andernfalls werde sie wegen ihrer Teilzeitarbeit unzulässig benachteiligt. Das Arbeitsgericht München war dem noch gefolgt, das LAG wies die Klage nun aber ab. Das gesetzliche Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten bedeute, dass Arbeitnehmer „für eine gleiche Arbeitsleistung auch die gleiche Gegenleistung erhalten“. Eine anteilige Berechnung entsprechend der

Arbeitszeit sei daher nur für Leistungen und Pflichten erforderlich, bei denen „ein enger Zusammenhang zur Arbeitsleistung“ bestehe.

Das sei hier nicht der Fall. Laut Tarif seien die Rufbereitschaften keine Arbeitszeit. „Damit ist die Verpflichtung zur Leistung von Rufbereitschaft unabhängig von der Verpflichtung zur Leistung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zu sehen“, heißt es in dem Münchener Urteil. Auch sonst gibt es nach Überzeugung des LAG „keine überzeugende Begründung“ dafür, dass Teilzeitkräfte weniger Rufbereitschaften leisten sollten.

Zudem sei nicht eindeutig, dass die Rufbereitschaften hier überhaupt als Nachteil anzusehen seien. Immerhin würden sie vergütet, und die tatsächlichen Einschränkungen für die Freizeit seien gering. 2001 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt entschieden, dass teilzeitbeschäftigte Lehrer wie Vollzeitkräfte zu vergüten sind, wenn sie ganztätig an einer Klassenfahrt teilnehmen (Urteil vom 22.08.2001, AZ: [5 AZR 108/00](#)). Daraus gehe aber gerade nicht hervor, dass Teilzeit-Lehrer sich in geringerem Umfang an den Klassenfahrten beteiligen müssen, argumentierte das LAG München

16. Dienstwagen und § 40 Nr. 16 MVG-K

Im Hinblick auf das Inhaltsgleiche Mitbestimmungsrecht aus § 40 Nr. 16 MVG-K ist nachfolgende - Entscheidung des [Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 07. Februar 2014, Aktenzeichen 13 TaBV 86/13](#) zum Umfang des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 2 Nr. 10 BetrVG interessant.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat entschieden, dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmern einen Dienstwagen zur Verfügung stellen möchte, der auch privat genutzt werden darf.

Die Zurverfügungstellung und Nutzung eines Dienstwagens wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer häufig in einem Dienstwagenüberlassungsvertrag, mitunter auch direkt im Arbeitsvertrag und/oder in einer sog. Dienstwagenpolicy des Arbeitgebers geregelt. Die ältere landesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung ging bisher davon aus, dass sowohl die Zurverfügungstellung als auch die Regelung der Modalitäten der Dienstwagennutzung mitbestimmungsfrei seien. Dies gelte auch dann, wenn der Dienstwagen nicht allein zur dienstlichen Nutzung überlassen werde, sondern auch privat genutzt werden dürfe.

Die Privatnutzung sei nur ein Annex zu der (mitbestimmungsfreien) Gestellung des Fahrzeugs zur dienstlichen Nutzung. Abweichend hiervon wird in der Literatur nahezu einhellig die Auffassung vertreten, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gegeben sei, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Dienstwagen zur Verfügung stellt und die Privatnutzung erlaubt. Die Privatnutzung eines Dienstwagens stelle nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) einen sog. vermögenswerten Vorteil und damit ein Entgelt dar, so dass Fragen der „betrieblichen Lohngestaltung“, wie § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG dies voraussetzt, betroffen seien. Dieser Auffassung schloss sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm in seiner Entscheidung vom 07. Februar 2014 (Az. 13 TaBV 86/13) an. Das BAG hat bislang noch nicht entschieden, ob und, wenn ja, in welchem Umfang Dienstwagenregelungen mitbestimmungspflichtig sind.

In dem von dem LAG Hamm zu entscheidenden Fall hatte die Arbeitgeberin, eine Klinik mit 230 Arbeitnehmern, zwei Arbeitnehmern jeweils einen Dienstwagen überlassen, den diese nach den

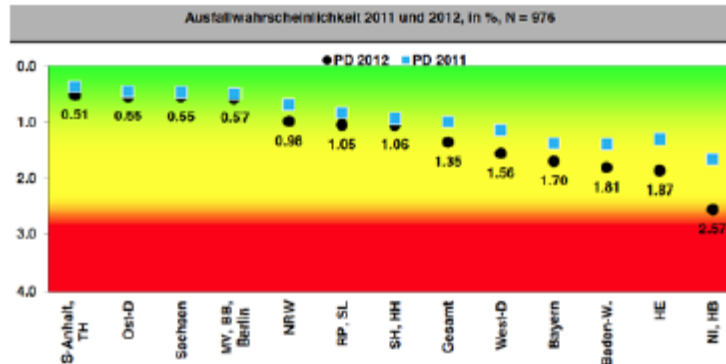
zugrundeliegenden Überlassungsvereinbarungen auch privat nutzen durften. Den bei der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrat beteiligte die Arbeitgeberin hierbei nicht. Der Betriebsrat sah hierin eine Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG und beantragte bei dem Arbeitsgericht Paderborn, die Arbeitgeberin habe es zu unterlassen, Arbeitnehmern Dienstwagen zur Privatnutzung zu überlassen, solange er seine Zustimmung nicht erteilt habe oder ein die Zustimmung ersetzender Beschluss der Einigungsstelle vorliege. Das Arbeitsgericht gab dem Antrag des Betriebsrats statt. Hiergegen legte die Arbeitgeberin Beschwerde ein.

Das LAG Hamm wies die Beschwerde der Arbeitgeberin zurück. Zu Recht habe das Arbeitsgericht dem Unterlassungsbegehren des Betriebsrats stattgegeben. Dem Betriebsrat stehe ein Unterlassungsanspruch zu, wenn seine Mitbestimmungsrechte verletzt seien. Vorliegend habe die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG dadurch verletzt, dass sie bestimmten Arbeitnehmern einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen habe, ohne die Zustimmung des Betriebsrats oder einen die Zustimmung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle einzuholen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in „Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderungen“ mitzubestimmen. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung seien nach der ständigen Rechtsprechung des BAG alle vermögenswerten Arbeitgeberleistungen, bei denen die Bemessung nach bestimmten Grundsätzen oder einem System erfolge. Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG seien damit im Ergebnis alle Formen der Vergütung, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern mit Blick auf die Arbeitsleistung gewähre. Das BAG hat, worauf auch das LAG Hamm in seinen Entscheidungsgründen hinweist, mit Urteil vom 14. Dezember 2010 unter dem Aktenzeichen 9 AZR 631/09 im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entschieden, dass die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung einen geldwerten Vorteil und regelmäßig eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung darstelle. Daher, so das LAG Hamm, handele es sich um einen selbstständigen Entgeltbestandteil und ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sei gegeben. Die Arbeitgeberin legte hiergegen Rechtsbeschwerde beim BAG ein. Das Verfahren ist dort unter dem Aktenzeichen 1 ABR 17/14 anhängig.

Erst die Entscheidung des BAG wird die erforderliche Rechtssicherheit über die Frage bringen, ob die Zurverfügungstellung von Dienstwagen, aber auch sonstiger dienstlicher Betriebsmittel (wie z.B. Laptops oder Firmenhandys) auch zu privaten Zwecken mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist oder ob sie weiterhin mitbestimmungsfrei erfolgen darf. Entscheidet das BAG, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht, bleibt des Weiteren abzuwarten, wie sich das BAG zu dem Umfang des Mitbestimmungsrechts einlässt. Zur Reichweite des Mitbestimmungsrechts werden in der Literatur unterschiedliche Auffassungen vertreten. Das LAG Hamm hat diesbezüglich in seiner Entscheidung vom 07. Februar 2014 keine Aussage getroffen. Führt man sich vor Augen, dass künftig sämtliche Regelungen über die Privatnutzung von Betriebsmitteln als mitbestimmungspflichtig gelten könnten, wird die Tragweite der ausstehenden BAG-Entscheidung deutlich. Mitbestimmungsfrei bleibt nach alledem allerdings in jedem Fall die Überlassung von Dienstwagen (sowie sonstiger Betriebsmittel) rein zu betrieblichen Zwecken.

17. Krankenhaus Rating Report 2014: Lage in Niedersachsen und Bremen kritisch

Die wirtschaftliche Situation der Krankenhäuser in Deutschland hat sich seit 2012 verschlechtert: Rund jedes zweite Haus weist eine erhöhte Insolvenzgefahr auf. **In Deutschland sind insbesondere Niedersachsen und Bremen betroffen: 45,3% der Krankenhäuser arbeiten defizitär.** Die Ausfallwahrscheinlichkeit liegt bei 2,57% (Vorjahr: 1,7%). Mit diesen Werten führen die beiden Nordländer die Statistik an, gefolgt von Hessen und Baden-Württemberg. Positiver gestaltet sich die Situation in den Krankenhäusern im Osten Deutschlands.



Gründe für die prekäre Wirtschaftssituation in Niedersachsen und Bremen lägen vor allem in den ungünstigen Krankenhausstrukturen begründet, sagt Studienautor Dr. Boris Augurzki vom RWI. „Hier greift zum einen der allgemeine Trend der Verschlechterung. Zum anderen herrscht jedoch speziell in den kleinen Krankenhäusern eine zu geringe Spezialisierung vor; Niedersachsen und Bremen liegen hier unter dem Bundesdurchschnitt.“

Der Report wird vom Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Accenture und dem Institute for Health Care Business erstellt. Ausgewertet wurden Jahresabschlüsse von 976 Krankenhäusern, darunter 117 aus Niedersachsen und Bremen sowie 55 aus Hamburg und Schleswig-Holstein. ([PM des RWI](#))

18. Lohnzuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1.7.2014, Volker Hartmann, Quelle: Verlag Dashöfer GmbH

Unter welchen Bedingungen sind Lohn- und Feiertagszuschläge steuerfrei? - Nach Maßgabe von § 3b EStG sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt werden, steuerfrei, soweit diese die gesetzlich zulässigen Höchstbeträge nicht übersteigen und neben dem Grundlohn gezahlt werden. Der Zuschlagssatz für Nachtarbeit erhöht sich, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird. Als Sonntags- und Feiertagsarbeit gilt auch die Zeit zwischen 0 Uhr und 4 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.

Wesentliche Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass diese Zuschläge neben dem Grundlohn gezahlt werden, also zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Daher ist es unzulässig, aus dem Grundlohn einen bestimmten Anteil herauszurechnen und diesen in einen steuerfreien Arbeitslohnbestandteil umzuqualifizieren.

Je nach Bundesland bestehen unterschiedliche Feiertagsregelungen. Nach einem Urteil des [Bundesarbeitsgerichtes vom 17.03.10, 5 AZR 317/09](#), gelten Ostersonntag und Pfingstsonntag

ausdrücklich nicht als gesetzliche Feiertage. Dieses Urteil ist jedoch nur arbeitsrechtlich von Bedeutung. Arbeitsrechtlich war umstritten, ob Arbeitnehmer, die laut tarifvertraglicher Vereinbarung Anspruch auf Lohnzuschläge an gesetzlichen Feiertagen haben, diesen Anspruch auch am Ostersonntag und Pfingstsonntag haben. Sowohl der Ostersonntag als auch der Pfingstsonntag gelten nicht als gesetzliche Feiertage. Daher besteht arbeitsrechtlich auch kein Anspruch auf die Gewährung entsprechender Zuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit an diesen Tagen.

In lohnsteuerlicher Hinsicht ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes unbeachtlich. Nach Maßgabe von R 3b Absatz 3 Satz 3 LStR zählen Ostersonntag und Pfingstsonntag auch dann als gesetzliche Feiertage, wenn sie in den am Arbeitsort geltenden Vorschriften nicht ausdrücklich als Feiertage genannt werden. Das bedeutet, dass in Fällen, in denen der Arbeitgeber trotz fehlender Verpflichtung dennoch Feiertagszuschläge für die Arbeit an Ostersonntag und Pfingstsonntag gewährt, diese nach Maßgabe von § 3b EStG steuerfrei sind.

	Arbeitsrechtlicher Anspruch	Steuerfreiheit nach § 3b EStG
Ostersonntag	nein	ja
Ostermontag	ja	ja
Pfingstsonntag	nein	ja
Pfingstmontag	ja	ja

Mit [BFH-Urteil vom 08.12.11, VI R 18/11](#) hat der Bundesfinanzhof klargestellt, dass pauschale Zuschläge, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die Höhe der tatsächlich erbrachten Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit an seine Arbeitnehmer leistet, nur dann nach § 3b EStG steuerfrei sind, wenn sie als Abschlagszahlungen oder Vorschüsse geleistet werden und zu einem späteren Zeitpunkt eine konkrete Einzelabrechnung erfolgt. Wird diese Einzelabrechnung nicht durchgeführt, sind die vom Arbeitgeber gezahlten Sonntags-, Feiertags- oder Nachtzuschläge steuerpflichtig und beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

Durch diese Betrachtungsweise soll sichergestellt werden, dass nur die Zuschläge steuerfrei bleiben, bei denen betragsmäßig genau feststeht, dass sie nur für die Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt werden und keine allgemeinen Gegenleistungen für die Arbeitsleistung darstellen. Hieran fehlt es, wenn die Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit nur allgemein pauschaliert abgegolten wird, da hierdurch weder eine Zurechnung dem Grunde nach (tatsächlich geleistete Arbeit während begünstigter Zeiten) noch der Höhe nach (Steuerfreistellung nur nach %-Sätzen des Grundlohns) möglich ist.

Pauschale Zuwendungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die Höhe der tatsächlich erbrachten Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit an den Arbeitnehmer leistet, sind nur dann nach § 3b EStG steuerfrei, wenn sie nach dem übereinstimmenden Willen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Abschlagszahlungen oder Vorschüsse auf eine spätere Einzelabrechnung geleistet werden. Diese pauschalen Zuschläge sind nur dann steuerfrei, wenn sie den im Einzelnen ermittelten Zuschlägen für tatsächlich geleistete Stunden zu den nach § 3b Abs. 2 EStG begünstigten Zeiten entsprechen. Die Zuschläge sind jeweils vor Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung, also regelmäßig spätestens zum Ende des Kalenderjahres bzw. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis, zu errechnen.

19. Was Arbeitgeber bei Pausenräumen beachten müssen

Zuletzt hat eine Verdi-Umfrage gezeigt, dass jeder fünfte Arbeitnehmer seine Pausen nicht voll ausnutzt. Pausenräume sind dennoch in vielen Betrieben zumindest für die restlichen 80 Prozent unverzichtbar. Dabei haben Arbeitgeber gewisse rechtliche Anforderungen zu erfüllen.

Rechtliche Grundlagen für Pausen- und Bereitschaftsräume sowie Liegemöglichkeiten sind die Arbeitsstättenverordnung sowie die Arbeitsstättenregel [ASR A4.2 "Pausen- und Bereitschaftsräume"](#).

Was sind überhaupt Pausenräume? Pausenräume bzw. Pausenbereiche sind nach ASR A4.2 "allseits umschlossene Räume, bzw. abgetrennte Bereiche innerhalb von Räumen, die der Erholung oder dem Aufenthalt der Beschäftigten während der Pause oder bei Arbeitsunterbrechung dienen".

Wann sind Pausenräume erforderlich? In ASR A4.2 werden die Bedingungen aufgelistet, unter denen ein Pausenraum bzw. -bereich erforderlich ist:

- Pausenräume/-bereiche müssen unabhängig von der Zahl der Mitarbeiter eingerichtet werden, wenn es aus Gründen der Sicherheit und Gesundheit zwingend erforderlich ist, z. B. in allen Betrieben, in denen es sehr kalt, heiß, staubig, feucht oder schmutzig ist oder keine Sitzmöglichkeiten vorhanden sind oder wo ständig Kunden oder Besucher Zutritt haben.
- Pausenräume/-bereiche müssen nicht eingerichtet werden, wenn die Mitarbeiter in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind, wo es während der Pausen keine arbeitsbedingten Störungen gibt.
- Bei allen dazwischen einzustufenden Betrieben (das dürfte die Mehrzahl der produzierenden Betriebe sein) sind Pausenräume/-bereiche ab einer Belegschaftsstärke von 10 gleichzeitig anwesenden Personen vorgesehen.

Die grundlegenden Anforderungen an Pausenräume richten sich nach der Arbeitsstättenverordnung. Die Räume müssen u.a.

- eine ausreichende Grundfläche und Höhe,
- einen ausreichenden Luftraum,
- möglichst ausreichend Tageslicht, eine dem Nutzungszweck angepasste Raumtemperatur

haben und sicher erreichbar sein.

Es muss sich also um "normale" Aufenthaltsräume im Sinne des Baurechts handeln: Z. B. Nicht ausgebaute Keller- und Dachräume, Abstellräume ohne Außenlicht kommen grundsätzlich nicht infrage.

Darüber hinaus gehende Anforderungen an Pausenräume regelt ASR A4.2, u. a.:

- Pausenräume und -bereiche müssen frei von arbeitsbedingten Störungen und so weit wie möglich frei von Beeinträchtigungen wie Vibrationen, Stäuben und Gerüchen sein.
- Für jeden (gleichzeitigen) Nutzer ist eine Fläche von 1m² vorgesehen (inkl. Tisch und Sitzgelegenheit, zzgl. Verkehrs- und Bewegungsflächen und sonstiger Einrichtung). Pausenräume dürfen insgesamt nicht kleiner als 6m² sein.
- Pro Person müssen eine Sitzgelegenheit mit Rückenlehne und ein Platz am Tisch vorhanden sein.
- Einrichtungen zum Kühlen und Wärmen von Speisen und Getränken müssen vorhanden sein, wenn es keine Kantine für die Beschäftigten gibt oder wenn ein Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen darauf angewiesen ist, sich selbst mit Mahlzeiten zu versorgen.
- Kleiderablagen und Trinkwasser müssen "bei Bedarf" vorhanden sein, eine Waschgelegenheit "kann zweckmäßig sein".

- Wenn die Tür eines Pausenraumes unmittelbar ins Freie führt, muss durch einen geeigneten Windfang Zugluft im Pausenraum vermieden werden.
- Pausenbereiche müssen optisch abgetrennt vom Arbeitsbereich sein, z. B. durch Möbel oder Pflanzen.

Mehr Information zu Pausenräumen und zu Bereitschafts- und Liegeräume finden Sie [hier](#).

20. Änderungen bei den Abgaben zur Künstlersozialversicherung

Arbeitgeber sollen künftig ihren Verpflichtungen zur Künstlersozialabgabe umfassender nachkommen. Die Deutsche Rentenversicherung wird dazu ihre Prüfungen erheblich ausweiten. Der Bundesrat hat dem entsprechenden Gesetz zur Stabilisierung des Künstlersozialabgabengesetzes zugestimmt.

Fotografen, Schauspieler, Texter, Musiker oder Grafiker – sie leben von ihren kreativen Leistungen und bereichern damit die Gesellschaft. Sie sind auf die Mitwirkung von sogenannten Verwertern – beispielsweise Verlagen, Galerien oder Theatern – angewiesen, damit ihre Werke für Publikum zugänglich werden. Doch nicht alle Arbeitgeber zahlen ihren Anteil an den Sozialversicherungsabgaben vertragsgemäß.

Die Künstlersozialversicherung wird solidarisch von Kulturschaffenden, Verwertern und Bund getragen. Selbständige Künstlerinnen und Künstler sowie Publizistinnen und Publizisten sind in der Künstlersozialkasse **pfl ichtversichert**. Die andere Beitragshälfte wird durch einen Bundeszuschuss und durch die Künstlersozialabgabe der Unternehmen, die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten, erbracht. Seit Januar 2014 beträgt der Abgabesatz 5,2 Prozent für Arbeitgeber und Unternehmen, die künstlerische Leistungen verwerten. Tatsächlich zahlen aber nicht alle Firmen ihre Beiträge in die Künstlersozialkasse, wenn sie Künstler beauftragt haben.

Die Deutsche Rentenversicherung ist für die Prüfungen zuständig. Dabei wird sie von der Künstlersozialkasse unterstützt, die die Prüfungen vorbereitet und die Beiträge einzieht. Die Künstlersozialkasse kann anlassbezogen selbst prüfen. Das neue Gesetz sieht vor, dass die Prüfungen der Arbeitgeber und Verwerter erheblich ausgeweitet werden. Alle abgabepflichtigen Arbeitgeber werden erfasst.

Für kleine Betriebe gibt es nun eine Bagatellgrenze: Sofern die Auftragssumme 450 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt, müssen keine Abgaben bezahlt werden. Ab 2015 wird jedes Unternehmen mit mehr als 19 Beschäftigten alle vier Jahre mindestens einmal geprüft. Für Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten wird ein Kontingent gebildet. Dadurch werden auch in dieser Firmengruppe jedes Jahr mindestens 40 Prozent der Unternehmen geprüft.

Im Koalitionsvertrag hat sich die Große Koalition darauf verständigt, für eine bessere soziale Absicherung von Kreativen und Künstlern zu sorgen. Ziel ist, den Abgabesatz an die Künstlersozialkasse stabil zu halten und Abgabegerechtigkeit herzustellen. Wenn nun die Unternehmen regelmäßiger überprüft werden, fließen mehr Beiträge. In Folge der intensiveren Kontrollen rechnet die Bundesregierung mit Mehreinnahmen in Höhe von 32 Millionen Euro. Das Gesetz ist damit ein wichtiger Schritt, um die soziale Sicherung von Künstlern und Publizisten zukunftsfest zu machen. Es soll zum 1. Januar 2015 in Kraft treten.

Mehr Informationen zum Gesetzentwurf und alle geplanten Änderungen können Sie [hier](#) lesen.

21. Keine Rentenversicherungspflicht für Altersvollrentner

Altersvollrentner sind ab Rentenbeginn generell in allen Beschäftigungen rentenversicherungsfrei. Dies gilt auch bei Aufnahme eines 450-Euro-Minijobs. Die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung braucht der Altersvollrentner nicht besonders zu beantragen. Der Arbeitgeber meldet der Minijob-Zentrale seinen Minijobber richtigerweise von Beginn an mit der Beitragsgruppe 5 in der Rentenversicherung. Der Pauschalbeitrag von 15 Prozent des Arbeitsentgelts ist trotz der bestehenden Rentenversicherungsfreiheit wegen des Bezugs einer Altersvollrente zu entrichten. Sollten Arbeitgeber einen Altersvollrentner im 450-Euro-Minijob irrtümlich als rentenversicherungspflichtig beurteilt und mit dem Beitragsgruppenschlüssel 1 angemeldet haben, besteht ein Anspruch auf Erstattung der zu Unrecht entrichteten Beiträge. Die zu erstattenden Beiträge stehen ausschließlich dem Arbeitnehmer zu, da er diese getragen hat. Betroffene Arbeitgeber oder Arbeitnehmer können bei der Minijob-Zentrale einen Antrag auf Erstattung der zu Unrecht entrichteten Beiträge stellen.

Das Antragsformular finden Sie hier: www.kbs.de/erstattungsantrag_zu_unrecht_gezahlte_beitraege

Es bedarf aber nicht in allen Fällen eines förmlichen Antragsverfahrens. Unter gewissen Voraussetzungen besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber die zuviel gezahlten Beiträge mit den Beiträgen für den laufenden Entgeltabrechnungszeitraum verrechnen. Voraussetzung für die Verrechnung ist, dass der Zeitraum, für den die Beiträge zu viel gezahlt wurden, nicht länger als 24 Kalendermonate zurückliegt. Darüber hinaus darf für den Erstattungszeitraum beziehungsweise für Teile des Erstattungszeitraums keine Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung beim Arbeitgeber stattgefunden haben. Sofern Arbeitgeber den Weg der Verrechnung wählen, sind die Meldungen zur Sozialversicherung zu korrigieren. Die überzahlten Arbeitnehmeranteile am Rentenversicherungsbeitrag sind an den Beschäftigten auszuzahlen.

Die für den Personenkreis der Altersvollrentner gemachten Aussagen gelten gleichermaßen bei der Beschäftigung von Ruhestandsbeamten oder bei Beziehern einer berufsständischen Altersversorgung (zum Beispiel von der Ärztekammer).

An die Hersteller von Entgeltabrechnungssoftwares ergeht der Hinweis, dass bei der Anmeldung von 450-Euro-Minijobbern, die die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben, eine entsprechende Warnung integriert werden sollte. Sie sollte erscheinen, wenn der Arbeitgeber betroffene Beschäftigte mit dem Beitragsgruppenschlüssel „1“ in der Rentenversicherung anmelden möchte, was beim Bezug einer der vorgenannten Altersbezüge nicht richtig sein kann.

22. Befreiung von der RV-Pflicht Minderjähriger im Minijob

In allen 450-Euro-Minijobs, die Beschäftigte nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen haben oder aufnehmen werden, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Von der Rentenversicherungspflicht kann sich der Beschäftigte befreien lassen, indem er seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht vorlegt.

Das Antragsformular finden Sie im [Download-Center >](#)

Anträge auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht können nur von geschäftsfähigen Personen rechtswirksam gestellt werden. Die Geschäftsfähigkeit richtet sich nach zivilrechtlichen Bestimmungen. Demzufolge ist der Arbeitnehmer erst nach dem vollendeten 18. Lebensjahr geschäftsfähig. Eine

Auswertung der Neuanmeldungen von April 2014 ergab, dass über 10 Prozent aller 450-Euro-Minijobber bei Aufnahme ihrer Beschäftigung noch nicht volljährig sind. Gerade dieser Personenkreis macht besonders häufig von dem Befreiungsrecht Gebrauch.

Ein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist allerdings bei Minderjährigen wegen ihrer beschränkten Geschäftsfähigkeit unwirksam, wenn der gesetzliche Vertreter ihn nicht unterschrieben hat. Möchte sich ein Minderjähriger in seinem 450-Euro-Minijob von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, benötigt er demzufolge zwingend die Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters.

23. Personalpolitik für Best Ager: betriebsspezifische Lösungen früh entwickeln

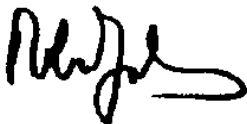
Potentiale, die gehoben werden wollen: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen zunehmend im Fokus unternehmerischer Personalpolitik. Das Recruitment von Beschäftigten im Alter zwischen 55 und 70 Jahren stellt Firmen allerdings vor besondere, weil unbekannte Herausforderungen. Unkenntnis herrscht vor allem hinsichtlich des Leistungsvermögens der Best Ager vor.

Häufig zu Unrecht: Betriebswirtschaftlich betrachtet rentiert sich das Investment. Eine Studie von Prognos aus dem Jahr 2008 belegt, „dass ältere Beschäftigte in strategisch wichtigen Bereichen zum Unternehmenserfolg beitragen. Belegt sind Verbesserungen der Umsatz-, Kosten- und Ertragssituation sowie eine Senkung der Fluktuations- und Recruitingskosten“, so Dr. KarlHeinz Sonntag von der Universität Heidelberg in seiner 2014 vorgelegten Studie [„Potenzial Erwerbstätiger bei verlängerter Lebenszeit – Chancen und Herausforderungen für die Wirtschaft“](#). In der Untersuchung im Auftrag des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall wertete Sonntag rund 150 Studien und Forschungsberichte zum Leistungsvermögen älterer Beschäftigter aus. Mit dem Ergebnis: Die Potenziale der Best Ager liegen in der kognitiven und sozialen Kompetenz, mit der Tätigkeiten ausgeführt werden. Die Leistungsfähigkeit bei körperlichen Beanspruchungen nimmt hingegen ab.

Für das Personalmanagement von Unternehmen haben diese Erkenntnisse zur Folge, dass sie frühzeitig zielgruppengerechte Personalentwicklungsmaßnahmen identifizieren und umsetzen müssen, die auf die Gesundheit, Qualifikation und Motivation älterer Mitarbeiter ausgerichtet sind. Mit dem Ziel, die Potenziale der Beschäftigten zu fördern und die über Jahrzehnte erworbene Expertise, das Wissen und die Persönlichkeit dieser Menschen für den Erfolg und die Innovationsfähigkeit des eigenen Unternehmens zu nutzen.

Ich verabschiede mich mit den besten Wünschen für angenehme Sommertage.

Mit freundlichen Grüßen



Robert Johns
Geschäftsführer



Diakonischer Dienstgeberverband
Niedersachsen