

Geschäftsstelle

DDN - Nachrichten 4/2015 vom 17. Dezember 2015

Rechtsanwalt

Robert Johns

Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover

Tel. : 0511 - 3604 112

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor nunmehr 10 Jahren, am 28.11.2005, gründeten fünf Delegierte aus den Diakonischen Werken Braunschweig, Hannovers, Schaumburg-Lippe und Oldenburg sowie der Ev.-ref. Kirche und 19 Delegierte aus deren Mitgliedseinrichtungen den DDN als Fachverband der Diakonie in Niedersachsen. In der Satzung hatten sie die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der niedersächsischen diakonischen Unternehmen, schwerpunktmäßig in Fragen der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, zum Ziel gesetzt und sich ohne Einschränkung zu den Prinzipien des Dritten Weges der Kirchen bekannt. Es sollte bewusst ein Zusammenschluss derjenigen Einrichtungen sein, die mit allen ihren Mitarbeitenden uneingeschränkt die AVR der Konföderation (AVR-K) oder die AVR des Diakonischen Werks der EKD (AVR DW EKD/ heute : AVR DD) in der jeweils gültigen Fassung vereinbarten.

Der DDN begleitete durch enge Mitarbeit im Kreis der Arbeitsrechtsreferenten der Kirchen Gesetzesnovellierungen zum MVG-K und zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz. Der DDN Vorstand schlägt den Kirchen die aus der Diakonie zu entsendenden Mitglieder in die Verwaltungsräte der kirchlichen Zusatzversorgungskassen in Darmstadt und Hannover vor. Hauptsächlich aber begleitete der DDN-Vorstand die Arbeit der Dienstgebervertreter in der niedersächsischen Arbeitsrechtlichen Kommission und nahm so intensiven Einfluss auf die Gestaltung der für die meisten Mitglieder geltenden AVR-K.

10 Jahre nach seiner Gründung ist der DDN ein tariffähiger Arbeitgeberverband i.S.d. Tarifvertragsgesetzes. Der DDN vertritt zurzeit 181 Mitglieder mit rd. 33.000 Mitarbeitenden. Für 170 Mitglieder mit mehr als 30.000 Mitarbeitenden verhandelt und schließt der DDN Tarifverträge. Die AVR-K haben aufgrund des Beschlusses der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission den Inhalt des mit der Gewerkschaft ver.di geschlossenen Tarifvertrags Diakonie Niedersachsen (TV DN). Mit den Abschluss des TV DN vom 19.09.2014 möglich machenden Schritten, die da waren Abschluss einer Sozialpartnerschaftsvereinbarung und einer Schlichtungsvereinbarung, haben der DDN, das Diakonische Werk ev. Kirchen in Niedersachsen (DWiN) und die niedersächsischen Kirchen Pionierarbeit im kirchlichen Arbeitsrecht geleistet, die in unseren Kirchen sowie der Politik und den Medien erheblichen Beifall gefunden hat.

Seit fast 10 Jahren erscheinen nun auch die DDN-Nachrichten und diese Ausgabe mit folgenden Themen:

- 1. DDN-Mitgliederversammlung vom 7. Dezember 2015**
- 2. Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 16. Februar 2015**
- 3. Tarifvertrag für die Altenpflege in Niedersachsen**
- 4. Musterauftrag für Prüfer im Verfahren über Verhandlungen von Maßnahmen zur Zukunftssicherung (MaZuSi)**
- 5. Kein Mindestlohn in Werkstätten für behinderte Menschen - Übersicht über Entscheidungen zum Mindestlohn**
- 6. EuGH: Berechnung der Anzahl der Urlaubstage bei Erhöhung der Wochenarbeitszeit**
- 7. Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags - Dauerhafte Nachtarbeit**
- 8. LAG Niedersachsen: Entgeltfortzahlung bei medizinischer Vorsorge und Rehabilitationsmaßnahmen**
- 9. LAG Schleswig-Holstein: Verpflichtung des Arbeitgebers zum erneuten betrieblichen Eingliederungsmanagement**
- 10. LAG Rheinland-Pfalz: Vergütungsabsenkung durch firmenbezogenen Verbandstarifvertrag**
- 11. LAG Berlin-Brandenburg: Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer**
- 12. Zur Unwirksamkeit eines Verzichts auf Urlaubsabgeltung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
- 13. Anzeige und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und Änderungen beim Krankengeld**
- 14. Teilzeitarbeit - Die verschiedenen Formen sowie deren Voraussetzungen und Rechtsfolgen**
- 15. Pflegeheim Report 2013: Großer Bedarf an Pflegeplätzen**

1. DDN-Mitgliederversammlung vom 7. Dezember 2015

In der DDN -Mitgliederversammlung nahmen die Vertreter von 55 Einrichtungen am 7. Dezember 2016 einen Rückblick auf die Entwicklungen des nunmehr 10-jährigen Bestehens des DDN und richteten ihre Blick auf die zukünftig anstehenden Aufgaben.

In seinem Rechenschaftsbericht referierte der Vorstandsvorsitzende Rüdiger Becker über Meilensteine der Verbandsentwicklung. Anschließend diskutierten die Mitglieder in drei Arbeitsgruppen den Sachstand und die sich für die Zukunft ergebenden Aufgaben zu den Schwerpunkten Tarifverhandlungen, allgemeinverbindlicher Sozialtarif und „Maßnahmen zur Zukunftssicherung“.

Tarifverhandlungen: Seit dem Tarifabschluss zur Entgeltrunde im Frühjahr steht der DDN in Verhandlungen über Mantelregelungen des TV DN. Insbesondere soll die bisher bei einem negativen Betriebsergebnis zu kürzende Jahressonderzahlung in eine im Falle eines positiven Betriebsergebnis zu erhöhende Jahressonderzahlung bei niedrigerem Ausgangsniveau verändert werden. Weitere von den Arbeitsgruppenteilnehmern als dringlich benannte Änderungsbedarfe sind bereits ebenfalls in diese Verhandlungen eingeflossen. Zu nennen sind hier die Wochenarbeitszeit, die Altersfreizeit und die gegenüber den Konkurrenten deutlich höheren Personalkosten für die Arbeit gering Qualifizierter. Dem sollen die Arbeitgeberattraktivität gewährleistenden und steigernden Regelungen für eine verlässliche Dienstplanung und

lebensphasengerechte Arbeitszeiten gegenübergestellt werden. Große Sorge bereiten aber die erst nach dem Tarifabschluss im Frühjahr bekannt gewordenen, sich geradezu explosiv verteuernenden Kosten der betrieblichen Altersversorgung, deren Lasten auch durch die gerade vereinbarte Mitarbeiterbeteiligung nicht finanzierbar sein werden.

Das Thema „Allgemeinverbindlicher Sozialtarif“ betrifft generell die Sicherung von Qualitätsstandards in der Gewinnung und Beschäftigung von Fachkräften in der Gesundheits- und Sozialbranche. Allgemeinverbindliche Tarifverträge könnten einen Verdrängungswettbewerb über Personalkosten und Entwicklungen zur Unattraktivität sozialer Berufe wegen Niedriggehältern und schlechten Sozialleistungen verhindern. Hierfür wird gegenwärtig die Allgemeinverbindlichkeit des geltenden Tarifvertrags über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege angestrebt. Zusammen mit dem Arbeitgeberverband der AWO führt der DDN Verhandlungen über einen Tarifvertrag für die Altenpflege, für den eine Chance der Beteiligung auch des DRK und der Paritätäer besteht. Gelingt das, so sind die Chancen einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung gut.

Verhandlungen über „Maßnahmen zur Zukunftssicherung (MaZuSi)“ sind tarifvertragliche Sonderregelungen für einzelne DDN-Mitglieder zur Begegnung einer bestehenden oder nahen wirtschaftlichen Krise. Im TV DN ist die Verpflichtung beider Tarifvertragspartner zur Verhandlung solcher MaZuSi im von einem Prüfer bestätigten Bedarfsfall anstelle einer automatischen Jahressonderzahlungskürzung im Fall eines negativen Betriebsergebnisses verankert worden. In der dritten Arbeitsgruppe wurde über erste Erfahrungen bei Verhandlungen solcher MaZuSi berichtet. Das Engagement des vom DDN gestellten Beraters im MaZuSi-Verfahren wurde als hilfreich wahrgenommen. Die Sorge, die Gestaltungsmöglichkeit in den Verhandlungen zugunsten des DDN aus der Hand gegeben zu haben, habe sich nicht realisiert, vielmehr sei man stets auf eigener Seite Herr des Verfahrens geblieben. Mit ver.di habe man einen zwar nicht übermäßig freigiebigen, aber doch einen kompetenten und zum Notwendigen bereiten Verhandlungspartner. Insgesamt hat sich die Nutzbarkeit dieses in der Diakonie neuen Instruments erwiesen. Nach dieser fruchtbaren Diskussion waren die Regularien der Beschlussfassung über den Jahresabschluss 2014 und die Entlastung des Vorstands Routine.

Die nächste Mitgliederversammlung wird am 5. Dezember 2016 stattfinden.

2. Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 16. Februar 2015

Für den von den Arbeitgeberverbänden der Diakonie (DDN) und der Arbeiterwohlfahrt (AGV AWO Deutschland) gemeinsam mit der Landestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes und dem Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e. V. auf der Arbeitgeberseite mit der Gewerkschaft ver.di zur Regelung der Mindesthöhe der Ausbildungsentgelte und des Urlaubsanspruchs für Altenpflegeschülerinnen und –schüler geschlossenen „Tarifvertrags über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 16. Februar 2015“ haben die Tarifvertragsparteien die Allgemeinverbindlichkeit gemäß § 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) beantragt. Wird dem stattgegeben, müsste alle nicht tarifgebundenen Altenpflegeeinrichtungen ihren Altenpflegeschülerinnen und –schülern kraft Gesetzes die im Tarifvertrag

geregelten Ausbildungsvergütungen und Urlaubsansprüche in gleicher Höhe gewähren. Das Antragserfahren läuft und wird insbesondere von der Landesregierung unterstützt. Allerdings sind die rechtlichen Hürden hoch. Insbesondere bildet die Freie Wohlfahrtspflege in der Altenpflege nicht mehr die Mehrheit aller Fachschüler aus. Deshalb muss ein die Allgemeinverbindlichkeitserklärung rechtfertigendes öffentliches Interesse dargelegt werden. Außerdem setzt die Allgemeinverbindlichkeitserklärung die mehrheitliche Zustimmung der Mitglieder eines jeweils hälftig aus Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbandsvertretern bestehenden Tarifausschusses voraus.

Für eine Begründung des „öffentlichen Interesses“ an der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags haben der DDN und seine Tarifvertragspartner gute Gründe benannt: Die Erosion des Tarifvertragssystems ist nach gesetzgeberischer Wertung eine erhebliche wirtschaftliche Fehlentwicklung. Der Zielsetzung des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) kann die gesetzgeberische Wertung der Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen durch die Erstreckung der Rechtsnormen von Branchentarifverträgen (§ 1 AEntG) und insbesondere dem Entgegenwirken gegen einen Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten (§ 4 I und § 7a I AEntG) als im öffentlichen Interesse stehend entnommen werden. Ca. 60 % der Altenpflegeeinrichtungen in Niedersachsen sind in Trägerschaft privat-gewerblicher Unternehmen. Zurzeit gelten nur für niedersächsische Einrichtungen der Diakonie und der AWO des Bezirksverbands Braunschweig Flächentarifverträge. Die Zahl der unter einen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes fallenden Einrichtungen ist verschwindend gering. Mit dem Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 16. Februar 2015 konnte sich erstmals ein sich auf alle Träger der Freien Wohlfahrtspflege beziehender Flächentarifvertrag etablieren. Aufgrund der höheren Kosten für tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen und Urlaub müssen sie aber höhere Preise für ihre Leistungen nehmen, als die privat-gewerbliche Konkurrenz. Das „öffentliche Interesse“ im oben genannten Sinne des Gesetzgebers besteht darin, den Bestand des erstmals in den Altenpflegeeinrichtungen etablierten Flächentarifvertrags und die zu seinem Abschluss in der freien Wohlfahrtspflege erst neu zu entwickelnden Strukturen zu schützen.

Ein weiteres Argument für das Bestehen eines „öffentlichen Interesses“ ist die dringende gesellschaftliche Notwendigkeit, die Attraktivität der Altenpflegeberufsausbildung erheblich zu steigern. Im Gutachten des CIMA Institut für Regionalwirtschaft zur Erforderlichkeit eines Umlageverfahrens zur Finanzierung der Ausbildungsvergütungen in der Altenpflege vom 10.07.2014 wird festgestellt, dass selbst bei einer Steigerung der Ausbildungsplätze auf das erforderliche Maß nur unter der Voraussetzung einer steigenden Berufswahlneigung zugunsten der Altenpflegeausbildung die in den kommenden Jahren benötigte Anzahl von Pflegefachkräften ausgebildet werden können. Das kann verlässlich nur durch Etablierung und Festigung tarifvertraglicher Standards geschehen, die attraktive Einkommen und ein verbessertes Berufsbild gewährleisten.

Am 10. Dezember 2015 hatte der niedersächsische Tarifausschuss erstmals über den Allgemeinverbindlichkeitserklärungsantrag beraten. Trotz heftiger Gegenargumentation der Verbände der privat-gewerblichen Altenpflegeeinrichtungen konnten die Argumente der Antragssteller zumindest insoweit überzeugen, dass der Tarifausschuss für die Beratung und Entscheidung einen weiteren Termin am 21. Januar 2016 benötigt.

3. Tarifvertrag für die Altenpflege in Niedersachsen

Neben den unter Nr. 1 genannten Tarifverhandlungen hat der DDN gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband der AWO Deutschland mit der Gewerkschaft ver.di Verhandlungen über einen Tarifvertrag für die Altenpflegeeinrichtungen aufgenommen. Auch für diesen Tarifvertrag wird im Falle seines Abschlusses die Allgemeinverbindlichkeitserklärung angestrebt. Hier ist die Erforderlichkeit evidenter, als im Ausbildungsbereich. Nach den einschlägigen Statistiken erhielt im Jahr 2013 eine Pflegefachkraft in Niedersachsen gegenüber dem für Westdeutschland geltenden Durchschnitt 14 % weniger und eine Helferin in der Pflege 12,4 % weniger Gehalt. Dabei lagen allein die Grundgehälter nach AVR-K bei Pflegefachkräften 23,3 % und bei den Helfern 20,9 % über dem Niedersachsendurchschnitt. Leistungen für Kinder und Altersvorsorge kommen da noch dazu. Angesichts des Durchschnitts einerseits und unseres im Mittelfeld tariflicher Regelungen befindlichen Leistungsniveaus andererseits kann man sich leicht ausmalen, wie niedrig die Gehälter bei den privat-gewerblichen Konkurrenten sein müssen. Ihre niedrigeren Personalkosten ermöglichen ihnen Wettbewerbspreise, die es uns schwer bis unmöglich machen, über den Preis auch nur zu einer ausreichenden Refinanzierung unserer Kosten zu kommen. Als Folge des durch Lohnkostenwettbewerb verursachten Preisdrucks lagen die Durchschnittspreise pro Pflegeplatz in Niedersachsen im Jahr 2014 je nach Pflegestufe zwischen 9,75 % und 13 % unter dem westdeutschen Durchschnitt. In Konkurrenz mit diesen Pflegesätzen können tarifgebundene Einrichtungen ihre Personalkosten kaum refinanzieren. So wundert es nicht, dass in der niedersächsischen Altenpflegebranche die privaten Unternehmen nunmehr bereits einen Anteil von fast 60 % ausmachen, Tendenz steigend.

Caritas, DRK und Paritätär haben Interesse an den Tarifverhandlungen zu einem TV Altenpflege in Niedersachsen bekundet. Sie beteiligen sich an den Verhandlungsvorbereitungen und nehmen beobachtend an den Verhandlungen teil. Im Falle eines Tarifvertragsschlusses ist Ihre Beteiligung analog der Beteiligung am Tarifvertrag für Auszubildende in der Altenhilfe zu erwarten, wenn hinreichend Aussicht auf eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung besteht.

Inhaltlich besteht bislang mit ver.di Einigkeit, dass der Altenpflegetarif Mindestregelungen für Mitarbeiterentgelte, Zeitzuschläge, Jahressonderzahlung und den Urlaubsanspruch treffen soll. Über weitere Komponenten wird verhandelt.

DDN und AWO sind gemeinsam der Überzeugung, dass ein solcher gemeinsamer Tarifvertrag unabhängig von der Erfolgsaussicht des Antrags auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung sinnvoll ist.

4. Musterauftrag für Prüfer im Verfahren über Verhandlungen von Maßnahmen zur Zukunftssicherung (MaZuSi)

Im Teil B unter Nr. V des TV DN ist geregelt, dass ver.di mit dem DDN über eine MaZuSi verhandeln muss, wenn ein Wirtschaftsprüfer das Vorhandensein von genügend Hinweisen ihrer Erforderlichkeit zur Zukunftssicherung bestätigt. Die Aushandlung einer Vereinbarung über Verfahrensstandards hatte leider erhebliche Zeit in Anspruch genommen. Der DDN ist mit ver.di auch weiterhin im ständigen Gespräch zur Standardisierung der Details, insbesondere im Hinblick auf die Kosten des Vorprüfungsverfahrens. Während der Bearbeitung der konkreten Verfahren im vergangenen Jahr hatte sich gezeigt, dass Unklarheit über die Reichweite des Prüfauftrags des mit der Prüfung des Vorhandenseins „hinreichender Hinweise auf die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Zukunftssicherung“ beauftragten Wirtschaftsprüfers besteht. Das hatte ganz erhebliche Auswirkung auf die Höhe der von den Wirtschaftsprüfern geforderten Vergü-

tung ihrer Tätigkeit. Der DDN hat deshalb in Zusammenarbeit mit einem Wirtschaftsprüfer ein „Muster für die Beauftragung eines Gutachters gemäß § 3 der Verfahrensvereinbarung zu Teil B. Nr. V. TV DN“ erstellt und dieses inhaltlich mit der Gewerkschaft ver.di abgestimmt. Es kann somit als gemeinschaftliche Empfehlung der Tarifvertragsparteien des TV DN im Bedarfsfall zur Grundlage der Erstellung des Auftragserteilungsschreibens verwendet werden.

Das „Muster für die Beauftragung eines Gutachters gemäß § 3 der Verfahrensvereinbarung zu Teil B. Nr. V. TV DN“ steht ab sofort auf der Homepage des DDN unter dem Register „Tarifverträge“ zum [Download](#) zur Verfügung.

5. Kein Mindestlohn in Werkstätten für behinderte Menschen - Übersicht über Entscheidungen zum Mindestlohn

Behinderte Menschen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfB) tätig sind (§ 136 Abs. 1 SGB IX), haben in der Regel keinen Anspruch auf den Mindestlohn nach dem MiLoG. Das hat das ArbG Kiel ([ArbG Kiel, Urt. vom 19.6.2015 - 2 Ca 165a/15](#)) entschieden.

Der sachliche Anwendungsbereich des MiLoG beschränke sich nach § 22 Abs. 1 MiLoG grundsätzlich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für die Abgrenzung zur Tätigkeit von schwerbehinderten Menschen im Rahmen eines Werkstattverhältnisses zur Arbeitnehmertätigkeit komme es nicht auf das Maß der Weisungsgebundenheit, sondern darauf an, ob eine Teilhabe am bzw. Eingliederung in das Arbeitsleben im Vordergrund steht (§ 136 SGB IX) oder die Erbringung einer wirtschaftlichen Leistung geschuldet ist (§ 611 BGB). Im Regelfall würden in einer Werkstatt für schwerbehinderte Menschen diese im Rahmen eines Werkstattverhältnisses und nicht als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer tätig. Damit gelte der Mindestlohn nicht für im Rahmen eines Werkstattverhältnisses Tätige.

Eine Übersicht über diese und weitere bisher zum Thema Mindestlohn ergangenen interessanten Entscheidungen hat die Arbeitsrechtsreferentin der Diakonie Deutschland zusammengestellt, die ich Ihnen als **Anlage 1** gern zur Verfügung stelle.

6. EuGH: Berechnung der Anzahl der Urlaubstage bei Erhöhung der Wochenarbeitszeit

Der EuGH hatte 2013 in der Rechtssache „Brandes“ (Beschluss vom 13.6.2013, Az.: C-415/12) entschieden, dass durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden darf (vgl. auch BAG Urteil vom 10.02.2015, [9 AZR 53/14](#)). Nun liegt eine Entscheidung des EuGH ([Urteil vom 11.11.2015 \(Az.: C-219/14\)](#)) vor, wie die Anzahl der Urlaubstage bei Erhöhung der Arbeitszeit während des Urlaubsjahres zu berechnen ist. Der EuGH entschied, dass sich aus der einschlägigen EG-Richtlinie 2003/88 zur Arbeitszeitgestaltung keine Verpflichtung ergibt, im Falle einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit die Anzahl der Urlaubstage für Zeiten vor der Erhöhung neu zu berechnen und ein Gebot für eine solche Nachberechnung nur für den Zeitraum bestehe, in dem sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erhöht habe. Zur Begründung verweist der EuGH darauf, dass nach seiner Rechtsprechung die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub ent-

sprechend des im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsrhythmus zu berechnen seien. Nach st. Rspr. des EuGH stehe dabei die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Zeitraum, in dem die Ansprüche entstanden sind, in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit. Der EuGH habe außerdem bereits entschieden, dass durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung, der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden dürfe. Dementsprechend seien die Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer nach verschiedenen Arbeitsrhythmen arbeitete, voneinander zu unterscheiden, wobei die Zahl der entstandenen Einheiten an jährlicher Ruhezeit im Vergleich zu der Zahl der geleisteten Arbeitseinheiten für jeden Zeitraum zu berechnen seien. In einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden verlange das Unionsrecht, dass eine Nachberechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nur in Bezug auf den Zeitraum vorgenommen wird, in dem der Arbeitnehmer die Anzahl seiner Arbeitsstunden erhöht hat. Die Einheiten bezahlten Jahresurlaubs, die bereits im Zeitraum der Teilzeitbeschäftigung genommen wurden und über die in diesem Zeitraum entstandenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub hinausgingen, seien von den Ansprüchen abzuziehen, die in dem Arbeitszeitraum, in dem der Arbeitnehmer die Zahl seiner Arbeitsstunden erhöht hat, neu entstanden sind.

Der EuGH stellt außerdem fest, dass die Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nach denselben Grundsätzen vorzunehmen sei, ganz gleich, ob es sich um die Bestimmung der Ersatzvergütung für bezahlten, nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaub in dem Fall, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, oder um die Bestimmung des Restbetrags der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub im Fall der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses handele.

7. Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags - Dauerhafte Nachtarbeit

Arbeitnehmer, die nachts arbeiten, können einen Zuschlag von mindestens 25 Prozent des Bruttostundenlohns verlangen – soweit keine anderweitigen tarifvertraglichen Regeln im Unternehmen gelten. Ein Anspruch auf diese Vergütung ergebe sich direkt aus dem Gesetz, entschied nun das BAG. (Pressemeldung zu Urteil vom 9. Dezember 2015 - [10 AZR 423/14](#) -).

Bestehen keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage. § 6 Abs. 5 ArbZG lautet: *Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.*

Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Nachtarbeitsstunden angemessen. Bei Dauernachtarbeit erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30%.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Lkw-Fahrer im Paketlinientransportdienst tätig. Die Arbeitszeit beginnt in der Regel um 20.00 Uhr und endet unter Einschluss von Pausenzeiten um 6.00 Uhr. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Sie zahlte an den Kläger für die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr einen Nachtzuschlag auf seinen Stundenlohn iHv. zunächst etwa 11%. Später hob sie diesen Zuschlag schrittweise auf zuletzt 20% an. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm

einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 30% vom Stundenlohn zu zahlen oder einen Freizeitausgleich von zwei Arbeitstagen für 90 geleistete Nachtarbeitsstunden zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hingegen nur einen Anspruch iHv. 25% festgestellt. Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Bestehen - wie im Arbeitsverhältnis der Parteien - keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden. Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl bezahlter freier Tage angemessen. Eine Reduzierung der Höhe des Nachtarbeitsausgleichs kommt in Betracht, wenn während der Nachtzeit beispielweise durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eine spürbar geringere Arbeitsbelastung besteht. Besondere Belastungen können zu einem höheren Ausgleichsanspruch führen. Eine erhöhte Belastung liegt nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bei Dauernachtarbeit vor. In einem solchen Fall erhöht sich der Anspruch regelmäßig auf einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 30% bzw. eine entsprechende Anzahl freier Tage. Da der Kläger Dauernachtarbeit erbringt, steht ihm ein Ausgleichsanspruch iHv. 30% zu. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist ein für die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 23.00 Uhr gezahlter Zuschlag nicht anrechenbar. Ebenso wenig ist die Höhe des Stundenlohns des Klägers relevant. Erkennbare Anhaltspunkte dafür, dass in diesem bereits ein anteiliger Nachtarbeitszuschlag enthalten ist, bestehen nicht.

In einem ähnlich gelagerten Fall (- 10 AZR 29/15 -) hatte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 19. November 2014 - 7 Sa 417/14 -) die Beklagte zur Zahlung eines Nachtarbeitszuschlags in Höhe von 30% verurteilt. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hat der Senat zurückgewiesen. In einem weiteren Fall (- 10 AZR 156/15 -) hat der Senat die Entscheidung der Vorinstanz (LAG München, Urteil vom 29. Januar 2015 - 4 Sa 557/14 -) aus prozessualen Gründen aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Während gemäß dem TV DN tarifvertraglich eigenständige Regelungen gelten ist es fraglich, ob eigenständige Regelungen in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungswerken, also z. B. der AVR DD oder der DVO, ebenfalls ausreichen, um anstelle der vom Gericht aufgestellten Grundsätze zu § 6 Abs. 5 über die Angemessenheit des Ausgleichs für Nachtarbeit zu gelten.

8. LAG Niedersachsen: Entgeltfortzahlung bei medizinischer Vorsorge und Rehabilitationsmaßnahmen

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung wie im Krankheitsfall, wenn sie nicht arbeiten können, weil sie sich in einer Maßnahme der medizinischen Vor- oder Nachsorge befinden. Voraussetzung ist jedoch, dass ein Träger der Sozialversicherung, zum Beispiel die Krankenkasse, die Maßnahme bewilligt hat und dass diese medizinisch notwendig ist. So entschied das [LAG Niedersachsen, Urteil vom 27.03.2015 - 10 Sa 1005/14.](#)

Die Klägerin ist seit 2002 als Köchin bei der Zentralen Polizeidirektion Arbeitnehmerin des Landes Niedersachsen. Im Jahre 2013 unterzog sie sich einer dreiwöchigen ambulanten Vorsorgekur auf der Insel Langeoog; ihre Krankenkasse beteiligte sich an den Kosten der Kuranwendungen und an weiteren Kosten wie Unterkunft, Verpflegung und Kurtaxe. Nachdem eine Einigung über die Behandlung der Abwesenheitszeit

nicht erzielt werden konnte, betrachtete das Land Niedersachsen diese als Erholungsurlaub. Die Klägerin ist der Auffassung, sowohl nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz als auch nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) stehe ihr für den Kuraufenthalt Entgeltfortzahlung zu, und begehrt daher die Feststellung, dass ihr für das Jahr 2013 noch 15 Tage Erholungsurlaub zustehen.

Das Arbeitsgericht Oldenburg hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat am 27. März 2015 die dagegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Es hat die Anspruchsvoraussetzungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes und des TV-L nicht als gegeben angesehen. Weder aus dem Schreiben der Krankenkasse noch aus den von der Klägerin vorgelegten ärztlichen Bescheinigungen gehe hervor, dass die Kurmaßnahme dazu diene, eine Schwächung der Gesundheit, die in absehbarer Zeit voraussichtlich zu einer Krankheit führen würde, zu beseitigen oder eine sonst drohende Krankheit zu verhüten oder deren Verschlimmerung zu vermeiden. Bloße Erholungskuren, die lediglich der Vorbeugung gegen allgemeine Verschleißerscheinungen oder der Verbesserung des Allgemeinbefindens dienen, lösen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung ebenso wenig nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz aus wie nach dem TV-L.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung der zu entscheidenden Rechtsfragen hat das Landesarbeitsgericht die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Leitsätze des Gerichts:

1. Der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 9 I 1 EFZG setzt voraus, dass eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation notwendig ist, um eine Schwächung der Gesundheit zu beseitigen, die in absehbarer Zeit zu einer Krankheit führen würde, oder um Krankheiten zu verhüten oder deren Verschlimmerung zu vermeiden.
2. Keine medizinischen Vorsorge oder Rehabilitationsmaßnahmen i.S.d. § 9 I EFZG sind sog. Erholungskuren, die ohne akuten Krankheitsanlass nur der Vorbeugung gegen allgemeine Abnutzungserscheinungen oder der bloßen Verbesserung des Allgemeinbefindens dienen bzw. die in einem urlaubsmäßigen Zuschnitt verbracht werden können.
3. Ob eine Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation vorliegt, bestimmt sich nach der sozialrechtlichen Legaldefinition in § 107 II SGB V. (Leitsätze des Gerichts)

9. LAG Schleswig-Holstein: Verpflichtung des Arbeitgebers zum erneuten betrieblichen Eingliederungsmanagement

Den Arbeitgeber trifft die Initiativlast für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM). Hat der Arbeitnehmer das bEM abgelehnt, muss er erst dann wieder ein bEM anbieten, wenn sich in einem Zeitraum von maximal 365 Tagen abermals Fehlzeiten im in § 84 II SGB IX genannten Umfang angesammelt haben. ([LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 03.06.2015 - 6 Sa 396/14](#))

10. LAG Rheinland-Pfalz: Vergütungsabsenkung durch firmenbezogenen Verbandstarifvertrag

Dieselben Tarifvertragsparteien können wirksam eine Ablösung oder (teilweise) Abänderung eines von ihnen geschlossenen Tarifvertrages durch eine Neuregelung vereinbaren.

Eine solche (teilweise) Neuregelung durch die Tarifvertragsparteien eines Verbandstarifvertrages kann auch durch einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag erfolgen.

Das Günstigkeitsprinzip (§ 4 III TVG) stellt eine Kollisionsregelung für das Verhältnis von schwächeren zu stärkeren Rechtsnormen dar. Es ist nicht anzuwenden, wenn mehrere tarifvertragliche und damit gleichrangige Regelungen zusammentreffen. Leitsätze des [LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.06.2015 - 7 Sa 31/15, 7 Sa 33/15, 7 Sa 34/15, 7 Sa 36/15](#),

...aus den Gründen:

B. II. 1 (5) (a) Grundsätzlich sind die Tarifvertragsparteien frei darin, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Tarifverträge abzuschließen und von ihnen geschlossene Tarifverträge abzuändern. Aus dem Ablösungsprinzip, nach dem die jüngere Tarifregelung der älteren vorgeht, ergibt sich, dass eine Tarifnorm stets unter dem Vorbehalt steht, durch eine nachfolgende tarifliche Regelung verschlechtert oder ganz gestrichen zu werden (BAG, Urteil vom 6. Juni 2007 – 4 AZR 382/06 – AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 9, Rz. 18 und 20). Die Tarifvertragsparteien bedürfen keiner tariflichen Öffnungsklausel, um einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag zu vereinbaren, der einem anderen Verbandstarifvertrag vorgehen soll (vgl. BAG, Urteil vom 19. November 2014 - 4 AZR 761/12 - BeckRS 2015, 67088, Rz. 28; ErfK/Franzen, 15. Aufl. 2015, § 4 TVG Rn.30 m. w. N.). Es ist daher unerheblich, ob der MTV eine Öffnungsklausel enthält (vgl. BAG, Urteil vom 23. März 2005 – 4 AZR 203/04 – NZA 2005, 1003, 1006). An ihre Protokollnotizen sind die Tarifvertragsparteien nicht gebunden (vgl. BAG, Urteil vom 20. Januar 2009 - 9 AZR 146/08 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 18, Rz. 25). Eine Grenze bilden lediglich der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 2 GG sowie zwingendes einfach-gesetzliches Recht. Dabei gehört es insbesondere zu dem durch das Grundgesetz geschützten Kernbereich der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG), dass die Tarifvertragsparteien bis zur Grenze der Willkür in freier Selbstbestimmung festlegen, ob und für welche Berufsgruppen und Tätigkeiten sie überhaupt tarifliche Regelungen treffen oder nicht treffen wollen (vgl. BAG, Urteil vom 29. August 2001 – 4 AZR 352/00 – NZA 2002, 863, 865; vom 30. August 2000 – 4 AZR 563/99 – NZA 2001, 613, 615 zur Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs eines Tarifvertrags m. w. N.). Diese Grenze haben die Tarifvertragsparteien mit dem Abschluss des FVTV und des Ü-TV nicht überschritten.

B. II. 1 (6) a) a.E.: ... Für die Anwendbarkeit des Günstigkeitsprinzips nach § 4 Abs. 3 TVG ist im Verhältnis des FVTV und des Ü-TV zum BETV kein Raum. Das Günstigkeitsprinzip stellt eine Kollisionsregelung für das Verhältnis von schwächeren zu stärkeren Rechtsnormen dar. Es ist nicht anzuwenden, wenn mehrere tarifvertragliche und damit gleichrangige Regelungen zusammentreffen (BAG, Urteil vom 24. Januar 2001 – 4 AZR 655/99 – NZA 2001, 788, 790).

11. LAG Berlin-Brandenburg: Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer

Leitsätze des Gerichts [LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.08.2015 - 26 Sa 2340/14](#):

Nach § 4 I TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigten eine unterschiedliche Behandlung.

Das gesetzliche Benachteiligungsverbot erfasst alle Arbeitsbedingungen. Das gilt insbesondere auch für die Möglichkeit der Freizeitgestaltung an Wochenenden, weil die zusammenhängende Freizeit an den Wochentagen Samstag/Sonntag ganz allgemein als erstrebenswert und vorteilhaft angesehen wird (vgl. BAG, NZA 1997, 1047 zu II 2 b der Gründe).

Die Beklagte setzt die Klägerin an jeweils zwei Wochenendtagen im Monat mit derselben Stundenzahl ein wie Vollzeitbeschäftigte. Bezogen auf ihre Gesamtarbeitszeit bedeutet dies eine deutlich überproportionale Heranziehung der Teilzeitbeschäftigten an Wochenenden. Der Vergleich mit den Vollzeitbeschäftigten ist der entscheidende Vergleichsmaßstab (vgl. BAG, NZA 1999, 939).

Die Benachteiligung erfolgt auch "wegen der Teilzeitarbeit". Einen sachlichen Grund, der diese Differenzierung rechtfertigen könnte, hat die Beklagte nicht vorgetragen.

Die Klägerin hat ihren Antrag zutreffend dahingehend konkretisiert, dass sie ihn mit einem Ausgleichszeitraum versehen hat. Ohne einen entsprechenden Zeitrahmen wäre die Feststellung nicht geeignet, den Rechtsstreit der Parteien endgültig zu befrieden. Ob die Klägerin auch einen Ausgleich im Rahmen eines kürzeren Zeitraums beanspruchen könnte, konnte dahinstehen.

12. Zur Unwirksamkeit eines Verzichts auf Urlaubsabgeltung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kann der gesetzliche Mindesturlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG kann hiervon nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hierzu im Urteil vom 14. Mai 2013 (Az.: 9 AZR 844/11; TW Newsletter Employment 25/13) zwar entschieden, dass eine Abgeltungsklausel, der zufolge sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis „erledigt“ sein sollen, grundsätzlich auch den Urlaubsabgeltungsanspruch erfasse und § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG der Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung nicht entgegenstehe.

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall hatten die Parteien den gerichtlichen Vergleich allerdings nach dem Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses geschlossen. Das BAG entschied insoweit, dass sich der Urlaubsanspruch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen reinen Geldanspruch umwandelt, auf den der Arbeitnehmer im Rahmen einer Abgeltungsklausel rechtswirksam verzichten könne.

Mit einer während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs abgeschlossenen Abgeltungsklausel befasst sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (LAG), [Urteil vom 28. April 2015 \(Az.: 8 Sa 580/14\)](#):

Die Beklagte betreibt ein Alten- und Pflegeheim. Die Klägerin war dort in der Zeit vom 08. Februar 2010 bis zum 30. September 2013 beschäftigt. Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte reichte die Klägerin eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht Koblenz ein (Az.: 7 Ca 2958/13). Am 02. September 2013 schlossen die Parteien einen gerichtlichen Vergleich mit folgendem Inhalt:

1. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darüber, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung vom 23.08.2013, mit Ablauf des 30.09.2013 aus betriebs-bedingten Gründen seine Beendigung finden wird.
2. Bis zum 30.09.2013 verpflichtet die Beklagte sich, das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abzurechnen und die sich aus der Abrechnung ergebende Vergütung an die Klägerin zu zahlen.
[...]
4. Bis zum 30.09.2013 wird die Klägerin unwiderruflich von der Erbringung der Pflicht zur Arbeitsleistung freigestellt unter Anrechnung von etwaigen Urlaubsansprüchen.
[...]

8. Mit Erfüllung des Vergleichs sind alle gegenseitigen finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung, seien sie bekannt oder unbekannt, erledigt, bis auf etwaige Ansprüche auf betriebliche Altersvorsorge.“

Die Klägerin war während des gesamten Kalenderjahrs 2013 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2013 und darüber hinaus arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte rechnete das Arbeitsverhältnis zum 30. September 2013 ab und zahlte die im Vergleich vereinbarte Abfindungssumme an die Klägerin aus. Ausweislich des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags standen der Klägerin 30 Arbeitstage Erholungsurlaub pro Kalenderjahr zu. Eine Abrechnung und Abgeltung dieser noch offenen Urlaubsansprüche erfolgte nicht.

Mit Schreiben vom 11. Oktober 2013 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für das Kalenderjahr 2013 geltend. Nachdem die Beklagte die Forderung mit Schreiben vom 18. November 2013 zurückgewiesen hatte, erhob die Klägerin Klage zum Arbeitsgericht Koblenz und beantragte die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin EUR 4.153,83 brutto (Urlaubsabgeltung für das Jahr 2013) zu zahlen. Mit Urteil vom 26. Juni 2014 (Az.: 7 Ca 4398/13) gab das Arbeitsgericht der Klage vollumfänglich statt. Die hiergegen beim LAG eingereichte Berufung der Beklagten blieb ohne Erfolg. Das LAG folgt im Wesentlichen den Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts. Die Beklagte habe ausweislich Ziff. 2 des gerichtlichen Vergleichs eine „ordnungsgemäße“ Abrechnung geschuldet. Soweit der Vergleich wie im vorliegenden Fall noch während des Bestands des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werde, impliziere dies aufgrund der unabdingbaren Gesetzesgrundlage nach §§ 7 Abs. 3, 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG die Abgeltung offenen Resturlaubs. Zur ordnungsgemäßen Abrechnung zähle auch die Abrechnung und ggf. Abgeltung von Urlaubsansprüchen. Aufgrund dieser ausdrücklichen Vereinbarung werde der Anspruch auf Urlaubsabgeltung auch nicht von der Abgeltungsklausel in Ziff. 8 des Vergleichs erfasst. Ein Verzicht auf Urlaubsabgeltung sei nach dem Wortlaut des Vergleichs nicht erkennbar und wäre zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleiches während des Bestands des Arbeitsverhältnisses gem. § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG auch rechtsunwirksam gewesen.

Dem Anspruch der Klägerin stehe auch die in Ziff. 4 des Vergleichs vorgesehene Freistellung unter Anrechnung etwaig bestehender Urlaubsansprüche nicht entgegen. Da die Klägerin bis zum Ablauf der Kündigungsfrist durchgehend arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei, habe sie tatsächlich nicht freigestellt werden und infolgedessen auch eine Anrechnung von etwaigen Urlaubsansprüchen nicht erfolgen können. Ein Tatsachenvergleich, wonach die Klägerin ihren Urlaub für das Kalenderjahr 2013 bereits in natura erhalten habe, sei von den Parteien gerade nicht vereinbart worden. Das LAG ließ offen, ob ein solcher Tatsachenvergleich wirksam gewesen wäre, äußerte angesichts der dauerhaften Erkrankung der Klägerin mit Blick auf § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG allerdings rechtliche Bedenken.

Das LAG bestätigt in seine Entscheidung folglich, dass § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG der Wirksamkeit rechts-geschäft-licher Vereinbarungen während des laufenden Arbeitsverhältnisses, die den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub oder die Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs ausschließen oder beschränken, entgegensteht.

Bei der Vereinbarung von Abgeltungsklauseln in einem gerichtlichen Vergleich kommt es im Hinblick auf den Urlaubsabgeltungsanspruch darauf an, ob der Vergleich vor oder nach dem (vereinbarten) Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossen wird. Während eine nach Beendigung vereinbarte Abgeltungsklausel den Urlaubsabgeltungsanspruch erfasst, bleibt der Arbeitgeber bei einer vor Beendigung vereinbarten Abgeltungsklausel zur Urlaubsabgeltung verpflichtet.

Noch nicht verbrauchte Urlaubsansprüche können hierbei zwar grundsätzlich über eine unwiderrufliche Freistellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses angerechnet werden, eine dahingehende Vereinbarung geht allerdings ins Leere, wenn der Arbeitnehmer im verbleibenden Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt. Sofern die Umstände des konkreten Einzelfalls einer tatsächlichen Inanspruchnahme des vollständigen Urlaubsanspruchs nicht von vornherein entgegenstehen (wie etwa im Falle der dauerhaften Erkrankung), kann es sich daher anbieten, eine Vereinbarung über die tatsächliche Gewährung und Inanspruchnahme sämtlicher Urlaubsansprüche zu vereinbaren (sog. Tatsachenvergleich).

13. Anzeige und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und Änderungen beim Krankengeld

Durch das Gesetz zur Stärkung der Versorgung in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Versorgungsstärkungsgesetz – GKV-VSG) vom 16. 7. 2015 (BGBl 2015 I S. 1211) wurden die Vorschriften zum Entgeltfortzahlungsanspruch ausgeweitet und für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung die Regelungen über den durchgehenden Krankengeldanspruch zugunsten der Betroffenen neu gefasst. Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen besteht jetzt auch, wenn der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge der Spende von Organen oder Geweben, die nach den §§ 8 und 8a TPG erfolgt, oder einer Blutspende zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen i. S. von § 9 des TFG an seiner Arbeitsleistung gehindert ist (vgl. § 3a Abs. 1 Satz 1 EFZG). Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen (vgl. § 5 Abs. 1 Satz 2 EntgFG). Allerdings ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen (vgl. § 5 Abs. 1 Satz 3 EntgFG); es kann somit die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits ab dem ersten Tag verlangt werden.

Das Vordruckmuster „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ enthält zukünftig auch einen Durchschlag für den Arbeitnehmer (Patienten). Damit wird es dem Arbeitnehmer deutlich besser als bisher ermöglicht, dem Arbeitgeber gegenüber den Fortbestand der Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen.

Soweit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (noch) nicht oder nicht mehr besteht, wird Krankengeld jetzt vom Tage der ärztlichen Feststellung an gezahlt (nicht mehr ab dem Folgetag).

Für den lückenlosen Erhalt des Krankengeldanspruchs genügt es jetzt, wenn eine Folgebescheinigung spätestens am nächsten Werktag nach dem zuletzt bescheinigten Ende der Arbeitsunfähigkeit erfolgt; Samstage gelten insoweit nicht als Werktage.

In der Versorgung von Versicherten, die über einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig sind, besteht jetzt ein Rechtsanspruch auf individuelle Beratung und Hilfestellung durch die Krankenkassen.

Einen ausführlichen Beitrag zum Thema übersende ich als **Anlage 2.**

14. Teilzeitarbeit - Die verschiedenen Formen sowie deren Voraussetzungen und Rechtsfolgen

Der Wunsch von Arbeitnehmern nach bestmöglicher Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der betrieblichen Praxis längst angekommen. Dazu kann auch der Wunsch eines Arbeitnehmers gehören, seine Arbeitszeit zu reduzieren und in Teilzeit zu arbeiten. Nach Mitteilung von Eurostat, dem statistischen Amt

der Europäischen Union, waren im Jahr 2014 27,6 % aller Arbeitsverhältnisse in Deutschland als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgestaltet. Kein Wunder ist es daher, dass sich auch der Gesetzgeber dieses Themas mehrfach angenommen und sukzessive verschiedene Formen der Teilzeitarbeit gesetzlich verankert hat. Hierzu gehören insbesondere der allgemeine Teilzeitananspruch (§ 8 TzBfG), der Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit (§ 15 BEEG) sowie – seit dem 1. 1. 2015 – der Anspruch auf Teilzeit während der Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG). Über diese drei Formen der Teilzeitarbeit gibt ein als **Anlage 3** übersandter Praxisleitfaden von Dr. Klaus Olbertz einen Überblick, benennt deren jeweilige Voraussetzungen und Rechtsfolgen und bietet zugleich Hilfestellungen für die betriebliche Praxis im Umgang mit entsprechenden Teilzeitanträgen von Arbeitnehmern.

15. Pflegeheim Report 2013: Großer Bedarf an Pflegeplätzen

Bis zum Jahr 2030 werden in Deutschland 371.000 neue Pflegeheim-Plätze benötigt. Dies zeigt der neue Pflegeheim Rating Report von Accenture, dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) und dem Institute for Health Care Business (hcb). Der „Pflegeheim Rating Report“ ist 2013 zum vierten Mal erschienen. In den Report sind auch die amtlichen Daten des Statistischen Bundesamts aller rund 12 400 Pflegeheime und 12 300 ambulanten Dienste eingeflossen. Hauptziel ist es, mehr Transparenz in den deutschen Pflegemarkt zu bringen.

Die Zahl der Pflegebedürftigen wird laut dem Report in den nächsten 15 Jahren um rund ein Drittel auf 3,3 Millionen steigen. Außerdem würden im selben Zeitraum bis zu 331.000 neue Mitarbeiter in der ambulanten und stationären Pflege benötigt. Die Studie prognostiziert weiterhin, dass in Deutschland bis 2030 zwischen 54 und 73 Milliarden Euro in neue Pflegeplätze investiert werden müssten, um die erwartete Nachfrage in den stationären Einrichtungen zu decken.

Laut Studie würden insbesondere 157.000 zusätzliche Fachkräfte in Deutschland benötigt, um die bereits heute angespannte Personalsituation in der Pflege angesichts des prognostizierten Anstiegs der pflegebedürftigen Bevölkerung bis 2030 nicht weiter zu verschärfen. Auch wenn die Zahl der Beschäftigten in der Pflege im letzten Jahrzehnt bereits stark gewachsen ist – 2011 arbeiteten insgesamt 952.000 Menschen in der stationären und ambulanten Pflege, davon 277.000 Pflegefachkräfte – besteht dennoch ein akuter Mangel an qualifiziertem Personal.

Um dem Mangel an Pflegefachkräften zu begegnen, muss der Pflegeberuf attraktiver werden“, sagt Dr. Sebastian Krolop, der bei Accenture den Bereich des Gesundheitswesens verantwortet und einer der Mitautoren der Studie ist. „Dazu werden die Löhne steigen müssen. Die operative Produktivität im Gesundheitssystem muss ebenfalls zunehmen, sodass die Pflegekräfte sich noch stärker den Pflegebedürftigen widmen können.“

Die Studie zeigt weiterhin, dass der deutsche Pflegemarkt sich in den letzten Jahren stark verändert hat. Im Jahr 2011 war die Zahl der öffentlich-rechtlichen Pflegeplätze im stationären Bereich um 28 Prozent geringer als noch zur Jahrtausendwende, während sie sich in privaten Einrichtungen im selben Zeitraum

fast verdoppelt hat. Bei den ambulanten Pflegeleistungen konnten die privaten Anbieter die Fallzahlen in diesem Zeitraum um 89 Prozent steigern, die freigemeinnützigen Träger hingegen nur um 11 Prozent.

IEGUS Institut und RWI (2015), Ökonomische Herausforderungen der Altenpflegewirtschaft -

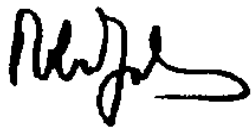
Endbericht. RWI Projektberichte [download](#)

Kurzfassung. RWI Projektberichte [download](#)

Einen guten Marktüberblick verschafft die auf Kreisebene heruntergebrochene Übersicht zu den Preisen der stationären Altenpflegeeinrichtungen auf den Seiten 94 ff des Endberichts.

Ich verabschiede mich nun für dieses Jahr. Ich werde in der Zeit zwischen dem 18.12.2015 und dem 08.01.2016 im sein. Ab dem 11. Januar 2016 stehe ich dann wieder gern für unsere Mitglieder zur Verfügung.

Ich wünsche allen Lesern dieser Ausgabe der DDN-Nachrichten einen gesegneten 4. Advent, fröhliche Weihnachtsfeiertage und einen guten Rutsch in das neue Jahr.



Robert Johns

Geschäftsführer



Diakonischer Dienstgeberverband
Niedersachsen