DDN Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen

Geschäftsstelle

DDN - Nachrichten 1/2020 vom 20.02.2020

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Pflegekommission hat höhere bestehende Mindestlöhne, neue Mindestlöhne für Fachkräfte, die Angleichung der Pflegemindestlöhne Ost und West sowie zusätzlichen Urlaubsanspruch empfohlen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird nun auf Grundlage der Empfehlung der Pflegekommission auf dem Weg einer Verordnung den neuen Pflegemindestlohn zu erlassen. Damit ist eine Anschlussregelung für die am 30.04.2020 auslaufende Pflegemindestlohnregelung gewährleistet, ohne die in den Einrichtungen nur der gesetzliche Mindestlohn von aktuell 9,35 € eine Lohnuntergrenze bilden würde. Einzelheiten der Empfehlung der 4. Pflegekommission können der Pressemitteilung des BMAS v. 28.01.2020 entnommen werden. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil: bringt in der Presseerklärung seine Freude über das Ergebnis zum Ausdruck, jedoch führt er weiter aus: „… *Dennoch ist mein Ziel noch nicht erreicht. Denn der bessere Weg zu Verbesserungen für die Beschäftigten in der Pflege zu kommen ist ein Branchentarifvertrag, den ich für allgemeinverbindlich erklären kann. Die Tarifpartner sind hier in der Verantwortung, ihre laufenden Verhandlungen zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Sie könnten und würden damit ein weitreichendes Signal setzen: dass nämlich die Arbeit der Beschäftigten in der Pflegebranche eine höhere Wertschätzung verdient hat*." Die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) ist unter anderem unter Beteiligung des DDN gegründet, um solch einen bundesweit geltenden Branchentarifvertrag für die Altenpflegebranche mit Ver.di zu verhandeln und abzuschließen. Ich hatte gehofft, in dieser Ausgabe der DDN-Nachrichten über den Abschluss eines solchen Branchentarifvertrags für die Altenpflege berichten zu können. Doch leider wird der Abschluss noch ein wenig auf sich warten lassen. Die Gewerkschaft hofft, über den bisherigen Verhandlungsstand hinaus noch weitere Komponenten in dem für die Allgemeinverbindlichkeit vorgesehenen Tarifvertrag unterbringen zu können. Die Tarifkommissionen beider Seiten müssen hier intensiv prüfen, was möglich sein könnte und benötigen dafür etwas mehr Zeit. Bestehende Meinungsverschiedenheiten werden das Ziel einer baldigen Tarifeinigung nicht ernsthaft gefährden, jedoch später als erwartet Realität werden lassen.

In der Rechtsprechung hat sich in diesem Jahr noch nicht viel getan. In dieser Ausgabe der DDN-Nachrichten berichte ich daher über folgende, m.E. ebenfalls für Arbeitgeber interessante Themen:

1. **Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers bei Erholungsurlaub**
2. **Sozialversicherungen unterstellen grundsätzlich Anspruch Teilzeitbeschäftigter auf Überstundenzuschläge – Rückstellungen für 2019 notwendig**
3. **Masernschutzgesetz – Masern-Impfpflicht für Beschäftigte**
4. **BAG: Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers - Schadensersatz**
5. **LAG Schleswig-Holstein: Unwirksamkeit einer Rückzahlungsklausel für eine „Willkommensprämie“**
6. **AG Braunschweig: Urlaub gewähren trotz Urlaubssperre**
7. **Mitarbeitervertretung und Datenschutz - Neuer Flyer der EKD**
8. **Finanzverwaltung will Rechtsprechung nicht anwenden - Versteckte Steuerrechtsänderung im Grundrentengesetz**
9. **Elektro-Bike: Viertelung der Bemessungsgrundlage**
10. **Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern steigt weiter**
11. **Gewerkschaften fordern bessere Bezahlung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst**
12. **Berufsbildungsgesetz (BBiG) – Änderungen zum 1. Januar 2020**
13. **Unternehmerrisiko ist künftig besser einpreisbar“**
14. **Wie sind Arbeitnehmer vor E-Zigaretten zu schützen?**

1. Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers bei Erholungsurlaub

Mit den DDN - Nachrichten 1/2019 vom 1. März 2019 haben wir Sie unter Nr. 8 über das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Februar 2019 (9 AZR 541/15) informiert, wonach den Arbeitgeber eine Mitwirkungsobliegenheit hinsichtlich der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs durch den Beschäftigten trifft. Der nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann durch Ablauf der maßgeblichen Ver-fallfrist, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus freien Stücken nicht genommen hat, obwohl der Arbeitgeber ihn zuvor über den möglichen Verfall seines Urlaubs-anspruchs ordnungsgemäß unterrichtet hat.

Anlässlich des Beginns des neuen Kalender- und zugleich Urlaubsjahres möchten wir darauf hinweisen, dass der Arbeitgeber jedes Jahr erneut seiner Mitwirkungsobliegenheit nachkommen muss, sofern er der genannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gerecht werden will.

Der KAV Niedersachsen empfiehlt seinen Mitgliedern zur Information der Beschäftigten die nachfolgende Musterformulierung zu verwenden, wobei ich statt der TVöD-Termine die TV DN Termine eigesetzt habe:

„Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr ….,

Ihr Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 2020 beträgt ((noch)……) Tage.
Ihr Urlaub ist bis zum Ende des Urlaubsjahres vollständig einzubringen. Wenn Sie den Urlaub bis zum 31.12. nicht rechtzeitig beantragen und in Anspruch nehmen, obwohl Sie hierzu in der Lage sind, verfällt der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres ersatzlos.
Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur möglich, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle einer solchen Übertragung über den 31.12. hinaus muss der Urlaub in den ersten vier Monaten des folgenden

Kalenderjahres, d.h. bis zum 30.04. beantragt und angetreten werden. Wenn Sie den Urlaub in diesem Fall nicht rechtzeitig beantragen und antreten, obwohl Sie hierzu in der Lage sind, verfällt der Urlaub mit Ablauf des 30.04.. ersatzlos.
Eine Ausnahme von dem endgültigen Verfall zum 30.04. besteht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub bei der fehlenden Möglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs wegen Arbeitsunfähigkeit im Urlaubsjahr und innerhalb der Übertragungszeiträume.
Hiermit fordere ich Sie auf, den Ihnen zustehenden Urlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des Urlaubsjahres genommen bzw. im Fall der Übertragung innerhalb der maßgeblichen Verfallfrist angetreten werden kann. Wenn Sie dem nicht nachkommen, verfällt der Urlaub ersatzlos.
Wieviel Urlaub Ihnen jeweils noch zusteht, können Sie (beispielsweise: in der Urlaubsliste) ersehen."
Sofern noch Resturlaub aus dem Vorjahr zusteht, sind vorgenannte Hinweise wie folgt zu ergänzen:
„Sie verfügen ferner noch über einen Resturlaubsanspruch aus dem Vorjahr von (…..) Tagen.
Wir weisen Sie darauf hin, dass dieser Resturlaubsanspruch von Ihnen so recht-zeitig zu beantragen ist, dass er noch vor dem 30.04. diesen Jahres angetreten werden kann. Andernfalls verfällt er ersatzlos.

Die vorgenannten Hinweise müssen in Textform und jedem Mitarbeiter gegenüber individuell erteilt werden. Der Zugang der Belehrung ist sollte dokumentier werden. Eine ständige Aktualisierung dieser Mitteilung im Lauf des Urlaubsjahres ist nicht erforderlich.

2. Sozialversicherungen unterstellen grundsätzlich Anspruch Teilzeitbeschäftigter auf Überstundenzuschläge – Rückstellungen für 2019 notwendig

In der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20.11.2019 haben die Sozialversicherer folgendes zur Beitragsrechtliche Behandlung von Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte beschlossen:
Zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt in diesem Sinne sind demnach auch Mehrarbeitszuschläge. …
Bestehen arbeitsvertragliche, betriebliche oder tarifvertragliche Regelungen zu Mehrarbeits-zuschlägen, die für Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeitszuschläge erst dann vorsehen, wenn sie über die Differenz der monatlichen oder jährlichen Teilarbeitszeit zur Vollarbeitszeit hinaus Mehrarbeit leisten, sind diese im Sinne des § 4 Abs. 1 TzBfG auszulegen. In diesen Fällen haben Teilzeitbeschäftigte demnach einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die über die vertraglich vereinbarte Teilarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit. Diese Mehrarbeitszuschläge stellen laufendes Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Soweit für Zeiten ab dem 01.01.2019 Ansprüche auf Mehrarbeitszuschläge bestanden haben, sind daraus nach § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV auch Beitragsansprüche entstanden, und zwar unabhängig davon, ob Ansprüche auf die Mehrarbeitszuschläge im Einzelfall geltend gemacht bzw. durchgesetzt worden sind.

Das BAG hatte im Urteil vom 19.12.2018 - 10 AZR 231/18 angeordneten Differenzierung, ob mit der den Überstundenzuschlag begründenden Vorschrift die Möglichkeit zur freien Verfügung über geplante Freizeit geschützt werden soll, oder ob die Arbeitnehmer lediglich vor Überlastung geschützt werden sollen (vergl. der DDN- Nachrichten 2/2019 unter Nr. 9). Die Sozialversicherungen werden dessen ungeachtet stets und pauschal ohne jegliche Unterscheidung nach dem Zweck der Tarifregelung die Zuschlagspflicht bei Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit unterstellen und dafür ungeachtet dessen, ob nun tatsächlich Zuschläge gezahlt worden sind oder nicht, Sozialversicherungsbeiträge einziehen. Sie ignorieren dabei auch das Urteil des LAG Nürnberg Urteil vom 30.4.2019 – 7 Sa 346/18, das zur dem § 8 Abs. 16 TV DN gleichenden Vorschrift des § 7 Abs. 7 TVöD die Zulässigkeit der Beschränkung der Zuschlagspflicht auf Fälle der Überschreitung der Arbeitszeit Vollbeschäftigter gesehen hat (vergl. DDN-Nachrichten 3/2019 unter Nr. 9). Gegen das Urteil wurde Revision unter dem Az. BAG 6 AZR 254/19 eingelegt. Es wäre besser, wenn die Sozailversicherer die Entscheidung abgewartet hätten. So sind nun für das Jahr 2019 für nicht mit Zuschlägen bedachte, ungeplant entstandene Mehrarbeitsstunden in Höhe der nichtgezahlten Zuschläge Rückstellungen zu bilden.

3. Masernschutzgesetz – Masern-Impfpflicht für Beschäftigte

Der Deutsche Bundestag hat am 14. November 2019 das Masernschutzgesetz in der vom Ausschuss für Gesundheit empfohlenen Fassung beschlossen. Mit der Zustimmung des Bundesrates vom 20. Dezember 2019 kann das Gesetz nunmehr am1. März 2020 in Kraft treten. Durch das Masernschutzgesetz werden Teile des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) geändert und erweitert. Die eingeführte Impfpflicht ist neuartig in Deutschland.

In einem neu gefassten § 20 Abs. 8 Nr. 3 IfSG wird eine Impfpflicht gegen Masern eingeführt, die u. a. für nach dem 31. Dezember 1970 geborene Beschäftigte

- in Kindertageseinrichtungen, Kinderhorten, Schulen und anderen Ausbildungseinrichtungen,
- in Krankenhäusern und Heimen, Pflege- und Rettungsdiensten,
- im öffentlichen Gesundheitsdienst sowie
- in Asylbewerber-, Flüchtlings- und Spätaussiedlerunterkünften

gilt. Beschäftigte, die in den vorgenannten Einrichtungen tätig sind, müssen somit einen nach den Empfehlungen der ständigen Impfkommission des Robert-Koch- Instituts (STIKO) ausreichenden Impfschutz oder eine Immunität gegen Masern aufweisen. Dies gilt auch dann, wenn zur Erlangung des Impfschutzes gegen Masern ausschließlich Kombinationsimpfstoffe zur Verfügung stehen, die auch Impfstoffkomponenten gegen andere Krankheiten enthalten. Die Verpflichtung entfällt hingegen für Beschäftigte, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden können bzw. dürfen.

Beschäftigte, die in o. g. Einrichtungen tätig werden sollen, müssen der Leitung der jeweiligen Einrichtung vor Beginn ihrer Tätigkeit nach § 20 Abs. 9 IfSG n. F. entweder eine Impfdokumentation oder ein ärztliches Zeugnis darüber vorlegen, dass bei ihnen ein den Empfehlungen der STIKO entsprechender Impfschutz oder eine Immunität gegen Masern besteht.

Ein ausreichender Impfschutz gegen Masern besteht, wenn ab der Vollendung des 1. Lebensjahres mindestens eine Schutzimpfung und ab der Vollendung des 2. Lebensjahres mindestens 2

Schutzimpfungen gegen Masern bei der betroffenen Person durchgeführt wurden. Impfen können Ärzte aller Berufsgruppen.

Der vorzulegende Nachweis besteht in Folgendem:

1. eine Impfdokumentation nach § 22 Abs. 1 und 2 oder ein ärztliches Zeugnis, auch in Form einer Dokumentation nach § 26 Abs. 2 Satz 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, darüber, dass bei ihnen ein nach den Maßgaben von Abs. 8 Satz 2 ausreichender Impfschutz gegen Masern besteht,
2. ein ärztliches Zeugnis darüber, dass bei ihnen eine Immunität gegen Masern vorliegt oder sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden können oder
3. eine Bestätigung einer staatlichen Stelle oder der Leitung einer anderen in § 20 Abs. 8 Satz 1 genannten Einrichtung darüber, dass ein Nachweis nach Nr. 1 oder Nr. 2 bereits vorgelegen hat.

Kann aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden, ist dies ebenfalls durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen.

Beschäftigte, die am 1. März 2020 bereits in einer der vorgenannten Einrichtungen tätig sind, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung den entsprechenden Nachweis spätestens bis zum Ablauf des 31. Juli 2021 vorzulegen. Geschieht dies nicht oder ergibt sich aus dem Nachweis, dass ein Impfschutz gegen Masern erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist oder vervollständig werden kann, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die Einrichtung befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Angaben zu übermitteln. Das Gesundheitsamt kann die zur Vorlage des Nachweises verpflichteten Personen zu einer Beratung vorladen und hat sie zu einer Vervollständigung des Impfschutzes gegen Masern aufzufordern, sofern der Nachweis nicht vorgelegt wird oder sich daraus ergibt, dass ein Impfschutz gegen Masern erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist oder vervollständigt werden kann.

Impfpflichtigen Beschäftigten, die trotz amtlicher Anforderung keine Schutzimpfung oder Immunität nachweisen, kann das Gesundheitsamt ein Zutritts- und Tätigkeitsverbot erteilen (§ 20 Abs. 12 Satz 3 IfSG n. F.). Mit einem solchen Verbot verlieren Beschäftigte ihren Entgeltanspruch aus dem Arbeitsverhältnis. Zwar müsste der Arbeitgeber den Beschäftigten nach § 56 Abs. 5 IfSG grundsätzlich eine Entschädigung vorstrecken, jedoch sieht § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG n. F. vor, dass keine Entschädigung erhält, wer das Zutritts- und Tätigkeitsverbot durch Inanspruchnahme einer vorgeschriebenen oder öffentlich empfohlenen Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der Prophylaxe hätte vermeiden können.

Nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) ist in den folgenden, dem Anhang der ArbMedVV zu entnehmenden Bereichen der Arbeitgeber für die Kostenübernahme verantwortlich:

- Einrichtungen zur medizinischen Untersuchung, Behandlung und Pflege von Kindern (regelmäßiger, direkter Kontakt zu Kindern)
- Einrichtungen zur vorschulischen Kinderbetreuung (regelmäßiger, direkter Kontakt zu Kindern)
- Forschungseinrichtungen/Laboratorien (regelmäßige Tätigkeiten mit Kontaktmöglichkeit zu infizierten Proben oder Verdachtsproben bzw. zu erregerhaltigen oder kontaminierten Gegenständen oder Materialien).

Nähere Informationen erhalten Sie vom Bundesgesundheitsministerium unterfolgendem Link: Informationen zur Nachweispflicht eines Masernschutzes in bestimmten Einrichtungen. Ferner übersende ich als **Anlage 1** eine Handreichung der Diakonie Deutschland zum Thema.

4. BAG: Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers - Schadensersatz

(Pressemitteilung Nr. 8/20 zu Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Februar 2020 - 3 AZR 206/18 -)

Der Arbeitgeber hat zwar keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Erteilt er jedoch Auskünfte, ohne hierzu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls haftet der Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet.

Der im Jahr 2014 in den Ruhestand getretene Kläger war bei der Beklagten beschäftigt. Vor dem Hintergrund des zu Beginn des Jahres 2003 in Kraft getretenen Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) schloss die Beklagte mit einer Pensionskasse einen Rahmenvertrag zur betrieblichen Altersversorgung. Im April 2003 nahm der Kläger an einer Betriebsversammlung teil, auf der ein Fachberater der örtlichen Sparkasse die Arbeitnehmer der Beklagten über Chancen und Möglichkeiten der Entgeltumwandlung als Vorsorge über die Pensionskasse informierte. Der Kläger schloss im September 2003 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung mit Kapitalwahlrecht ab. Anfang 2015 ließ er sich seine Pensionskassenrente als Einmalkapitalbetrag auszahlen. Für diesen muss der Kläger aufgrund einer Gesetzesänderung im Jahr 2003 Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung entrichten.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger im Wege des Schadensersatzes die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge von der Beklagten. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihn vor Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung über das laufende Gesetzgebungsverfahren zur Einführung einer Beitragspflicht auch für Einmalkapitalleistungen informieren müssen. In diesem Fall hätte er eine andere Form der Altersvorsorge gewählt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Es kann offenbleiben, ob den Arbeitgeber nach - überobligatorisch - erteilten richtigen Informationen über betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung überhaupt weitere Hinweispflichten auf bis zum Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung erfolgende Gesetzesänderungen oder entsprechende Gesetzesvorhaben, die zulasten der Arbeitnehmer gehen, treffen. Jedenfalls setzte eine solche Verpflichtung voraus, dass der Arbeitnehmer konkret über diejenigen Sachverhalte informiert worden ist, die durch die (geplante) Gesetzesänderung zu seinen Lasten geändert wurden. Dies traf im vorliegenden Verfahren nicht zu. Auf der Betriebsversammlung ist über Beitragspflichten zur Sozialversicherung nicht unterrichtet worden. Daher konnte auch dahingestellt bleiben, ob der Beklagten das Verhalten des Fachberaters der Sparkasse zuzurechnen ist.

5. LAG Schleswig-Holstein: Unwirksamkeit einer Rückzahlungsklausel für eine „Willkommensprämie“

1. Gewährt der Arbeitgeber arbeitsvertraglich eine „Willkommensprämie“ zu Beschäftigungsbeginn, kann er diese grundsätzlich mit dem Vorbehalt versehen, dass die Prämie vollständig zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit endet.
2. Eine solche Rückzahlungsklausel ist für den Arbeitnehmer indes gem. § BGB § 307 BGB § 307 Absatz I 1 BGB unangemessen benachteiligend und somit unwirksam, wenn sie die Rückzahlungspflicht für jeden Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, also auch bei einer berechtigten

außerordentlichen Eigenkündigung des Arbeitnehmers. (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 24.9.2019 – 1 Sa 108/19)

Die Parteien streiten um wechselseitige Zahlungsansprüche nach Ende des Arbeitsverhältnisses, wobei die Klägerin, ein Seniorenpflegeheim, von der beklagten Arbeitnehmerin insbesondere die Rückzahlung einer „Willkommensprämie“ verlangt. Die Beklagte wurde zum 3.4.2018 als Pflegekraft mit einer Probezeit von sechs Monaten eingestellt. Laut Arbeitsvertrag sollte sie zu Beschäftigungsbeginn besagte Prämie in Höhe eines Bruttomonatslohns erhalten. Damit verknüpft war eine Klausel, nach der die Prämie zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit endet. Gleiches sollte innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Probezeit aufgrund eigener Kündigung der Beklagten, die nicht durch einen wichtigen Grund veranlasst wurde, oder aufgrund außerordentlicher, verhaltens- oder personenbedingter Kündigung seitens der Klägerin gelten, ebenso wie im Falle der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, wenn ein solcher Grund dafür maßgebend ist.

Im April und Juni 2018 zahlte die Klägerin die Prämie in zwei Raten aus. Ab Mitte Juli war die Beklagte für ca. zehn Wochen erkrankt; Ende August legte sie der Klägerin einen selbst erstellten Aufhebungsvertrag vor, durch den die Parteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 14.9.2018 vereinbarten. Im Anschluss kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zusätzlich innerhalb der Probezeit und verlangt nun ua die teilweise Rückzahlung der „Willkommensprämie“ nach Aufrechnung mit Rechtsansprüchen der Beklagten. Das ArbG Kiel wies die Klage ab.

Auch das LAG Schleswig-Holstein wies die Klage hinsichtlich der Hauptforderung nach (anteiliger) Rückzahlung der „Willkommensprämie“ ab, da die arbeitsvertragliche Rückzahlungsklausel unwirksam sei. Diese bilde zwar an sich die Anspruchsgrundlage für einen potenziellen Rückzahlungsanspruch, da das Arbeitsverhältnis jedenfalls innerhalb der Probezeit beendet wurde, sie benachteilige die Beklagte jedoch unangemessen iSd § BGB § 307 BGB § 307 Absatz I 1 BGB. Zwar verfolge die Klägerin mit der Klausel den zulässigen Zweck, einen Arbeitnehmer nicht nur zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses, sondern auch zu dessen Fortführung für eine gewisse Zeit zu bewegen, weshalb eine Rückzahlungsvereinbarung innerhalb der Probezeit grundsätzlich angemessen sei, gleich von welcher Partei eine Kündigung erklärt werde. Anders sei dies allerdings, wenn ein Arbeitnehmer infolge eines Verhaltens des Arbeitgebers selbst zur außerordentlichen Kündigung berechtigt ist: Das grundrechtlich geschützte Recht des Arbeitnehmers auf Wechsel des Arbeitsplatzes werde dann durch die Rückzahlungspflicht unzulässig eingeschränkt. Die Rückzahlungsklausel sei infolgedessen unangemessen benachteiligend und daher unwirksam, weil sie für die Phase der Probezeit nicht den Fall ausnehme, dass die Beklagte eine berechtigte außerordentliche Eigenkündigung ausspricht. Die Revision wurde nicht zugelassen.

6. AG Braunschweig: Urlaub gewähren trotz Urlaubssperre

Ein Arbeitgeber muss einer Mitarbeiterin, den von ihr beantragten Urlaub gewähren, entschied das Arbeitsgericht Braunschweig. Den Urlaubsantrag habe er nicht einfach unter Hinweis auf eine Urlaubssperre über Weihnachten und Silvester ablehnen dürfen, sondern individuell prüfen müssen.

Urlaub an Weihnachten und auch an Silvester? Gerade im Pflegebereich ist es für viele Arbeitnehmer ausgeschlossen, ihre Urlaubstage über beide Termine zu nehmen. Oft verhängt der Arbeitgeber eine Urlaubssperre, so dass es häufig heißt: entweder Urlaub an Weihnachten oder Silvester. Auch im

vorliegenden Fall verweigerte der Arbeitgeber, eine Alten-und Pflegeeinrichtung, einer Mitarbeiterin, den beantragten Urlaub über Weihnachten bis Silvester - unter Hinweis auf die bestehende Urlaubsperre.
Die Klage der Arbeitnehmerin auf Urlaubsgewährung hatte vor dem Arbeitsgericht Braunschweig (ArbG Braunschweig, Urteil vom 20.11.2019, Az: 4 Ca 373/19) Erfolg - insbesondere auch, weil der Sachvortrag des Arbeitgebers zu dürftig ausfiel.
Die Arbeitnehmerin, eine Pflegeassistentin in einem Alten- und Pflegeheim, beantragte bei der üblichen Jahresurlaubsplanung Ende 2018 Urlaub für den Zeitraum vom 17.12. bis 31.12.2019. Der Arbeitgeber lehnte ihren Urlaubsantrag ab – unter Hinweis auf die bestehende Urlaubssperre zwischen Weihnachten und Silvester. Dank dieser Regelung sei es möglich, den Mitarbeitern zwei bis drei freie Tage während der Feiertage zu erfüllen. Nach dreimaliger Ablehnung ihres Antrags klagte die Arbeitnehmerin auf Gewährung ihres Urlaubs.
Aus ihrer Sicht gebe es keine entgegenstehenden, dringenden betrieblichen Belange, auch sei anderen Mitarbeitern bereits Urlaub sowohl an Weihnachten als auch an Silvester genehmigt worden. Der Arbeitgeber argumentierte dagegen, dass bei keinem Mitarbeiter Urlaub in der Weihnachtszeit und an Silvester genehmigt werde, um einen reibungslosen Betriebsablauf zu gewährleisten und allen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Zeit mit der Familie zu verbringen.
Das Arbeitsgericht Braunschweig entschied nun zugunsten der Arbeitnehmerin. Das Gericht wies darauf hin, dass der Arbeitgeber Mitarbeitern grundsätzlich Urlaub gewähren müsse. Gemäß § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG darf er Urlaub nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Aus Sicht des Gerichts hatte der Arbeitgeber vorliegend keine dringenden betrieblichen Belange vorgetragen, die einem Urlaub zu dem beantragten Zeitraum entgegen stünden. Offenbar habe es auch keine anderen Beschäftigten gegeben, die Urlaub zur selben Zeit beantragt hätten und unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienten.
Es sei nicht ausreichend, damit zu argumentieren, dass es aufgrund des Urlaubs zu Störungen im Betriebsablauf komme. Solche Störungen seien allgemein üblich, so das Gericht, wenn Arbeitnehmer bei der Arbeit fehlten. Der Arbeitgeber müsse diese hinnehmen und durch entsprechende Personaldispositionen ausgleichen. Der Arbeitgeber konnte auch keine konkrete betriebliche Unterbesetzung zu dem entscheidenden Zeitpunkt darlegen.
Der Arbeitgeber habe nur vorgetragen, dass jährlich in diesem Zeitraum ein erhöhter Krankenstand der beschäftigten Pflegekräfte zu verzeichnen sei, sodass eine Urlaubssperre verhängt werde. Hier fehlte es aus Sicht der Richter an einer genauen Darlegung eines konkreten Personalbedarfs im streitgegenständlichen Zeitraum, zum vorhandenen Personal und zur konkret prognostizierten krankheitsbedingten Fehlquote.
Der Arbeitgeber könne grundsätzlich eine Urlaubssperre verhängen, wenn dringende betriebliche Belange vorliegen, so das Arbeitsgericht Braunschweig. Aber auch hier müsse er die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen. Das Gericht hatte aufgrund des Vortrags des Arbeitgebers bereits Zweifel daran, ob wirklich eine Urlaubssperre bestand. Hiergegen sprach, dass er den Mitarbeiterinnen durchaus an den Weihnachtstagen und an Silvester zwei bis drei freie Diensttage ermöglichte.
Die Richter stellten in ihrem Urteil klar, dass der Arbeitnehmer - auch falls eine Urlaubssperre bestehen sollte - einen Anspruch darauf habe, dass der Arbeitgeber sich mit dem konkreten Urlaubsantrag

auseinandersetzt und eine individuelle Prüfung vornimmt, inwieweit er eine Urlaubsgewährung ermöglichen kann. Der Arbeitgeber habe vorliegend den Urlaubsantrag also nicht pauschal unter Hinweis auf die Urlaubsperre ablehnen dürfen. Vielmehr habe er konkret zwischen den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers und den betrieblichen Belangen abwägen müssen.

7. Mitarbeitervertretung und Datenschutz - Neuer Flyer der EKD

Das kirchliche Datenschutzrecht gilt in einer kirchlichen oder diakonischen Einrichtung auch für die Mitarbeitervertretung (MAV). Der Flyer gibt einen ersten Überblick über die datenschutzrechtlich relevanten Themen im MAV-Alltag für Mitglieder von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen. Auch Einrichtungsleitungen sollten die Rechte und Pflichten der MAV unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten kennen. Neben allgemeinen Informationen, findet man auch konkrete Umsetzungshinweise und die Kontaktdaten zu den Datenschutzbeauftragten der EKiR. …den Flyer kann man hier abrufen

8. Finanzverwaltung will Rechtsprechung nicht anwenden- Versteckte Steuerrechtsänderung im Grundrentengesetz

Der Bundesfinanzhof hat zuletzt Gehaltsumwandlungen zugunsten steuerbegünstigter Vergütungsbestandteile nach Änderung des Arbeitsvertrags anerkannt. Die Finanzverwaltung will diese Rechtsprechung nicht anwenden. Pauschalsteuern und Steuerbefreiungen bleiben vielfach davon abhängig, dass der Arbeitgeber etwas drauflegt.
Lohnoptimierungsmodelle führen nur dort zu geringeren Abgaben, wo die Steuerfreiheit oder Pauschalbesteuerung von Lohnbestandteilen nicht daran geknüpft ist, dass sie zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn erbracht werden. Zu den für eine Nettolohnoptimierung problematischen Vergütungsbestandteilen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu erbringen sind, gehören beispielsweise:

- ·steuerfreie Job-Tickets (§ 3 Nr. 15 EStG)
- ·steuerfreie Kindergartenzuschüsse für nicht schulpflichtige Kinder (§ 3 Nr. 33 EStG)
- ·steuerfreie Zuschüsse zur Gesundheitsvorsorge (§ 3 Nr. 34 EStG)
- ·steuerfreie Vorteile für die Überlassung von Fahrrädern inklusive Pedelecs (§ 3 Nr. 37 EStG)
- ·pauschal zu versteuernde Barzuschüsse zu Fahrtkosten für Fahrten zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG)
- ·pauschal zu versteuernde Beträge für die schenkweise Übereignung von Computern, Tablets und anderer Datenverarbeitungsgeräten samt Zubehör und Zuschüssen für die Internetnutzung (§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG)
- ·und ab 2020 neu die Anwendung der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG).

Die Verwaltung sieht die Zusätzlichkeitsvoraussetzung als erfüllt an, wenn die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet. Das Tatbestandsmerkmal "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" ist auch dann erfüllt, wenn der Mitarbeiter arbeitsvertraglich einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat.

Werden unbefristete Arbeitsverträge geändert beziehungsweise Änderungskündigungen ausgesprochen, ist das Tatbestandsmerkmal "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" nach Verwaltungsauffassung nicht erfüllt, da durch die im gegenseitigen Einvernehmen abgeschlossenen Änderungsverträge arbeitsrechtlich geschuldeter Arbeitslohn lediglich umgewandelt wird. Wird eine zweckbestimmte Leistung unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn oder durch dessen Umwandlung gewährt, liegt nach Verwaltungsmeinung keine zusätzliche Leistung vor (R 3.33 Abs. 5 Satz 2 LStR).
Nach der neuen Rechtsprechung des BFH ist ohnehin geschuldeter Arbeitslohn im Sinne der obigen Pauschalierungs- und Steuerbefreiungsvorschriften derjenige Lohn, den der Arbeitgeber verwendungsfrei und ohne eine bestimmte Zweckbindung (ohnehin) erbringt; BFH-Urteils v. 1.8.2019, VI R 32/18 .
Zusätzlicher Arbeitslohn liegt hingegen vor, wenn dieser verwendungs- beziehungsweise zweckgebunden neben dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird. Es kommt dabei nicht darauf an, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auf den zusätzlichen Arbeitslohn einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat.
Nach Auffassung des BFH ist es auch unschädlich, wenn der Lohnverzicht für andere Ansprüche wie zum Beispiel zukünftige Lohnerhöhungen, gesetzliche Abfindungsansprüche, gegebenenfalls Urlaubs- oder Weihnachtsgeld nicht gilt, sondern diese mithilfe eines Schattenlohns auf Grundlage des bisherigen Bruttoarbeitslohns berechnet werden. Schädlich sind nur sogenannte Rückfallklauseln. Dies ist problematisch bei tarifgebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, weil bei ihnen in jedem Fall der tarifliche Lohn nach Wegfall des Zuschusses wieder auflebt.
Die Finanzverwaltung hat zur Anwendung des ▪ BFH-Urteils v. 1.8.2019, VI R 32/18, Stellung bezogen (BMF, Schreiben v. 5.2.2020 - IV C 5 - S 2334/19/100017 :002) und die neue Rechtsprechung mit einem Nichtanwendungserlass belegt. Der Gesetzgeber habe regelmäßig auf die Formulierung "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" zurückgegriffen, wenn Sachverhalte mit Gehaltsverzicht oder -umwandlungen explizit von der Steuerbegünstigung ausgeschlossen werden sollten. Die Finanzverwaltung vertritt demnach folgende Auffassung zur Zusätzlichkeit:
Im Sinne des Einkommensteuergesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird,
2. .der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt wird und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Dies soll ausdrücklich unabhängig davon gelten, ob der Arbeitslohn tarifgebunden ist. Es seien nur "echte" Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt.
Der vorstehende Nichtanwendungserlass bindet nicht die Gerichte. Weitere Einzelfallklagen wären demnach möglich.
Der Erlass ist jedoch ausdrücklich im Vorgriff auf eine anstehende Gesetzesänderung ergangen.
Der Bund der Steuerzahler (BdSt) macht auf eine geplante Änderung im sog. Grundrentengesetz aufmerksam, die dort eher nicht zu vermuten ist. So soll u.a. ein neuer § 8 Abs. 4 EStG eingeführt werden,

der der neuen BFH-Rechtsprechung zur Lohnsteuerpauschalierung bei zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers den Boden entzieht.
Hintergrund: Der Referentenentwurf eines Grundrentengesetzes (GruReG) (veröffentlicht auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, BMAS) sieht in Artikel 6 Nr. 1 eine Änderung des § 8 EStG vor.
So sollen nach § 8 Abs. 4 EStG-E (neu) Leistungen des Arbeitgebers (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, wenn

1. der Wert der Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt oder
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer Erhöhung des Arbeitslohns gewährt wird.

Damit wird die günstigere neue BFH-Rechtsprechung im Ergebnis ausgehebelt. Dem BdSt zufolge könnten zudem in letzter Konsequenz steuerfreie Sachbezüge und Zuschüsse nur noch zum Zeitpunkt der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zugesagt werden. Damit würden Arbeitnehmer in langjährigen Arbeitsverhältnissen deutlich benachteiligt.
Die Änderungen sollen für alle Lohnzahlungszeiträume des Jahres 2020 (bei laufendem Arbeitslohn) und für alle Zuflusszeitpunkte in 2020 (bei sonstigen Bezügen) gelten. Das Gesetzgebungsverfahren und das Inkrafttreten des Gesetzes bleiben jedoch zunächst abzuwarten.

9. Elektro-Bike: Viertelung der Bemessungsgrundlage

Die geldwerten Vorteile aus der unentgeltlichen oder verbilligten Nutzungsüberlassung eines betrieblichen Fahrrads oder Pedelecs vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zur Privatnutzung und zur Nutzung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind steuerfrei, wenn die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.
In den Fällen der Gehaltsumwandlung sowie bei einem Elektro-Bike, das verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug anzusehen ist, kommt die Steuerbefreiung allerdings nicht zur Anwendung. In diesen Fällen wird für die Ermittlung des geldwerten Vorteils in Anlehnung an die gesetzliche Regelung für bestimmte Elektrofahrzeuge ein Viertel der Bemessungsgrundlage („Bruttolistenpreis“ oder Absetzung für Abnutzung bzw. Leasingkosten) angesetzt (so auch schon die Erläuterungen im Lexikon für das Lohnbüro, Ausgabe 2020, beim Stichwort „Elektro-Bike“ unter den Nrn. 1 und 2). Erwartungsgemäß hat die Finanzverwaltung ihre bisherige Verwaltungsregelung gleich zu Beginn des neuen Jahres 2020 entsprechend angepasst.
Beispiel
Der Arbeitgeber überlässt seinem Arbeitnehmer ab Januar 2020 im Wege der Gehaltsumwandlung zwei Ende Dezember 2019 geleaste Pedelecs zur privaten Nutzung; eines für den Arbeitnehmer und ein weiteres für dessen Ehegatten. Die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers für die Fahrräder beträgt 2900 € und 2700 €.
Die unverbindlichen Preisempfehlungen sind zu vierteln (= 725 € bzw. 675 €) und auf volle Hundert Euro abzurunden (= 700 € und 600 €). Der Arbeitnehmer hat insgesamt einen geldwerten Vorteil in Höhe von 13 € monatlich zu versteuern (1% von 700 € = 7 € zuzüglich 1% von 600 € = 6 €). Die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge kann nicht in Anspruch genommen werden.

10. Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern steigt weiter

Die zuletzt wieder gestiegene Anzahl an Geburten, der Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren und der geplante Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen wird den Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern weiter steigen lassen. Dabei sind bereits heute Fachkräfte in diesem Bereich knapp. Das geht aus einer am Dienstag veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

In Deutschland sind rund 700.000 Erzieherinnen und Erzieher sozialversicherungspflichtig beschäftigt. In den letzten fünf Jahren ist die Zahl um ein Drittel gestiegen. „Der Erzieherberuf hat stark an Bedeutung gewonnen“, erklärt die IAB-Forscherin Anja Warning. Ursache sei vor allem der Ausbau der Kindertagesbetreuung, dem Haupttätigkeitsfeld von Erzieherinnen und Erziehern.

Daten der IAB-Stellenerhebung, einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung, zeigen überdurchschnittlich starke Rekrutierungsprobleme im Erzieherberuf. Während es bei Stellenausschreibungen in anderen Berufen durchschnittlich elf Bewerbungen gibt, sind es bei Erzieherstellen nur fünf. Bei der Hälfte der Stellenbesetzungen im Erzieherbereich gibt es aus Arbeitgebersicht Probleme wie zu wenig Bewerbungen oder unzureichende Qualifikationen der Bewerber. Die Personalsuche dauert auch überdurchschnittlich lange: So vergehen im Durchschnitt mehr als 100 Tage zwischen dem Beginn der Suche durch den Arbeitgeber und dem tatsächlichen Arbeitsbeginn der eingestellten Person. Die Besetzung dauert bei anderen Berufen im Schnitt weniger als 90 Tage.

„Arbeitgeber haben bei Erzieherstellen große Schwierigkeiten, Personal zu finden, ähnlich wie in Fachkraft-Berufen im Bereich Gesundheit und Pflege“, stellt Warning fest. Auch der OECD zufolge sei der Erzieherberuf in Deutschland ein Engpassberuf.

Der weitere Ausbau der Kinderbetreuung und das relativ hohe Alter der Beschäftigten in diesem Beruf werden den Bedarf an Fachkräften in naher Zukunft weiter steigern. „Es ist Dringlichkeit gegeben, die Attraktivität des Berufs und der Erzieher-Ausbildung zu verbessern, um das Angebot an ausgebildeten Fachkräften deutlich zu erhöhen“, so Warning. Ansatzpunkte seien eine weitere Steigerung der Zahl der Ausbildungsplätze, die Vergütung des bislang unbezahlten schulischen Ausbildungsanteils und vermehrte Möglichkeiten zum Quereinstieg. Darüber hinaus sei es wichtig, die Arbeitsbedingungen im Beruf zu verbessern, um diesen attraktiver zu machen.

„Kindertagesstätten können bei Personalmangel kurzfristig nicht über eine Verringerung der Zahl der zu betreuenden Kinder gegensteuern. Unbesetzte Stellen bringen deshalb besonders hohe Belastungen beim vorhandenen Personal mit sich. Personalmangel gefährdet die Qualität der Bildungsarbeit und nicht zuletzt die Attraktivität des Erzieherberufes“, schreibt Warning.

An der IAB-Stellenerhebung nehmen mehr als 10.000 Betriebe teil. Die IAB-Studie ist hier online abrufbar.

11. Gewerkschaften fordern bessere Bezahlung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Gewerkschaften (ver.di, DBB, ..) fordern in den am 5. März 2020 beginnenden Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) deutliche Verbesserungen für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes. Dass die VKA bei noch laufendem Tarifvertrag und damit in der Friedenspflicht zu Gesprächen bereit ist, deute deuten die Gewerkschaften als gutes Zeichen. Die derzeitigen Regelungen gelten mindestens noch bis zum 31.08.2020. In den Verhandlungen geht es insbesondere um die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst – also die

Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen. Während der Dauer der Verhandlungen der VKA mit den Gewerkschaften besteht Friedenspflicht.
Am 14. Februar 2020 hat die dbb-Verhandlungskommission in Köln unterschiedliche Forderungen beschlossen. Diese sehen im Kern vor, dass sich die Qualifizierung und Tätigkeiten (Stichwort „Eingruppierungsmerkmale“) der Beschäftigten in angemessener Weise in der Bezahlung widerspiegeln. Konkret bedeutet das beispielsweise:

- Überarbeitung der Eingruppierungsmerkmale
- Anpassung der Stufenlaufzeiten (schnellere Aufstiege in höhere Entgeltgruppen ermöglichen)
- Honorierung von Qualifizierungen bzw. Fort- und Weiterbildungen durch Eingruppierung in höhere Entgeltgruppen, Aufstiegsmöglichkeiten etc.
- Honorierung von Führungsverantwortung
- Vollständige Anerkennung der Berufserfahrung bei anderen Trägern
- Anpassung der Eingruppierung an die gestiegenen Anforderungen im Bereich der Behindertenhilfe

Weitere Forderungen betreffen etwa die verbindliche Einführung von stellvertretenden Leitungen in allen Kitas und den Anspruch auf Qualifizierung bzw. Zeitkontingente für Vor- und Nachbereitung.
Am 5. März 2020 wird der dbb mit der VKA Verhandlungen aufnehmen.
Bereits in den Tarifrunden 2009 und 2015 sind die Arbeits- und Entgeltbedingungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes deutlich aufgewertet worden. Dabei wurde für den Sozial- und Erziehungsdienst auch eine eigenständige Entgelttabelle vereinbart. Das Tabellenentgelt in der am häufigsten besetzten Entgeltgruppe – Erzieherinnen und Erzieher (EG S 8a, Stufe 6) – ist seit 2009 um 56 Prozent auf ein Monatsgehalt von 3.855,19 Euro ab März 2020 gestiegen.
Auch die Ausbildungsentgelte und Ausbildungsbedingungen für Erzieherinnen und Erzieher sind im kommunalen Bereich deutlich verbessert worden.

12. Berufsbildungsgesetz (BBiG) – Änderungen zum 1. Januar 2020

Der Bundesrat hat am 29.November 2019 den gesetzlichen Änderungen zum Berufsbildungsgesetz (BBiG) zugestimmt. Die Änderungen durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung sind nach Verkündung am17. Dezember 2019 (BGBl. I, S. 2522) mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten.
Zentrales Element der Gesetzesnovelle ist die Einführung transparenter Fortbildungsstufen für die höherqualifizierende Berufsbildung. Abschlüsse sollen künftig die Bezeichnungen „Geprüfte/r Berufsspezialist/in“, „Bachelor Professional“ oder „Master Professional“ tragen. Die Gleichwertigkeit von beruflicher Fortbildung und Studium soll dadurch verdeutlicht werden. Weil die Bezeichnungen auch international verständlich sind, fördern sie die Mobilität für berufliche Aufsteigerinnen und Aufsteiger.
Ein anderer wichtiger Bestandteil der Novellierung des BBiG ist die Einführung einer ausbalancierten Mindestausbildungsvergütung. Weitere Schwerpunkte der sind die einheitliche Regelung zur Freistellung für den Berufsschulunterricht, er- weiterte Möglichkeiten der Teilzeitberufsausbildung, Regelungen für eine größere Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildung sowie verbesserte Bestimmun- gen für rechtsbeständige und hochwertige Prüfungen.

Hinzuweisen ist insbesondere auf die geänderte Freistellungsregelung des § 15 BBiG, welche die Freistellung vor und nach dem Berufsschulunterricht betrifft.
Zum einen dürfen Auszubildende nicht mehr vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden. Zum anderen sind sie an Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten einmal in der Woche unter Anrechnung der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit freizustellen. Darüber hinaus müssen Auszubildende in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden (an mindestens fünf Tagen) unter Anrechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit freigestellt werden.
Darüber hinaus sind ab dem 1.Januar 2020 erweiterte Möglichkeiten der Teilzeitberufsausbildung (§ 7a BBiG) vorgesehen.
In der vorherigen Fassung verlangte das BBiG bei einer von Auszubildenden gewünschten Teilzeitform der betrieblichen Ausbildung den Nachweis eines besonderen Grundes. Das ist ab dem 1. Januar 2020 nicht mehr erforderlich. Vielmehr heißt es in § 7a Abs. 1 BBiG nun, dass die Berufsausbildung in Teilzeit durchgeführt werden kann. Grundsätzlich ist durch die Verwendung des Wortes „kann“ sichergestellt, dass eine Teilzeitausbildung nur mit Einverständnis des Ausbilden- den möglich ist. Ein gegen den Willen des Ausbilders durchsetzbarer Anspruch auf Teilzeitausbildung besteht insofern nach dem BBiG nicht. Soweit dieses Einverständnis allerdings vorliegt, kann die Ausbildung teilweise oder vollständig mit verringerter Stundenzahl durchgeführt werden.
Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf dabei 50 Prozent einer Vollzeitausbildung nicht übersteigen. Im Ausbildungsvertrag ist die Teilzeitausbildung zu vermerken. Es sollte im Ausbildungsvertrag darauf hingewiesen werden, dass sich die Teilzeitausbildung entsprechend auf das Entgelt (Ausbildungsentgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen etc.) aus-wirkt.
Die Dauer der Ausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Anderthalbfachen der regulären Ausbildungsdauer. Das bedeutet: Bei einer regulär dreijährigen Ausbildung darf die Teilzeitvariante maximal 4,5 Jahre in Anspruch nehmen. Die Berufsschule ist an eine im Ausbildungsvertrag vereinbarte Teilzeit aber nicht gebunden. Die Einbeziehung der Berufsschulzeiten in das Modell muss deshalb also zwischen Betrieb bzw. Dienststelle, Auszubildenden und Berufsschule abgestimmt werden.

13. Unternehmerrisiko ist künftig besser einpreisbar

Rund sechs Jahre nach seinem Grundsatzurteil zur angemessenen Risikovergütung eines Pflegeheimträgers hat das Bundessozialgericht (BSG) am 26. September 2019 wiederum eine wichtige Entscheidung für die gängige Verhandlungspraxis getroffen.
Die Urteilsbegründung des Bundessozialgerichts zur Praxis von Schiedsstellen bei der Verhandlung von Risikozuschlägen in der Pflege Urteil vom 26.09.2019, B 3 P 1/18 R liegt vor. Solidaris-Berater Matthias H. Appel zeigt in einem Beitrag auf der Homepage von Wohlfahrt Intern (*etwas nach unten scrollen*), was sie für Träger bedeutet.

14. Wie sind Arbeitnehmer vor E-Zigaretten zu schützen?

Das Problemfeld des Nichtraucherschutzes in Unternehmen ist um eine Facette reicher. Arbeitnehmer, die auf den Genuss von E-Zigaretten umsteigen, neigen zu der Annahme, ihre nichtrauchenden Kollegen mit diesen nicht weiter zu belästigen. Das empfinden diese jedoch nicht selten anders. Der in Ausgabe I/2020 von PersonalPraxis+Recht veröffentlichte Beitrag von Peter-Paul van de Loo, Arbeitgeberverband der Rheinisch Westfälischen Papiererzeugenden Industrie e.V. und Dr. Mikko Börkircher, Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. (METALL NRW) gibt einen kurzen Überblick über die arbeitsrechtlichen, insbesondere arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften, die beim E-Zigaretten-Genuss zu beachten sind. Ich übersende den Beitrag als **Anlage 2.**

Damit endet diese erste Ausgabe des Jahres 2020 und ich verabschiede mich mit den besten Wünschen für ein angenehmes Frühjahr.

Mit freundlichen Grüßen

Robert Johns
Geschäftsführer

DDN Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen

Homepage: www.ddniedersachsen.de
- Geschäftsstelle -
Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover
Tel. : 0511 - 3604 112
e:mail: robert.johns@diakonie-nds.de