



Dienstgeberbrief Nr. 2/2016

vom 17. Juni 2016

Herausgegeben vom
Leitungsausschuss der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV e. V.:
Norbert Altmann, Johannes Brumm,
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,
Ingo Morell, Werner Negwer, Lioba Ziegele

Redaktion und Kontakt:
Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Telefon (07 61) 200-792, Fax -790
Alte Mainzer Gasse 10, 60311 Frankfurt
Telefon (069) 2982-5
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de
Internet: www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der Arbeit der AK	
Sitzung der Bundeskommission am 16.06.2016	S. 2
Ja zur Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der EU	S. 3
Aktuelles aus anderen Tarifbereichen	
Tarifeinigung im öffentlichen Dienst – die neue Entgeltordnung ist da!	S. 4
Aktuelles aus der Rechtsprechung	
Anrechnung von Sonderzahlungen auf den gesetzlichen Mindestlohn	S. 5
Entgeltfortzahlung während ambulanter Kur	S. 6
Elternzeitverlangen unterliegt strengem Schriftformerfordernis	S. 7
Änderung des Arbeitsvertrags zur „Nettolohnoptimierung“ schlägt auf Beitragsrecht durch	S. 7
Pädagogische Mitarbeiter von Frühförderstellen sind regelmäßig abhängig Beschäftigte	S. 8
In eigener Sache	
Seminarangebot zur Reform der Zeitarbeit	S. 9

Sitzung der Bundeskommission am 16.06.2016

Die Tarifeinigung ist auf Bundesebene unter Dach und Fach! Auf der Sitzung der Bundeskommission am 16. Juni 2016 in Magdeburg wurden folgende Punkte verabschiedet:

- Die mittleren Werte der Regelvergütungen und Tabellenentgelte der Anlagen 3, 3a, 31, 32 und 33 zu den AVR u.a. werden ab 01. Juni 2016 um 2,4 Prozent erhöht.
- Diese mittleren Werte sollen ab 01. Januar 2017 um weitere 2,35 Prozent erhöht werden. Das Wirksamwerden verschiebt sich auf den Tag, an dem eine neue Entgeltordnung wirksam wird.
- Der Geltungsbereich in Anlage 7 Abschnitt B II zu den AVR wird um Auszubildende zu Operationstechnischen Assistenten erweitert.
- Die mittleren Werte für die Vergütung der Auszubildenden werden ab 01. Juni 2016 um einen Festbetrag von 35,- € und am 01. Januar 2017 um weitere 30,- € erhöht.
- Die mittleren Werte für die Vergütung der Praktikanten werden ebenfalls ab 01. Juni 2016 um 2,4 Prozent und ab 01. Januar 2017 um weitere 2,35 Prozent angepasst.
- Anlage 8 (Versorgungsordnungen) und Abschnitt XIII der Anlage 1 zu den AVR werden geändert und die Eigenbeteiligung der Mitarbeiter an der betrieblichen Altersversorgung in Stufen eingeführt. Dies tritt jedoch erst mit Beschluss in der jeweiligen Regionalkommission in Kraft und wird vorübergehend ausgesetzt, wenn die neue Entgeltordnung nicht zum 01. Januar 2017 wirksam wird.
- Die Geltung der Anlage 17a zu den AVR (Altersteilzeit und flexible Arbeitszeit) wird um zwei Jahre verlängert.
- Die Geltung der Anlage 22 zu den AVR (Besondere Regelungen für Alltagsbegleiter) wird um ein Jahr verlängert.
- Sollte der Ausschuss Fahrdienste bis zur Sitzung der Bundeskommission am 08. Dezember 2016 keine Einigung für einen weiteren Zwischenschritt in der Vergütung erzielt haben, gilt der vereinbarte Prozentsatz gemäß § 3 Abs. 1 S. 4 Anlage 23 zu den AVR (Besondere Rege-

lungen für Fahrdienste) auch für das Jahr 2017 unverändert (zzgl. Tarifsteigerungen) weiter.

- Anlage 25 zu den AVR (Übergangsregelungen für caritative Träger, die das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anwenden) wird entfristet.

Der Tarifbeschluss wurde zum 01. Juni 2016 in Kraft gesetzt.

Mit diesem Tarifbeschluss wurde viel erreicht, aber – um die Bedingungen, die diesem Beschluss innewohnen – zu erfüllen, liegt ein großes Stück Arbeit vor den Verhandlungspartnern: Bis zur Sitzung der Bundeskommission am 08. Dezember 2016 ist geplant, eine neue Entgeltordnung incl. einer Überleitung aus den alten „BAT-Strukturen“ und eine entsprechende Kompensation zu beschließen.

Nicht vergessen werden dürfen die weiteren Beschlüsse, die als Ergebnisse aus den Ausschüssen vorlagen:

- § 2a AT AVR (Übergangsregelung für die Bundesländer und den Teil des Landes Berlin, für die das Grundgesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt) wird abgeschafft.
- Anlage 12 zu den AVR (Bewertung der Unterkünfte der Mitarbeiter“ wird abgeschafft.
- Die Vergütung der Anlage 7b Abschnitt A zu den AVR wird neu geregelt. Diese Anpassung war aufgrund des Mindestlohngesetzes (MiLoG) notwendig.
- Die Regelung für die Ausbildung von Notfallsanitätern nach § 12 des Abschnitts B II der Anlage 7 zu den AVR wird bis 31. Dezember 2019 verlängert.

Diese Beschlüsse treten zum 01. Juli 2016 in Kraft.

Die Pressemitteilung der Dienstgeberseite vom 16.06.2016 ist auf der Homepage der Dienstgeberseite unter www.caritas-dienstgeber.de eingestellt. Die Beschlüsse werden baldmöglichst an gleicher Stelle eingestellt.

Elke Gundel

Grundsätze der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union von AK befürwortet

Die Luxemburger Deklaration wird EU-weit von einem Netzwerk mit mehr als 200 Partnerunternehmen angewandt. Sie fördert einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch, identifiziert nachahmenswerte Praxisbeispiele und gibt Leitlinien zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz vor.

Verabschiedet wurde sie von den Mitgliedern des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung anlässlich ihres Treffens im November 1997 in Luxemburg, in den Jahren 2005, 2007 und 2014 wurde sie aktualisiert.

Grund dafür, dass der Begriff des betrieblichen Gesundheitsmanagement im Rahmen betrieblicher Gesundheitsmaßnahmen diskutiert und in der Luxemburger Deklaration definiert wird, ist zunächst die EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (Richtlinie des Rates 89/391/EWG), die eine Neuorientierung des traditionellen Arbeitsschutzes in Gesetzgebung und Praxis eingeleitet hat. Darüber hinaus wächst die Bedeutung des Betriebs als Handlungsfeld der öffentlichen Gesundheitsvorsorge. Nach diesem Verständnis sind gesunde und qualifizierte Mitarbeiter sowohl in sozialer als auch in ökonomischer Hinsicht eine wesentliche Voraussetzung für den zukünftigen Erfolg der Europäischen Union.

Durch die Luxemburger Deklaration wird der Begriff der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) nicht nur definiert, es werden auch Handlungsfelder beschrieben sowie eine „ideale Umsetzung“ innerhalb der EU. Entsprechend umfasst betriebliche Gesundheitsförderung alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Die EU ermutigt damit die Mitgliedstaaten, der betrieblichen Gesundheitsförderung einen großen Stellenwert einzuräumen und bei politischen Entscheidungen Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz mit einzubeziehen.

Arbeitgeber können über das Netzwerk potentielle Kontakte knüpfen und sich austauschen. Nicht verkannt werden darf jedoch auch die große Symbolkraft, die der Unterzeichnung der Luxemburger Erklärung innewohnt: Arbeitgeber setzen damit ein klares Signal dahingehend, dass Gesundheit ein wichtiges Thema ist und verpflichten sich, Maßnahmen in diesem Bereich voranzutreiben und weiter auszubauen.

BGF ist eine moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Die Dienstgeber- und die Mitarbeiterseite der AK werben dafür, dass Dienstgeber von Einrichtungen und Diensten der Caritas die Inhalte der Luxemburger Deklaration gemeinsam mit ihren Mitarbeitervertretungen diskutieren, die Deklaration zeichnen und das Thema BGF in der Caritas dadurch forciert wird, denn: BGF ist Investition in die Zukunft! Insbesondere unter dem Aspekt der Personalgewinnung und -bindung wird das Thema BGF ein immer gewichtigeres Argument – heute sollte deshalb bereits die Chance genutzt werden, Einfluss zu nehmen und auch passgenaue Lösungen vor Ort zu entwickeln.

Die Bundeskommission hat auf ihrer Sitzung am 16.06.2016 beschlossen, die in der Luxemburger Deklaration zum Ausdruck gebrachten und beschriebenen Grundsätze zur BGF nicht nur zu teilen, sondern auch zu unterzeichnen. Wir hoffen auf viele „Follower“!

Die Luxemburger Deklaration und weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Lioba Ziegele; Vorsitzende des Ausschusses „Demografiefestigkeit der AVR“

Tarifeinigung im öffentlichen Dienst – die neue Entgeltordnung ist da!

Nach nunmehr elf Jahren andauernden Verhandlungen haben sich die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und ver.di am 29. April 2016 auf eine neue Entgeltordnung geeinigt. Diese tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft und hat eine Mindestlaufzeit von vier Jahren. Im neuen Eingruppierungsrecht wurden zahlreiche nicht mehr zeitgemäße Tätigkeitsmerkmale gestrichen. Dort, wo sich die Anforderungen an Berufe geändert haben, wurde nachgebessert. Hervorzuheben sind insbesondere folgende Änderungen:

- Einstiegseingruppierung von Beschäftigten mit mindestens dreijähriger Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf grundsätzlich in Entgeltgruppe 5,
- Aufteilung der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c,
- Einstiegseingruppierung von Beschäftigten mit einem Bachelorabschluss grundsätzlich in Entgeltgruppe 9b,
- Gleichstellung der Masterabschlüsse mit den wissenschaftlichen Hochschulabschlüssen alter Art,
- Neue Entgelttabelle für den Pflegebereich (P-Tabelle) und neue Eingruppierungsmerkmale für die Berufe im Gesundheitswesen,
- Wegfall der Stufe 1 für examinierte Pflegefachkräfte in den neuen Entgeltgruppen P7 und P8 (früher Kr 7a und Kr 8a),
- Neue Eingruppierungsmerkmale
 - für die Beschäftigten bei den Sparkassen,
 - im IT-Bereich,
 - für Beschäftigte im Rettungsdienst und bei den Leitstellen,
 - im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst,
 - für Schulhausmeister,
- Anwendung der allgemeinen Eingruppierungsmerkmale auf die Beschäftigten in Büchereien und Archiven sowie im Fremdsprachendienst.

Des Weiteren gibt es keine Bewährungs-, Zeit-, und Tätigkeitsaufstiege mehr. Ab dem 1. März 2017 wird zudem die stufengleiche Höhergruppierung eingeführt. Im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung

wird die Jahressonderzahlung für drei Jahre eingefroren und ab 2017 zusätzlich um 4 Prozentpunkte abgesenkt.

Neben der neuen Entgeltordnung sieht die Tarifeinigung Gehaltssteigerungen von

- 2,4 Prozent ab 1. März 2016 sowie
- weitere 2,35 Prozent ab dem 1. Februar 2017 vor.

Die Laufzeit beträgt 24 Monate. Auszubildende erhalten ab dem 1. März 2016 35,- Euro und ab dem 1. Februar 2017 30,- Euro mehr Geld.

Auch beim Thema Zusatzversorgung konnten sich die Tarifpartner auf einen Kompromiss einigen. Für Kassen mit anerkanntem Finanzierungsbedarf wird eine Arbeitnehmerereigenbeteiligung von 0,4 Prozent eingeführt. Die Erhöhung erfolgt dabei in drei Schritten:

- 0,2 Prozent ab 1. Juli 2016,
- 0,3 Prozent ab 1. Juli 2017,
- 0,4 Prozent ab 1. Juli 2018.

Inzwischen wurde der Abschluss in der Urabstimmung der Gewerkschaften angenommen. Für den Tarifabschluss haben sich 78 Prozent der Mitglieder ausgesprochen. Die VKA kommentiert den Abschluss wie folgt:

„Uns ist es in den drei Verhandlungsrunden gelungen, ein sinnvolles und annehmbares Gesamtpaket zu schnüren, und wir können nun gemeinsam die Umsetzung der Tarifeinigung angehen“, sagte Dr. Thomas Böhle, VKA-Präsident und Verhandlungsführer für die kommunalen Arbeitgeber.

Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung am 1. Januar 2017 muss das 218 Seiten starke Einigungspapier, das an einigen Stellen noch nicht abschließend formuliert ist, nun redaktionell überarbeitet werden. Im Rahmen dieser Redaktionsverhandlungen kann es durchaus noch zu Änderungen kommen. Bis die endgültige Fassung der neuen Entgeltordnung vorliegt, wird angesichts der Vielzahl der Neuregelungen also noch etwas Zeit vergehen.

Das Einigungspapier finden Sie [hier](#).

Vanessa Falkenstein / Dr. Pascal Krimmer

Anrechnung von Sonderzahlungen auf den gesetzlichen Mindestlohn

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16

Unglaublich schnell hat das BAG über die Revision einer Arbeitnehmerin entschieden, die mit der Anrechnung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf den gesetzlichen Mindestlohn sowie der Berechnung von Zuschlägen durch ihren Arbeitgeber nicht einverstanden war. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hatte dem Arbeitgeber mit Urteil vom 12.01.2016 – 19 Sa 1851/15 eine Anrechnung der Sonderzahlungen gestattet und die Berechnung der Zuschläge (mit Ausnahme der Nachzuschläge) für gesetzeskonform erklärt. Das BAG bestätigte nun die Entscheidung des LAG.

Sachverhalt

Das Arbeitsverhältnis der in Vollzeit beschäftigten Klägerin bestimmt sich nach einem schriftlichen Arbeitsvertrag, der neben einem Monatsgehalt besondere Lohnzuschläge sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld vorsieht. Seit Januar 2015 zahlt die Beklagte der Klägerin neben dem Grundgehalt i. H. v. 1.391,36 Euro monatlich je 1/12 des Urlaubs- und des Weihnachtsgelds, in der Summe 1.507,30 Euro brutto. Lohnzuschläge errechnet sie auf der Basis des Grundgehaltes. Die Klägerin meint, bei einer 40 Stundenwoche und dementsprechend 173,33 Monatsstunden stehe ihr aufgrund des Mindestlohngesetzes (MiLoG) eine Grundvergütung von 1.473,33 Euro zu. Die Sonderzahlungen dürften nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden; die Lohnzuschläge seien auf der Grundlage des Mindestlohns zu berechnen.

Entscheidungsgründe

Die Zahlungsklage hatte vor dem LAG zum größten Teil keinen Erfolg. Lediglich hinsichtlich der Nachzuschläge entschied das Gericht, dass diese auf der Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro je Stunde zu ermitteln seien, da es sich hierbei um einen gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers handele (§ 6 Abs. 5 Arbeits-

zeitgesetz). Weitere Zahlungsansprüche verneinte das LAG. Das Urlaubsgeld werde vorliegend unabhängig von einer tatsächlichen Urlaubsnahme gezahlt und sei lediglich an die Dauer des Bestands des Arbeitsvertrages im jeweiligen Jahr und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers geknüpft. Es handele sich daher um eine „saisonale Sonderleistung“, die als Arbeitsentgelt auf den Mindestlohn anrechenbar sei. Gleiches gelte auch für das Weihnachtsgeld. Beide Sonderzahlungen erfolgten zudem unwiderruflich. Die Überstunden-, Sonntags- und Feiertagszuschläge seien auf der Basis der vertraglich vereinbarten Grundvergütung zu ermitteln, da diese Zuschläge im Unterscheid zu den Nachzuschlägen keine gesetzliche Grundlage hätten, sondern rein vertraglicher Natur seien.

Das BAG bestätigte die Entscheidung. Der gesetzliche Mindestlohn habe keinen Einfluss auf vertragliche Anspruchsgrundlagen, sondern sei ein daneben bestehender eigenständiger Anspruch. Daher komme auch unwiderruflich geleisteten Jahressonderzahlungen mit Entgeltcharakter Erfüllungswirkung zu.

Fazit

Die Entscheidungen sind zu begrüßen. Die Gerichte stellen klar, dass es für die Anrechenbarkeit von Sonderzahlungen nicht auf deren Bezeichnung, sondern auf den mit ihnen verfolgten Zweck ankommt. Eine als Urlaubsgeld bezeichnete Sonderzahlung wird in den meisten Fällen unabhängig von einer tatsächlichen Urlaubsnahme gezahlt, so auch das Urlaubsgeld nach § 6 der Anlage 14 zu den AVR. Das Urlaubsgeld dient daher nicht dazu, erhöhte Urlaubsaufwendungen abzudecken, sondern ist „normales“ Arbeitsentgelt, welches auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden kann.

Die Entscheidung des LAG finden Sie [hier](#); die Pressemitteilung des BAG finden Sie [hier](#).

Vanessa Falkenstein

Entgeltfortzahlung während ambulanter Kur

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 298/15

Sachverhalt

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung während der Dauer einer ambulanten Kur. Die Klägerin war seit dem Jahr 2002 beim beklagten Land als Köchin beschäftigt. Vom 4. - 24.10.2013 unternahm sie sich einer ambulanten Vorsorgekur auf der Insel Langeoog, die von der AOK Niedersachsen bezuschusst wurde. Im dortigen Kur- und Wellnesscenter erhielt sie insgesamt 30 Anwendungen, darunter Meerwasserwärmebäder, Bewegungsbäder, Massagen, Schlickpackungen und Lymphdrainagen. Außerdem sollte sie täglich in der Brandungszone inhalieren. Das beklagte Land weigerte sich im Vorfeld, die Klägerin für die Dauer der Kur unter Fortzahlung ihrer Vergütung freizustellen. Der daraufhin durch die Klägerin beantragte Urlaub wurde bewilligt. Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, der genommene Urlaub dürfe nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen, das LAG hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Entscheidungsgründe

Die Revision blieb ohne Erfolg.

Nach Ansicht des BAG dürfen, wenn keine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit vorliegt, Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gem. § 10 BUrlG nicht auf den Urlaub angerechnet werden, wenn ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestehe. Bei gesetzlich Versicherten setze

ein solcher Anspruch gem. § 9 Abs. 1 S. 1 EFZG voraus, dass die vom Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligte ambulante Vorsorgekur in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt werde. Derartige Einrichtungen müssten den Anforderungen des § 107 Abs. 2 SGB V genügen. Dies ist nicht der Fall, wenn eine ambulante Vorsorgekur einen urlaubsmäßigen Zuschnitt hat.

Bewertung

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Bloße Erholungskuren, die lediglich der Vorbeugung gegen allgemeine Verschleißerscheinungen oder der Verbesserung des Allgemeinbefindens dienen, lösen keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG aus. Auch die Berufungsinstanz, das LAG Hannover, hatte insoweit entschieden, dass Arbeitnehmer nur dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung wie im Krankheitsfall während einer ambulanten Kur haben, wenn die Kurmaßnahme medizinisch notwendig ist. Die Annahme dieser Notwendigkeit sinkt jedoch in dem Maße, wie der „Wellness-Charakter“ der jeweiligen Anwendungen steigt. Wer eine ambulante Kur mit „urlaubsmäßigem Zuschnitt“ antritt, muss hierfür konsequenterweise seinen Urlaub einsetzen. Nach der Rechtsprechung des BAG ist maßgebliches Kriterium hierfür, ob während der Dauer der Kur die medizinische Betreuung und die Einflussnahme auf die Lebensführung des Arbeitnehmers durch die behandelnde Einrichtung sichergestellt sind (so schon BAG, Urteil vom 31.01.1991 - 8 AZR 462/89).

Die Entscheidung finden Sie [hier](#).

Dr. Elisabeth Hartmeyer

Elternzeitverlangen unterliegt strengem Schriftformerfordernis – Mögliche Treuwidrigkeit des Berufens auf Nichteinhaltung im Einzelfall

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 10. Mai 2016 – 9 AZR 145/15

Sachverhalt

Die Klägerin war als Rechtsanwaltsfachangestellte bei dem beklagten Rechtsanwalt beschäftigt. Dieser kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15. November 2013. Im Kündigungsrechtsstreit machte die Klägerin geltend, sie habe dem Beklagten nach der Geburt ihrer Tochter per Telefax am 10. Juni 2013 mitgeteilt, dass sie Elternzeit für zwei Jahre in Anspruch nehme. Der Beklagte habe deshalb das Arbeitsverhältnis nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG nicht kündigen dürfen. Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Entscheidungsgründe

Wer Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes beanspruchen will, muss diese nach § 16 Abs. 1 BEEG spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Das Elternzeitverlangen erfordert die strenge Schriftform i.S.v. § 126 Abs. 1 BGB und muss deshalb von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell be-

glaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die von § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht und führt gemäß § 125 Satz 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung. Allerdings kann sich ein Arbeitgeber aufgrund der Besonderheiten des konkreten Falls treuwidrig (§ 242 BGB) verhalten, wenn er sich darauf beruft, dass das Schriftformerfordernis des § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG nicht gewahrt sei.

Fazit

Der Entscheidung des BAG ist zuzustimmen. Das Urteil schafft mit Blick auf die bislang umstrittene Frage, ob im Rahmen von § 16 Abs. 1 BEEG das Schriftformerfordernis nach § 126 BGB gilt, Rechtsklarheit. Arbeitgeber können sich gegenüber Mitarbeiter(inne)n, die ihre Elternzeit bisher nur per Fax oder E-Mail beantragt haben, auf die fehlende Wirksamkeit berufen und mithin das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der allgemeinen Regeln kündigen – sofern sie ihnen gegenüber die Elternzeit bisher noch nicht ausdrücklich oder mittelbar bestätigt haben.

Die Pressemitteilung des BAG finden Sie [hier](#).

Marc Riede

Änderung von Arbeitsverträgen zur „Nettolohnoptimierung“ schlägt auf Beitragsrecht durch

Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg, Urteil vom 10.05.2016 – L 11 R 4048/15

Sachverhalt

Der Betreiber eines Gartencenters hatte mit seinen Arbeitnehmern einvernehmlich schriftlich vereinbart, dass der Bruttolohn abgesenkt wird und im Gegenzug Sachleistungen,

u. a. Tankgutscheine, Restaurantschecks, Erholungsbeihilfen, Reinigungspauschalen, Personalrabatte und Kinderbetreuungszuschüsse gewährt werden. Ab der Änderung führte der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge nur noch auf der Grundlage der niedrigeren Bruttolöhne ab. Der Rentenversicherungsträger beanstandete dies im Rahmen einer Betriebsprüfung. Er nahm eine reine Lohnverwendungsabrede an und for-

derte Beiträge auf der Grundlage der zuvor gezahlten Löhne nach. Klage und Berufung dagegen waren teilweise erfolgreich.

Entscheidungsgründe

Die Richter des Elften Senats des LSG Baden-Württembergs haben entschieden, dass die Änderung der Arbeitsverträge wirksam und auch für das Beitragsrecht der Sozialversicherung zu beachten ist. Soweit nach den beitragsrechtlichen Vorschriften die Arbeitgeberleistungen nicht zum Arbeitsentgelt gehören (z. B. Erholungsbeihilfen) oder bereits mit den richtigen Sachbezugswerten verarbeitet worden sind (z. B. Restaurantschecks), dürfen keine weiteren Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden. Lediglich hinsichtlich einiger Leistungen (Reinigungspauschale, Personalrabatte) lagen die Voraussetzungen für eine Beitragsfreiheit nicht vor. Die Rentenversicherung kann daher nur deutlich geringere Beiträge verlangen. Auch eine Folge der Änderungsverträge ist zwar die Tatsache, dass die Arbeitnehmer im Falle von Arbeitslosigkeit oder Krankheit wegen den geringeren beitragspflichtigen Entgelten ein geringeres Arbeitslosen- oder Krankengeld erhalten und im Hinblick auf die Altersrente geringere Beiträ-

ge auf den Rentenkonten der Beschäftigten angespart werden. Dies ändert aber nichts an der nach geltendem Recht zulässigen Änderung der Arbeitsverträge im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern.

Fazit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können wirksam eine Vereinbarung über die Verringerung des Barlohnes gegen Gewährung lohnsteuerfreier oder pauschal besteuert weiterer Leistungen treffen. Dies wirkt sich dann auch auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus.

Ergänzender Hinweis

Für die Prüfung, ob der gesetzliche Mindestlohn, sind Sachbezüge nicht als Arbeitslohn zu werten. Stellt der Arbeitgeber z. B. eine Personalunterkunft, so mindert der einbehaltene Wert der Personalunterkunft das Arbeitsentgelt.

Die Pressemitteilung des LSG finden Sie [hier](#)

Marc Riede

Pädagogische Mitarbeiter von Frühförderstellen sind regelmäßig abhängig Beschäftigte

Sozialgericht (SG) Dortmund, Urteil vom 11.03.2016 – S 34 R 2052/12

Pädagogische Mitarbeiter einer Frühförderstelle für behinderte Kinder sind keine selbständigen Honorarkräfte, sondern unterliegen als abhängig Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Tätigkeit nach Maßgabe der inhaltlichen Konzeption und nach organisatorischen Vorgaben der Einrichtung zu verrichten ist, gegenüber den zu Betreuenden und deren Eltern ein Auftreten als Bedienstete der Frühförderstelle erfolgt und wesentliche Arbeitsmittel und Räumlichkeiten von der Förderstelle gestellt werden.

Dies hat das Sozialgericht Dortmund im Falle einer Sozial- und Heilpädagogin entschieden, die in einer Frühförderstelle im Rahmen ei-

nes Vertrages über freie Mitarbeit Fördereinheiten für behinderte Kinder durchführte.

Auf einen sog. Statusfeststellungsantrag entschied die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bund, dass die Pädagogin abhängig beschäftigt sei und der Versicherungspflicht in den Zweigen der Sozialversicherung unterliege.

Die hiergegen von dem Träger der Frühförderstelle erhobene Klage hatte keinen Erfolg. Das SG Dortmund wertete es als maßgebliches Indiz für eine abhängige Beschäftigung, dass die beigeladene Pädagogin ihre Tätigkeit nach Maßgabe der inhaltlichen Konzeption und organisatorischen Vorgaben der Einrichtung verrichtet habe. Die Beigeladene sei den behinderten Kindern und ihren Eltern wie eine Bedienstete der Frühförderstelle

gegenüber aufgetreten. Wesentliche Arbeitsmittel und Räumlichkeiten seien gestellt worden. Von einer überwiegend frei gestalteten Arbeitsleistung könne damit nicht die Rede sein. Vielmehr sei die Beigeladene eng in die Arbeitsorganisation der Frühförderstelle eingebunden gewesen.

Das SG Dortmund weist darauf hin, dass der Abschluss eines Vertrages über eine freie

Mitarbeit es nicht rechtfertige, die Mitarbeiterin dem Schutz des Sozialversicherungsrechts zu entziehen. Es komme nicht auf die Vertragsgestaltung, sondern die tatsächlichen Umstände der Tätigkeit an.

Die Pressemitteilung des SG finden Sie [hier](#)

Marc Riede

Seminar für Dienstgeber „Reform der Zeitarbeit und Werkverträge aus der Perspektive caritativer Unternehmen – Warum ein neues Gesetz?“

Nun kommt sie doch, die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes! Ob hier der alte Spruch gilt „Was lange währt, wird endlich gut“?

Nach monatelangem Streit um die Reform wurde beim Koalitionsgipfel am 10.05.2016 eine Einigung erzielt. Ein Inkrafttreten ist zum 1. Januar 2017 vorgesehen. Auch die Einrichtungen der Caritas werden sich für 2017 auf neue Regulierungen durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) einstellen müssen.

Informieren Sie sich jetzt über dieses brandaktuelle Thema!

Wir wollen im Seminar der Frage nachgehen, wie die betriebliche Praxis beim Einsatz von Zeitarbeit und Werkverträgen in Caritaseinrichtungen aussieht, was diese Reform für Caritaseinrichtungen bedeutet, wie man sich auf die Veränderungen einstellen kann und was für Gestaltungsmöglichkeiten zum Erhalt von Flexibilität beim Personaleinsatz bestehen. Das Seminar soll Ihnen Hilfestellung im Umgang mit allen Fragen bieten, die im Zusammenhang mit dem neuen Gesetz stehen. In der Praxis gibt es auch im Bereich der Caritas mehr Anwendungsfälle als man zunächst annimmt.

Wir freuen uns außerordentlich, dass wir für diese Veranstaltung zwei ausgewiesene Experten gewinnen konnten:

- **Professor Dr. Gregor Thüsing LL.M.**, Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
- **Dr. Pascal M. Ludwig**, Rechtsanwalt bei Greenfort, Frankfurt a. M., Lehrbeauftragter der Eberhard-Karls-Universität Tübingen

Beide Referenten werden für Ihre Praxisfälle und Fragen im Rahmen einer Diskussion zur Verfügung stehen. Nutzen Sie die Gelegenheit, individuelle Fragestellungen kompetent zu klären und sachgerechte Lösungen für Ihren Dienst oder Ihre Einrichtung bzw. deren Rechtsberatung zu finden.

Termin: Freitag, 15. Juli 2016
Zeit: 10:30 Uhr bis ca. 16:00 Uhr
Ort: Haus am Dom, Frankfurt

Für die Teilnahme an der Veranstaltung entsteht ein Kostenbeitrag. Bei Interesse, bitten wir Sie, sich per E-Mail an die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite (info@caritas-dienstgeber.de) zu wenden und ein Anmeldeformular anzufordern. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK

Der Dienstgeberbrief wird von den Dienstgebervertreter(inne)n im Leitungsausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV weitergeführt, um insbesondere den Dienstgebern eine zeitnahe Information über aktuelle Geschehnisse in der AK zu geben. Aus diesem Anliegen resultiert, dass der Dienstgeberbrief kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach Sitzungen der AK erscheint sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen.
Für Anregungen, Diskussionsbeiträge aber auch Kritik sind wir nicht nur offen, sondern wünschen uns dies, da wir den Dienstgeberbrief als Kommunikationsmedium verstehen.
Die Redaktion