



kavberlin
Arbeitgeberverband

AG-Info 9 / 2018



Wiebke Wehrhahn
Mitgliedermarketing
E: wiebke.wehrhahn@kavberlin.de
T: (030) 21 45 81 - 12

Arbeitgeber-Info

Herausgeber

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin
Goethestraße 85 | 10623 Berlin
T: (030) 21 45 81-11 | F: (030) 21 45 81-18
E: kontakt@kavberlin.de | www.kavberlin.de

Inhaltlich verantwortlich

Claudia Pfeiffer, Geschäftsführerin

Jahresabonnement

229 Euro | Bei Mitgliedern im Jahresbeitrag enthalten

Titelfoto

© Mike Haufe

04

AG-INFO 9/2018

SEMINARE

06 ÜBERBLICK

I. AUS DEM VERBAND

- 10 1. Konzertierte Aktion Pflege
- 11 2. Stellungnahme der VKA zum Referentenentwurf einer Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen

II. INFORMATIONEN ZU GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) - § 1a Abs. 1a BetrAVG

III. TVÖD-INFORMATIONEN

- 14 1. Garantiebetrug nach Tarifeinigung April 2018
- 15 2. Umsetzung des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst vom 18. April 2018
- 16 3. Hinweise zur diesjährigen Jahressonderzahlung

IV. FÜR DIE PERSONALPRAXIS

- 18 Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutzgesetz

19

V. AUS DER RECHTSPRECHUNG

- 1. Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse
- 20 2. Offene Videoüberwachung – Verwertungsverbot
- 22 3. Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse

VI. DER AKTUELLE PRAXISFALL

- 24 Der Zugang der Kündigung

27

VII. FACHLITERATURBESPRECHUNGEN

31 VIII. ANLAGE

FÜR SIE BEIGEFÜGT

Schnell-Dienst Tarifrecht öD“, Kooperationsangebot “Schnell-Dienst Tarifrecht öD“

Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung

KAV SEMINAR 2818 | Termin 13.11.2018 | Zeitplan: 9:00 - 16:30 Uhr
Seminargebühr: Mitglieder 345 EUR | Nichtmitglieder 430 EUR



Britta Ruiters

In der Praxis zeigt sich, dass sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte flexiblere Arbeitszeitmodelle fordern. Den rechtlichen Rahmen für die Arbeitszeitregelungen gibt das Arbeitszeitgesetz vor, das in erster Linie dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dient. Maximale Flexibilität und Funktionalität unter Beachtung des Arbeitsschutzes und alles rechtssicher unter einem Hut – keine leichte Aufgabe für den Arbeitgeber.

Arbeitszeitrecht nach ArbZG und Tarifvertrag (z. B. TVöD / TV-L)

- Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit
- Tarifvertragliche Arbeitszeit
- Ruhepause
- Ruhezeit
- Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Abweichungsmöglichkeiten vom ArbZG
- Überstunden und Mehrarbeit
- Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft
- Schicht- und Wechselschichtarbeit
- Geteilte Dienste
- Besondere Schutzrechte für Schwangere, Jugendliche und schwerbehinderte Beschäftigte
- Reisezeit als Arbeitszeit

Arbeitszeitflexibilisierung im öffentlichen Dienst

- Arbeitszeitkonten
- Arbeitszeitmodelle des TVöD / TV-L: Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit
- Variationen der gleitenden Arbeitszeit

Schwerpunktsetzungen und Anpassung des Programms sind in Absprache möglich.

Im Kreuzfeuer der Kritik?

KAV SEMINAR 2918 | Termin 15.11.2018 | Zeitplan: 9:00 - 16:30 Uhr
Seminargebühr: Mitglieder 345 EUR | Nichtmitglieder 430 EUR



Marc Hasselmeyer

Personalleiterinnen und Personalleiter sowie Beschäftigte der Personalabteilung müssen unterschiedliche Gespräche und Interviews führen bis eine Stellenbewertung abgeschlossen und von allen Seiten akzeptiert ist. Oft gibt es sehr unterschiedliche Auffassungen über den „Wert“ von Stellen. Schnell wird die Personalabteilung zum Sündenbock gemacht, obwohl sie nur den „Handwerkskoffer Stellenbewertung“ sachgerecht einsetzt.

Unser Seminar gibt Ihnen Instrumente und Tipps, wie Sie schwierige Gespräche und Interviews vorbereiten und durchführen können.

Ausgangssituationen und Rahmenbedingungen

- Anlässe für schwierige Gespräche, z.B. Höhergruppierungsanträge, Überprüfung von Stellen usw.
- Gesprächspartner: Betroffene Beschäftigte, Führungskräfte, Personal-/Betriebsrat, Leitung/Geschäftsführung
- Auftrag, Ziele und Funktionen von Gesprächen

Die Vorbereitung von herausfordernden Gesprächen / Interviews

- Der wichtige Unterschied zwischen Information und Kommunikation
- Rollenklärung: Was ist meine Aufgabe als „Personaler“?
- Sach- und Beziehungsebene klären
- Hilfsmittel und unterstützende Medien (Gesprächs-Leitfäden etc.)
- Hilfreiche Fragen und Methoden zur Vorbereitung auf ein Gespräch

Argumentieren unter Stress und Druck: Der Handwerkskoffer Gesprächstechnik

- Vom Reden zur Gesprächsführung
- Den Kopf frei machen: weg vom Ergebnis, hin zum nächsten kleinen Schritt
- Die wichtigsten konstruktiven Gesprächstechniken
- Mit Angriffen, Widerstand, Killerphrasen, Einwänden etc. umgehen
- Teufelskreise erkennen, verstehen und durchbrechen
- Trotz Widerstand Verantwortlichkeiten klären und Vereinbarungen treffen

Tipps für Ihre aktuellen Praxisfälle – Was kann man im Falle XY tun ...?!

Überblick

Aus dem Verband

1. Konzertierte Aktion Pflege;

Erste Sitzung der Arbeitsgruppe 5 am 17. September 2018 in Berlin

Am 17. September 2018 fand die erste Sitzung der Arbeitsgruppe 5 zur „konzertierten Aktion Pflege“ in Berlin statt, an der auch die VKA teilgenommen hat. Gegenstand der Sitzung war die Beschäftigungs- und Entlohnungssituation in der Altenpflege.

2. Stellungnahme der VKA zum Referentenentwurf einer Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Krankenhausbereichen für das Jahr 2019

Die VKA hat zu dem Referentenentwurf einer Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Krankenhausbereichen für das Jahr 2019 die als Anlage 1 beigefügte Stellungnahme abgegeben.

Informationen zu Gesetzen und Tarifverträgen

Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) - § 1a Abs. 1a BetrAVG

Der durch das BRSg eingeführte § 1a Abs. 1a BetrAVG bestimmt, dass der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten muss, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

TVöD-Informationen

1. Garantiebetrug nach Tarifeinigung April 2018

Unser Dachverband, die VKA, hat Hinweise zum Umgang mit den Garantiebeträgen für die Tarifierhöhungen herausgegeben, die wir gerne weitergeben.

2. Umsetzung des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst vom 18. April 2018; Unterschriftszeitpunkte in Bezug auf die Tarif- bzw. Änderungstarifverträge

Das Unterschriftenverfahren in Bezug auf die Tarif- bzw. Änderungstarifverträge in Umsetzung des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst vom 18. April 2018 ist weitgehend abgeschlossen.

3. Hinweise zur diesjährigen Jahressonderzahlung

Anwendern des TVöD (VKA) sowie des TVAöD geben wir zur Berechnung der diesjährigen Jahressonderzahlung folgende Hinweise:

Für die Beschäftigten sowie für die Auszubildenden, auf die der TVöD (VKA) bzw. der TVAöD Anwendung finden, gelten im Kalenderjahr 2018 andere Bemessungssätze als im Kalenderjahr 2017.

Für die Personalpraxis

Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutzgesetz

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts ist zum 1. Januar 2018 ein neues Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft getreten. Ergänzend zu unseren Hinweisen in unserer AG-Info 6/2017 und unseren Newsletter Recht vom 20. März 2018 möchten wir auf den „Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aufmerksam machen.

Aus der Rechtsprechung

1. Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse

BAG, Urteil vom 25. September 2018 – 8 AZR 26/18

Entgegen der Vorinstanzen hat das Bundesarbeitsgericht am 25. September 2018 entschieden, dass Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung einer Verzugspauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB haben, wenn der Arbeitgeber sich in Verzug mit der Entgeltzahlung befindet. Zwar finde § 288 Abs. 5 BGB grundsätzlich auch auf diese Fälle Anwendung, die spezielle arbeitsrechtliche Regelung des § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG sollen den Anspruch im Ergebnis aber ausschließen.

2. Offene Videoüberwachung – Verwertungsverbot

BAG, Urteil vom 23. August 2018 – 2 AZR 133/18

Mit Urteil vom 23.08.2018 - 2 AZR 133/18 - hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Arbeitgeber Videoaufnahmen, die im Rahmen einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung erstellt worden sind, nicht sofort auswerten müssen, sondern damit solange warten können, bis sie dafür einen berechtigten Anlass sehen.

3. Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse

BAG, Urteil vom 6. Sept. 2018 – 6 AZR 836/16

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in seinem Urteil vom 6. Sept. 2018 – 6 AZR 836/16 – mit der Stufenzuordnung nach § 16 TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse und der Frage ggf. schädlicher Unterbrechungen auseinandergesetzt. Aus der Entscheidung geht hervor, dass bei der im Rahmen der Einstellung vorzunehmenden Stufenzuordnung Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung aus den vorangegangenen Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber zu berücksichtigen sind, wenn die Wiedereinstellung für eine gleichwertige bzw. gleichartige Tätigkeit erfolgt („horizontale“ Wiedereinstellung) und es zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen gekommen ist.

Der aktuelle Praxisfall

Der Zugang der Kündigung

Die Kündigungsfrist beginnt grundsätzlich mit dem Zugang der Kündigung.

Eine Kündigung ist dem Arbeitnehmer in jedem Fall zugegangen, wenn sie ihm persönlich ausgehändigt wird. Hierfür reicht es aus, wenn ihm das Schreiben ausgehändigt und übergeben wird.

Wenn er in der Lage ist, von dem Inhalt Kenntnis zu nehmen, kommt es nicht darauf an, ob er die Kündigung danach wieder zurück gibt oder aber lediglich die Unterzeichnung des Empfangsbekenntnisses verweigert. Diese Fälle sind aber eher selten.

Aus dem Verband

1. Konzertierte Aktion Pflege

Erste Sitzung der Arbeitsgruppe 5 am 17. September 2018 in Berlin

Quelle: Rundschreiben der
VKA R 115/2018 vom
20. September 2018

Am 17. September 2018 fand die erste Sitzung der Arbeitsgruppe 5 zur „konzertierten Aktion Pflege“ in Berlin statt, an der auch die VKA teilgenommen hat. Gegenstand der Sitzung war die Beschäftigungs- und Entlohnungssituation in der Altenpflege. In Vorbereitung auf die Sitzung wurde den Mitgliedern der Arbeitsgruppe 5 ein Faktenpapier zur internen Verwendung zugesandt.

Hintergrund ist, dass die Pflegekommission schon im Rahmen der Festlegung des Mindestlohns in der Pflege im April 2017 den Bedarf an einer Datenbasis formuliert hatte, um für künftige Sitzungen eine hinreichende Grundlage zu haben.

Den Teilnehmern wurde zu Beginn mitgeteilt, dass insgesamt vier Sitzungen vorgesehen sind. Die noch folgenden Sitzungen zwei und drei haben „Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Entlohnungssituation sowie Folgewirkungen der Maßnahmen und deren Finanzierung“ zum Gegenstand. In Sitzung vier wird der Teilbericht der Arbeitsgruppe 5 an das Dachgremium konsentiert.

Im Dachgremium erfolgen die Zusammenschau der (Teil-)Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen und ihre Bestätigung durch die Vertretung der mitwirkenden Verbände und Institutionen auf Spitzenebene. Die von den Arbeitsgruppen entwickelten Maßnahmen erhalten durch eine

Selbstverpflichtung seitens der verantwortlichen Partner innerhalb des Dachgremiums der Konzertierten Aktion Pflege abschließend Gewicht und Wirkung. Das Dachgremium soll auch festlegen, wie und in welchem Zeitrahmen die Maßnahmen und Ergebnisse der Vereinbarungspartner wirksam nachgehalten werden können. Es wird seine Ergebnisse bis Mitte 2019 vorlegen und verbindlich vereinbaren.

Schwerpunkte der Sitzung am 17. September 2018 waren zum einen die Frage nach einer soliden Datenbasis und zum anderen die Frage nach der Refinanzierung.

Der Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) (Vorsitz der Arbeitsgruppe) wies in der Sitzung darauf hin, dass schon in Vorbereitung auf die Sitzung aufgefallen sei, dass es an einer Datenbasis fehle, und zwar bezüglich schon bestehender Entgeltregelungen oder arbeitsvertraglicher Richtlinien. Auch seien nicht alle Tarifverträge im Tarifregister gemeldet. Diese Datenbasis werde aber benötigt, um Vergleiche in Richtung Entlohnungsbedingungen anstellen zu können. In der Sitzung kamen die Teilnehmer mit den Vertretern der Ministerien überein, alle bestehenden Daten zur Verfügung zu stellen und eine solide Basis zu schaffen.

Das Thema der Refinanzierung der Entgelte in der Altenpflege war der zweite Schwerpunkt der Sitzung. Man befürchte, dass die Erhöhung bzw. Anpassung von Entgelten für die Pflegenden auf die zu Pflegenden „umgelegt“ werde und letztendlich der Patient/der Pflegebedürftige dafür

aufkommen müsse. Mit einer gesicherten Refinanzierung könne dem aus dem Weg gegangen werden. Der Vertreter des BMAS führte jedoch an, dass die Refinanzierung erst in der dritten und/oder vierten Sitzung angesprochen werde und schob das Thema auf.

Die nächste Sitzung findet am 10. Dezember 2018 statt. Die darauffolgenden Sitzungen sollen im Februar/März 2019 stattfinden.

2. Stellungnahme der VKA zum Referentenentwurf einer Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Krankenhausbereichen für das Jahr 2019

Die VKA hat zu dem Referentenentwurf einer Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Krankenhausbereichen für das Jahr 2019 die als Anlage 1 beigefügte Stellungnahme abgegeben.

Quelle: Rundschreiben
der VKA R 113/2018 vom
18. September 2018

In der Stellungnahme betont die VKA, dass sie die grundsätzliche Ausrichtung, eine angemessene Personalausstattung in der Pflege im Krankenhaus sei für die Qualität der Patientenversorgung und die Arbeitssituation der Beschäftigten unabdingbar, unterstütze. Jedoch seien einige Regelungen wenig sachgerecht und nicht der Realität bzw. der Praxis entsprechend gefasst.

Zudem hat die VKA an der Anhörung zu dem Referentenentwurf am 17. September 2018 teilgenommen. Seitens des Bundesministeriums für Gesundheit wurde den Teilnehmern signalisiert, dass das zuständige Referat auf die Vorschläge und Kritik in den jeweiligen Stellungnahmen im weiteren Verlauf dezidiert eingehen werde. Es wurde ausdrücklich klargestellt, dass es sich

bei den Zahlen im Rahmen der Personaluntergrenzen um absolute Untergrenzen handele und diese nicht als Standard zu sehen seien. Eine Personalausstattung darüber hinaus sei natürlich immer möglich und auch erwünscht. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass die Verordnung ab dem 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2019 gelten werde – für den Zeitraum danach werde den Selbstverwaltungsparteien wieder die Vertragsmöglichkeit eröffnet. Der darin liegende Auftrag an die Verhandlungsparteien werde im § 137i SGB V verortet.

Der Referentenentwurf kann auf den Internetseiten des Bundesgesundheitsministeriums unter dem Link

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/P/PpUGV_RefE.pdf

abgerufen werden.

Informationen zu Gesetzen und Tarifverträgen

Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) - § 1a Abs. 1a BetrAVG

Quelle: VKA-Rundschreiben R 118/2018 vom 25. September 2018

Der durch das BRSG eingeführte § 1a Abs. 1a BetrAVG bestimmt, dass der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten muss, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

§ 1a Abs. 1a BetrAVG tritt gemäß Art. 17 Abs. 5 BRSG zum 1. Januar 2019 in Kraft und gilt gemäß der Übergangsvorschrift in § 26a BetrAVG für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022.

Der verpflichtende Arbeitgeber-Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird durch den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003 verdrängt, der keinen Arbeitgeberzuschuss vorsieht. Daher ist ab 1. Januar 2019 innerhalb des Geltungsbereichs des TV-EUmw/VKA kein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss zu zahlen.

Gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG kann in Tarifverträgen von der Regelung in § 1a Abs. 1a BetrAVG abgewichen werden. Dies entspricht dem Zustand vor Inkrafttreten des BRSG. Gemäß § 17 Abs. 3 BetrAVG a.F. konnte vom Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung in § 1a BetrAVG abgewichen werden. Das Bundesarbeitsgericht

hat in seinem Urteil vom 19.04.2011 - 3 AZR 154/09 - NZA 2011, 982 entschieden, dass ein Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG durch Tarifvertrag auch gänzlich ausgeschlossen werden kann.

Von ihrer Befugnis zur Ausgestaltung der Rahmenbedingungen für eine Entgeltumwandlung haben die Tarifvertragsparteien durch Abschluss des TV-EUmw/VKA im Jahr 2003 Gebrauch gemacht. Der Wunsch der Gewerkschaften nach einem Arbeitgeberzuschuss wurde abgelehnt. Deshalb haben die Tarifvertragsparteien keine Verpflichtung des Arbeitgebers in den Tarifvertrag aufgenommen, Zuschüsse zu den umgewandelten Entgeltbestandteilen zu leisten. Das heißt, nach dem Willen der Tarifvertragsparteien vollzieht sich die Entgeltumwandlung ausschließlich arbeitnehmerfinanziert. Ansonsten hätten die Tarifvertragsparteien, wie an anderer Stelle auch, eine entsprechende Verpflichtung für die Arbeitgeber aufgenommen.

Mit diesem bereits seit Aufnahme der Entgeltumwandlung in das BetrAVG an bestehenden Grundsatz der Tarifdispositivität der Entgeltumwandlung wäre es nicht vereinbar, wenn der Gesetzgeber nun gewissermaßen nachträglich in ausgehandelte Tarifergebnisse dergestalt eingreifen würde, dass er einer Tarifvertragspartei zusätzliche Lasten auferlegen würde.

Der Gesetzgeber stellt in der Gesetzesbegründung zum BRSG Folgendes klar:

„Anders als der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bei einer reinen Beitragszusage nach § 23 Abs. 2 ist der Zuschuss nach § 1a Abs. 1a tarifdispositiv (siehe § 19 Abs. 1). **Auch Regelungen in vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossenen Tarifverträgen, die gegenüber dem neuen gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss für Beschäftigte ungünstiger sind, bleiben gültig.**“¹

Diese Auffassung wird auch von der Literatur geteilt:

„Eine unechte Rückwirkung entfaltet § 1a Abs. 1a BetrAVG n.F. folglich insoweit nicht, sodass für Arbeitnehmer ungünstige tarifvertragliche Vereinbarungen weiterhin gültig bleiben. Trotz des allzu weiten Wortlauts des § 26a BetrAVG folgt dies aus den Gesetzesmaterialien und der Tarifdispositivität des obligatorischen Zuschusses: Richtigerweise sind bereits bestehende tarifvertragliche Bestimmungen zur Entgeltumwandlung als (stillschweigendes) Abbedingen der Bezuschussungspflicht auszulegen. Nur so behalten bereits bestehende Tarifverträge ihre Richtigkeitsgewähr und nur unter dieser Annahme werden die Hinweise in den Gesetzesmaterialien verständlich.“

Es wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG auch nicht bei Zusatzversorgungseinrichtungen für dort einbehaltene Arbeitnehmerbeiträge, sofern diese gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sind, zu zahlen ist.²

Inwieweit im Zusammenhang mit den anstehenden Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung zu der vorgenannten Zuschussproblematik eine rechtssichere tarifvertragliche Lösung im Rahmen eines Gesamtpaketes herbeigeführt werden kann, bleibt abzuwarten. Sofern ein

Arbeitgeberzuschuss im Sinne von § 1a Abs. 1a BetrAVG übertariflich gewährt wird, sollte für den Fall, dass in Zukunft ein derartiger Rechtsanspruch begründet wird, in jedem Fall eine Anrechnung vorgesehen werden.

Arbeitgeberzuschuss im Sinne von § 1a Abs. 1a BetrAVG übertariflich gewährt wird, sollte für den Fall, dass in Zukunft ein derartiger Rechtsanspruch begründet wird, in jedem Fall eine Anrechnung vorgesehen werden

¹ Deutscher Bundestag, DS 18/12612 vom 31.05.2017, Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, S. 28.

² Langohr-Plato, Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss nach § 1a BetrAVG, BetrAV 6, 2017

³ Thüsing/Beden, Gilt die Pflicht zum Zuschuss zur Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG n.F. auch für bestehende Tarifverträge?, BetrAV 1, 2018, S. 7.

TVöD-Informationen

1. Garantiebetrug nach Tarifeinigung April 2018

Unser Dachverband, die VKA, hat Hinweise zum Umgang mit den Garantiebeträgen für die Tariferhöhungen herausgegeben, die sich zusammenfassend wie folgt darstellen:

- Garantiebeträge, die aufgrund von Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 4 TVöD i.d.F bis zum 28. Februar 2017 gewährt wurden, werden als Besitzstand für die Zeit der jeweiligen Stufenlaufzeit in unveränderter Höhe (statisch) fortgewährt.
- In diesen Fällen werden Beschäftigte zwar höhergruppiert, bezüglich der Höhe des Entgeltes erhalten sie aber anstatt des Tabellenentgelts der Aufstiegsentgeltgruppe das Tabellenentgelt der Ausgangsentgeltgruppe zuzüglich des statischen Garantiebetrages (Stand: 28. Februar 2017).
- Abrechnungstechnisch wurde dies zumeist in der Form umgesetzt, dass zum Tabellenentgelt der Aufstiegsentgeltgruppe ein „Auffüllbetrag“ gezahlt wurde (Entgelt Ausgangsentgeltgruppe + Garantiebetrug = Entgelt Aufstiegsentgeltgruppe + Auffüllbetrag).
- Da die Berechnungsgrundlage des Gesamtentgelts aber immer das Entgelt der Ausgangsentgeltgruppe + Garantiebetrug ist, muss der Auffüllbetrag ggf. angepasst werden, wenn – wie in der Tarifrunde 2018 geschehen – das Entgelt der Ausgangsentgeltgruppe nicht im gleichen Umfang wie das Entgelt der Aufstiegsentgeltgruppe erhöht wird.
- Durch die unterschiedlichen Erhöhungen der einzelnen Tabellenentgelte kann es daher auch Fälle geben, in denen der Auffüllbetrag höher als der ursprüngliche Garantiebetrug wird, da das Entgelt der Ausgangsentgeltgruppe stärker gestiegen ist als das Entgelt der Aufstiegsentgeltgruppe.
- In Fällen, in denen das Tabellenentgelt der Aufstiegsentgeltgruppe das Entgelt der Ausgangsentgeltgruppe + Garantiebetrug übersteigt (z. B.: EG 6 Stufe 2 -> EG 7 Stufe 2), ist der Auffüllbetrag auf null abzusenken und nur das Tabellenentgelt der Aufstiegsentgeltgruppe zu zahlen, da der Garantiebetrug ansonsten eine Schlechterstellung bewirken würde.

2. Umsetzung des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst vom 18. April 2018; Unterschriftszeitpunkte in Bezug auf die Tarif- bzw. Änderungsstarifverträge

Quelle: Rundschreiben der
VKA R 116/2018 vom
21. September 2018

Das Unterschriftenverfahren in Bezug auf die Tarif- bzw. Änderungsstarifverträge in Umsetzung des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst vom 18. April 2018 ist weitgehend abgeschlossen.

1. Änderungsstarifverträge zwischen der VKA und den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion

Die nachfolgend genannten Änderungsstarifverträge in Umsetzung des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst vom 18. April 2018 zwischen der VKA und den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion

- Änderungsstarifvertrag Nr. 13 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (BT-B) – vom 1. August 2006,
- Änderungsstarifvertrag Nr. 10 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Krankenhäuser – (BT-K) – vom 1. August 2006,
- Änderungsstarifvertrag Nr. 5 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Sparkassen – (BT-S) – vom 13. September 2005,
- Änderungsstarifvertrag Nr. 15 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005,
- 13. Änderungsstarifvertrag zum Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 5. Oktober 2000,

- Änderungsstarifvertrag Nr. 6 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010,
- Änderungsstarifvertrag Nr. 5 zum Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten in der Fleischuntersuchung (TV-Fleischuntersuchung) vom 15. September 2008

sind zuletzt durch den Präsidenten der VKA, Herrn Dr. Thomas Böhle, am 9. August 2018 unterzeichnet worden.

2. Tarif- bzw. Änderungsstarifverträge zwischen dem Bund und der VKA einerseits sowie den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion andererseits

Die nachfolgend genannten, zwischen dem Bund und der VKA einerseits sowie den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion andererseits abgeschlossenen Änderungsstarifverträge in Umsetzung des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst vom 18. April 2018

- Änderungsstarifvertrag Nr. 16 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005,
- Änderungsstarifvertrag Nr. 25 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005,
- Änderungsstarifvertrag Nr. 7 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes

- (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005,
- Änderungstarifvertrag Nr. 8 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005,
 - Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege – vom 13. September 2005,
 - Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009,
 - Tarifvertrag über die einmalige Sonderzahlung 2018 (TV Sonderzahlung 2018)
- sind zuletzt durch den Bundesinnenminister, Herrn Horst Seehofer, am 4. September 2018 unterzeichnet worden.

3. Hinweise zur diesjährigen Jahressonderzahlung

Anwendern des TVöD (VKA) sowie des TVAöD geben wir zur Berechnung der diesjährigen Jahressonderzahlung folgende Hinweise:

Für die Beschäftigten sowie für die Auszubildenden, auf die der TVöD (VKA) bzw. der TVAöD Anwendung finden, gelten im Kalenderjahr 2018 andere Bemessungssätze als im Kalenderjahr 2017.

Bemessungssätze 2018:

1. Beschäftigte im Tarifgebiet West (§ 20 Abs. 2 TVöD/VKA bzw. § 54 Abs. 3 BT-K)

EG 1 bis EG 8: 79,51 % (S 2 bis S 8b ebenso),

EG 9a bis EG 12: 70,28 % (S 9 bis S 18 ebenso),

EG 13 bis EG 15Ü: 51,78 %,

P 5 bis P 8: 79,74 %, **P 9 bis P 16:** 70,48 %.

2. Beschäftigte, die im VBL-Abrechnungsverband Ost pflichtversichert sind (§ 30 Abs. 6 TVÜ-VKA)

90 % der Bemessungssätze im Tarifgebiet West.

EG 1 bis EG 8: 71,56 % (S 2 bis S 8b ebenso),

EG 9a bis EG 12: 63,25 % (S 9 bis S 18 ebenso),

EG 13 bis EG 15Ü: 46,60 %,

P 5 bis P 8: 71,77 %,

P 9 bis P 16: 63,43 %.

3. Sonstige Beschäftigte im Tarifgebiet Ost, die nicht unter Ziff. 2 fallen (§ 20 Abs. 3 TVöD/VKA)

75 % der Bemessungssätze im Tarifgebiet West.

EG 1 bis EG 8: 59,63 % (S 2 bis S 8b ebenso),

EG 9a bis EG 12: 52,71 % (S 9 bis S 18 ebenso),

EG 13 bis EG 15Ü: 38,84 %,

P 5 bis P 8: 59,81 %,

P 9 bis P 16: 52,86 %.

4. Auszubildende (§ 14 Abs. 1 S. 3 bis 5 TVAöD-BT-BBiG bzw. BT-Pflege)

Tarifgebiet West: 90 %,

Tarifgebiet Ost: 67,5 %,

Pflichtversichert im Abrechnungsverband Ost der VBL: 81 %.

Im Kalenderjahr 2019 wird es weitere Veränderungen der Bemessungssätze im Tarifgebiet Ost sowie im Bereich des Abrechnungsverbandes Ost der VBL geben. Über die dann geltenden Werte werden wir rechtzeitig informieren.

Anwender des TVöD (Bund) weisen wir darauf hin, dass die Bemessungssätze nach § 20 TVöD/Bund von denen nach § 20 TVöD/VKA abweichen.

Für die Personalpraxis

Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutzgesetz

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts ist zum 1. Januar 2018 ein neues Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft getreten. Ergänzend zu unseren Hinweisen in unserer AG-Info 6/2017 und unseren Newsletter Recht vom 20. März 2018 möchten wir auf den „Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aufmerksam machen.

In dieser Broschüre werden die Regelungen des neuen Mutterschutzgesetzes zum betrieblichen sowie arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz, zum Kündigungsschutz und zum Leistungsrecht während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit erläutert. Neben dem Gesetzestext des neuen Mutter-

schutzgesetzes befindet sich im Anhang auch eine Checkliste, in welcher Arbeitgeberpflichten übersichtlich aufgelistet sind. Die Broschüre berücksichtigt alle Änderungen im Bereich des Mutterschutzes, die mit dem neuen Mutterschutzgesetz 2018 in Kraft getreten sind.

Der Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz kann auf den Internetseiten des BMFSFJs über den Link

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz/121860>

abgerufen werden.

Aus der Rechtsprechung

1. Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse

BAG, Urteil vom 25. September 2018 – 8 AZR 26/18 Bundesarbeitsgericht

Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 42/18 vom 6. September 2018

Entgegen der Vorinstanzen hat das BAG am 25. September 2018 entschieden, dass Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung einer Verzugs pauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB haben, wenn der Arbeitgeber sich in Verzug mit der Entgeltzahlung befinde. Zwar finde § 288 Abs. 5 BGB grundsätzlich auch auf diese Fälle Anwendung, die spezielle arbeitsrechtliche Regelung des § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG soll den Anspruch im Ergebnis aber ausschließen.

Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu folgende Pressemitteilung herausgegeben:

Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB* bei Verzug des Arbeitgebers mit der Entgeltzahlung?

Die Parteien streiten in der Revision noch über die Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB.

Der Kläger ist langjährig bei der Beklagten beschäftigt. Er hat diese auf Zahlung rückständiger Besitzstandszulagen für die Monate Mai bis September 2016 in Anspruch genommen. Zudem hat er von der Beklagten wegen Verzugs mit der Zahlung der Besitzstandszulage für die Monate Juli bis September 2016 die Zahlung von drei Pauschalen à 40,00 Euro nach § 288 Abs. 5 BGB verlangt. Insoweit hat er die Ansicht vertreten, § 288 Abs. 5 BGB sei auch im Arbeitsrecht anwendbar. Die Beklagte

hat demgegenüber im Wesentlichen eingewandt, § 288 Abs. 5 BGB sei im Arbeitsrecht gemäß § 12a ArbGG ausgeschlossen. Zudem lägen die Voraussetzungen des § 288 Abs. 5 BGB nicht vor, da sie sich nicht schuldhaft in Verzug befunden habe.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten, mit der diese sich gegen ihre Verurteilung zur Zahlung der Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB wendet, war vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachten Pauschalen.

**§ 288 BGB Verzugszinsen und sonstiger Verzugschaden*

...

(5) Der Gläubiger einer Entgeltforderung hat bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, außerdem einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. Dies gilt auch, wenn es sich bei der Entgeltforderung um eine Abschlagszahlung oder sonstige Ratenzahlung handelt. Die Pauschale nach Satz 1 ist auf einen geschuldeten Schadensersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist.

***§ 12a ArbGG Kostentragungspflicht*

(1) In Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs besteht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozeßbevollmächtigten oder Beistandes. ...

Zwar findet § 288 Abs. 5 BGB grundsätzlich auch in Fällen Anwendung, in denen sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befindet. Allerdings schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandener Beitreibungskosten, sondern

auch einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB aus.

2. Offene Videoüberwachung – Verwertungsverbot

BAG, Urteil vom 23. August 2018 – 2 AZR 133/18

Mit Urteil vom 23.08.2018 - 2 AZR 133/18 - hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Arbeitgeber Videoaufnahmen, die im Rahmen einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung erstellt worden sind, nicht sofort auswerten müssen, sondern damit solange warten können, bis sie dafür einen berechtigten Anlass sehen.

Im Streitfall fand als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen § 32 Abs.1 Satz 1 BDSG in der bis zum 25. Mai 2018 geltenden Fassung Anwendung. Diese Vorschrift hatte folgenden Wortlaut:

„Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder

genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist.“

Diese Regelung findet sich ohne wesentliche Unterschiede auch in der aktuellen Fassung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), und zwar in § 26 Abs.1 Satz 1 BDSG. Somit gilt das BAG-Urteil auch für die aktuelle Gesetzeslage, d. h. für § 4 Abs. 5 BDSG und § 26 Abs.1 Satz 1 BDSG.

In seiner Presseerklärung Nr. 40/17 führt das BAG ergänzend aus, dass einer gerichtlichen Verwertung des Videomaterials im Streitfall auch die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) nicht entgegen stehe, die ebenso wie das reformierte BDSG seit dem 25.05.2018 in Kraft ist.

Die Pressemitteilung hat folgenden Wortlaut:

Offene Videoüberwachung – Verwertungsverbot

Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich möglich ist.

Die Klägerin war in einem vormals von dem Beklagten betriebenen Tabak- und Zeitschriftenhandel mit angeschlossener Lottoannahmestelle tätig. Dort hatte der Beklagte eine offene Videoüberwachung installiert. Mit den Aufzeichnungen wollte er sein Eigentum vor Straftaten sowohl von Kunden als auch von eigenen Arbeitnehmern schützen. Nach dem Vortrag des Beklagten wurde im 3. Quartal 2016 ein Fehlbestand bei Tabakwaren festgestellt. Bei einer im August 2016 vorgenommenen Auswertung der Videoaufzeichnungen habe sich gezeigt, dass die Klägerin an zwei Tagen im Februar 2016 vereinnahmte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt habe. Der Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich fristlos. Die Vorinstanzen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben. Das

Landesarbeitsgericht hat gemeint, die Erkenntnisse aus den Videoaufzeichnungen unterlägen einem Verwertungsverbot. Der Beklagte hätte die Bildsequenzen unverzüglich, jedenfalls deutlich vor dem 1. August 2016 löschen müssen.

Auf die Revision des Beklagten hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts das Berufungsurteil hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Sollte es sich - was der Senat nach den bisherigen Feststellungen nicht beurteilen kann - um eine rechtmäßige offene Videoüberwachung gehandelt haben, wäre die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG aF* zulässig gewesen und habe dementsprechend nicht das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt. Der Beklagte musste das Bildmaterial nicht sofort auswerten. Er durfte hiermit solange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah. Sollte die Videoüberwachung rechtmäßig erfolgt sein, stünden auch die Vorschriften der seit dem 25. Mai 2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung einer gerichtlichen Verwertung der erhobenen personenbezogenen Daten der Klägerin im weiteren Verfahren nicht entgegen.

3. Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse

Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 42/18 vom 6. September 2018

BAG, Urteil vom 6. Sept. 2018 – 6 AZR 836/16

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in seinem Urteil vom 6. Sept. 2018 – 6 AZR 836/16 – mit der Stufenzuordnung nach § 16 TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse und der Frage ggf. schädlicher Unterbrechungen auseinandergesetzt. Aus der Entscheidung geht hervor, dass bei der im Rahmen der Einstellung vorzunehmenden Stufenzuordnung Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung aus den vorangegangenen Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber zu berücksichtigen sind, wenn die Wiedereinstellung für eine gleichwertige bzw. gleichartige Tätigkeit erfolgt („horizontale“ Wiedereinstellung) und es zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen gekommen ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu die folgende Pressemitteilung herausgegeben:

Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung früherer befristeter Arbeitsverhältnisse

Bei der Stufenzuordnung nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses, auf das der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung anzuwenden ist, sind Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber

zu berücksichtigen, wenn die Wiedereinstellung für eine gleichwertige oder gleichartige Tätigkeit erfolgt („horizontale“ Wiedereinstellung) und es zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen gekommen ist.

Die Klägerin war im Zeitraum vom 5. August 1996 bis 31. Juli 2008 mit kurzen Unterbrechungen aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse bei der beklagten Stadt als Erzieherin in einer Kindertagesstätte beschäftigt. Als solche ist die Klägerin auch in dem seit dem 4. August 2008 bestehenden, unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten tätig. Kraft einzelvertraglicher Bezugnahme ist der TVöD in der im Bereich der VKA jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Die nach ihrer Wiedereinstellung zum 4. August 2008 nach § 16 TVöD (VKA) vorzunehmende Stufenzuordnung erfolgte ohne vollständige Berücksichtigung der in den vorangegangenen Arbeitsverhältnissen mit der Beklagten erworbenen einschlägigen Berufserfahrung. Das hält die Klägerin für fehlerhaft. Sie meint, sie sei ab dem 1. März 2015 der Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe zuzuordnen und entsprechend zu vergüten.

Das Arbeitsgericht hat dem entsprechenden Feststellungsantrag stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter teilweiser Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils der Klägerin ab 1. März 2015 die Stufe 4 zugebilligt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Die auf die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts gerichtete

Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses am 4. August 2008 ist eine Einstellung iSd. § 16 TVöD (VKA). Bei der nach der Einstellung vorzunehmenden Zuordnung der Klägerin zu einer Stufe ihrer Entgeltgruppe waren unter Berücksichtigung des Benachteiligungsverbots des § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG alle Zeiten einschlägiger Berufserfahrung als Erzieherin aus den vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit

der Beklagten zu berücksichtigen. Dem stehen die rechtlichen Unterbrechungen zwischen den einzelnen Befristungen nicht entgegen. Solche sind jedenfalls dann unschädlich, wenn sie wie im Fall der Klägerin jeweils nicht länger als sechs Monate dauern. Diese war daher bei ihrer Einstellung im August 2008 bereits der Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe zuzuordnen. Im März 2015 war sie daraus in die begehrte Stufe 6 aufgestiegen.

Der aktuelle Praxisfall

Der Zugang der Kündigung



Der Aufsatz in dieser Ausgabe ist von

Dr. Martin Römermann verfasst.

Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner am Berliner Standort der wirtschaftsberatenden Kanzlei SKW Schwarz Rechtsanwälte. Weitere Informationen unter

www.skwschwarz.de

Die Kündigungsfrist beginnt grundsätzlich mit dem Zugang der Kündigung.

Eine Kündigung ist dem Arbeitnehmer in jedem Fall zugegangen, wenn sie ihm persönlich ausgehändigt wird. Hierfür reicht es aus, wenn ihm das Schreiben ausgehändigt und übergeben wird. Wenn er in der Lage ist, von dem Inhalt Kenntnis zu nehmen, kommt es nicht darauf an, ob er die Kündigung danach wieder zurück gibt oder aber lediglich die Unterzeichnung des Empfangsbekenntnisses verweigert. Diese Fälle sind aber eher selten.

Öfter und in der Praxis leider zu häufig anzutreffen, ist der Versuch, dem Arbeitnehmer, der nicht im Betrieb anwesend ist, die Kündigung zuzustellen. In einem aktuellen Fall hat man dies zunächst per Einschreiben an eine falsche Adresse versucht. Das Einschreiben kam zurück. Der erneute Zustellversuch per Abhol-Einschreiben scheiterte ebenfalls; das Abhol-Einschreiben wurde nicht abgeholt. In einem anderen, aktuellen Fall traute sich der Arbeitgeber, der von dem Auslandsaufenthalt der Mitarbeiterin in den USA wusste, nicht, die Erklärung an der bekannten Heimatsadresse in Deutschland zuzustellen. Er scheiterte mit seinem Zustellversuch in den USA und suchte dann anwaltlichen Rat.

Ein Zugang der Kündigung im Sinne des § 130 BGB liegt vor, wenn die Kündigung derart in den Machtbereich des Gekündigten gelangt, dass unter gewöhnlichen Verhältnissen damit zu rechnen ist, er könne von der Kündigung Kenntnis nehmen. Maßgeblich hierfür ist die Verkehrssitte (vgl. BAG 26.03.2015 -2 AZR

483/14, NZA 2015, 1183). Es ist also unerheblich, ob der Empfänger von dem Schreiben tatsächlich Kenntnis nimmt.

Der Zugang ist demnach bewirkt, wenn das Kündigungsschreiben in den Hausbriefkasten des Gekündigten eingelegt wird. In diesem Fall kann der Arbeitgeber nämlich unter Anknüpfung an die üblichen Zustellzeiten von dem Inhalt des Schreibens Kenntnis nehmen. Somit musste dem Mandanten lediglich geraten werden, das im Original unterzeichnete Kündigungsschreiben in den Hausbriefkasten zulegen oder legen zu lassen. Wenn für den Empfänger nämlich unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit der Kenntnisnahme besteht, ist es nach dem Bundesarbeitsgericht vollkommen unerheblich, ob und wann er die Erklärung tatsächlich zur Kenntnis genommen hat und ob er dann durch besondere Umstände daran gehindert war (so auch BAG 22.3.2012 – 2 AZR 224/11, AP KSchG 1969 § 5 Nr. 19). Das Bundesarbeitsgericht hat für die Fälle der Urlaubsabwesenheit oder des stationären Krankenhausaufenthaltes bestätigt, dass das Kündigungsschreiben auch dann grundsätzlich mit dem Einlegen in den Hausbriefkasten zugeht, selbst wenn dem Arbeitgeber die Abwesenheit des Arbeitnehmers bekannt ist (BAG 24.6.2004 – 2 AZR 461/03, NZA 2004, 1330).

In der jüngsten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dazu (BAG 25.04.2018 - 2 AZR 493/17, NJW 2018, 2916) hatte der Arbeitnehmer zwei Wohnsitze und hielt sich mehrheitlich im Ausland auf. An seinem deutschen Wohnhaus befand sich aber weiterhin der mit

Namen versehene und zum Empfang von Post vorgehaltene Briefkasten. Er hatte lediglich eine Vertrauensperson beauftragt, regelmäßig den Briefkasten zu leeren und die Post dann weiterzuleiten. Es bestand aber keine Vollmacht, die Post zu öffnen. Während des Urlaubs dieser Vertrauensperson wurde eine Kündigung in den Briefkasten geworfen, die der Kläger bei einem anschließenden Besuch in Deutschland fand, jedoch dann verspätet Klage erhob. Das Bundesarbeitsgericht warf ihm vor, nicht ausreichende Vorkehrungen getroffen zu haben. Jedenfalls durfte der Arbeitgeber trotz des Wissens um die beiden Wohnsitze und die häufigen Auslandsaufenthalte die Kündigung an dem deutschen Hausbriefkasten zustellen.

Somit stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, wie das Kündigungsschreiben nachweisbar in den Hausbriefkasten gelangt. Der Beweiswert des sogenannten Einwurf-Einschreibens wird unterschiedlich beurteilt. Während zum Teil davon ausgegangen wird, dass der Einlieferungsbeleg zusammen mit der Reproduktion des Auslieferungsbelegs den Beweis des ersten Anscheins dafür begründet, dass die Sendung durch Einwurf in den Briefkasten oder durch Einlegen in das Postfach zugegangen ist, sehen andere keinen verbesserten Nachweis des Zugangs einer Kündigungserklärung durch das sogenannte Einwurf-Einschreiben. Die von der Deutschen Post AG übermittelte Kopie des Auslieferungsbelegs beweist nur, dass die Deutsche Post AG eine entsprechende Erklärung abgegeben hat. Wird der Mitarbeiter der Deutschen Post AG ausfindig gemacht und

als Zeuge benannt, wird er sich in den meisten Fällen nicht an den konkreten Einwurf des streitigen Schriftstückes erinnern. Deswegen birgt die Verwendung des Einwurf-Einschreibens eine große Gefahr. Bestreitet der Arbeitnehmer, ihm sei eine Kündigung zugegangen, steht man möglicherweise in der Not, weitere Beweise erbringen zu müssen, aber nicht zu können.

Das Abhol-Einschreiben hat ebenfalls einen gewaltigen Nachteil. Ist der Empfänger nicht zu Hause und hinterlässt der Postzusteller einen Benachrichtigungszettel im Briefkasten, ist damit die Kündigung noch nicht zugegangen. Denn durch den Benachrichtigungszettel wird der Empfänger zwar in die Lage versetzt, das Einschreiben beim Postamt abzuholen, er hat aber noch nicht die Möglichkeit, vom Inhalt des Schreibens Kenntnis zu nehmen. Der schlaue Arbeitnehmer holt es nicht ab. Musste er mit einer Kündigung rechnen, bzw. wurde diese angekündigt, kann man ihm möglicherweise die treuwidrige Zugangsvereitelung vorwerfen, wenn die Kündigung dann zu einem späteren Zeitpunkt erfolgreich zugestellt wird. Üblicherweise sollte man derartige Diskussion aber vermeiden und sich lieber auf den Streit um die Wirksamkeit der Kündigung konzentrieren.

Fazit

Natürlich kann man den Rechtsanwalt seines Vertrauens kontaktieren und von diesem die Zustellung der Kündigung über den Gerichtsvollzieher veranlassen. Das ist offen gesagt

finanziell überschaubar und persönlich für den Arbeitnehmer beeindruckend. Dabei muss man aber berücksichtigen, dass die Abstimmung mit dem Gerichtsvollzieher und die Zustellung über den Gerichtsvollzieher einige Tage Zeit in Anspruch nehmen kann. Für die Kündigung unter Zeitdruck ist der Arbeitgeber daher entweder selbst in der Lage, in Begleitung eines geeigneten Zeugen das Kündigungsschreiben in den Hausbriefkasten zu werfen. Dieser Zeuge sollte insbesondere gesehen haben, dass das im Original unterzeichnete Schreiben auch tatsächlich in den Briefumschlag gesteckt wurde, welcher dann in den Briefkasten geworfen wurde. Es hat schon Arbeitnehmer gegeben, die behaupteten, ihnen sei lediglich eine Farbkopie oder ein leerer Umschlag zugeworfen. Altern-

nativ empfiehlt sich ein externer Botendienst. Allerdings sollte dieser mit einem detaillierten Zugangsprotokoll losgesendet werden, in dem er persönlich bestätigt, das Original vorher gesehen und zur Kenntnis genommen zu haben, dieses im Original zu einer zu dokumentierenden Uhrzeit in einen von ihm zu beschreibenden Briefkasten gelegt oder einer von ihm zu beschreibenden Person persönlich ausgehändigt zu haben. Häufig hilft in Ergänzung dazu noch das klassische Handyfoto, um das Zugangsprotokoll zu ergänzen. Damit sollte die Kündigung wirksam zugeworfen sein und der Arbeitgeber kann sich dann mit der Wirksamkeit seiner Kündigung beschäftigen.

Fachliteraturbesprechungen

1. Formularhandbuch Datenschutzrecht



Verlag: Beck Juristischer Verlag

2. Aufl.

Erscheinungstermin: 16.

Februar 2018

ISBN-13: 9783406695421

ISBN-10: 3406695426

129,00 EUR

Herausgegeben von Koreng, Ansgar; Lachenmann, Matthias

Die Einhaltung des Datenschutzrechts wird mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) noch mehr als früher ein Teil der Compliance und betrifft jedes Unternehmen, vom Großkonzern bis hin zu Start-Ups. Bei Nichteinhaltung drohen neben Klagen, Abmahnungen und Reputationsschäden durch öffentliche Berichterstattung gravierend erhöhte Bußgelder. Die Umsetzung der oft schwammigen Regelungen der DS-GVO birgt vielfältige Herausforderungen. Die Neuaufstellung der Datenschutzorganisation und die Umsetzung des neuen EU-Rechts in geschäftlichen Prozessen stellt Unternehmen und Datenschutzbeauftragte vor erhebliche Probleme, auf die praxisbezogene Antworten notwendig sind.

Das vorliegende Buch unterstützt Unternehmen und Datenschutzbeauftragte bei der

systematischen Umsetzung der DS-GVO durch Formulare, Klausel- und Vertragsmuster sowie Checklisten. Es gibt den mit der Datenschutzberatung befassten Juristen und Technikern eine praktische Anleitung an die Hand, wie die neuen rechtlichen Anforderungen umgesetzt werden können. Dies betrifft den Schutz von Kundendaten ebenso wie Arbeitnehmerdatenschutz und die technische Datensicherheit.

Die 2. Auflage ist vollständig auf die EU-Datenschutz-Grundverordnung ausgerichtet. In der Neuauflage werden nicht nur alle bisherigen Muster aktualisiert und vollständig überarbeitet. Die neue Auflage enthält darüber hinaus Übersichten zur Bewertung und Berücksichtigung der neuen Rechtslage und beschreibt von der DS-GVO neu vorgesehene Verpflichtungen, z.B. zu Datenschutz-Folgenabschätzungen, risikobasierte Bewertungen, dem Recht auf Datenübertragbarkeit oder den Accountability-Grundsatz.

2. Sozialgesetzbuch IX



Dau / Düwell / Jousen

Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. SGB IX | BTHG | SchwbVVO | BGG

„unverzichtbares Standardwerk“
Dr. Michael Karpf, br 3/14

Die Reformauflage zum Teilhaberecht
euen SGB IX: Wie sehen die neuen allgemeinen Regeln für alle Reha-Träger aus, welche Probleme der Abgrenzung bleiben? Wie werden die Pflegekassen und Jobcenter zukünftig in das Verfahren eingebunden?

Stichwort erweiterter Leistungskatalog, neue Anrechnungsregeln: Wann tritt was in Kraft?

Wie plant der Gesetzgeber den Kreis der Eingliederungshilfeberechtigten ab 2023 neu zu bestimmen?

Neues Leistungsgesetz versus Deckelung des Leistungskatalogs: Welche Einschränkungen der freien Wahl von Wohnort und Wohnform gelten ab 2020? Was bleibt vom Grundsatz ambulant vor stationär?

Änderungen des Vertragsrechts und Folgerungen aus der Trennung von Fachleistung und Leistungen zum Lebensunterhalt: Was ändert sich für die Leistungserbringer? Wer ist zuständig, wo verlaufen die Trennlinien?

Die neuen Vorschriften zur Teilhabe am Arbeitsleben: Welche Verbesserungen wirken in der Praxis wie?

Lehr- und Praxiskommentar

Herausgegeben

von RiBSG a.D. Dirk H.

Dau, VRiBAG a.D. Prof.

Franz Josef Düwell, Prof.

Dr. Jacob Jousen

5. Auflage 2019, 2016 S.,

Gebunden,

ISBN 978-3-8487-3375-0

148,- €

3. SGB IX - Sozialgesetzbuch Neuntes Buch Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen



Werner Feldes, Wolfhard Kohte (Autoren)
Eckart Stevens-Bartol (Herausgeber)

Analytisch fundiert erläutert der Kommentar in 4. Auflage die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX). Im Zentrum der Neuauflage steht das Bundesteilhabegesetz (BTHG), mit der umfassendsten Reform des Behindertenrechts seit Einführung des SGB IX. Zur kompletten Neufassung zählen die neue Gliederung des SGB IX in drei Teilen die neuen für alle Rehabilitationsträger geltenden allgemeinen Vorschriften das Überführen des Rechts der Eingliederungshilfe in einen neuen Teil 2 des SGB IX die Neuregelungen im Schwerbehindertenrecht

und die unterschiedlichen Termine des Inkrafttretens

Die 4. Auflage des Kommentars für die Praxis SGB IX stemmt das Neue mit Bravour. Vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention werden sämtliche Auswirkungen kommentiert und kritisch auf ihre Folgen für die Praxis überprüft. Etwa:

Welche Rechtsansprüche lassen sich jetzt schon ableiten?

Welche Handlungsmöglichkeiten ergeben sich für die Beratungspraxis?

1565 Seiten

2018 | 4. Auflage

Bund-Verlag

978-3-7663-6719-8 (ISBN)

89,00 € inkl. MwSt

Einführungspreis

gültig bis 30.11.2018

4. Die Versorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes



Gilbert / Hesse

Zum Grundwerk

Grundlage der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst sind die Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBLS) und der Tarifvertrag Altersversorgung (ATV).

Hilfe bei den schwierigen Anwendungsfragen, z.B. der Berechnung von Versorgungsanswartschaften, bietet der seit Jahrzehnten bewährte „Gilbert/Hesse“. Neben versicherungstechnischen und -rechtlichen Gesichtspunkten werden auch arbeits- und sozialrechtliche Bezüge berücksichtigt.

Weitere Vorzüge des Standardkommentars:

- kompakter Aufbau
- übersichtliche Gliederung
- gutes Preis-Leistungsverhältnis

Zur Ergänzungslieferung

Die 56. Ergänzungslieferung hat den Rechtsstand Januar 2018.

Zielgruppe

Für Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes in Bund, Ländern und Gemeinden, Personalräte, Rechtsanwälte, Richter.

56. Ergänzungslieferung -

Stand: 01 / 2018

53,00 €

inkl. MwSt

2018. Aktualisierung. Rund

350 S. In Folie

C.H.BECK ISBN 978-3-406-

71917-2

Stand: 1. Januar 2018

5. TV-L



32. Ergänzungslieferung -

Stand: 06 / 2018

Beppler / Böhle / Pieper /
Russ

Erschienen: 23.07.2018

29,80 €

inkl. MwSt.

2018. Aktualisierung. Rund
240 S. In Folie

C.H.BECK ISBN 978-3-406-
72845-7

Stand: 1. Juni 2018

Kommentar

Zur Ergänzungslieferung

Die 32. Ergänzungslieferung bringt die Kommentierung auf den Stand Juni 2018 und enthält zahlreiche Aktualisierungen und weitere Neukomentierungen der Entgeltordnung der Länder und der Lehrkräfte der Länder.

Zielgruppe

Für Richter, Rechtsanwälte, Fachanwälte für Arbeits- und Sozialrecht, Verbands- und Gewerkschaftsvertreter, alle Dienststellen und Personalräte der Länder.

Schneller Einstieg

Das Werk gewährt einen schnellen Einstieg ins Tarifrecht durch

- Synoptische Darstellung des BAT und des TV-L
- Tariflexikon: Gegenüberstellung neuer Tarifrechtsbegriffe mit Schlagworten aus dem BAT

und

Umfassende Beratung

Die Verfasser sind seit vielen Jahren Fachleute auf ihrem Gebiet. Deshalb erlaubt das Werk eine umfassende Beratung - fundiert, zuverlässig und bewährt:

- ausführliche Kommentierung des TV-L. Mit Kurzdarstellung des bisherigen Tarifrechts und künftiger Änderungen vor dem jeweiligen

Paragrafen des TV-L

- ausführliche Kommentierung der Entgeltordnung Länder
- Unter Beachtung sozial-, steuer-, und zusatzversorgungsrechtlicher Fragestellungen
- Überleitungstarifverträge mit Erläuterungen
- Ergänzende Tarifverträge und Gesetzestexte
- Wichtige Entscheidungen des BAG

Ergänzendes Spezialwerk

Ergänzend zum Kommentar Sponer/Steinherr Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder passt das Spezialwerk Sponer/Steinherr TVöD Entgeltordnung Bund. Es bietet neben dem Text der Entgeltordnung Bund eine umfassende und systematische Behandlung der gesamten Thematik rund um die Entgeltordnung Bund. Sponer/Steinherr TVöD Entgeltordnung Bund ist durch Verweise eng mit dem Kommentar Sponer/Steinherr Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst verzahnt.

Und was das Abonnement darüber hinaus noch bietet

Die Nutzung des Kommentars Sponer/Steinherr TV-L bietet den vergünstigten Zugang zur Rechtsprechungsübersicht Schnell-Dienst und den im Abonnement enthaltenen Zugriff auf TVöD/TV-L aktuell. Der Schnell-Dienst informiert monatlich zuverlässig und schnell über neueste Entwicklungen und Rechtsprechung, insbesondere des BAG. Auf TVöD/TV-L aktuell werden die aktuellen Tariftexte schnell und unkompliziert zur Verfügung gestellt.

Anlage

VKA Anschreiben

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, Leipziger Straße 51, 10117 Berlin

Bundesministerium für Gesundheit
Referat 216 Grundsatzfragen der Krankenhausversorgung, Krankenhausfinanzierung,
Personal im Krankenhaus
Friedrichstraße 108
11055 Berlin

Per Email: ppug-verbaende@bmg.bund.de

Berlin, den 13. September 2018 5215/0-EK/Pi

Referentenentwurf einer Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Krankenhausbereichen für das Jahr 2019

Ihre Nachricht vom 23. August 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Möglichkeit, zu dem Referentenentwurf einer Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Krankenhausbereichen für das Jahr 2019 eine Stellungnahme abzugeben, danken wir.

Als Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), dem Dachverband der kommunalen Verwaltungen und Unternehmen in Deutschland, vertreten wir die Interessen von rund 10.000 Arbeitgebern mit über 2,1 Millionen Beschäftigten. Dazu gehören Städte, Gemeinden und Landkreise, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Versorgungs- und Entsorgungsbetriebe, Nahverkehrsbetriebe sowie Flughäfen.

Obwohl die Zahl der Beschäftigten sowie die Zahl der Auszubildenden in den Berufen der Kranken- und Altenpflege in den letzten Jahren zugenommen hat, konnte die Zahl der Beschäftigten insgesamt den wachsenden Bedürfnissen im Rahmen der Pflege nicht gerecht werden. Auf dem Arbeitsmarkt sind kaum qualifizierte Pflegekräfte vorhanden – Anstrengungen in Richtung der Besetzung von Pflegestellen haben kaum gefruchtet.

Zudem ist die finanzielle Situation der kommunalen Krankenhäuser nach wie vor hochproblematisch. Fast ein Drittel der Einrichtungen (31,6) hat von 2014 bis 2016 kontinuierlich Verluste verzeichnet. Nur ein Drittel (33,7) hat dagegen in diesem Zeitraum regelmäßig Überschüsse erzielt. Die übrigen registrierten wechselnde Ergebnisse.

Die grundsätzliche Ausrichtung, dass angemessene Personalausstattung in der Pflege im Krankenhaus für die Qualität der Patientenversorgung und die Arbeitssituation der Beschäftigten unabdingbar ist, unterstützt die VKA. Dies hat sie zuletzt in den Tarifverhandlungen des Bundes und der Kommunen Anfang des Jahres gezeigt. Jedoch scheint der Vorstoß, eine Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Krankenhausbereichen zu erlassen, übereilt, weil die im Entwurf aufgeführten Regelungen teilweise weder ausgereift noch sachgerecht sind.

Zu § 2 PpUGV-E

Zunächst ist die Regelung in § 2 Abs. 2 des Entwurfes zu den Begriffsbestimmungen der Pflegekräfte und Pflegehilfskräfte nicht ausdifferenziert genug. Der Begriff der „Pflegehilfskräfte“ bedarf der weiteren Definition. Eine zu enge Auslegung schafft nur zusätzlich personelle Kapazitätsengpässe.

Im Sinne einer patientenorientierten Personalausstattung ist ein ausdifferenzierter Grade- und Skillmix erforderlich und auch unter arbeitsmarktpolitischen Aspekten geboten. Krankenpflegehelfer, die eine einjährige Berufsausbildung absolvieren und eine staatliche Prüfung ablegen, sollten den examinierten Pflegekräften zugerechnet werden. Zudem wäre eine Ergänzung des Personenkreises dahingehend wünschenswert, dass die Berufsgruppen der anästhesietechnischen/operationstechnischen Assistenten und Wundtherapeuten den Fachkräften zugerechnet werden, wenn sie in einem pflegesensitiven Bereich arbeiten sowie die Einbeziehung von Krankenpflegeschülern z.B. im 3. Lehrjahr.

§ 2 Abs. 3 des Entwurfes bestimmt, dass Schichten, für die Pflegepersonaluntergrenzen in den pflegesensitiven Krankenhausbereichen ausgewiesen werden sollen, die Tages- und Nachtschichten sind.

Diese Regelung lässt den Krankenhäusern wenig Spielraum hinsichtlich der organisatorischen Gestaltung. Das aufgeführte Schichtmodell (6-22 und 22-6 Uhr) bildet das tatsächliche Patientenaufkommen nicht praxisnah ab. Anders wäre dies bei einem üblicherweise praktizierten

3-Schicht-Modell oder sogar einem Modell mit zusätzlichen Zwischenschichten. Es besteht die Gefahr, dass ein realitätsnahes Schichtmodell, welches Mitarbeiter entlasten soll, wegen der inflexibel festgesetzten Schichtgrenzen laut Verordnungsentwurf rechnerisch schlechter abschneidet und das Krankenhaus somit Sanktionen befürchten muss. Entsprechendes gilt auch für die Einteilung (Tagschicht/Nachtschicht) bei § 6 des Entwurfes.

Zu § 3 PpUGV-E

§ 3 Abs. 1 des Entwurfes bestimmt, dass die Ermittlung der pflegesensitiven Bereiche in den Krankenhäusern auf Fachabteilungsebene durch das Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus auf Grundlage der nach § 21 Krankenhausentgeltgesetz übermittelten Daten des Jahres 2017 und der in der Anlage zu der Verordnung enthaltenen Diagnosis Related Groups (Indikatoren-DRGs) bis zum 31. Oktober 2018 erfolgt.

Die Regelung geht von einem eher überholten Modell einer festen Zuordnung der Stationen zu den einzelnen Fachrichtungen aus. Eine moderne Stationsorganisation geht allerdings eher von Mischstationen aus, um Personal und Räumlichkeiten flexibel bedarfsgerecht einzusetzen oder um medizinische Neuerkenntnisse, wie Behandlungspfade, nach dem TrackModell abzubilden. Gleiches ist auch bei § 3 Abs. 2 des Entwurfes anzumerken, der von einer festen Zuordnung von Stationen zu einer Fachabteilung ausgeht.

Bei § 3 Abs. 3 des Entwurfes, der festlegt, wann eine Fachabteilung pflegesensitiv ist, wird die Intensivmedizin als Fachabteilung aufgezählt. In dem Fall scheint es wenig sachgerecht, nicht zwischen der Intensivüberwachung und der Intensivbehandlung zu unterscheiden. Denn es entspricht nicht der Praxis, dass der personelle Aufwand für die Überwachung dem personellen Aufwand der Behandlung gleichgesetzt ist. Sachgerechter wäre in dem Fall die Festlegung eines Personalschlüssels, der sich am tatsächlichen Pflegeaufwand orientiert (z.B. INPULS).

Zu § 6 PpUGV-E

Die VKA sieht die starren Vorgaben zu Pflegepersonaluntergrenzen bzw. den dort ausgewiesenen Schlüsselverhältnissen, wie sie im § 6 des Entwurfes zum PpUGV vorgesehen sind, als kritisch an, weil sie nicht auf einer ausreichend fundierten Grundlage basieren.

Die VKA bedauert das Scheitern der Verhandlungen der Selbstverwaltungspartner zur Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen. Jedoch gründet das Scheitern auf einer nachvollziehbaren Erwägung. Nach Ansicht eines Selbstverwaltungspartners gebe es für die Festlegung eines statistischen Grenzwertes keine hinreichende Grundlage, da keine repräsentative Datenbasis vorliege. Schon vor einigen Jahren versuchten einige Krankenhäuser empirisch belastbare Ergebnisse im

Rahmen des Verhandlungsbeginns zum Tarifvertrag Gesundheitsschutz und Demografie zu erzielen - jedoch ohne Erfolg.

Laut Begründung des Referentenentwurfes zur Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen hat das Bundesministerium für Gesundheit auf die Vorarbeiten aus den Verhandlungen mit dem Selbstverwaltungspartner im Rahmen der Festlegung der Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen nach § 137i SGB V zurückgegriffen. Dieses Vorgehen wird von der VKA kritisch gesehen, weil gerade daran die Verhandlungen gescheitert sind. Die dort erlangten Informationen und Daten wurden zumindest von einer Seite als unzureichend und nicht repräsentativ angesehen. Warum das Bundesministerium für Gesundheit diese Ergebnisse als ausreichende Grundlage ansieht, ist nicht nachzuvollziehen. Es kann nicht pauschal angenommen werden, dass das Viertel der Kliniken (Grenzwert dann bei 25 %) mit geringerer Personalausstattung patientengefährdend ist.

Auch wenn nach dem im Kabinett am 1. August 2018 beschlossenen Entwurf eines Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes, das zum 1. Januar 2019 in Kraft treten soll, den Krankenhäusern für zusätzliches Personal entstehende Kosten zukünftig von den Kostenträgern übernommen werden sollen, führt diese starre Regelung zu einer anderen Folgeproblematik. Zahlreiche Kliniken, insbesondere Kliniken mit Intensivstationen, werden nicht mehr in der Lage sein, zusätzliche Patienten aufzunehmen, weil sie ansonsten die Personalvorgaben nicht mehr erfüllen könnten. Die weitere Konsequenz kann darin liegen, dass Kliniken Abteilungen schließen müssen oder (unbewusst) das Pflegepersonal mit psychischem, arbeitsbedingtem Stress am Arbeitsplatz konfrontiert wird.

Zu § 8 PpUGV-E

§ 8 Abs. 2 Nr. 1 des Entwurfes bestimmt, dass keine Vergütungsabschläge gemäß § 137i Abs. 5 SGB V erhoben werden, wenn durch kurzfristige unverschuldete und unvorhersehbare Personalausfälle, die in ihrem Ausmaß über das übliche Maß hinausgehen, die Pflegepersonaluntergrenzen nicht eingehalten werden können.

Diese Ausnahmeregelung ist grundsätzlich zu begrüßen. Nur ist unklar, was unter „das übliche Maß“ zu subsumieren ist. Für den Anwender der Verordnung ist eine klare Definition unerlässlich. Gerade in Zeiten, in denen der Arbeitsmarkt kaum mit qualifiziertem Personal gefüllt ist und Krankenhäuser mit Personalmangel zu kämpfen haben, ist das „übliche Maß“ sehr auslegungsfähig.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus Klapproth Hauptgeschäftsführer

Schnell-Dienst Tarifrecht öD zu Sonderkonditionen

Der KAV Berlin und der Verlag Hüthig Jehle Rehm möchten den Mitgliedern des KAV Berlin das Angebot unterbreiten, zu einem Sonderpreis den Schnell-Dienst Tarifrecht öD zu bestellen.

Bitte benutzen Sie bei Interesse den beigefügten Bestellschein.

IN DER ANLAGE FINDEN SIE DEN SCHNELL-DIENST.



Das Team

Geschäftsführerin

Claudia Pfeiffer

Rechtsanwältin

214581-16 claudia.pfeiffer@kavberlin.de

Martina Anders

Büroleiterin

214581-11 martina.anders@kavberlin.de

Markus Bampoe-Addo

Syndikusanwalt

214581-15 markus.bampoe-addo@kavberlin.de

Silke Leicht-Gilles

Verbandskommunikation

214581-17 silke.leicht-gilles@kavberlin.de

Wiebke Wehrhahn

Mitgliedermarketing

214581-12 wiebke.wehrhahn@kavberlin.de

Hendrik Hase

stellv. Geschäftsführer

214581-14 hendrik.hase@kavberlin.de

Melanie Jeremias

Ass. jur.

214581-19 melanie.jeremias@kavberlin.de

Michael Lassahn

Referent

214581-13 michael.lassahn@kavberlin.de

Riccarda Massel

Büromanagement

214581-20 riccarda.massel@kavberlin.de

Riccy Simon

Justiziar

214581-23 riccy.simon@kavberlin.de

Der KAV Berlin ist der Experte für öffentliches Arbeits- und Tarifrecht in Berlin und vertritt die Arbeitgeberinteressen seiner Mitglieder. Der Verband zählt heute 87 Arbeitgeber mit über 84.000 Beschäftigten (Stand Oktober 2018) zu seinen Mitgliedern. Er unterstützt deren Interessen gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und den Tarifpartnern.

www.kavberlin.de