



Lebenshilfe

Landesverband Rheinland-Pfalz

Info-Dienst 2/2015

August 2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem **Informationsdienst** möchten wir Sie über die

- politischen
- gesetzgeberischen
- gesellschaftlichen und kulturellen Entwicklungen und Ereignisse

informieren und bitten Sie, von den angebotenen Materialien regen Gebrauch zu machen.

Informationen, die besonders für Eltern wichtig sind, kennzeichnen wir zusätzlich mit einem roten E. Wir bitten diese Informationen an Ihre Elternschaft weiterzugeben.

Anlagen zu den meisten Informationen sind direkt als Link hinterlegt. Diese Informationen sind mit einer **blauen Randnummer** versehen.

Alle Materialien können auch bei uns angefordert werden.

Freundliche Grüße

Matthias Mandos
Landesgeschäftsführer

Barbara Jesse
Vorsitzende

Den Infodienst finden Sie hier:

http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/Info_Dienst_2_2015.pdf

Übersicht über die Themenbereiche:

◆	Grenzenlos Kultur
02/2015 01	Inklusives Theaterfestival der Lebenshilfe jetzt im Mainzer Staatstheater
◆	Krankenversicherung / Pflegeversicherung
02/2015 02	§ 37 SGB V – Häusliche Krankenpflege in Einrichtungen der Behindertenhilfe – Urteile des Bundessozialgerichtes vom 27.02.2015
02/2015 03	§ 39 SGB IX Verhinderungspflege im Ausland E
◆	Sozialhilfe
02/2015 04	SGB XII Regelbedarfsstufe 3 – Umsetzung der Urteile des BSG E vom 27.03.2014
◆	Inklusion / Schule
02/2015 05	Entschließungsantrag der Landtagsfraktionen der SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN
02/2015 06	Entschließungsantrag der CDU-Landtagsfraktion
◆	Teilhabe an Arbeit
02/2015 07	Filme der AKTION MENSCH über Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit schweren Behinderungen
◆	Leichte Sprache
02/2015 08	Zentrum für Leichte Sprache
02/2015 09	Merkzeichen zum Schwerbehindertenausweis
◆	Liebe und Partnerschaft
02/2015 10	Party der <i>Schatzkiste Mainz</i>
◆	Fort- und Weiterbildung
◆	Informationen für Arbeitgeber
02/2015 11	Urlaub bei Wechsel der Arbeitszeit
02/2015 12	Befristung wegen Vertretung (§ 21 BEEG)
02/2015 13	Mitbestimmung bei allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen



Lebenshilfe

Landesverband Rheinland-Pfalz

Info-Dienst 2/2015

◆ Grenzenlos Kultur

02/2015 01 Inklusives Theaterfestival der Lebenshilfe jetzt im Mainzer Staatstheater



Grenzenlos Kultur, Deutschlands ältestes Festival mit behinderten und nicht behinderten Künstler/innen, geht in die 17. Runde – in diesem Jahr erstmals im und in Zusammenarbeit mit dem Staatstheater Mainz. Über 150 Künstler/innen aus Deutschland, der Schweiz, Belgien und Mosambik reisen in diesem Jahr an, darunter Schauspiel-Prominenz wie Angela Winkler und Samuel Koch, weltweit berühmte Theatergruppen wie Rimini Protokoll und Theater HORA, Publikumsliebliche wie Das Helmi und Mitglieder des Theaters RambaZamba. In diesem Jahr segelt Grenzenlos Kultur selbstbewusst unter dem Motto des Kultursommers Rheinland-Pfalz 2015 „Helden und Legenden“. Schließlich trifft die Heldenfrage mitten ins Herz des inklusiven Theaters: Sind Künstler mit Behinderungen per se Helden des Alltags, weil sie ihn überraschend meistern? Oder müssen auch sie sich heldenhaft bewähren, mit gesellschaftlichem Engagement zum Beispiel? Im Mittelpunkt des Programms stehen Produktionen, in denen Ensembles mit behinderten Künstler/innen mit denen der „normalen“ Theater- und Performanceszene kooperieren – alltägliche Heldengeschichten aus dem Herzen der Inklusion.

Weitere Infos:

<http://www.grenzenlos-kultur.de/intro.php>

◆ Krankenversicherung / Pflegeversicherung

02/2015 02 § 37 SGB V – Häusliche Krankenpflege in Einrichtungen der Behindertenhilfe – Urteile des Bundessozialgerichtes vom 27.02.2015

Das Bundessozialgericht (BSG) hat in zwei Urteilen am 25.02.2015 (AZ B 3KR 10/14 R und in AZ B 3 KR 11/14 R) zu der Frage entschieden, wer die Kosten der häuslichen Krankenpflege in einer Einrichtung der Behindertenhilfe zu übernehmen hat. In beiden Verfahren ging es um die Einbringung von medizinischer Behandlungspflege in einer stationären Einrichtung zur sozialpädagogisch betreuten Unterbringung wohnungsloser Männer in Hamburg.

Das BSG bekräftigte, dass Einrichtungen der Behindertenhilfe ein „sonst geeigneter Orte“ im Sinne des § 37 Abs. 2 Satz 1 SGB V sein können. Dies hat zur Folge, dass die Krankenkassen die Kosten übernehmen müssen, soweit die Einrichtung selbst nicht verpflichtet ist, die konkrete Maßnahme der

medizinischen Behandlungspflege zu erbringen. Nach Auffassung des BSG sind Einrichtungen der Behindertenhilfe nach den gesetzlichen Bestimmungen grundsätzlich nur soweit verpflichtet medizinische Behandlungspflege zu erbringen, wie sie auf Grund der von ihnen vorzuhaltenden sachlichen und personellen Ausstattungen in der Lage sind. Grundsätzlich sei die medizinische Behandlungspflege also Aufgabe der gesetzlichen Krankenversicherungen. Der Sozialhilfeträger müsse nicht dafür sorgen, dass diese Leistungen durch Einrichtungen der Eingliederungshilfe erbracht werden. Allerdings betont das BSG, dass einfachste Maßnahmen der Behandlungspflege, für die es keine besondere Sachkunde oder Fertigkeiten bedarf, in der Regel untrennbar mit der Gewährung von Eingliederungshilfe in den Einrichtungen verbunden sei, weil sie zu den Hilfen bei der Führung eines gesunden Lebens gehören, zu dem auch ein Teil in der Einrichtung befähigen soll. Diese einfachsten Maßnahmen, die für einen normalen Haushalt lebende Versicherte, von jedem Erwachsenen Haushaltsangehörigen erbracht werden können, muss die Einrichtung regelmäßig selbst regeln. Hierzu zählt das BSG u.a. die Sicherstellung der Einnahme von Medikamenten sowie die Messung des Blutdrucks. Der Wechsel von Wundverbänden und die Verabreichung von Injektionen sah das BSG jedoch nicht mehr als solche einfachste Maßnahme, so dass die von der Einrichtung, die nur über pädagogisch geschultes Personal verfügte, nicht geschuldet war.

Letztlich geht das BSG hier einen pragmatischen und an der Lebenserfahrung orientierten Weg. Allerdings sind somit auch weitere Interpretationsspielräume gegeben, denn es gilt nun festzustellen, welche Maßnahmen als einfache und welche als schwierige Behandlungspflege gelten.

(Quelle: Infodienst der LEBENSHILFE LV Bayern)

<http://juris.bundessozialgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bsg&Art=en&sid=87afc6e503bff98718c84fe2b3a1c1b8&nr=13857&pos=0&anz=5>

02/2015 03 § 39 SGB IX Verhinderungspflege im Ausland **E**

Mit Bezug auf den Landesverband Bayern weisen wir daraufhin, dass das aktuelle gemeinsame Rundschreiben des GKV Spitzenverbandes zu den leistungsrechtlichen Vorschriften der Pflegeversicherung in der Fassung vom 19.12.2014 eine Erweiterung der Leistungserbringung im Ausland vorsieht.

Danach können Verhinderungspflegeleistungen bei vorübergehenden Auslandsaufenthalt (in der Regel bis zu sechs Wochen) und aus Deutschland heraus organisierter Ersatzpflege (Mitreisende Ersatzpflege) in Anspruch genommen werden (Vergleich Nr. 1 Abs. 1 zu § 34 und Nr. 2.1. letzter Satz zu § 39). Die bisher übliche Beschränkung der Kostenerstattung auf Reisen auf EEG/EWR-Länder entfällt damit.

Im Hinblick auf zusätzliche Betreuungsleistungen enthält das gemeinsame Rundschreiben keine entsprechende Ausweitung. Deshalb sollte im Zweifelsfall mit der jeweiligen Pflegekasse abgeklärt werden, ob bei osteuropäischen Freizeitmaßnahmen auch Mittel gemäß § 45 SGB XI verwendet werden können.

Das gemeinsame Rundschreiben ist im Internet abrufbar unter:

http://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/richtlinienvereinbarungenformulare/empfehlungzumleistungsrecht/2014_1219pflegegemeinsamesrundschreibenleistungsrecht.pdf

(Quelle: LEBENSHILFE LV Bayern)

◆ Sozialhilfe

02/2015 04 SGB XII Regelbedarfsstufe 3 – Umsetzung der Urteile des BSG **E** vom 27.03.2014

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit Weisung vom 31.03.2015 an die Obersten Landessozialbehörden einen vorläufigen Schlussstrich unter die jahrelangen Diskussionen gezogen. Zwar bleiben die Leistungsberechtigten der Regelbedarfsstufe 3 auch weiterhin dieser zugeordnet, jedoch erhalten sie ab dem 01.01.2013 die Leistungen in Höhe der Regelbedarfsstufe 1. Dies kann als Erfolg der Menschen mit Behinderung und der Verbände gesehen werden.

(Quelle: LEBENSHILFE LV Niedersachsen)

◆ Inklusion / Schule

02/2015 05 Entschließungsantrag der Landtagsfraktionen der SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Unter dem Titel „Inklusion an rheinland-pfälzischen Schulen - Qualität des gemeinsamen Unterrichts weiter stärken“ haben die Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen einen Entschließungsantrag in den Landtag eingebracht. Anlass war die Besprechung der großen Anfrage der CDU-Fraktion und der Antwort der Landesregierung.

Den Entschließungsantrag finden Sie hier:
<http://www.landtag.rlp.de/landtag/drucksachen/5230-16.pdf>

02/2015 06 Entschließungsantrag der CDU-Landtagsfraktion

Aus demselben Anlass hat die CDU-Fraktion unter dem Titel „Inklusion mit Bedacht umsetzen - Das Kindeswohl muss im Mittelpunkt stehen“ einen Entschließungsantrag in den Landtag eingebracht.

Den Entschließungsantrag finden Sie hier:
<http://www.landtag.rlp.de/landtag/drucksachen/5185-16.pdf>

◆ Teilhabe an Arbeit

02/2015 07 Filme der AKTION MENSCH über Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit schweren Behinderungen

In unserem Infodienst 01/2014 hatten wir Sie aufgefordert, ihre Beispiele guter Praxis zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit schweren Behinderungen an die Bundesvereinigung Lebenshilfe zu schicken.

In einem gemeinsamen Film der AKTION MENSCH und der Verbände der freien Wohlfahrtspflege sowie der Fachverbände für Menschen mit Behinderung werden nun die ausgewählten Best Practise Beispiele anschaulich vorgestellt. Der Film soll als Ideengeber für die Praxis dienen. In drei Filmsequenzen werden jeweils drei Beispiele vorgestellt. Darunter ist auch das Projekt der Tagesförderstätte der Lebenshilfe Bad Dürkheim.

Die Filme finden Sie hier:
<https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit/arbeit-moeglich-machen-filme.html>

◆ Leichte Sprache

02/2015 08 Zentrum für Leichte Sprache

Der Landesverband eröffnet am 1. Oktober 2015 ein Zentrum für Leichte Sprache. Das Projekt wird die ersten vier Jahre von AKTION MENSCH im Rahmen der Starthilfe gefördert. Ziel und Aufgabe des Zentrums wird es sein, Leichte Sprache in Rheinland-Pfalz bekannter zu machen. Ihre Anwendung soll durch Informations- und Seminarveranstaltungen, zum Beispiel bei öffentlichen Institutionen und Vereinen, gefördert werden. Darüber hinaus werden Übersetzungsaufträge bearbeitet, unter anderem für die Orts- und Kreisvereinigungen der Lebenshilfen in Rheinland-Pfalz und andere Auftraggeber. Ferner ist die Netzwerkarbeit mit örtlichen Initiativen der Sozialraumarbeit oder zur barrierefreien Kommunikation geplant. Im Rahmen der Startphase des Projektes werden wir Sie weiter informieren.

02/2015 09 Merkzeichen zum Schwerbehindertenausweis

Menschen mit Behinderungen erhalten einen Ausweis. Den Behinderten-Ausweis bekommen Sie vom Amt. Das Amt heißt Landes-Amt für Soziales, Jugend und Versorgung. Das Amt hat ein Faltblatt in leichter Sprache gemacht. Im Faltblatt sind Merk-Zeichen vom behinderten Ausweis erklärt.

Das Faltblatt finden Sie hier:
http://lsjv.rlp.de/fileadmin/lsjv/downloads/Versorgung/Recht_der_behinderten_Menschen/Flyer_Merkzeichen_leichteSprache.pdf

◆ Liebe und Partnerschaft

02/2015 10 Party der *Schatzkiste Mainz*

Die *Schatzkiste Mainz* veranstaltet in Zusammenarbeit mit der GPS und den offenen Hilfen der Nieder-Darmstädter-Diakonie eine Partie, schwerpunktmäßig für Menschen mit Beeinträchtigungen. Die *Schatzkiste* lädt zur 12. Kontaktparty in das Haus der Jugend in Mainz ein

Am 9. Oktober 2015 ab 19:00 Uhr.

<http://www.schatzkiste-partnervermittlung.eu/cms/neu/mainz/veranstaltungen-der-schatzkiste-mainz/>

◆ Fort- und Weiterbildung

Gerne senden wir Ihnen detaillierte Informationen zu.

Unser Gesamtprogramm 2015 finden Sie auch im Internet: www.lebenshilfe-rlp.de in der Rubrik Fort- und Weiterbildung.

Ihre **Ansprechpartnerinnen**

Susanne Jüster (organisatorische Fragen): 06131-93660-36, info@lebenshilfe-rlp.de

Ina Böhmer (inhaltliche Fragen): 06131-93660-16, boehmer@lebenshilfe-rlp.de

Stana Grbec (inhaltliche Fragen): 06131-93660-15, grbec@lebenshilfe-rlp.de

◆ Informationen für Arbeitgeber

02/2015 11 Urlaub bei Wechsel der Arbeitszeit

Kann ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor seinem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen Urlaub nicht nehmen, darf nach der Rechtsprechung des EuGH die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden (vgl. hierzu unser Rundschreiben Nr. 12 vom 15. 7. 2013 - Punkt 3).

Aufgrund dieser Rechtsprechung hat das BAG mit Urteil vom 10. 2. 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben, wonach die Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage verringerte.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der TVöD Anwendung. Der Kläger wechselte ab 15. 7. 2010 in eine Teilzeittätigkeit und arbeitete nicht mehr an fünf, sondern nur noch an vier Tagen in der Woche. Während seiner Vollzeittätigkeit im Jahr 2010 hatte er keinen Urlaub. Die Beklagte war der Auffassung, dem Kläger stünden angesichts des tariflichen Anspruchs von 30 Urlaubstagen bei einer Fünftageweche nach seinem Wechsel in die Teilzeittätigkeit im Jahr 2010 nur die 24 von ihr gewährten Urlaubstage zu (nämlich 4/5 von 30 Urlaubstagen). Der Kläger hat demgegenüber die Ansicht vertreten, eine verhältnismäßige Kürzung seines Urlaubsanspruchs sei für die Monate Januar bis Juni 2010 nicht zulässig, so dass er im Jahr 2010 einen Anspruch auf 27 Urlaubstage habe (nämlich für das erste Halbjahr die Hälfte von 30 Urlaubstagen und für das zweite Halbjahr 12 Urlaubstage).

Während das Arbeitsgericht festgestellt hat, die Beklagte habe dem Kläger drei weitere Urlaubstage zu gewähren, hat das LAG auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen (Urteil des Hessischen LAG vom 30. 10. 2012 - 13 Sa 590/12 -).

Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Die Regelung in § 26 Abs. 1 Satz 3 TVöD, wonach sich bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche der Urlaubsanspruch entsprechend erhöht oder vermindert, ist nach der Entscheidung des BAG wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften unwirksam, soweit sie die Zahl der während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage mindert.

Rundschreiben KAV RP Nr. 6 vom 19. 2. 2015
(Az.: 625 A)

02/2015 12 Befristung wegen Vertretung (§ 21 BEEG)

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (§ 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG). Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.

Dieser Sachgrund wird durch § 21 Abs. 1 BEEG konkretisiert. Danach liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vor, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder einer anderen Arbeitnehmerin für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit, einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird.

Entsteht der Vertretungsbedarf durch Krankheit, Urlaub oder Freistellung, kann der Arbeitgeber nach der ständigen Rechtsprechung des BAG regelmäßig damit rechnen, dass der Vertretene seine arbeitsvertraglichen Pflichten künftig wieder erfüllen wird. Die Stammkraft hat einen Anspruch darauf, nach Wegfall des Verhinderungsgrundes die vertraglich vereinbarte Tätigkeit wieder aufzunehmen. Der Arbeitgeber muss daher davon ausgehen, dass der Vertretene diesen Anspruch nach Beendigung der Krankheit, Beurlaubung oder Freistellung geltend machen wird. Besondere Ausführungen dazu, dass mit der Rückkehr des Vertretenen zu rechnen ist, sind in diesen Fällen regelmäßig nicht veranlasst.

Nur wenn der Arbeitgeber aufgrund ihm vorliegender Informationen erhebliche Zweifel daran haben muss, dass der zu vertretende Arbeitnehmer überhaupt wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren wird, kann dies dafür sprechen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist. Dann kann die Befristung unwirksam sein. Dies setzt in der Regel voraus, dass der zu vertretende Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bereits vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages mit dem Vertreter verbindlich erklärt hat, er werde die Arbeit nicht wieder aufnehmen. Ansonsten darf und muss der Arbeitgeber mit dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz rechnen.

Dies gilt auch dann, wenn der Vertreter bereits längere Zeit auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge zur Vertretung desselben Arbeitnehmers beschäftigt wurde. **Die Anforderungen an die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses anzustellende Prognose sind nicht mit zunehmender Anzahl einzelner befristeter Verträge zu verschärfen.**

Dies hat das BAG mit Urteil vom 29. 4. 2015 – 7 AZR 310/13 – entschieden.

Der Kläger wurde von der beklagten Stadt in dem Zeitraum vom 1. 11. 1998 bis zum 31. 8. 2013 aufgrund von zehn befristeten Arbeitsverträgen als stellvertretender Leiter der Küche des städtischen Alten- und Pflegeheims beschäftigt. In der Küche waren 5,2 Vollzeitkräfte beschäftigt; andere Küchen betrieb die Beklagte nicht. Der Kläger vertrat jeweils die stellvertretende Küchenleiterin S, die in dieser Zeit infolge der Geburt von drei Kindern wegen schwangerschaftsbedingter Erkrankung, Mutterschutz, Erziehungsurlaubs bzw. Elternzeit und Sonderurlaubs ausfiel.

Die Laufzeiten der mit dem Kläger abgeschlossenen befristeten Verträge entsprachen der jeweils zu prognostizierenden Arbeitsverhinderung bzw. der bewilligten Freistellung von Frau S. Der letzte Arbeitsvertrag vom 4. 5. 2011 war für die Zeit vom 1. 9. 2011 bis zum 31. 8. 2013 abgeschlossen. Vor dem Abschluss dieses Arbeitsvertrages hatte die Beklagte Frau S unter Bezugnahme auf § 28 TVöD antragsgemäß Sonderurlaub zur Betreuung ihrer drei Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren für die Zeit vom 1. 9. 2011 bis zum 31. 8. 2013 gewährt.

Der Kläger hat geltend gemacht, die letzte Befristung sei unwirksam. Die Beklagte habe nicht mehr mit der Rückkehr von Frau S an ihren Arbeitsplatz rechnen können. Die Befristung sei zudem rechtsmissbräuchlich. Frau S habe kein Anspruch auf Gewährung von Sonderurlaub zugestanden. Außerdem habe die Beklagte nicht geprüft, ob Frau S nach einer etwaigen Rückkehr auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden könne.

Die Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung blieb in allen Instanzen erfolglos. Auch das BAG hat bestätigt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Befristung am 31. 8. 2013 geendet hat.

Nach der Entscheidung des BAG durfte und musste die Beklagte bei Vereinbarung der letzten Befristung davon ausgehen, dass Frau S nach Beendigung des Sonderurlaubs am 31. 8. 2013 an ihren Arbeitsplatz zurückkehren werde. Frau S hatte nicht verbindlich erklärt, die Arbeit nicht wieder aufzunehmen. Sie hatte vielmehr mit dem erneuten Antrag auf Bewilligung von Sonderurlaub ihr Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bekundet. Der Rückkehrprognose standen weder die Dauer der Abwesenheit von Frau S noch ihre wiederholte Inanspruchnahme von Sonderurlaub entgegen, zumal der Betreuungsbedarf der Kinder mit deren Heranwachsen abnimmt.

Die streitgegenständliche Befristung ist – so das BAG – auch nicht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam. Die missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung sei zwar aufgrund der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses von fast 15 Jahren und der Anzahl von zehn befristeten Verträgen indiziert. Die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmte Höchstdauer von zwei Jahren sei hierdurch in besonders gravierendem Ausmaß überschritten worden, und die Anzahl der Vertragsverlängerungen übersteige die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannte Grenze erheblich. Aufgrund der besonderen Umstände des Streitfalls sei die Annahme des Gestaltungsmissbrauchs jedoch widerlegt. Für die Beschäftigung des Klägers habe zu keinem Zeitpunkt ein dauerhafter Bedarf bestanden.

Die Beklagte betrieb nur eine Küche, in der sie 5,2 Vollzeitkräfte beschäftigte. Sie verfügte damit nicht über weitere Stellen für stellvertretende Küchenleiter. Ein ständiger und dauerhafter Vertretungsbedarf für stellvertretende Küchenleiter bestand daher nicht. Der Vertretungsbedarf existierte nur für die Zeit, in der Frau S verhindert war, den einzigen bei der Beklagten vorhandenen Arbeitsplatz als stellvertretende Küchenleiterin einzunehmen.

Entgegen der Ansicht des Klägers war die Beklagte nach der Auffassung des BAG auch nicht verpflichtet, die dauerhafte Beschäftigung des Klägers als stellvertretender Küchenleiter durch eine Versetzung von Frau S zu ermöglichen. Eine Pflicht zur Versetzung der Stammkraft bestehe nicht. Andernfalls müsste der Arbeitgeber eine andere Stelle für die Stammkraft freihalten und könnte daher auf dieser Stelle Arbeitnehmer nur befristet beschäftigen, oder er müsste eine zusätzliche Stelle schaffen, auf der die Stammkraft beschäftigt werden könnte. Hierzu ist der Arbeitgeber nach der Entscheidung des BAG nicht verpflichtet.

Rundschreiben KAV RP Nr. 22 vom 13. 7. 2015
(Az.: 665 A und 669.14.1 A)

02/2015 13 Mitbestimmung bei allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen

Die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze bedarf der Zustimmung des Betriebsrats (§ 94 Abs. 2 BetrVG). Das Beteiligungsrecht ermöglicht es dem Betriebsrat nicht, von sich aus an den Arbeitgeber heranzutreten und von diesem die Aufstellung von allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen zu verlangen. Entschließt sich der Arbeitgeber jedoch, allgemeine Beurteilungsprinzipien einzuführen, hat der Betriebsrat bei deren Inhalt mitzubestimmen.

Dies hat das BAG mit Beschluss vom 17. 3. 2015 – 1 ABR 48/13 – entschieden.

Der Mitbestimmung nach § 94 Abs. 2 BetrVG unterliegen die Festlegung der materiellen Beurteilungsmerkmale und die Grundlagen der Beurteilung. Sie erstreckt sich auch auf die Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens. Vollzieht sich dieses auf der Grundlage von Mitarbeitergesprächen, werden diese vom Mitbestimmungsrecht erfasst.

Im Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes unterliegt die „Erstellung von Beurteilungsrichtlinien“ der Mitbestimmung des Personalrats (§ 78 Abs.3 Nr. 2 LPersVG). Insoweit kann er auch – anders als nach BetrVG - einen Antrag nach § 74 Abs. 3 Satz 1 LPersVG stellen.

Rundschreiben KAV RP Nr. 19 vom 24. 6. 2015
(Az.: 637.94)