



# Lebenshilfe

## Landesverband Rheinland-Pfalz

### Info-Dienst 2/2016

#### ◆ Sozialpolitik

##### 02/2016 01 Bundesteilhabegesetz BTHG

Seit Anfang des Jahres wird der Entwurf zu diesem Gesetz heftig diskutiert: Erst der Arbeitsentwurf, dann der Referentenentwurf und seit Juni der Entwurf der Bundesregierung, mit dem sich am 22. September der Bundestag und am 23. September der Bundesrat befasst haben. Von Anfang an haben die Behindertenverbände unisono wesentliche Regelungen massiv kritisiert, die zu Verschlechterungen der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung führen würden. Allen voran hat die Lebenshilfe mit ihrer Kampagne [www.teilhabe.stattausgrenzung.de](http://www.teilhabe.stattausgrenzung.de) und mit ihren fachlichen Stellungnahmen und politischen Gesprächen die Diskussion befeuert. Der Landesverband und unsere Ortsvereinigungen haben vielfach Gespräche mit Abgeordneten geführt. Es wurden bundesweit bereits rund 100.000 Unterschriften zu unseren Forderungen gesammelt, die im Rahmen einer Großkundgebung am 7. November vor dem Brandenburger Tor den politisch Verantwortlichen überreicht werden.

Der Bundesrat hat einen 96 Punkte umfassenden Änderungsantrag vorgelegt, wozu die Bundesregierung am 12. Oktober eine Gegenäußerung abgegeben hat.

Was haben die bisherigen Diskussionen und Stellungnahmen in den wesentlichen Punkten erbracht?

- Zum Leistungsberechtigten Personenkreis: Der Regierungsentwurf will den Zugang zu Leistungen der Eingliederungshilfe auf Personen begrenzen, die in mindestens fünf von neun Lebensbereichen Unterstützungsbedarf vorweisen können. Alle Verbände kritisieren, dass dadurch Personen herausfallen würden, die nach bisherigem Recht Eingliederungshilfe erhalten. Immerhin lassen sowohl der diesbezügliche Änderungsantrag des Bundesrates als auch die Gegenäußerung der Bundesregierung erkennen, dass Unsicherheit darüber besteht, ob diese Regelung zu einer Beschränkung oder Ausweitung des leistungsberechtigten Personenkreises führen würde und dass diese Frage vor Inkrafttreten der Vorschrift (§ 99) 2020 evaluiert werden muss. Der Forderung der Verbände, die Regelung nicht vor einer Evaluation ins Gesetz einzufügen, folgen beide nicht.
- § 43 a SGB XI: Beschränkung der Leistungen der Pflegeversicherung für Menschen in Wohneinrichtungen der Eingliederungshilfe auf 266 EUR: Der Bundesrat teilt die Kritik der Verbände und fordert „(...) Regelungen zu treffen, die gewährleisten, dass für die Pflege behinderter Menschen die gleichen finanziellen Leistungen aus der Pflegeversicherung gezahlt werden wie bei nicht behinderten Menschen.“ Die Bundesregierung teilt dies in ihrer Gegenäußerung nicht. Sie zieht sich darauf zurück, „(...) dass Menschen mit Behinderungen in vollstationären Einrichtungen der Hilfe für behinderte Menschen die notwendigen Hilfen einschließlich der Pflegeleistungen erhalten. Die Eingliederungshilfe bleibt (...) zuständig. Die Pflegeversicherung beteiligt sich auch zukünftig mit einem Zuschuss.“ Dabei wird unterschlagen, dass die „vollstationären Einrichtungen“ ja nach dem Gesetzentwurf zum BTHG abgeschafft werden und die Beschränkung des § 43a SGB XI auf ambulante Wohnformen ausgedehnt werden sollen. Letzteres wurde auch im Antrag des Bundesrates nicht ausdrücklich angesprochen.
- Vorrang der Leistungen der Pflegeversicherung vor Leistungen der Eingliederungshilfe: Dies bedeutet einen deutlichen Rückschritt gegenüber der geltenden Rechtslage, wonach beide Leistungen gleichberechtigt nebeneinander in Anspruch genommen werden können, wobei auch jetzt schon von Trägern der Eingliederungshilfe versucht wird, Leistungen der Eingliederungshilfe um Leistungen der Pflegeversicherung zu kürzen. Prinzipiell sind sich aber offenbar Bundesregierung und Bundesrat darin einig, den Vorrang der Pflegeversicherung im Gesetz verankern zu wollen.

- Zwangspoolen: § 104 in Verbindung mit § 116 des Regierungsentwurfs ermöglichen dem Träger der Eingliederungshilfe, Assistenzleistungen für mehrere Leistungsberechtigte gemeinsam, d.h. gruppenförmig zu erbringen, wenn dies dem Leistungsberechtigten zumutbar sei. Was zumutbar ist, lässt sich aus dem Gesetzestext nicht eindeutig ableiten. Damit wird das Wunsch- und Wahlrecht - aus Kostenerwägungen - eingeschränkt, zum Beispiel dann, wenn ein Mensch mit Behinderung eine Einzelleistung beim Wohnen oder in der Freizeit wünscht. Der Bundesrat beantragt in § 104 Abs. 1 folgenden Satz einzufügen: „Vorrang haben inklusive Leistungen außerhalb von besonderen Wohnformen nach Art. 19 UN-BRK.“ In ihrer Gegenäußerung teilt die Bundesregierung das Anliegen und will prüfen, wie dieses Ziel erreicht werden kann. In Abs. 2 schlägt der Bundesrat vor einzufügen, „(...) dass Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben sollen „(...) zu entscheiden, wo und mit wem sie leben wollen, und nicht verpflichtet sind, in besonderen Wohnformen zu leben.“ Ferner solle in Abs. 3 geregelt werden, dass beim Mehrkostenvorbehalt zunächst zu prüfen sei, ob die günstigere Leistung für die im Teilhabeplan festgelegten Ziele geeignet ist. Dies würde das Wunsch- und Wahlrecht zwar stärken. Ob damit aber bspw. ein Wunsch auf Einzelwohnen durchsetzbar wäre, ist zweifelhaft, wenn - je nach Auslegung - eine Wohngemeinschaft nicht als „besondere Wohnform“ betrachtet wird. Außerdem folgt die Bundesregierung dem Vorschlag ohnehin nicht, u.a mit dem Hinweis: „Die besondere Regelung zur freien Wahl des Aufenthaltsortes wäre mit erheblichen Mehrkosten verbunden.“ Damit wird eindeutig klar, dass die freie Wahl des Aufenthaltsortes wegen Mehrkosten eingeschränkt werden soll.
- Schiedsstellenfähigkeit der Leistungsvereinbarung: Daran hält die Bundesregierung entgegen dem Antrag des Bundesrates fest und begründet dies damit, dass das Gleichgewicht der Akteure im sozialhilferechtlichen Dreiecksverhältnis gewahrt bzw. gestärkt werden solle.
- Freibetrag vom Werkstattlohn: Der Bundesrat hatte vorgeschlagen, Werkstatt-Beschäftigten bei der Heranziehung ihres Lohnes zu den Kosten ihrer Betreuung und ihres Unterhalts einen grundsätzlichen Freibetrag von 202 EUR zu gewähren. Dies lehnt die Bundesregierung „(...) sowohl unter fiskalischen wie auch aus Gründen der Gleichbehandlung anderer Gruppen im SGB XII (...)“ ab.
- Kosten der Unterkunft: Der Bundesrat kritisiert, dass Kosten der Unterkunft und Heizung, die einen Mehrbedarfszuschlag für Menschen mit Behinderung von 25 % übersteigen, vom Träger der Eingliederungshilfe übernommen werden sollen. Die Bundesregierung hält daran fest. Denn sonst hätte der Bund im Rahmen der Erstattung der Nettoausgaben für die Grundsicherung die Mehrausgaben zu übernehmen. Menschen mit Behinderung müssten dann eben, so wie andere Mieter auch, in eine günstigere Wohnung umziehen.
- Kostendynamik: Entgegen dem Bundesrat ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Maßnahmen und Instrumente des Gesetzes geeignet sind, die Ausgabendynamik in der Eingliederungshilfe zu bremsen. Hierbei wird insbesondere die Effizienzrendite durch die Fallsteuerung der Kommunen angesprochen. Nach den Berechnungen der Bundesregierung wird der Entlastungsbetrag bis 2025 auf 235 Millionen EUR jährlich prognostiziert. „Ob die zugrunde gelegte Effizienzrendite tatsächlich erreicht wird, liegt jedoch in der Zuständigkeit der Träger der Eingliederungshilfe vor Ort, die für die Umsetzung zuständig sind.“ Dagegen fordert der Bundesrat in seinem Änderungsantrag eine Festlegung, dass der Bund gegebenenfalls die durch das Gesetz entstehenden Mehrkosten vollständig und dauerhaft übernimmt. Die Bundesregierung bleibt dabei, dass den Kommunen ab 2018 jährlich 5 Milliarden EUR zur Entlastung gewährt werden und nicht mehr. Dies hätten die Ministerpräsidenten der Länder und die Bundeskanzlerin am 16.06.2016 verbindlich vereinbart.

Damit bestehen die größten Probleme, die wir in dem Gesetzentwurf sehen, weiterhin fort. Der Ball liegt nun zunächst bei den Ausschüssen des Deutschen Bundestages. Ob diese wesentliche Verbesserungen einbringen werden ist kaum absehbar.

Der Ausschuss Soziales tagt am 7. November unmittelbar vor unserer Kundgebung.

**Diese Kundgebung ist dringend notwendig.**

## ◆ **Selbsthilfe**

### **02/2016 02    Selbsthilfepreis des vdek 2016**

Zum siebten Mal stiften die Ersatzkassen den rheinland-pfälzischen Selbsthilfepreis. Damit werden Menschen besonders ausgezeichnet, die sich in beispielhafter Weise für die gesundheitsbezogene Selbsthilfe im Land engagieren. Der Preis ist mit 5000 EUR dotiert. Bewerbungen können bis zum 18.11.2016 bei der vdek-Landesvertretung Rheinland-Pfalz oder der LAG KISS RLP eingereicht werden.

Weitere Informationen und Ausschreibungsunterlagen finden Sie hier:

<https://www.vdek.com/LVen/RLP/Presse/Pressemitteilungen/2016/Selbsthilfepreis-2016.html>

## ◆ **Politische Bildung in einfacher Sprache**

### **02/2016 03    Einfach Politik: Flucht und Asyl**

Die Bundeszentrale für politische Bildung hat eine Broschüre in einfacher Sprache zum Thema Flucht und Asyl herausgegeben. Sie eignet sich sehr gut, um das Thema im Rahmen von Bildungsangeboten für Menschen mit geistiger Behinderung aufzugreifen. Das Thema „Flüchtlinge“ wird seit dem letzten Herbst in allen Medien und in der Politik leidenschaftlich diskutiert. Wichtige Informationen gut erklärt zu bekommen ist aber die Ausnahme. Die Bundeszentrale für politische Bildung hat deshalb in Zusammenarbeit mit der Uni Hannover diese Broschüre vorgelegt, die sich gut zur Aufklärung und zur eigenen Meinungsbildung eignet.

Die kostenlose Broschüre kann man hier als PDF herunterladen:

<http://www.bpb.de/shop/lernen/224917/einfach-politik-flucht-und-asyl>

## ◆ **Sport**

### **02/2016 04    Internationale Fußballturniere für Menschen mit geistiger Behinderung, Spanien 2017**

*Assosiacio Marpi Hoitzo* veranstaltet in 2017 wieder drei internationale Fußballturniere für Menschen mit geistiger Behinderung in Costa del Maresme (Spanien).

Die genaue Ausschreibung und das Anmeldeformular finden Sie hier:

[http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/02\\_2016\\_04\\_int\\_Fussballturnier.pdf](http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/02_2016_04_int_Fussballturnier.pdf)

## ◆ Fort- und Weiterbildung

### Fortbildungsprogramm 2017

Unser neues Fortbildungsprogramm ist erschienen und kann ab sofort als PDF auf unserer Homepage eingesehen oder heruntergeladen werden: [www.lebenshilfe-rlp.de](http://www.lebenshilfe-rlp.de)

Gerne können Sie das Programmheft auch als Broschüre bei uns bestellen:  
06131-93660-36, [kunart@lebenshilfe-rlp.de](mailto:kunart@lebenshilfe-rlp.de)

Darüber hinaus möchten wir Sie auf folgende Weiterbildung hinweisen. Bei allen genannten Veranstaltungen gibt es noch freie Plätze und wir freuen uns auf Ihre Anmeldung:

### Weiterbildung zum Fachpädagogen für Erwachsenenbildung von Menschen mit geistiger Behinderung (L2/17)

Bildung für Menschen mit Behinderung als Auftrag der Persönlichkeitsentwicklung und beruflichen Bildung findet nach wie vor überwiegend in Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe statt, z.B. in WfbM, in Wohneinrichtungen, bei ambulanten Diensten und Offenen Hilfen. Erwachsenenbildung gehörte jedoch in der Regel nicht zum Ausbildungscurriculum der dort beschäftigten Fachkräfte. Genau hier setzt die Weiterbildung Fachpädagoge, die im Januar in Mainz startet, an und möchte Fachkräfte aus der Behindertenhilfe für die Bildungsarbeit mit erwachsenen Menschen mit geistiger Behinderung qualifizieren. Außerdem zielen die im Rahmen der Qualifizierung gewählten Inhalte und Projekte darauf, eine stärkere Vernetzung mit Angeboten der allgemeinen Erwachsenenbildung zu reflektieren und im Sinne einer inklusiven Erwachsenenbildung und Sozialraumorientierung voranzubringen. Die detaillierte Beschreibung mit Anmeldung finden Sie hier:

[http://www.lebenshilfe-rlp.de/db\\_fobiview.php?tbl=fortbildung&tbl\\_key=L2/17&tbl\\_xxxx=xxxx](http://www.lebenshilfe-rlp.de/db_fobiview.php?tbl=fortbildung&tbl_key=L2/17&tbl_xxxx=xxxx)

Fragen zur Weiterbildung beantwortet Ihnen gerne Ina Böhmer, Tel. 06131 93660 – 16,  
MAIL: [boehmer@lebenshilfe-rlp.de](mailto:boehmer@lebenshilfe-rlp.de)

Ihre **Ansprechpartnerinnen** in der Fort- und Weiterbildung

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

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

Sandra Kunart (organisatorische Fragen): 06131-93660-36, [kunart@lebenshilfe-rlp.de](mailto:kunart@lebenshilfe-rlp.de)

## ◆ Informationen für Arbeitgeber

### 02/2016 05 Erhöhung des Mindestlohns

Die ständige Mindestlohnkommission hat am 28. Juni 2016 einstimmig empfohlen, den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zum 1. Januar 2017 von derzeit 8,50 Euro die Stunde auf 8,84 Euro die Stunde anzuheben. Es handelt sich um die erste Erhöhung des zum Jahresbeginn 2015 eingeführten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns.

Grundlage für die Entscheidung der Mindestlohnkommission ist der vom statistischen Bundesamt ermittelte Tarifindex, der die Steigerung des durchschnittlichen tariflichen Stundenlohns seit Inkrafttreten des Mindestlohns 2015 beinhaltet. Im Streit war bis zuletzt die Frage der Einbeziehung der Tarifabschlüsse für den Bund und die Kommunen vom 29. April 2016 und der Abschluss für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie, die am 13. Mai 2016 einen Pilotabschluss im Bezirk Nordrhein-Westfalen erzielt hatten. Verständigt hat man sich in der Mindestlohnkommission auf die Berücksichtigung des Tarifabschlusses für den Bund und die Kommunen. Der Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie ist außen vor geblieben.

Es bedarf nun der Entscheidung der Bundesregierung, ob die Empfehlung der Mindestlohnkommission angenommen wird, wobei eine inhaltliche Änderung der Empfehlung durch die Bundesregierung nicht möglich ist (§ 11 Abs. 1 Satz 1 MiLoG).

Unmittelbare Auswirkungen für den TVöD und den TV-V würden sich durch den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro je Zeitstunde mit Wirkung vom 1. Januar 2017 an nicht ergeben, da das niedrigste Stundenentgelt nach beiden Tarifverträgen sowohl für das Tarifgebiet West wie für das Tarifgebiet Ost auch über diesem gesetzlichen Mindestlohn liegen würde.

Die Mindestlohnkommission hat alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen (§ 9 Abs. 1 Satz 2 MiLoG). Der Kommission gehören außer dem Vorsitzenden je drei Vertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften sowie zwei beratende Wissenschaftler an.

Rundschreiben KAV RP Nr. 25 vom 7. Juli 2016  
(Az.: 11/20)

### 02/2016 06 Urteile zum Mindestlohn

#### **BAG, Urteil vom 18. November 2015 – 5 AZR 761/13**

Das BAG hat sich in dieser Entscheidung mit Fragen zum persönlichen Anwendungsbereich der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) sowie zur Anrechnung sonstiger Leistungen auf das Mindestentgelt beschäftigt.

#### Orientierungssätze (Auszug):

Zuschläge für Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit sind Arbeitsentgelt und erfüllen die Zwecke der PflegeArbbV. Derartige Zuschläge sind auf das Mindestentgelt anzurechnen (vierter Orientierungssatz).

### Sachverhalt:

Die Klägerin, die als Pflegehelferin bei einem privaten Pflegedienst in der häuslichen Pflege in der „Rundumpflege vor Ort“ eingesetzt ist, macht Differenzvergütungen auf der Basis von § 2 PflegeArbbV geltend. Auf die aus ihrer Sicht noch ausstehende Vergütung lässt sie sich die monatliche Grundvergütung (brutto) anrechnen, nicht jedoch sonstige in den Gehaltsabrechnungen unter „Überstundenpauschale“, „Überstundenvergütung“, „Nachtbereitschaft“, „Sonntagszuschlag“, „Feiertagszuschlag“ und „Fahrten Wohnung/Arbeit“ ausgewiesene Zahlungen. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; auf die Berufung der Beklagten hat das LAG die Klage abgewiesen.

### Entscheidungsgründe:

Das BAG hat festgestellt, dass der persönliche Anwendungsbereich der PflegeArbbV eröffnet ist. Bei der ambulanten Rund-um-die-Uhr-Pflege werde das Mindestentgelt nach der PflegeArbbV geschuldet, wenn die Vollarbeit in der Grundpflege nach § 14 Abs. 4 Nr. 1 bis Nr. 3 SGB XI überwiegt und die Pflegekraft sich im Übrigen beim Pflegebedürftigen bereit halten muss, um bei Bedarf weitere Pflegeleistungen in der Grundpflege zu erbringen.

Das BAG führt weiter aus, dass das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV nicht nur für die tatsächliche Arbeit, d.h. Vollarbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu zahlen sei. Zur Begründung führt es an, dass diese Sonderformen der Arbeiten sowohl arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 Satz 1, § 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG) als auch vergütungspflichtige Arbeit im Sinne des § 611 Abs. 1 BGB seien. Keine Aussage hat das BAG zu der Frage getroffen, ob für jede einzelne Arbeitsstunde, sei es Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, der Mindestlohn zu zahlen ist, oder ob es bei einem verstetigten monatlichen Arbeitsentgelt allein darauf ankommt, dass für alle geleisteten Arbeitsstunden in der Summe mindestens der Mindestlohn je Stunde erreicht wird.

### Stellungnahme:

Das Urteil ist nicht zum MiLoG ergangen. Es ist daher fraglich, ob die aufgestellten Grundsätze auf das MiLoG übertragbar sind und die Anrechnung sonstiger Entgeltbestandteile damit möglich wäre. Dies kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Dafür spricht, dass der Branchenmindestlohn der Pflege einen gleichartigen Zweck wie der gesetzliche Mindestlohn nach dem MiLoG verfolgt.

Zu den Zuschlägen für Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit hat das BAG festgestellt, dass diese auf das Mindestentgelt anzurechnen sind. Derartige Zuschläge seien Arbeitsentgelt und erfüllten die Zwecke der PflegeArbbV. Deren § 2 lege das Mindestentgelt unabhängig von der Anzahl der zu leistenden Stunden und unabhängig von den Tagen, an denen die Arbeitsleistung zu erbringen sei, fest. Die Norm nehme damit keine Rücksicht darauf, ob übermäßig lange Arbeit oder Arbeit an Sonn- und Feiertagen für die Beschäftigten mit besonderen Erschwernissen verbunden sei. Einen gesonderten Zuschlag für Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit sehe das PflegeArbbV ebenso wenig wie das ArbZG vor.

**BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16 (BAG-Pressemitteilung Nr. 24/16)**

Das BAG hat entschieden, dass vorbehaltlos und unwiderruflich geleistete Sonderzahlungen mit Entgeltcharakter auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Bisher ist lediglich die Pressemitteilung zu dieser Entscheidung veröffentlicht.

Sachverhalt:

Grundlage für das Arbeitsverhältnis der beschäftigten Klägerin ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag, der neben einem Monatsgehalt besondere Lohnzuschläge sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld vorsieht. Im Dezember 2014 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Auszahlung der Jahressonderzahlungen allmonatlich zu je 1/12 ab.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr Monatsgehalt und die Jahressonderzahlungen müssten ebenso wie die vertraglich zugesagten Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Stunde geleistet werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das LAG hat der Klägerin Nachtarbeitszuschläge in Höhe von 0,80 Euro brutto zugesprochen und im Übrigen die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Revision der Klägerin ist erfolglos geblieben.

Entscheidungsgründe:

Das BAG führt in der Pressemitteilung aus, dass der nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bemessene Mindestlohnanspruch der Klägerin erfüllt sei, da auch den vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Kalendermonat zu 1/12 geleisteten Jahressonderzahlungen Erfüllungswirkung zukomme. Der Arbeitgeber schulde den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. Er erfülle den Anspruch durch die im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis als Gegenleistung für Arbeit erbrachten Entgeltzahlungen. Die Erfüllungswirkung fehle nur für solche Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringe oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung wie z.B. § 6 Abs. 5 ArbZG beruhen. Das BAG stellt sich auf den Standpunkt, dass der gesetzliche Mindestlohn als eigenständiger Anspruch neben die bisherigen Anspruchsg Grundlagen tritt, diese aber nicht verändere. Der nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bemessene Mindestlohnanspruch der Klägerin für den Zeitraum Januar bis November 2015 sei erfüllt, denn auch den vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Kalendermonat zu 1/12 geleisteten Jahressonderzahlungen komme Erfüllungswirkung zu.

### Stellungnahme:

Durch die Entscheidung des BAG steht nun fest, dass Sonderzahlungen mit Entgeltcharakter, die mithin der Vergütung tatsächlicher Arbeitsleistungen dienen, auf den Mindestlohn angerechnet werden können.

Bislang liegt nur die Pressemitteilung dieser Entscheidung vor, daher kann nicht eindeutig gesagt werden, ob die monatlich anteilige Auszahlung der Sonderzahlung zu je 1/12 zwingende Voraussetzung für die Anrechenbarkeit ist.

Sobald die Entscheidungsgründe dieser Entscheidung veröffentlicht sind, werden wir Sie umfassend informieren.

### **BAG, Urteil vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15 (BAG-Pressemitteilung Nr. 33/16)**

Das BAG hat unsere Rechtsauffassung, wonach zur Überprüfung der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes das Bruttomonatsentgelt durch die Anzahl der in dem fraglichen Monat geleisteten Arbeitsstunden – einschließlich der Bereitschaftszeit – zu dividieren ist (siehe Rundschreiben Nr. 35 vom 21. Oktober 2015), bestätigt.

### Sachverhalt:

Der Kläger ist als Rettungsassistent im Rahmen einer Vier-Tage-Woche in Zwölf-Stunden-Schichten tätig und wird wöchentlich durchschnittlich 48 Stunden beschäftigt. Er vertritt die Ansicht, dass die Beklagte die in seiner Arbeitszeit enthaltenen Bereitschaftszeiten mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten habe. Zur Begründung führt er an, dass durch das Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) die arbeitsvertraglich einbezogene tarifliche Vergütungsregelung unwirksam geworden sei. Daher stehe ihm die übliche Vergütung von 15,81 Euro brutto je Arbeitsstunde zu.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

### Entscheidungsgründe:

Der Senat hat festgestellt, dass Bereitschaftszeit Arbeitszeit im Sinne des Mindestlohngesetzes ist. Sie sei daher mit mindestens 8,50 Euro zu vergüten. Die Klage ist dennoch abgewiesen worden, da der Kläger bei 228 Monatsarbeitsstunden in der Gesamtbetrachtung den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde erhalten hat. Seine Vergütung von 2.680,31 Euro überstieg diesen Betrag sogar beträchtlich. Ein Anspruch auf weitere Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB bestehe nicht. Die arbeitsvertragliche einbezogene tarifliche Vergütungsregelung sei nicht wegen des Inkrafttretens des MiLoG unwirksam geworden.

### Stellungnahme:

Das BAG unterstreicht damit unsere Rechtsauffassung, nach der zumindest bei einem vereinbarten Bruttomonatsentgelt die Vergütung je Stunde am Bruttomonatsentgelt zu messen ist. Es kommt also nicht darauf an, dass jede einzelne Bereitschaftsstunde mit 8,50 Euro vergütet wird. Vielmehr ist es ausreichend, dass der Quotient aus monatlichem Bruttoentgelt und vertraglich geschuldeten bzw. tatsächlich geleisteten Stunden im Ergebnis nicht kleiner als 8,50 Euro pro Stunde ist.

Sobald die Entscheidungsgründe des Urteils des BAG vom 29. Juni 2016 vorliegen, werden wir hierauf zurückkommen.

Rundschreiben KAV RP Nr. 25 vom 7. Juli 2016  
(Az.: 11/20)

### **02/2016 07 Voraussichtliche Sozialversicherungs-Rechengrößen 2017**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat den Referentenentwurf für die Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2017 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2017) bekanntgegeben. Hieraus ergeben sich für das kommende Jahr folgende **vorläufige Werte** (in Klammern die Werte im Jahr 2016):

#### **I. Beitragsbemessungsgrenzen**

Die Beitragsbemessungsgrenzen bestimmen, bis zu welcher Höhe die Einnahmen von Versicherten beitragspflichtig sind. Es ergeben sich folgende Werte:

a) Renten- und Arbeitslosenversicherung:

- jährlich 76.200 Euro (74.400 Euro)
- monatlich 6.350 Euro (6.200 Euro)

b) Knappschaftliche Rentenversicherung:

- jährlich 94.200 Euro (91.800 Euro)
- monatlich 7.850 Euro (7.650 Euro)

c) Kranken- und Pflegeversicherung:

- jährlich 52.200 Euro (50.850 Euro)
- monatlich 4.350 Euro (4.237,50 Euro)

## **Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung**

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze entscheidet nach Maßgabe des § 6 SGB V über den Eintritt der Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die **Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 SGB V** beträgt **57.600 Euro** (56.250 Euro).

Für Arbeiter und Angestellte, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren, gilt die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze des § 6 Abs. 7 SGB V. Diese ist gleichzeitig auch maßgeblich für die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (§ 223 Abs. 3 SGB V, § 55 Abs. 2 SGB XI). Die **Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 7 SGB V** beträgt **52.200 Euro** (50.850 Euro).

## **Bezugsgrößen nach § 18 SGB IV**

Aus den Bezugsgrößen nach § 18 SGB IV werden andere Werte, die in den einzelnen Zweigen der deutschen Sozialversicherung bzw. anderen Bereichen bedeutsam sind, abgeleitet. Dies gilt etwa im Hinblick auf die Einkommensgrenze für die Familienversicherung nach § 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V, die Abfindung von unverfallbaren Anwartschaften bzw. laufenden Leistungen nach Maßgabe von § 3 Abs. 2 BetrAVG und die „im Zweifel“-Einstufung als leitender Angestellter gemäß § 5 Abs. 4 Nr. 4 BetrVG.

Für die Bezugsgrößen ergeben sich folgende Werte:

- jährlich 35.700 Euro (34.860 Euro)
- monatlich 2.975 Euro (2.905 Euro)

## **Auswirkungen der Änderungen**

### **1. Arbeitgeberzuschuss gemäß § 257 Abs. 2 SGB V**

Für privat versicherte Beschäftigte beträgt der Höchstbetrag für den **Beitragszuschuss** des Arbeitgebers zur Krankenversicherung vom 1. Januar 2017 an **317,55 Euro** (309,34 Euro). Der Beschäftigte erhält jedoch höchstens die Hälfte des Betrages, den er tatsächlich für seine private Krankenversicherung zu zahlen hat (§ 257 Abs. 2 Satz 2 SGB V).

### **2. Entgeltumwandlung – Höchstgrenze und Mindestbetrag**

Die Höchstgrenze der Entgeltumwandlung beträgt gem. § 3 Abs. 1 TV-EUmw/VKA 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West). Die geänderte Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) beträgt ab dem 1. Januar 2017 76.200 Euro/Kalenderjahr (74.400 Euro). Die **Höchstgrenze der Entgeltumwandlung** liegt damit im Jahr 2017 bei **3.048 Euro/Kalenderjahr** (2.976,00 Euro).

Der Mindestbetrag, der gemäß § 3 Abs. 3 TV-EUmw/VKA im Kalenderjahr umgewandelt werden muss, beträgt 1/160 der Bezugsgröße gem. § 18 Abs. 1 SGB IV, die ab 1. Januar 2017 35.700 Euro beträgt (34.860 Euro). Der **Mindestbetrag** beläuft sich damit im Jahr 2017 auf **223,13 Euro** (217,88 Euro).

Über den Entwurf soll das Bundeskabinett voraussichtlich im Oktober 2016 beschließen. Sobald die endgültigen Werte feststehen, werden wir Sie umgehend informieren.

Rundschreiben KAV RP Nr. 29 vom 15. September 2016  
(Az.: 920)

## 02/2016 08 Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB - Auswirkungen auf Schriftformerfordernisse

Am 24. Februar 2016 ist das Gesetz zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von Verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzes in Kraft getreten. Das Gesetz sieht eine Änderung von § 309 Nr. 13 BGB mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2016 vor.

Bisher durfte in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) für Anzeigen oder Erklärungen von Verbrauchern keine strengere als die Schriftform vereinbart werden. Zukünftig sind Klauseln in AGB bereits unwirksam, wenn sie eine strengere als die Textform vorsehen. Dies gilt für Schuldverhältnisse, die nach dem 30. September 2016 entstanden sind, aber nicht für eine tarifvertraglich ausdrücklich vereinbarte Schriftform. Auf sie findet § 309 BGB keine Anwendung.

Gemäß § 126b BGB genügt zur Wahrung der Textform, dass eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird. Hierunter fällt insbesondere eine Erklärung in E-Mail-Form.

### a) Schriftformerfordernisse in Arbeitsverträgen

In Arbeitsverträgen, die nach dem 30. September 2016 geschlossen werden, kann ein Schriftformerfordernis für Anzeigen und Erklärungen des Arbeitnehmers nicht mehr wirksam vereinbart werden, wenn der Arbeitsvertrag – wie im Regelfall – der AGB-Kontrolle unterliegt.

Auswirkungen hat die Gesetzesänderung insbesondere auf vertragliche Ausschlussfristen. Diese regeln zumeist, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich geltend gemacht werden.

Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, die nach dem 30. September 2016 abgeschlossen werden, dürfen für die Geltendmachung von Ansprüchen keine strengere als die Textform vorsehen. Schriftformerfordernisse in arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen sind künftig gemäß § 309 Nr. 13 BGB unwirksam.

Gleiches gilt für andere arbeitsvertragliche Regelungen, die ein Schriftformerfordernis vorsehen, wie zum Beispiel die schriftliche Anzeige von Nebentätigkeiten.

Anders sind Klauseln, die für eine Kündigung die Schriftform vorsehen, zu beurteilen. Hier folgt das Schriftformerfordernis bereits aus § 626 BGB und damit aus einer gesetzlichen Vorschrift. Da insoweit nicht von einer gesetzlichen Regelung abgewichen wird, wird gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB keine AGB-Kontrolle vorgenommen. Solche arbeitsvertraglichen Regelungen bleiben zulässig.

Auch Klauseln, die für Erklärungen des Arbeitgebers die Schriftform vorsehen, sind weiterhin zulässig. Das Verbot gilt nur für Anzeigen und Erklärungen des Verbrauchers (Arbeitnehmers).

Rundschreiben KAV RP Nr. 30 vom 13. Oktober 2016  
(Az. 669.14.4 A)

## 02/2016 09 Befristung und Fortsetzung der Tätigkeit nach Fristablauf

### BAG, Urteil vom 7. Oktober 2015 – 7 AZR 40/14

Das BAG hat sich in dieser Entscheidung mit einer fehlenden schriftlichen Vertragsverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages und der tatsächlichen Fortsetzung der Tätigkeit auseinander gesetzt.

#### Redaktionelle Orientierungssätze:

1. Macht der Arbeitgeber die Vereinbarung einer befristeten Vertragsverlängerung mit einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer von der Unterzeichnung des schriftlichen Verlängerungsvertrags durch den Arbeitnehmer abhängig, in dem er dem Arbeitnehmer erklärt, die Vertragsverlängerung komme nur zustande, wenn er vor dem Ablauf des zu verlängernden Vertrags den schriftlichen Verlängerungsvertrag unterzeichne, kann der Arbeitnehmer das Vertragsangebot des Arbeitgebers nur durch Unterzeichnung der Vertragsurkunde annehmen. Eine konkludente Annahme des Vertragsangebots des Arbeitgebers durch Fortsetzung der Tätigkeit über den Fristablauf des zu verlängernden Vertrags hinaus kommt insoweit nicht in Betracht.
2. Setzt der Arbeitnehmer in einem solchen Fall seine Tätigkeit nach Fristablauf fort, ohne die Vertragsurkunde zu unterzeichnen, gilt das Arbeitsverhältnis nicht nach § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert. In dem Angebot auf befristete Vertragsverlängerung liegt ein Widerspruch des Arbeitgebers gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses i.S.v. § 15 Abs. 5 TzBfG, der den Eintritt der Fiktion des unbefristeten Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses hindert. Dies kann auch bei einer mehrmonatigen Fortsetzung der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer anzunehmen sein.
3. Die weitere Tätigkeit des Arbeitnehmers begründet in diesem Fall ein faktisches Arbeitsverhältnis, von dem sich der Arbeitgeber jederzeit lösen kann.

#### Entscheidungsgründe:

Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt für den Fall, dass der Mitarbeiter nach Fristablauf ohne weitere Erklärungen und ohne Widerspruch des Arbeitgebers seine Tätigkeit fortsetzt, ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Das BAG hat im vorliegenden Fall entschieden, dass dies nicht gilt, wenn der Arbeitgeber zuvor die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses von der Unterzeichnung der Vertragsurkunde vor Fristablauf des bereits bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht hat. In diesem Falle kann das Angebot des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis befristet fortzusetzen, nur durch Unterzeichnung der Vertragsurkunde und nicht durch konkludentes Verhalten, also Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

#### Stellungnahme:

Für das Vorliegen eines Widerspruchs bzw. eines Angebots unter der Einschränkung der Unterzeichnung der Vertragsurkunde ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. In solchen Fällen gilt daher die Empfehlung, dass vor Verlängerung einer Befristung und auch vor Neubegründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses der Arbeitsvertrag vor der tatsächlichen Arbeitsaufnahme von beiden Vertragsparteien unterzeichnet werden sollte.

Rundschreiben KAV RP Nr. 30 vom 13. Oktober 2016  
(Az.: 669.14.4 A)