

Deutlich höhere Mindestlöhne in der Altenpflege: Nach einer jüngsten PM des BMAS hat sich die Pflegekommission, welcher nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz Vertreterinnen und Vertreter von privaten, frei-gemeinnützigen sowie kirchlichen Pflegeeinrichtungen angehören – wobei Arbeitgeber bzw. Dienstgeber und Arbeitnehmer bzw. Dienstnehmer paritätisch vertreten sind – einstimmig für höhere Mindestlöhne für Beschäftigte in der Altenpflege ausgesprochen. Bis zum 1.7.2025 sollen die Mindestlöhne für Pflegekräfte in Deutschland, nach Qualifikationsstufen gestaffelt, in zwei Schritten steigen, wobei diese einheitlich im gesamten Bundesgebiet gelten. Überdies empfiehlt die Pflegekommission weiterhin einen Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus – in Höhe von jeweils neun Tagen pro Kalenderjahr (bei einer 5-Tage-Woche). Die Pflegekommission hat sich bei ihrer Empfehlung für eine Laufzeit bis 30.6.2026 ausgesprochen. Die nach der Empfehlung der Kommission geplanten Erhöhungsschritte sind gestaffelt für Pflegehilfskräfte ab 1.5.2024 15,50 Euro (hier und folgend jeweils pro Stunde), ab 1.7.2025 16,10 Euro, für qualifizierte Pflegehilfskräfte (Pflegekräfte mit einer mindestens einjährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit) ab 1.5.2024 16,50 Euro und ab 1.7.2025 17,35 Euro sowie für Pflegefachkräfte ab 1.5.2024 19,50 Euro und ab 1.7.2025 20,50 Euro. Nach Angaben des BMAS betrifft dies rund 1,3 Mio. Beschäftigte, welche in Einrichtungen arbeiten, die unter den Pflegemindestlohn fallen. Die aktuell gültige Pflegemindestlohn-Verordnung ist noch bis 31.1.2024 gültig und sieht vor, dass die Mindestlöhne für Pflegehilfskräfte derzeit 13,90 Euro, für qualifizierte Pflegehilfskräfte 14,90 Euro und für Pflegefachkräfte 17,65 Euro betragen. Sie steigen zum 1.12.2023 noch einmal auf 14,15 Euro, 15,25 Euro und 18,25 Euro. Dort, wo der spezielle Pflegemindestlohn nicht zur Anwendung kommt (zum Beispiel in Privathaushalten), gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von aktuell 12 Euro.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

LAG Niedersachsen: Anfechtung der BR-Wahl bei VW (Werk Wolfsburg) im Jahr 2022 unbegründet

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat am 30.8.2023 den Beschwerden der Volkswagen AG und des Betriebsrats gegen einen Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig stattgegeben. Dieses hatte auf den Antrag von neun wahlberechtigten Arbeitnehmern aus dem VW-Werk Wolfsburg die Betriebsratswahl aus dem Jahre 2022 für unwirksam erklärt. Bei den Antragstellern handelt es sich um Beschäftigte, die auf verschiedenen Listen für die Betriebsratswahl kandidierten. Sie stützen ihre Anfechtung im Wesentlichen auf folgende Punkte: Der Vorrang der Urnenwahl vor der Briefwahl sei missachtet worden, indem der Wahlvorstand für alle im Homeoffice oder in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmer Briefwahl angeordnet habe; viele Wahlberechtigte hätten die Briefwahlunterlagen verspätet erhalten; die Briefwahlrückläufer seien nicht hinreichend gegen Entwendung und Manipulation geschützt worden; die Wahlwerbung der nicht von der IG Metall aufgestellten Listen sei behindert worden.

Anders als zuvor das Arbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht darauf erkannt, dass zur Anfechtbarkeit führende Verstöße gegen das vorgeschriebene Wahlverfahren nicht vorlagen.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat das Landesarbeitsgericht die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

LAG Niedersachsen, Beschluss vom 30.8.2023 – 13 TaBV 46/22

(PM LAG Niedersachsen vom 31.8.2023)

LAG Nürnberg: Einigungsstelleneinsetzungsverfahren

Einem Antrag auf gerichtliche Einsetzung einer Einigungsstelle gemäß § 100 ArbGG fehlt das Rechtsschutzbedürfnis, wenn zuvor nicht der nach § 74 Abs. 1 S. 2 BetrVG vorgesehene Versuch einer Einigung mit Vorschlägen zur Beilegung der Meinungsverschiedenheit unternommen wurde. Ein hinreichender Versuch einer Einigung bedingt – zumindest grob umrissen – eine inhaltliche Konkretisierung, zu welchem Regelungsgegenstand welche Regelung gewünscht wird.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 17.7.2023 – 4 TaBV 10/23

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2099-1](https://www.betriebs-berater.de)

unter www.betriebs-berater.de

ArbG Berlin: Kündigung des Verwaltungsdirektors des RBB

Das Arbeitsgericht Berlin hat am 1.9.2023 die Klage des Verwaltungsdirektors des RBB in wesentlichen Teilen abgewiesen. Das Gericht kam zu dem Ergebnis, der zuletzt zwischen den Parteien im Jahr 2018 geschlossene Dienstvertrag sei aufgrund der Regelungen zum nachvertraglichen Ruhegeld sittenwidrig im Sinne des § 138 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und daher nichtig. Daher habe die Beklagte sich mit Schreiben vom 3.2.2023 einseitig von dem Vertrag mit dem Kläger lossagen können. Auf die Wirksamkeit der erklärten außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des Dienstverhältnisses kam es daher streitentscheidend nicht mehr an.

Auf Basis der vertraglichen Regelung sollte dem Kläger nach Ablauf des Vertrages – bereits vor Erreichen des Rentenalters – ein Ruhegeld gezahlt werden, ohne dass der Kläger hierfür eine Leistung hätte erbringen müssen. Das Ruhegeld errechnet

sich auf der Grundlage des Vergütungsanspruchs des Klägers in Höhe von zuletzt ca. 20 900 Euro brutto monatlich. Daneben sollte der Kläger weitgehend auch aus anderen Quellen Einkünfte oder Versorgungsbeziehungen beziehen können, ohne dass diese auf das Ruhegeld anzurechnen gewesen wären.

Das Arbeitsgericht sah hierin in der Gesamtbetrachtung ein grobes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung. Die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung des Ruhegelds gehe weit über eine Kompensation für das Arbeitsplatzrisiko aufgrund der Befristung des Dienstvertrages für die Amtsdauer des Klägers als Verwaltungsdirektor hinaus. Die Vereinbarung des Ruhegelds widerspreche außerdem den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, an die die Beklagte gebunden sei. Schließlich gefährde der Vorwurf der Verschwendung von Rundfunkgebühren den Ruf und die Existenz des öffentlichen Rundfunks. Aufgrund der Nichtigkeit des Dienstvertrages habe der Kläger keinen Anspruch auf Ruhegeldzahlungen und Hinterbliebenenversorgung.

Die Widerklage der Beklagten hat das Gericht überwiegend abgewiesen. Ein Anspruch auf Rückzahlung der ARD-Prämie für den ARD-Vorsitz bestehe nur im Umfang von einem Drittel. Im Übrigen treffe die Beklagte ein Mitverschulden für das Zustandekommen der Vereinbarung. Auch könne die Beklagte die Entgeltfortzahlung, die sie während der Arbeitsunfähigkeit des Klägers in der Zeit des nichtigen Arbeitsvertrages geleistet hat, nicht zurückfordern.

Gegen diese Entscheidung ist für beide Parteien das Rechtsmittel der Berufung zum Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gegeben.

ArbG Berlin, Urteil vom 1.9.2023 –

21 Ca 1751/23

(PM ArbG Berlin Nr. 26/23 vom 1.9.2023)