



### Inhalt

- OP-Schwester ist keine Selbstständige
- Hartz 4: Auf den Betreuer kommt es an!
- Auch für die Rentenantragstellung kommt es auf den Betreuer an
- Familienkasse muss Kindergeldempfänger keine unnötigen Anwaltskosten erstatten
- Rechtsfolge verdeckter Arbeitnehmerüberlassung
- Einsicht in die Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts
- Keine Beitragsrückerstattung bei Kita-Streik
- Bonusanspruch - Leistungsbestimmung durch das Gericht
- Altersrente: Beweislast für Zahlung von Rentenbeiträgen während der Ausbildung tragen Versicherte
- Keine Grundsicherung für Familien arbeitsuchender EU-Ausländer
- Ausschlussfristen und Mindestentgelt
- Sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis im Anschluss an ein Heimarbeitsverhältnis
- Keine Doppelversorgung aus öffentlichen Kassen für Beamte



## OP-Schwester ist keine Selbstständige

### TATSÄCHLICHE ARBEITSBEDINGUNGEN AUSSCHLAGGEBEND

Das Sozialgericht Mainz hat entschieden, dass eine OP-Schwester auch dann sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, wenn sie aufgrund eines Dienstvertrages als „freie Mitarbeiterin“ für ein Krankenhaus tätig wird.

Die Klägerin aus Rheinhessen, eine staatlich anerkannte Fachkrankenschwester für operative Funktionsbereiche, schloss im Jahr 2013 mit einem Klinikum einen Dienstvertrag ab. Der Vertrag sah unter anderem vor, dass die Klägerin als freie Mitarbeiterin Dienstleistungen als Fachkraft im OP-Dienst zu erbringen hatte. Hierunter fiel die Planung, Durchführung und Dokumentation von OP-Diensten. Die Tätigkeit sollte im Namen des Klinikums erfolgen, ohne dabei aber ein Arbeitnehmerverhältnis zu begründen. Die Klägerin hatte eigene Berufsbekleidung und ein eigenes Namensschild einzusetzen. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle bestand nicht.

In der Folge wurde die Klägerin mehrfach für die Klinik tätig, wobei sie ausschließlich im OP-Bereich eingesetzt wurde. Aus hygienischen Gründen war dort zwingend sogenannte Bereichskleidung zu tragen, die vom Klinikum gestellt wurde. An dieser Kleidung war ein von der Klägerin gestelltes Namensschild angesteckt, welches sie als Honorarkraft auswies.

Im eigentlichen OP-Saal wurde über diese Bereichskleidung dann ein steriler Kittel gezogen, der ebenfalls von der Klinik gestellt wurde. Bei der Operation musste die Klägerin dem operierenden Arzt die von ihm gewünschten Instrumente/Materialien reichen, ohne dass sie hierauf selbst Einfluss nehmen konnte. In welcher Reihenfolge sie das Besteck und die Materialien vor sich auslegte, war der Klägerin hingegen – im Gegensatz zu anderen Schwestern oder Pflegern – freigestellt. Die Klägerin hatte zu keinem Zeitpunkt Kontakt zu Patienten im wachen Zustand.

Nachdem sowohl die Klinik als auch die Klägerin einen Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status gestellt hatten, stellte die beklagte Rentenversicherung fest, dass die Klägerin abhängig beschäftigt sei und daher eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bestehe.

Die von der Klägerin hiergegen erhobene Klage hatte keinen Erfolg. Die Richter des Sozialgerichts Mainz kamen nach einer Gesamtabwägung aller Umstände zu dem Urteil, dass die Klägerin als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte für die Klinik tätig war.

Zwar spreche der Wortlaut der vertraglichen Vereinbarung für eine selbstständige Tätigkeit, diese erkennbar von den Vertragsparteien gewünschte Rechtsfolge sei aber nicht ausschlaggebend. Entscheidend seien vielmehr die tatsächlichen Verhältnisse, die vorliegend für einen Status als abhängig Beschäftigte sprechen würden.

So habe die Klägerin etwa keinen Einfluss darauf gehabt, wann konkret Operationen durchgeführt wurden. Diesbezüglich habe sie sich in den Klinikbetrieb eingliedern müssen. Sie habe auch nicht wie eine Selbstständige ein besonderes unternehmerisches Risiko getragen.

Weiter habe sie im Krankheitsfall lediglich dem Klinikum absagen, sich aber nicht weiter um einen Ersatz kümmern müssen, wie dies auch bei normalen Arbeitnehmern der Fall sei. Schließlich habe sie während der Operationen die Krankenhauskleidung der Klinik tragen müssen, so dass von außen eine Unterscheidung von anderen angestellten Mitarbeitern nicht möglich gewesen sei.

**Sozialgericht Mainz**  
**Urteil vom 18. März 2016**  
**Aktenzeichen S 10 R 205/14**



## Hartz 4: Auf den Betreuer kommt es an!

### WILLENSERKLÄRUNGEN STEHEN UNTER DEM VORBEHALT DES BETREUERS

Das Sozialgericht Mainz hat entschieden, dass ein Jobcenter nur dann mit erfüllender Wirkung Leistungen erbringt, wenn die Zahlung auf das von dem Leistungsempfänger bestimmte Konto erfolgt. Eine anderweitige Auszahlung habe keine Tilgungswirkung.

Die in Rheinhessen lebende Klägerin stand unter Betreuung. Im Bereich der Vermögenssorge konnte sie daher nicht frei über ihre Angelegenheiten entscheiden, sondern ihre Willenserklärungen standen unter dem Vorbehalt der Einwilligung ihres Betreuers. Nachdem dieser dem beklagten Jobcenter eine neue Kontonummer mitgeteilt und um Überweisung der Leistungen auf dieses Konto gebeten hatte, wandte sich die Klägerin persönlich an das Jobcenter, um ihre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts per Scheck ausgezahlt zu bekommen, was in der Folge auch geschah.

Nachdem der Betreuer der Klägerin feststellen musste, dass keinerlei Zahlungen auf dem Konto eingegangen waren und in der Folge unter anderem auch keine Miete hatte gezahlt werden können, wandte er sich im Namen der Klägerin an das Sozialgericht (SG) Mainz und begehrte die erneute Auszahlung der Leistungen.

Das SG hat der Klage stattgegeben und das beklagte Jobcenter zur erneuten Zahlung verurteilt. Es habe die Leistungen nicht mit erfüllender Wirkung an die Klägerin ausgezahlt. Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende („Hartz 4“) seien auf das jeweilige Konto des Leistungsberechtigten zu überweisen.

Einem Wunsch, die Leistungen auf ein neues Konto zu überweisen, sei nachzukommen. Da hier der Betreuer für die Klägerin die Zahlung auf ein bestimmtes Konto verlangt hatte, sei die Zahlung per Scheck fehlerhaft erfolgt und habe keine Tilgungswirkung entfalten können. Eine Erfüllungswirkung sei auch nicht deshalb eingetreten, weil die Klägerin über die Leistung tatsächlich habe verfügen können. Dies verhindere bereits der Umstand, dass die Klägerin unter einer Betreuung mit einem Einwilligungsvorbehalt steht.

**Sozialgericht Mainz**  
**Tilgungswirkung**  
**Urteil vom 13.05.2016**  
**Aktenzeichen S 11 AS 1154/16**

## Auch für die Rentenantragstellung kommt es auf den Betreuer an

### VERSÄUMNISSE VON BETREUERN ÄNDERN NICHTS AN GÜLTIGEN FRISTEN

Das Sozialgericht Mainz hat sich in einer weiteren Entscheidung mit der Bedeutung aber auch der Verantwortung eines Betreuers im Sozialrecht befasst.

Die Klägerin hatte seit dem 01.06.2011 die Möglichkeit eine Altersrente zu beziehen, worauf die Rentenversicherung sie schriftlich auch hingewiesen hatte. Zu diesem Zeitpunkt litt die Frau jedoch bereits an einer wahnhaften Störung („Folie à deux“), die sie davon abhielt, den Rentenantrag zu stellen.

Ende Oktober 2012 wurde für die Erkrankte vom Betreuungsgericht ein Betreuer mit umfassenden Befugnissen bestellt. Dieser versuchte zunächst erfolglos schriftlich mit seiner Betreuten in Kontakt zu treten. Nachdem ein Rechtspfleger ihn auf eine drohende Verwahrlosung der Frau hinwies, versuchte der Betreuer im Februar 2013 die Betreute persönlich aufzusuchen, was jedoch ebenfalls nicht fruchtete. Erst nachdem der Zugang zur Wohnung gerichtlich erzwungen wurde, konnte ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden, und die Frau wies ihn auf die verpasste Rentenantragstellung hin.

Im Januar 2014 beantragte der Betreuer die Rente für die Frau, die ihr auch bewilligt wurde, jedoch erst ab Januar 2014. Die Rentenversicherung begründete ihre Entscheidung damit, dass eine Rente ab Juni 2011 nur dann hätte gewährt werden können, wenn die Rente innerhalb von drei Monaten nach Behebung des Hindernisses für die Antragstellung gestellt worden wäre. Da dem Betreuer der Beschluss im November 2012 bekanntgegeben worden sei, hätte der Antrag bis zum Ende Februar 2013 gestellt werden müssen.

Das Sozialgericht Mainz, an das sich der Betreuer im Namen seiner Betreuten wandte, hat mit Urteil vom 07.04.2016 die Entscheidung der Rentenversicherung bestätigt. Dem Betreuer, auf den es für die Rentenantragstellung ankomme, sei die Betreuung bekanntgegeben worden. Er habe sowohl das Alter der Klägerin gekannt als auch die generelle Möglichkeit der Altersrente.

Nach seinen eigenen Angaben habe er auch gewusst, dass die Klägerin eine Witwenrente und nicht eine Altersrente bezog; er habe letztlich einfach nicht an die Beantragung gedacht. Die Richter waren daher der Auffassung, aufgrund seiner Befugnisse hätte der Betreuer innerhalb von drei Monaten der naheliegenden Frage der Möglichkeit einer Altersrente nachgehen und diese für die Betreute beantragen können.

**Sozialgericht Mainz**  
**Urteil vom 07.04.2016**  
**S 10 AS 330/14**

## Familienkasse muss Kindergeldempfänger keine unnötigen Anwaltskosten erstatten

### BEAUFTRAGUNG MUSS RECHTLICH NOTWENDIG SEIN

Mit (noch nicht rechtskräftigem) Urteil vom 2. Juni 2016 hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz entschieden, dass ein Vater, der gegen einen ablehnenden Kindergeldbescheid durch einen Rechtsanwalt erfolgreich Einspruch eingelegt hat, keine Erstattung seiner Rechtsanwaltskosten verlangen kann, wenn er erst im Einspruchsverfahren Unterlagen vorgelegt hat (Studienbescheinigung der Tochter), die er schon früher hätte vorlegen können.

Nach dem Abitur seiner Tochter teilte der Kläger der Familienkasse (auf Nachfrage) mit, dass sich seine Tochter im Rahmen eines Au-Pair Verhältnisses in Spanien aufhalte und einen Studienplatz suche. Da der Kläger trotz mehrfacher Aufforderungen der Familienkasse dafür keine entsprechenden Nachweise vorlegte, wurde die Festsetzung des Kindergeldes mit Bescheid vom Januar 2015 aufgehoben.

Dagegen legte der Kläger - vertreten durch einen Rechtsanwalt – Einspruch ein und machte u.a. geltend, seine Tochter habe sich für das Sommersemester 2015 an den Universitäten Mainz und Köln beworben. Die Familienkasse forderte erneut entsprechende Nachweise, worauf der Kläger im April 2015 eine Studienbescheinigung vorlegte, wonach sich seine Tochter bereits im September 2014 an der Hochschule Trier eingeschrieben hatte. Daraufhin half die Familienkasse dem Einspruch ab und gewährte ab Oktober 2014 Kindergeld. Die Erstattung der Anwaltskosten lehnte die Familienkasse allerdings ab mit der Begründung, dass die für die Entscheidung notwendigen Unterlagen (Studienbescheinigung) erst während des Einspruchsverfahrens eingereicht worden seien.

Gegen die Ablehnung der Kostenerstattung legte der Kläger erfolglos Einspruch ein und erhob sodann Klage beim Finanzgericht. Er berief sich darauf, dass er die ihm vorliegenden Unterlagen stets an die Familienkasse weitergeleitet habe und dass ihm erst nach Beauftragung eines Anwalts Kindergeld gewährt worden sei.

Die Klage des Klägers blieb erfolglos. Zur Begründung führte das Finanzgericht aus, die Familienkasse müsse die Gebühren oder Auslagen eines Anwalts nur dann erstatten, wenn seine Beauftragung notwendig gewesen sei. Dies sei hier nicht der Fall, denn der Kläger habe die erforderlichen Unterlagen schuldhaft verspätet erst im Einspruchsverfahren vorgelegt. Ein etwaiges Verschulden seiner Tochter müsse sich der Kläger zurechnen lassen. Der Ablehnungsbescheid und das Einspruchsverfahren wären bei rechtzeitiger Vorlage der Studienbescheinigung vermeidbar gewesen.

**Finanzgericht Rheinland-Pfalz**  
**Urteil vom 2. Juni 2016**  
**6 K 1816/15**

## Rechtsfolge verdeckter Arbeitnehmerüberlassung

### FÜR NICHT OFFENE ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG IST KEINE RECHTSFOLGE DER BEGRÜNDUNG ANGEORDNET

Besitzt ein Arbeitgeber die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis, als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit zu überlassen, kommt zwischen einem Leiharbeitnehmer und einem Entleiher nach geltendem Recht auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Einsatz des Leiharbeitnehmers nicht als Arbeitnehmerüberlassung, sondern als Werkvertrag bezeichnet worden ist (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung).

Die Klägerin ist technische Zeichnerin. Sie war bei der Beklagten, einem Automobilunternehmen, seit dem Jahr 2004 bis zum 31. Dezember 2013 tätig. Grundlage ihrer Tätigkeit waren zwischen der Beklagten und der Vertragsarbeitgeberin der Klägerin als Werkverträge bezeichnete Vereinbarungen. Die Vertragsarbeitgeberin verfügte über die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Die Klägerin hat gemeint, ihre Vertragsarbeitgeberin und die Beklagte hätten nur Scheinwerkverträge geschlossen, um die Arbeitnehmerüberlassung zu verdecken. Die Beklagte könne sich deshalb nicht auf die erteilte Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung berufen. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen, mit der die Klägerin vor allem festgestellt haben wollte, dass zwischen ihr und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Zwischen der Beklagten und der Klägerin ist auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, wenn die Klägerin auf der Grundlage eines Scheinwerkvertrags als Leiharbeitnehmerin der Beklagten zur Arbeitsleistung überlassen worden wäre. Maßgeblich ist, dass die Vertragsarbeitgeberin der Klägerin die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung hatte. § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG fingiert iVm. § 9 Nr. 1 AÜG das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ausschließlich bei fehlender Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers. Für eine analoge Anwendung dieser Vorschrift bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung fehlt es an einer planwidrigen Regelungslücke. Der Gesetzgeber hat für eine solche nicht offene Arbeitnehmerüberlassung bewusst nicht die Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher angeordnet.

**Bundesarbeitsgericht**  
**Urteil vom 12. Juli 2016**  
**9 AZR 352/15**

**Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg**  
**Urteil vom 7. Mai 2015**  
**6 Sa 78/14**

**Der Senat hat über diese Fragestellung in den ähnlich gelagerten Verfahren**  
**9 AZR 51/15 -, - 9 AZR 359/15 -, - 9 AZR 537/15 - und - 9 AZR 595/15 - ebenso entschieden**

## Einsicht in die Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts

### HAUSRECHT DES ARBEITGEBERS UNZUREICHEND

Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen (§ 83 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG).

Die Regelung begründet damit keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsichtnahme unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts. Ein solcher Anspruch des Arbeitnehmers folgt jedenfalls dann weder aus der Rücksichtspflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB) noch aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG), wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, für sich Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen. In diesem Fall ist dem Beseitigungs- oder Korrekturananspruch vorgelagerten Transparenzschutz Genüge geleistet, der dem Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakten dient.

Der Kläger ist nach einem Betriebsübergang bei der Beklagten als Lagerist beschäftigt. Die bisherige Arbeitgeberin des Klägers hatte diesem eine Ermahnung erteilt und seinen Antrag, unter Hinzuziehung einer Rechtsanwältin Einsicht in seine Personalakten zu nehmen, unter Hinweis auf ihr Hausrecht abgelehnt. Allerdings hatte sie dem Kläger gestattet, Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und angenommen, das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in seine Personalakten sei in § 83 BetrVG ausschließlich und abschließend geregelt.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die bisherige Arbeitgeberin hat dem Kläger gestattet, für sich Kopien der in seinen Personalakten befindlichen Dokumente anzufertigen. An diese Erlaubnis ist die Beklagte gebunden (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB). Der Kläger hat damit ausreichend Gelegenheit, anhand der gefertigten Kopien den Inhalt der Personalakten mit seiner Rechtsanwältin zu erörtern.

**Bundesarbeitsgericht**  
**Urteil vom 12. Juli 2016**  
**9 AZR 791/14**

**Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg**  
**Urteil vom 10. Oktober 2014**  
**8 Sa 138/14**

## Keine Beitragsrückerstattung bei Kita-Streik

### **KITABEITRAG IST EIN VORTEILSGERECHTES ÄQUIVALENT ZUR SICHERUNG DER BETREUUNG**

Eltern, deren Kinder eine Kindertagesstätte besuchen, müssen grundsätzlich auch dann den vollen Kita-Beitrag zahlen, wenn durch einen Streik die Kita vorübergehend geschlossen bleibt. Das hat die 4. Kammer des Verwaltungsgerichts Neustadt a.d. Weinstraße mit einem am 14. Juli 2016 verkündeten Urteil entschieden.

Die Eltern zweier in einem Kinderhort der Stadt Speyer betreuter Kinder hatten während des letztjährigen Kita-Streiks nicht auf das begrenzte Betreuungsangebot der Stadt in einer Notgruppe zurückgegriffen, sondern mithilfe der Großeltern über zwei Wochen eine Nachmittagsbetreuung sichergestellt. Die Stadtverwaltung lehnte es jedoch ab, die Eltern- und Verpflegungskostenbeiträge für diesen Zeitraum zu erstatten, weil nach ihrer Beitragsatzung eine Beitragsermäßigung oder -rückerstattung wegen einer vorübergehenden Schließung einer Kita ausgeschlossen sei.

Nach erfolglosem Widerspruchsverfahren wandten sich die Kläger im Wesentlichen mit der Begründung an das Verwaltungsgericht, sie dürften nicht zu Kostenbeiträgen herangezogen werden, wenn die Beklagte streikbedingt keine Betreuungsleistung in der Kita anbiete. Deswegen hätten auch andere Kommunen den Beitrag wegen der streikbedingten Schließung von Kitas im Mai 2015 erstattet. Zudem greife die Stadt in die Parität der Tarifparteien zugunsten der Arbeitgeberseite ein, wenn sie einerseits während des Streiks Personalkosten einspare und andererseits die Kita-Beiträge vereinnahme und in den Stadthaushalt abführe.

Dieser Argumentation konnte sich das Gericht nicht anschließen: So sei einerseits eine streikbedingte Schließung der Kita nicht festzustellen, da ein Notbetrieb, auf den die Kläger hätten zurückgreifen können, auch während des Streiks aufrecht erhalten, geblieben sei. Andererseits habe die Beklagte auch in ihrer Beitragsatzung regeln dürfen, dass eine Beitragsrückerstattung nicht erfolge, wenn streikbedingt die Kita vorübergehend geschlossen bleibe.

So sei der Kita-Beitrag im Rahmen einer gesetzlich vorgegebenen Mischfinanzierung als eine pauschale und nach sozialen Kriterien gestaffelte Beteiligung der Eltern an den Personalkosten der Kitas ausgestaltet, die neben den vollständigen Sachkosten zum ganz überwiegenden Teil von der öffentlichen Hand (Land und Kommune) getragen würden.

Der Kostenbeitrag decke daher bei weitem nicht die tatsächlichen Personalkosten, sodass der Kostenbeitrag auch während einer vorübergehenden streikbedingten Schließung einer Kita ein vorteilsgerechtes Äquivalent für die weiter fortbestehende Vorhaltung eines Kita-Platzes darstelle.

Soweit andere Kommunen sich zu einer (Teil-) Rückerstattung der Kita-Beiträge entschlossen hätten, sei dadurch die Stadt Speyer nicht gebunden. Auch sei nicht erkennbar, dass die Beitragsregelung in die Parität der Tarifparteien im Arbeitskampf eingegriffen habe, weil weder die Streikfähigkeit der Arbeitnehmerseite beeinträchtigt worden sei noch durch

die behauptete Personalkostenersparnis der politische Druck, der durch die streikbedingte Schließung der KITAS auf einen öffentlichen Arbeitgeber wirke, eine wesentliche Minderung erfahre, wenn die Beiträge weiter zu zahlen seien.

Gegen das Urteil kann innerhalb eines Monats nach Zustellung die Zulassung der Berufung durch das Obergerverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz beantragt werden.

**Verwaltungsgericht Neustadt**  
**Urteil vom 14. Juli 2016**  
**4 K 123/16.NW**



## Bonusanspruch - Leistungsbestimmung durch das Gericht

### **BESTIMMUNGSBERECHTIGTER ARBEITGEBER MUSS HINREICHENDE BEGRÜNDUNGEN LIEFERN, EINEN BONUS NICHT ZU GEWÄHREN**

Behält sich der Arbeitgeber vertraglich vor, über die Höhe eines Bonusanspruchs nach billigem Ermessen zu entscheiden, unterliegt diese Entscheidung der vollen gerichtlichen Überprüfung. Entspricht die Entscheidung nicht billigem Ermessen, ist sie gemäß § 315 Abs. 3 BGB\* unverbindlich und die Höhe des Bonus durch das Gericht auf Grundlage des Vortrags der Parteien festzusetzen.

Der Kläger war vom 1. Januar 2010 bis zum 30. September 2012 bei der deutschen Niederlassung der Beklagten, einer internationalen Großbank, als Managing Director beschäftigt. Vertraglich war vereinbart, dass der Kläger am jeweils gültigen Bonussystem und/oder am Deferral Plan teilnimmt. Entsprechend der vertraglichen Vereinbarung erhielt er für das Geschäftsjahr 2009 eine garantierte Leistung iHv. 200.000,00 Euro, für das Geschäftsjahr 2010 eine Leistung iHv. 9.920,00 Euro. Für das Jahr 2011 erhielt der Kläger keinen Bonus oder Deferral Award. Andere Mitarbeiter erhielten Leistungen, die sich der Höhe nach überwiegend zwischen einem Viertel und der Hälfte der jeweiligen Vorjahresleistung bewegten.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Zahlung eines Bonus für das Geschäftsjahr 2011, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, mindestens aber 52.480,00 Euro. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung eines Bonus iHv. 78.720,00 Euro verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten mit der Begründung abgewiesen, der Kläger habe keine hinreichenden Anhaltspunkte vorgebracht, die eine gerichtliche Festsetzung der Bonushöhe ermöglichen.

Die vom Senat zugelassene Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Kläger hat nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien einen Anspruch auf einen Bonus und/oder Deferral Award, der nach billigem Ermessen festzusetzen war. Mangels hinreichender Darlegungen der Beklagten zur Berechtigung der Festsetzung auf Null für das Jahr 2011 ist diese Festsetzung unverbindlich. Die Leistungsbestimmung hat in einem solchen Fall gemäß § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch das Gericht zu erfolgen. Grundlage ist dafür der Sachvortrag der Parteien; eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn gibt es nicht.

Äußert sich der bestimmungsberechtigte Arbeitgeber zu bestimmten Faktoren nicht, geht dies nicht zu Lasten des Arbeitnehmers. Von diesem kann kein Vortrag zu Umständen verlangt werden, wie zB der Höhe eines Bonustopfes, die außerhalb seines Kenntnisbereichs liegen.

Auf die Erhebung einer Auskunftsklage kann er regelmäßig nicht verwiesen werden. Vielmehr ist die Leistung durch das Gericht aufgrund der aktenkundig gewordenen Umstände (z.B. Höhe der Leistung in den Vorjahren, wirtschaftliche Kennzahlen, Ergebnis einer Leistungsbeurteilung) festzusetzen.

Eine gerichtliche Leistungsfestsetzung scheidet nur dann ausnahmsweise aus, wenn jegliche Anhaltspunkte hierfür fehlen. Dies war hier entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall. Da die gerichtliche Bestimmung der Leistung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB regelmäßig Sache der Tatsacheninstanzen ist, hat der Senat den Rechtsstreit zur Festsetzung der Bonushöhe für das Geschäftsjahr 2011 an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

**Bundesarbeitsgericht**  
**Urteil vom 3. August 2016**  
**10 AZR 710/14**

**Vorinstanz Hessisches LAG**  
**Urteil vom 10. April 2014**  
**19 Sa 1266/13**

\*§ 315 Abs. 3 BGB lautet: Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.



## Altersrente: Beweislast für Zahlung von Rentenbeiträgen während der Ausbildung tragen Versicherte

### RENTENANSPRÜCHE MÜSSEN DURCH NACHWEISE BELEGT SEIN

Ein 1954 geborener Mainzer begehrte von der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz die Anerkennung einer nicht abgeschlossenen Ausbildung zum Raumausstatter in den Jahren 1969 bis 1972. Bei Anerkennung dieser Zeiten hätte er zu einem früheren Zeitpunkt in Rente gehen können. Er erklärte jedoch, dass er keine Unterlagen mehr vorlegen könne und dass das Unternehmen auch nicht mehr existiere, der Inhaber sei verstorben.

Die Rentenversicherung, der die Abführung von Rentenbeiträgen für diese Zeit nicht gemeldet worden war, forschte ohne Erfolg bei den betroffenen Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung Hessen und der Deutschen Rentenversicherung Bund nach. Sodann lehnte die Behörde die Anerkennung der Zeiten ab. Auch eine Bestätigung der Kreishandwerkerschaft aus der zumindest der Abschluss eines Ausbildungsvertrages hervorging änderte hieran nichts. Aus der Bestätigung ergebe sich nicht, dass dem Kläger damals eine Ausbildungsvergütung gezahlt worden sei und dass Sozialversicherungsbeiträge abgezogen worden seien.

Gegen die Entscheidung der Rentenversicherung zog der Kläger vor das Sozialgericht Mainz. In der mündlichen Verhandlung legte er nochmals dar, keinerlei Unterlagen mehr für diesen Zeitraum zu haben. Es werde Unmögliches von ihm verlangt, da Unterlagen über die Abführungen von Sozialabgaben nur der Arbeitgeber habe. Er könne aber Zeugen für die Ausbildung benennen.

Mit Urteil vom 17.06.2016 hat das Sozialgericht Mainz die Entscheidung der Rentenversicherung bestätigt und die Klage abgewiesen. Das Gericht führte aus, dass zwar davon ausgegangen werden könne, dass der Kläger tatsächlich in der angegebenen Zeit die geltend gemachte Ausbildung absolvierte. Aber nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts führe die Glaubhaftmachung eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses nicht dazu, dass auch die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen glaubhaft gemacht sei. Stattdessen müsse beides getrennt beurteilt werden.

Für die Abführung bzw. den Abzug dieser Beiträge von einer Ausbildungsvergütung würden sich im Fall des Klägers aber keine Beweise mehr finden. Diese Nichterweislichkeit gehe zu seinen Lasten. Im Übrigen werde nichts Unmögliches von ihm verlangt, denn über alte Korrespondenz mit den Kranken- oder Rentenversicherungsträgern, alten Gehaltsabrechnungen oder Kontoauszügen oder die Benennung von Zeugen, könne auch ein Arbeitnehmer grundsätzlich die Abführung von Beiträgen glaubhaft machen.

**Sozialgericht Mainz**  
**Urteil vom 17.06.2016**  
**Aktenzeichen**  
**S 10 R 511/14**

## Keine Grundsicherung für Familien arbeitsuchender EU-Ausländer

### WEDER GELTENDE GESETZE NOCH DAS EUROPÄISCHE RECHT SEHEN LEISTUNGEN ZUR GRUNDVERSORGUNG VOR

Nachdem der 3. Senat des Landessozialgerichts bereits mehrfach entschieden hat, dass EU-Ausländer auch im Eilverfahren keinen Anspruch auf Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II oder dem SGB XII haben, wenn sie sich nur zum Zweck der Arbeitssuche in Deutschland aufhalten dürfen oder nicht einmal ein solches Aufenthaltsrecht besteht, hat er in einem heute veröffentlichten Beschluss klargestellt, dass sich dieser Ausschluss auch auf aus dem Recht zur Arbeitssuche abgeleitete Aufenthaltsrechte für Familienangehörige, etwa zum Zwecke des Schulbesuchs durch Kinder des Arbeitssuchenden, erstreckt.

Die Antragsteller sind bulgarische Staatsangehörige. Es handelt sich um zwei Eheleute mit den beiden leiblichen Kindern der Frau, wobei die Kinder in Deutschland die Schule besuchen. Der Ehemann war nach der Einreise der Familie nach Deutschland im September 2014 zunächst als Möbel- und Küchenmonteur beschäftigt. Ab dem 01.01.2016 war er nach einer eigenen Kündigung arbeitslos. Einen Antrag auf Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II („Hartz IV“) lehnte das Jobcenter ab.

Der im Anschluss beim Sozialgericht Mainz gestellte Eilantrag des Antragstellers hatte zunächst Erfolg. Das Sozialgericht verpflichtete das Jobcenter zur vorläufigen Gewährung von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II. Auf die Beschwerde des Jobcenters hob der 3. Senat des Landessozialgerichts die Verpflichtung auf. Der Ausschluss von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II ergebe sich unmittelbar aus dem Gesetz (§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB II), da der Ehemann allenfalls noch ein Recht zum Aufenthalt zum Zwecke der Arbeitssuche geltend machen könne und er insoweit ausdrücklich mit seinen Familienangehörigen vom Leistungsbezug ausgeschlossen sei.

Die Antragsteller könnten auch keine Grundsicherung nach dem SGB XII („Sozialhilfe“) erhalten, denn dies ergebe sich weder aus dem Gesetz noch sei es durch das Grundgesetz oder Europäisches Recht geboten. Wenn das Bundessozialgericht nach einem sechsmonatigen Aufenthalt bezüglich der Sozialhilfe von einer Verpflichtung zur Leistung ausgehe, überzeuge dies nicht.

Dabei könne dahinstehen, ob auch insoweit bereits ein gesetzlicher Ausschluss vom Leistungsbezug bestehe (§ 21 Satz 1 SGB XII), jedenfalls könne aber auch keine Ermessensreduktion auf „Null“ bei der allenfalls möglichen Ermessensentscheidung angenommen werden (§ 23 Abs. 1 Satz 3 SGB XII).

**Landessozialgericht Rheinland-Pfalz  
Beschluss vom 08.08.2016  
Aktenzeichen L 3 AS 376/16 B ER**

## Ausschlussfristen und Mindestentgelt

### ARBEITSVERTRAGLICHE FRISTEN NUR BEDINGT GÜLTIG

Eine vom Arbeitgeber als Allgemeine Geschäftsbedingung gestellte arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 der am 1. August 2010 in Kraft getretenen Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) erfasst, verstößt im Anwendungsbereich dieser Verordnung gegen § 9 Satz 3 in Verbindung mit § 13 AEntG\*.

Die Klägerin war vom 15. Juli bis zum 15. Dezember 2013 beim Beklagten, der damals einen ambulanten Pflegedienst betrieb, als Pflegehilfskraft beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt als Allgemeine Geschäftsbedingung eine Verfallklausel, nach der alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Bei Ablehnung oder Nichtäußerung der Gegenpartei binnen zwei Wochen nach der Geltendmachung sollte Verfall eintreten, wenn der Anspruch nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Die Klägerin war vom 19. November bis zum 15. Dezember 2013 arbeitsunfähig krankgeschrieben. Der Beklagte hatte trotz ärztlicher Bescheinigung Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit und leistete keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. In dem von der Klägerin am 2. Juni 2014 anhängig gemachten Verfahren hat sich der Beklagte darauf berufen, der Anspruch sei jedenfalls wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung verfallen. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

Die Revision des Beklagten ist im Wesentlichen erfolglos geblieben. Die Klägerin hat für den durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Arbeitsausfall nach § 3 Abs. 1 EFZG Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diesen musste sie nicht innerhalb der arbeitsvertraglich vorgesehenen Fristen geltend machen.

Die nach Inkrafttreten der PflegeArbbV vom Beklagten gestellte Klausel verstößt gegen § 9 Satz 3 AEntG und ist deshalb unwirksam, so dass der Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV nicht wegen Versäumung der vertraglichen Ausschlussfrist erlischt. Für andere Ansprüche kann die Klausel nicht aufrechterhalten werden, weil dem das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB\*\* entgegensteht.

**Bundesarbeitsgericht**  
**Urteil vom 24. August 2016**  
**5 AZR 703/15**

**Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen**  
**Urteil vom 17. September 2015**  
**6 Sa 1328/14**

\*§ 9 AEntG lautet: „Ein Verzicht auf den entstandenen Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 8 ist nur durch gerichtlichen Vergleich zulässig; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 8 ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs können ausschließlich in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6 oder dem der Rechtsverordnung nach § 7 zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden; die Frist muss mindestens sechs Monate betragen.“

\*§ 13 AEntG lautet: „Eine Rechtsverordnung nach § 11 steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 sowie der Abschnitte 5 und 6 einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.“

\*\*§ 307 Abs. 1 BGB lautet: „Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.“



## Sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis im Anschluss an ein Heimarbeitsverhältnis

### FÜR HEIMARBEITSVERHÄLTNISSE GELTEN ANDERE REGELN ALS FÜR REGULÄRE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Ein Arbeitsvertrag kann auch dann ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren kalendermäßig befristet werden, wenn zwischen den Parteien zuvor ein Heimarbeitsverhältnis bestanden hat.

Die Klägerin war für die Beklagte in der Zeit vom 15. Juni 2009 bis zum 31. August 2010 als Heimarbeiterin tätig. Ab dem 1. September 2010 wurde sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten beschäftigt.

Der zunächst für die Dauer von einem Jahr befristete Arbeitsvertrag wurde durch Ergänzungsvertrag vom 12. Mai 2011 bis zum 31. August 2012 verlängert. Die Klägerin hat die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der Befristung am 31. August 2012 geendet hat.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist wirksam. Der Arbeitsvertrag konnte nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die Dauer von zwei Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden.

Eine sachgrundlose Befristung ist zwar nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ein Heimarbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 HAG ist jedoch kein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 14 Abs. 2 TzBfG.

#### **Bundesarbeitsgericht**

**Urteil vom 24. August 2016**

**7 AZR 342/14**

#### **Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln**

**Urteil vom 14. Februar 2014**

**9 Sa 546/13**

\*§ 9 AEntG lautet: „Ein Verzicht auf den entstandenen Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 8 ist nur durch gerichtlichen Vergleich zulässig; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das Mindestentgelt nach § 8 ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs können ausschließlich in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6 oder dem der Rechtsverordnung nach § 7 zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden; die Frist muss mindestens sechs Monate betragen.“

\*§ 13 AEntG lautet: „Eine Rechtsverordnung nach § 11 steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 sowie der Abschnitte 5 und 6 einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.“

\*\*§ 307 Abs. 1 BGB lautet: „Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.“



## Keine Doppelversorgung aus öffentlichen Kassen für Beamte

### ANSPRÜCHE AUS REGULÄREN ARBEITSVERHÄLTNISSEN WERDEN VERRECHNET

Das Verwaltungsgericht Koblenz hat die Klage eines Ruhestandsbeamten abgewiesen, mit der dieser sich gegen die Anrechnung einer Rente auf seine Versorgungsbezüge wandte. Vor seiner Berufung in das Beamtenverhältnis war der Kläger für mehrere Jahre als ausgebildeter Maschinenschlosser versicherungspflichtig beschäftigt.

Hieraus erhält er eine monatliche Rentenzahlung in Höhe von ca. 120 €. Diesen Betrag rechnete das beklagte Land auf die Versorgungsbezüge des Klägers an und brachte diese in der genannten Höhe zum Ruhen.

Dagegen erhob der Kläger nach erfolglosem Widerspruch Klage. Durch die Anrechnung werde er in seinem Recht auf Alimentation verletzt. Die gesetzliche Rentenversicherung werde zu großen Teilen aus privaten Mitteln der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert. Diese Situation sei daher mit privaten (Betriebs-)Rentenversicherungen vergleichbar, die ebenfalls nicht angerechnet werden müssten.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Die Anrechnung von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, so die Koblenzer Richter, verstoße nicht gegen den beamtenrechtlichen Alimentationsgrundsatz. Es gebe insbesondere keinen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums, wonach Renten auf die Versorgungsbezüge schlechthin nicht angerechnet werden dürften. Durch eine Anrechnung werde eine andernfalls bestehende Begünstigung von Personen, die ihr Arbeitsleben teilweise im Beamtenverhältnis und teilweise in einem rentenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis verbracht haben, gegenüber sogenannten Nur-Beamten beseitigt.

Zudem solle auf diese Weise eine Doppelversorgung aus öffentlichen Mitteln vermieden werden. Daraus, dass bei der gesetzlichen Rentenversicherung wie bei einer privaten Versicherung Beiträge entrichtet werden, lasse sich nicht folgern, es handele sich auch bei der Rentenkasse um eine private Kasse.

Gegen diese Entscheidung können die Beteiligten die Zulassung der Berufung durch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz beantragen.

**Verwaltungsgericht Koblenz**  
**Urteil vom 12. August 2016**  
**5 K 280/16.KO**



IHRE  
ANSPRECHPARTNERIN  
RUND UM DEN GPI:



Redaktionsschluss für die  
nächste Ausgabe:  
31. Oktober 2016



Christliche Gewerkschaft Metall  
Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart  
Telefon: 0711 2484 788 - 0  
Telefax: 0711 2484 788 - 21  
info@cgm.de · www.cgm.de



Alle verwendeten Bilder stammen von: [www.fotolia.de](http://www.fotolia.de)