



Lebenshilfe

Landesverband Rheinland-Pfalz

Info-Dienst 1/2018

Januar 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

- politischen
- gesetzlichen
- 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.

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_01_2018.pdf

Übersicht über die Themenbereiche:

◆ Leichte Sprache

- 01/2018 01 **Bewegen macht Spaß - Sport leicht gemacht.**
01/2018 02 **Lebenshilfe Gesellschaft für Leichte Sprache offiziell auf dem Markt**

◆ Teilhabe, Inklusion, Mitbestimmung

- 01/2018 03 **Lebenshilfe-Mitgliedsantrag in Leichter Sprache**
01/2018 04 **2. Inklusionsmesse Rheinland-Pfalz**
01/2018 05 **Förderprogramm „barrierefrei, inklusiv und fair“**
01/2018 06 **StadtMuseum inklusive: beteiligen nicht behindern!**
01/2018 07 **Rollstuhlbus**

◆ Wohnen

- 01/2018 08 **Zuzahlungsbefreiung für sozialhilfeberechtigte HeimbewohnerInnen**

◆ Fort- und Weiterbildung

Was bringt das neue Bundesteilhabegesetz?

„ICF – Einführung in die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit und mögliche Anwendungen in der Behindertenhilfe“

◆ Informationen für Arbeitgeber

- 01/2018 09 **Personalgestellung - Mitbestimmung bei der Arbeitszeit**
02/2017 10 **Aufstockungsverlangen eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers**



Lebenshilfe

Landesverband Rheinland-Pfalz

Info-Dienst 2/2017

◆ Leichte Sprache

01/2018 01 **Bewegen macht Spaß - Sport leicht gemacht.**



So heißt ein neues Info-Heft vom Zentrum für Leichte Sprache. Da steht etwas über gesunden Sport. Und es gibt Übungen zum Mitmachen.

Für eine Schutzgebühr von 2 Euro und Versand-Kosten können Sie das Info-Heft bestellen:

Schreiben Sie eine Mail an:

simone@lebenshilfe-rlp.de

Oder rufen Sie uns an:

0 61 31- 93 660 0

01/2018 02 **Lebenshilfe Gesellschaft für Leichte Sprache offiziell auf dem Markt**



Lebenshilfe
Gesellschaft für Leichte Sprache eG

Die Bundesregierung, Institutionen oder auch Ministerien und Behörden stellen zunehmend Informationen in Leichter Sprache zur Verfügung. Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung werden immer mehr Themen der gesellschaftlichen Mitte. Aus diesem Bedarf heraus haben die Landesverbände der Lebenshilfe Ende 2014 die Lebenshilfe Gesellschaft für Leichte Sprache e.G. gegründet.

Seit kurzem bietet die Internetseite www.lg-ls.de Informationen und Kontaktmöglichkeiten für Interessierte. Laut einer Studie der Universität Hamburg (2011) profitiert etwa ein Viertel der Bevölkerung von Leichter Sprache. Zur Zielgruppe gehören demnach nicht nur Menschen mit geistiger Behinderung, sondern auch Analphabeten oder Menschen mit Migrationshintergrund. Ziel der Gesellschaft für Leichte Sprache sind einheitliche Qualitätsstandards. Weitere Informationen finden Sie auf www.lg-ls.de

◆ Teilhabe, Inklusion, Mitbestimmung

01/2018 03 **Lebenshilfe-Mitgliedsantrag in Leichter Sprache**

Mitbestimmung von Menschen mit Behinderung gehört in die Lebenshilfe als Interessenverband.

Die Lebenshilfe Rhein-Hunsrück will das verstärken.

Sie hat ein Heft in einfacher Sprache gemacht.

In dem Heft steht:

- Das will die Lebenshilfe.
- So kann man bei der Lebenshilfe mitmachen.
- Menschen mit Behinderung sollen ihre Ideen und Wünsche sagen.

Aus dem Heft kann man auch einen Mitglieds-Antrag rausschneiden.

Da kann man schreiben: ich will Mitglied in der Lebenshilfe werden.

Alle Mitglieder können in der Lebenshilfe mitbestimmen.

Das Heft von der Lebenshilfe Rhein Hunsrück ist eine tolle Idee:

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

Vom Landesverband gibt es bald ein Muster-Heft mit einem Mitgliedsantrag in Leichter Sprache. Das können dann alle Orts- und Kreisvereinigungen benutzen.

01/2018 04 2. Inklusionsmesse Rheinland-Pfalz

Nach dem großen Erfolg und Andrang der ersten Inklusionsmesse 2016 findet nun die Fortsetzung am 13. und 14.04.2018 in der Mainzer Rheingoldhalle statt.

Weitere Infos und ein Bewerbungsformular für Aussteller finden Sie hier:

<http://inklusionsmesse-rlp.de/>

Wir würden uns freuen, wenn einige Orts und Kreisvereinigungen der Lebenshilfe dort ihre inklusiven Angebote und Projekte präsentieren.

01/2018 05 Förderprogramm „barrierefrei, inklusiv und fair“

Mit dem Förderprogramm werden innovative Projekte zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention unterstützt. Das Programm wird gefördert von der *Sparda-Bank-Stiftung für Kunst, Kultur und Soziales*. „Mit dem neuen Schwerpunktthema „Bewusstseins-Bildung – Barrieren in den Köpfen abbauen“ sollen für Rheinland-Pfalz Initiativen und Vorhaben finanziell gefördert werden, die eine Signalwirkung für die Umsetzung von Inklusion als gesamtgesellschaftliche Aufgabe haben, die öffentlichkeitswirksam sind und zu einem Umdenken in Richtung Inklusion führen.“

Weitere Informationen finden Sie hier:

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

01/2018 06 StadtMuseum inklusive: beteiligen nicht behindern!

Unter diesem Motto veranstaltet das Stadt- und Industriemuseum Rüsselsheim am 16. und 17.04.2018 eine Tagung. „Wie können Museen und Ausstellungen Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen für eine Teilhabe an kultureller Bildung gewinnen?“ Dieser Frage widmen sich Fachleute aus der Museumsarbeit und Förderpädagogik sowie Menschen mit Lernschwierigkeiten und diskutieren über neue Wege zu einer inklusiven Museumspädagogik.“

Weitere Informationen finden Sie hier:

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

01/2018 07 Rollstuhlbus

Aus unserer Mitgliedschaft wird ein gebrauchter Mercedes-Benz Viano 2.2 CDI kompakt Automatik mit Rollstuhlrampe zum Verkauf angeboten. Bei Interesse schicken Sie uns bitte eine Mail an mandos@lebenshilfe-rlp.de.

◆ Wohnen

01/2018 08 Zuzahlungsbefreiung für sozialhilfeberechtigte HeimbewohnerInnen

Das Verfahren bzgl. der Zuzahlungsbefreiung für medizinische Leistungen wird wie in den vergangenen Jahren fortgesetzt. Das Verfahren und die Alternativen, unter denen sozialhilfeberechtigte HeimbewohnerInnen wählen können, hat die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland in einem Informationsschreiben an die LIGA erneut bekanntgemacht.

Das Anschreiben finden Sie hier:

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

◆ Fort- und Weiterbildung 2018

Fort- und Weiterbildung – Veranstaltungshinweise

Was bringt das neue Bundesteilhabegesetz? – Eine Frage, die sich aktuell viele stellen.

Mit einer eintägigen Veranstaltung am 5. März in Mainz stellen wir Ihnen schon mal die wichtigsten Eckpunkte vor.

Hier geht es zur Seminarbeschreibung:

http://www.lebenshilfe-rlp.de/db_fobiview.php?tbl=fortbildung&tbl_key=S44/18&tbl_xxxx=xxxx

Mit dem neuen Bundesteilhabegesetz (BTHG) wird die grundlegende Kenntnis der „Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF)“ noch einmal an Bedeutung gewinnen. Die ICF stellt die aktuelle Klassifikation für Behinderung und Rehabilitation der WHO dar. Bereits das SGB IX und SGB XII basieren auf diesem Modell und auch das BTHG orientiert sich daran. Die ICF ist Basis der Teilhabeplanung – deshalb ist eine vertiefte Kenntnis für Fachkräfte in der Eingliederungshilfe unverzichtbar.

Darum bieten wir am 15. März das Seminar „**ICF – Einführung in die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit und mögliche Anwendungen in der Behindertenhilfe**“ in Mainz an.

Hier geht es zur Seminarbeschreibung:

http://www.lebenshilfe-rlp.de/db_fobiview.php?tbl=fortbildung&tbl_key=S620/18&tbl_xxxx=xxxx

Wenn Sie für Ihr gesamtes Team zum Thema ICF und Teilhabeplanung eine interne Veranstaltung planen, beraten wir Sie auch gerne über unsere Inhouse-Angebote

http://www.lebenshilfe-rlp.de/db_texteview.php?tbl=texte_det&tbl_key=Fortbildung%20nach%20Ma%DF:&tbl_xxxx=xxxx

Gerne senden wir Ihnen detaillierte Informationen oder unser Programmheft 2018 zu.

Unser Gesamtprogramm 2018 finden Sie auch im Internet: www.lebenshilfe-rlp.de in der Rubrik Fort- und Weiterbildung.

Ihre Ansprechpartnerinnen

Sandra Kunart (organisatorische Fragen): 06131-93660-36, kunart@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

01/2018 09 Personalgestaltung - Mitbestimmung bei der Arbeitszeit

BAG, Beschluss vom 18. Juli 2017 – 1 ABR 15/16

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in diesem Beschluss mit der Frage auseinandergesetzt, ob bei einer Personalgestaltung dem Betriebsrat des Gestellungsträgers in dem Betrieb des Gestellungsnehmers ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (z.B. hinsichtlich der Aufstellung der dortigen Dienstpläne) zusteht. Dies hat das BAG verneint. Der Entscheidung lassen sich folgende Orientierungssätze entnehmen:

Redaktionelle Orientierungssätze:

1. Ist ein Arbeitnehmer nicht in einen Betrieb seines Vertragsarbeitgebers, sondern in einen „Drittbetrieb“ eingegliedert, hängt es vom Gegenstand der Mitbestimmung ab, ob sich in einem solchen Fall das Mitbestimmungsrecht an den Betriebsarbeitgeber oder den Gestellungsarbeitgeber richtet.

2. Soweit Arbeitnehmer – wie bei einer Personalgestaltung – in einem anderen Betrieb als dem des Vertragsarbeitgebers eingegliedert sind, begründet der Normzweck die Zuständigkeit eines dort bestehenden Betriebsrats. Dem Gestellungsnehmer steht für den Regelungsgegenstand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG das Weisungsrecht in Bezug auf diese Arbeitnehmer zu. Er ist befugt, seinen Betrieb zu organisieren und innerhalb seiner Betriebsorganisation anstelle des Vertragsarbeitgebers Beginn und Ende der Arbeitszeit auch für die gestellten Mitarbeiter festzulegen.

Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin betreibt eine Einrichtung für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen. Auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Mit Wirkung vom 1. Januar 2012 gliederte sie die zu diesem Betrieb gehörende Zentralküche aus und übertrug den Betriebsteil auf die IGmbH (I), deren Alleingesellschafterin sie ist. Dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auf die I haben acht Arbeitnehmer widersprochen. Sie sind seither im Wege einer Personalgestaltung auf Grundlage des § 4 Abs. 3 TVöD in der Zentralküche zusammen mit Arbeitnehmern der I tätig. Der Einsatz der gestellten Arbeitnehmer erfolgt nach Dienstplänen, die vom Leiter der Zentralküche oder dessen Vertreter erstellt werden. Die Pläne wurden zunächst dem Betriebsrat der Arbeitgeberin zur Genehmigung vorgelegt. Am 14. Juni 2013 vereinbarte nunmehr die I mit dem bei ihr gewählten Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit Küche und Außenstellen“. Dessen ungeachtet legte die Arbeitgeberin „ihrem“ Betriebsrat weiterhin Dienstpläne betreffend die der I gestellten Arbeitnehmer vor, denen dieser widersprach. Die gestellten Arbeitnehmer wurden bei der I den Dienstplänen entsprechend eingesetzt. Der Betriebsrat ist der Auffassung, durch das „Inkraftsetzen“ der Dienstpläne für die gestellten Mitarbeiter werde das ihm nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zustehende Mitbestimmungsrecht verletzt.

Entscheidungsgründe:

Das BAG stellt fest, dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Aufstellung der Dienstpläne für die der I gestellten Arbeitnehmer nicht zusteht. Die gestellten acht Arbeitnehmer seien in Bezug auf die verfahrensgegenständliche Maßnahme – Erstellung und Durchführung von Dienstplänen – betriebsverfassungsrechtlich nicht dem Betrieb der Arbeitgeberin, sondern dem der I zugeordnet. Aufgrund der Gestellung durch die Arbeitgeberin an die I seien sie in deren Betrieb eingegliedert. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG könne nur von einem dort gebildeten Betriebsrat wahrgenommen werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erstrecke sich auf die Arbeitnehmer „des Betriebs“. Betriebszugehörig ist dem BAG nach der Arbeitnehmer, der in den Betrieb eingegliedert ist. Ist ein Arbeitnehmer nicht in einen Betrieb seines Vertragsarbeitgebers, sondern in einen „Drittbetrieb“ eingegliedert, ist dem BAG nach die betriebsverfassungsrechtliche Arbeitgeberstellung aufgespalten. Ob sich in einem solchen Fall das Mitbestimmungsrecht an den Betriebsarbeitgeber oder den Gestellungsarbeitgeber richtet, bestimme sich nach dem Gegenstand der Mitbestimmung. Dieser sei im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG das Interesse der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich der freien Zeit für ihre private Lebensgestaltung. Soweit Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb als dem des Vertragsarbeitgebers eingegliedert seien, begründe der Normzweck die

Zuständigkeit eines dort bestehenden Betriebsrats. Dem Gestellungsnehmer stehe für den Regelungsgegenstand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG das Weisungsrecht in Bezug auf diese Arbeitnehmer zu. Er sei befugt, seinen Betrieb zu organisieren und innerhalb seiner Betriebsorganisation anstelle des Vertragsarbeitgebers Beginn und Ende der Arbeitszeit auch für die gestellten Mitarbeiter festzulegen. Zudem weist das BAG in seiner Entscheidung darauf hin, dass die Zuständigkeit des Betriebsrats im Rahmen einer Personalgestellung auf die Mitwirkung an den Entscheidungen des Vertragsarbeitgebers begrenzt ist. Sind die gestellten Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb eingegliedert, begründe der Normzweck des Mitbestimmungsrechts die Zuständigkeit eines Betriebsrats im Betrieb des Gestellungsnehmers. Vor dieser gesetzlichen Zuständigkeit können die Betriebsparteien keine abweichenden Vereinbarungen treffen.

Stellungnahme:

Das BAG stellt in diesem Beschluss dar, dass im Fall einer Personalgestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG in Bezug auf die gestellten und in den Betrieb des Gestellungsnehmers eingegliederten Arbeitnehmer regelmäßig nicht mehr besteht. Maßgeblich ist damit die Frage der tatsächlichen Eingliederung in den Betrieb des Gestellungsnehmers sowie ein Vorliegen eines Weisungsrechts hinsichtlich des Beginns und des Endes der Arbeitszeit auch gegenüber den gestellten Arbeitnehmern.

Rundschreiben KAV RP Nr. 29 vom 18. Dezember 2017
(Az.: 637.87.2+3)

02/2017 10 Aufstockungsverlangen eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers)

BAG, Urteil vom 18. Juli 2017 – 9 AZR 259/16

Leitsätze:

1. Berücksichtigt ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, trotz dessen Eignung nicht bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes, geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit gemäß § 275 Abs. 1 BGB unter, sobald der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt.

2. Hat der Arbeitgeber den Untergang des Anspruchs des Arbeitnehmers zu vertreten, hat dieser Anspruch auf Schadensersatz (§ 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 281 Abs. 2, § 283 Satz 1 BGB). § 249 Abs. 1 BGB, dem zu folge der Zustand herzustellen ist, der bestehen würde, wenn der zum Einsatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre, führt jedoch nicht dazu, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, mit dem Arbeitnehmer die Verlängerung der Arbeitszeit zu vereinbaren. Die Wertung des Gesetzgebers in § 15 Abs. 6 AGG, wonach der Arbeitnehmer selbst bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG grundsätzlich keinen Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg hat, steht einem solchen Anspruch entgegen.

Sachverhalt:

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Krankenschwester mit einem zuletzt vereinbarten Arbeitsumfang von 75 % der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft angestellt. Die Klägerin stellte bereits frühzeitig einen Antrag nach § 9 TzBfG auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit auf Vollzeit. Daraufhin stellte die Beklagte fünf weitere examinierte Krankenschwestern und Krankenpfleger in Vollzeit ein, ohne die Klägerin jedoch vorab über die freien Stellen zu informieren bzw. ohne ihren gestellten Aufstockungsantrag zu berücksichtigen. Die Beklagte begründete die Nichtberücksichtigung damit, dass die Klägerin anders als die fünf eingestellten Mitarbeiter nicht in der Lage sei, eigenverantwortlich eine Patientengruppe zu führen.

Entscheidungsgründe:

Das Arbeitsgericht hat in der 1. Instanz der Klage zunächst stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hob auf die Berufung der Beklagten das Urteil in der 1. Instanz auf und wies die Klage ab. Auch mit ihrer eingelegten Revision zum BAG hatte die Klägerin keinen Erfolg. Das Gericht verweist darauf, dass eine Aufstockung der Arbeitszeit immer voraussetze, dass eine freie Stelle zu besetzen ist. Die Entscheidung aber, ob neue Stellen geschaffen oder frei gewordene Stellen wieder besetzt werden sollen, obliege allein dem Arbeitgeber. Die Vorschrift des § 9 TzBfG, der zu Folge ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung unter den dort genannten weiteren Voraussetzungen bevorzugt zu berücksichtigen hat, setze voraus, dass im Betrieb, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wird, nach dem Willen des Arbeitgebers ein freier Arbeitsplatz zu besetzen ist. Besetzt der Arbeitgeber eine freie Stelle endgültig mit anderen Arbeitnehmern, so gehe der Anspruch des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gemäß § 275 Abs. 1 BGB unter, da dem Arbeitgeber die Erfüllung der aus § 9 TzBfG folgenden Verpflichtung rechtlich unmöglich sei. Dem stehe auch § 162 Abs. 1 BGB, wonach eine Bedingung als eingetreten gilt, wenn ihr Eintritt von der Partei, zu deren Nachteil er gereichen würde, wider Treu und Glauben verhindert wird, im Regelfall nicht entgegen. Der Arbeitnehmer habe zudem keinen Anspruch gemäß § 9 TzBfG darauf, dass der Arbeitgeber einen neuen Arbeitsplatz schaffe, um das Aufstockungsverlangen erfüllen zu können. Insbesondere erlege das Gesetz dem Arbeitgeber nicht die Pflicht auf, zur Schaffung eines freien Arbeitsplatzes Überstunden abzubauen. Besetzt der Arbeitgeber jedoch eine freie Stelle im Sinne des § 9 TzBfG und führt dies zum Untergang des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Vertragsänderung, habe er dem Arbeitnehmer Schadensersatz nach Maßgabe der §§ 249 ff. BGB zu leisten, sofern er das zur Unmöglichkeit führende Verhalten zu vertreten hat. Der hiernach zu leistende Schadensersatz richte sich aber nicht auf Beschäftigung in dem beantragten Umfang, sondern in einem solchen Fall auf den finanziellen Ausgleich der Nachteile, die der Arbeitnehmer infolge der Stellenbesetzung in kausal adäquater Weise erleidet. Stellungnahme: Das BAG macht es mit vorliegender Entscheidung dem Arbeitgeber auf den ersten Blick relativ einfach, einem Verlangen nach Aufstockung der Arbeitszeit entgegenzutreten. Selbst wenn der Arbeitgeber freie Stellen zu besetzen hat, kann er die Arbeitszeiterhöhung vermeiden, indem er einfach andere Bewerber einstellt. Durch die vom BAG angesprochene Möglichkeit des Schadensersatzes wird sich der Arbeitgeber hierdurch jedoch keinen Gefallen tun. Der Arbeitnehmer kann nach den Ausführungen des BAG als Kompensation für eine verschuldete Nichtberücksichtigung eine Geldzahlung verlangen. Dieser Schadensersatz beläuft sich regelmäßig auf die Gehaltsdifferenz zwischen der aktuellen Teilzeit- und der beantragten Aufstockung. Der Arbeitgeber muss somit die zusätzliche Arbeitsleistung vergüten, ohne diese aber als Gegenleistung zu erhalten. Zudem stützt das BAG den Anspruch auf Schadensersatz auf §§ 280 ff. BGB. Bei diesen Ansprüchen wird kraft gesetzlicher Regelung in § 280 Abs. 1 S. 2 BGB das Verschulden des Arbeitgebers stets vermutet.

Das vorgenannte Urteil ist damit bei genauerer Betrachtung für Arbeitgeber besonders beachtenswert, da diese genau prüfen sollten, ob das Verlangen des Arbeitnehmers tatsächlich alle gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt oder als unberechtigt zurückgewiesen werden kann, bevor andere Mitarbeiter eingestellt werden. Ansonsten droht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz.

Rundschreiben KAV RP Nr. 29 vom 18. Dezember 2017
(Az.: 669.9)

Redaktion: Matthias Mandos, mandos@lebenshilfe-rlp.de
Bestellungen an simone@lebenshilfe-rlp.de