

Berlin, 20. Januar 2012

Herausgeber:

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e.V.

Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Telefon 030 590099-547
Telefax 030 590099-529

www.bga.de info@bga.de

Autor:

RA Denis Henkel
Abteilungsleiter
Tarif- und Sozialpolitik
denis.henkel@bga.de

TaSo-Rundschreiben 01.2012

1 Wichtige gesetzliche Änderungen zum Jahreswechsel

- 1.1 Beitragssatz zur Rentenversicherung sinkt um 0,3 %-Punkte
- 1.2 Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen
- 1.3 Versicherungspflichtgrenze der Krankenversicherung
- 1.4 Rente mit 67
- 1.5 Insolvenzgeldumlage steigt auf 0,04 %
- 1.6 Kurzarbeitergeld
- 1.7 Erhöhung der Ausgleichsabgabe für behinderte Menschen
- 1.8 Veränderter U1-Umlagesatz bei Minijobs
- 1.9 Höhere Regelsätze in der Grundsicherung für Arbeitsuchende
- 1.10 Umsetzung der Jobcenter-Reform
- 1.11 Familienpflegezeit
- 1.12 Sozialversicherungspflicht von Teilnehmenden an dualen Studiengängen
- 1.13 Verzögerung bei den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen
- 1.14 Gläubigerschutz nur noch mit P-Konto
- 1.15 Höhere Altersgrenzen für Rentenverträge
- 1.16 Garantiezins für Lebensversicherungen sinkt

2 Tarifpolitik

- 2.1 Tarifabschluss in der Stahlindustrie
- 2.2 Tarifabschluss in der Papierindustrie
- 2.3 Tarifabschluss im Maler- und Lackiererhandwerk
- 2.4 Tarifabschluss bei der Deutschen Post AG
- 2.5 Tarifabschluss bei RWE
- 2.6 Tarifrunde im Öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden)
- 2.7 Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie
- 2.8 ver.di und UFO bilden Tarifgemeinschaft bei Lufthansa
- 2.9 Verhandlungskalender anderer Branchen
- 2.10 Lohnuntergrenze in der Zeitarbeitsbranche
- 2.11 Mindestlohnverordnung für die Gebäudereinigung
- 2.12 Mindestlohnverordnung für das Dachdeckerhandwerk
- 2.13 ver.di legt Grundpositionen für Mindestlohn im Einzelhandel fest
- 2.14 ver.di verliert weitere Mitglieder – Zuwächse bei den Erwerbstätigen
- 2.15 Beschluss des CDU-Parteitages zum Thema Mindestlohn
- 2.16 Call Center Verband will Zweckverband für Mindestlohn gründen

3 Sozialpolitik

- 3.1 Änderungen bei Mini- und Midijobs geplant
- 3.2 Pensions-Sicherungs-Verein: Beitragssatz 2011 bei 1,9 Promille
- 3.3 Mitgliederversammlung des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG)
- 3.4 Zahl der gesetzlichen Krankenkassen weiter rückläufig
- 3.5 Gesetz zur Aufhebung von ELENA am 3. Dezember 2011 in Kraft getreten
- 3.6 BVerfG: Ausgestaltung des Elterngeldes als Einkommensersatzleistung ist verfassungsgemäß (Beschluss vom 9. November 2011, 1 BvR 1853/11)
- 3.7 SG Hamburg: Beitragsforderung der Rentenversicherung wg. CGZP-Tarifunfähigkeit (Beschluss vom 18.11.2011, S 51 R 1149/11 ER)

4 Arbeitsrecht/Arbeitsmarkt

- 4.1 BAG: Pauschalabgeltung von Überstunden (Urteil vom 17.08.2011, 5 AZR 406/10)

- 4.2 BAG: Mitbestimmung bei Versetzungen während eines Arbeitskamps (Beschluss vom 13.12.2011, 1 ABR 2/10)
- 4.3 BAG: Sozialauswahl nach KSchG verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (Urteil vom 15.12.2011, 2 AZR 42/10)
- 4.4 BAG: Keine mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit (Urteil vom 15.11.2011, 9 AZR 348/10)
- 4.5 BAG: Kündigung gegenüber einem minderjährigen Auszubildenden (Urteil vom 08.12.2011, 6 AZR 354/10)
- 4.6 BAG: BAG: Keine zeitliche Begrenzung des Vertrauensschutzes für „Altverträge“ bei der Auslegung einer Verweisklausel als Gleichstellungsabrede (Urteil vom 14.12.2011, 4 AZR 79/10; Pressemitteilung)
- 4.7 BAG: Vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt - AGB-Kontrolle (Urteil vom 14.09.2011, 10 AZR 526/10; Pressemitteilung)
- 4.8 Keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters durch die Interessenabwägung bei außerordentlichen Kündigungen (Urteil vom 07.07.2011, 2 AZR 355/10)
- 4.9 LAG Köln: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag bedarf keines sachlichen Grundes (Urteil vom 14.9.2011 – 3 Sa 597/11)
- 4.10 LAG Berlin-Brandenburg: Befristung verstößt nicht gegen Benachteiligungsverbot von Betriebsräten (13 Sa 1549/11 vom 04.11.2011)
- 4.11 LAG Berlin-Brandenburg: Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) war auch in der Vergangenheit nicht tariffähig (Beschluss vom 09.01.2012, 24 TaBV 1285/11)
- 4.12 LAG Düsseldorf: Keine „Equal-Pay“-Ansprüche in der Zeitarbeit für Zeiträume vor Dezember 2010 - Ausschlussfrist (Urteil vom 08.12.2011 – 11 Sa 852/11)
- 4.13 LAG Baden-Württemberg: Urlaubsansprüche verfallen bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres (Urteil vom 21.12.2011 - 10 Sa 19/11)
- 4.14 ArbG Berlin: Klage auf Feststellung der Wirksamkeit der CGZP-Tarifverträge unzulässig (Urteil vom 28.11.2011, 55 Ca 5022/11)
- 4.15 Bundeskabinett beschließt Änderungen im Zuwanderungsrecht (Umsetzung EU Blue Card)
- 4.16 Weitere Inanspruchnahme der Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit gegenüber Rumänien und Bulgarien
- 4.17 Arbeitsmarktzahlen im Dezember 2011
- 4.18 Bundesregierung erarbeitet Demografiestrategie

5 Berufliche Bildung

- 5.1 Ausbildungszahlen 2011
- 5.2 Leitfaden: Erfolgsmodell Duales Studium
- 5.3 Neue Richtlinien über die Begabtenförderung berufliche Bildung

6 Europäische Sozialpolitik

- 6.1 EuGH: Zeitliche Begrenzung von angesammeltem Urlaub (Urteil vom 22.11.2011, Rs. C-214/10 KHS AG ./ Schulte)
- 6.2 Sozialpartnerverhandlungen zur EU-Arbeitszeitrichtlinie

7 Termine

1 Wichtige gesetzliche Änderungen zum Jahreswechsel

Zum Jahresbeginn sind eine Reihe gesetzlicher Änderungen in Kraft getreten:

1.1 Beitragssatz zur Rentenversicherung sinkt um 0,3 %-Punkte

In der gesetzlichen Rentenversicherung sinkt der Beitragssatz um 0,3 %-Punkte von 19,9 auf 19,6 %.

1.2 Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen

Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung steigt im Westen auf 5.600,00 Euro monatlich an (2011: 5.500 Euro/Monat). Für den Osten bleibt der Wert unverändert auf 4.800,00 Euro.

Die bundeseinheitliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt auf 3.825,00 Euro monatlich (2011: 3.712,50 Euro) bzw. 45.900,00 Euro jährlich (2011: 44.550 Euro).

1.3 Versicherungspflichtgrenze der Krankenversicherung

Die bundeseinheitliche Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung erhöht sich 2012 von 49.500,00 Euro auf 50.850,00 Euro jährlich. Für Arbeitnehmer, die bereits am 31.12.2002 versicherungsfrei waren, wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze auf 45.900,00 Euro festgesetzt (2011: 44.550,00 Euro).

1.4 Rente mit 67

Ab 2012 beginnt die schrittweise Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente von 65 auf 67 Jahre. Für alle ab 1947 Geborenen steigt das Renteneintrittsalter schrittweise bis zum Jahrgang 1958 um einen Monat, danach um zwei Monate pro Jahrgang. Alle ab 1964 Geborenen erreichen das Rentenalter erst mit 67 Jahren.

Unabhängig vom Geburtsjahrgang gilt aber: Wer 45 Jahre lang Beiträge gezahlt hat, kann weiter mit 65 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen.

1.5 Insolvenzgeldumlage steigt auf 0,04 %

Der von den Arbeitgebern zu leistende Umlagesatz für das Insolvenzgeld beträgt für das Kalenderjahr 2012 0,04 %.

1.6 Kurzarbeitergeld

Die während der Wirtschaftskrise eingeführten Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld enden mit Ablauf des Jahres 2011. Ausgenommen hiervon ist die Regelung, dass Betriebssicherungsvereinbarungen, die vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld abgeschlossen werden, um Arbeitsplätze zu erhalten, sich nicht mindernd auf die Höhe des anschließenden Kurzarbeitergeldes auswirken. Diese Regelung gilt unbefristet.

1.7 Erhöhung der Ausgleichsabgabe für behinderte Menschen

Alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens 5 % dieser Plätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz muss eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden.

Zum 1. Januar 2012 erhöht sich die Ausgleichsabgabe wie folgt:

Erfüllungsquote

- bis unter 5 %: von 105 Euro auf 115 Euro
- bis unter 3 %: von 180 Euro auf 200 Euro
- 0 bis unter 2 %: von 260 Euro auf 290 Euro

Die erhöhten Sätze sind erstmals zum 31. März 2013 zu zahlen, wenn die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2012 fällig wird.

1.8 Veränderter U1-Umlagesatz bei Minijobs

Der Umlagesatz für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1) wird von 0,6 % auf 0,7 % angehoben.

Die Umlage 2 (U2) für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft beträgt unverändert 0,14 % des Bruttoarbeitsentgelts.

1.9 Höhere Regelsätze in der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Bezieher der Grundsicherung erhalten im Jahr 2012 mehr Geld. Für Ledige und Alleinerziehende steigt der monatliche Regelsatz um 10 Euro von 364 auf 374 Euro. Ehegatten bekommen statt 328 künftig 337 Euro. Volljährige ohne eigenen Haushalt erhalten 299 statt 291 Euro. Für Kinder zwischen sieben und 14 Jahren bleiben die Sätze gleich, Kleinkinder bis sechs Jahre bekommen statt 215 künftig 219 Euro monatlich.

1.10 Umsetzung der Jobcenter-Reform

Ab 1. Januar 2012 nehmen zusätzlich zu den derzeit bereits bestehenden 67 zugelassenen kommunalen Trägern (Optionskommunen) weitere 41 Landkreise und kreisfreie Städte die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) in kommunaler Eigenregie wahr. Ab 2012 sind damit 25 % aller örtlichen Jobcenter im SGB II als Optionskommunen organisiert.

1.11 Familienpflegezeit

Beschäftigte können in Absprache mit dem Arbeitgeber zur Pflege ihrer Angehörigen ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

Damit sie weiterhin genug Geld zum Leben haben, ohne dass der Arbeitgeber den ganzen Lohn zahlen muss, soll der Staat zinslose Darlehen für Unternehmen bereitstellen, mit denen das Einkommen aufgestockt wird. Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit in der Pflegephase auf 50 % erhalten die Beschäftigten weiterhin 75 % des letzten Bruttoeinkommens. Später müssen sie dann wieder voll arbeiten, bekommen in diesem Fall aber weiterhin nur 75 % des Gehalts - so lange, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist.

Das Risiko, dass der Arbeitnehmer während der sogenannten Familienpflegezeit berufsunfähig wird oder verstirbt, soll durch eine gesonderte Versicherung abgedeckt werden.

1.12 Sozialversicherungspflicht von Teilnehmenden an dualen Studiengängen

Die Versicherungspflicht von Teilnehmenden an dualen Studiengängen wird in der Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung- und der Arbeitsförderung für die gesamte Dauer des Studiengangs einheitlich geregelt. Die Teilnehmenden werden den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt und damit in allen Zweigen der Sozialversicherung wieder versicherungspflichtig.

§ 25 Abs. 1 SGB III lautet ab dem 01.01.2012: „*Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (versicherungspflichtige Beschäftigung) sind. Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, und Teilnehmer an dualen Studiengängen stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 gleich.*“

Der Gesetzgeber reagiert damit auf die Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 1. Dezember 2009 - B 12 R 4/08 R.

Die Folgen sind: Nach der Umstellung durch das BSG-Urteil aus 2009 erneuter Umstellungsaufwand in Betrieben mit dual Studierenden, höhere Kosten, ggfs. weniger Netto-Vergütung; aber auch: eine klare und eindeutige Regelung, die die sozialversicherungsrechtliche Absicherung dual Studierender verbessert und die manchmal schwer zu handhabende sozialversicherungsrechtliche Differenzierung zwischen den unterschiedlichen Typen des dualen Studiums aufhebt.

1.13 Verzögerung bei den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Der ursprünglich im Kalenderjahr 2012 vorgesehene Starttermin für das neue Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) und den erstmaligen Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale ist um ein Jahr auf 2013 verschoben worden.

1.14 Gläubigerschutz nur noch mit P-Konto

Schuldner können ihr Existenzminimum ab Januar 2012 nur noch mit einem speziellen Pfändungsschutzkonto vor den Gläubigern schützen. Der bisherige Kontopfändungsschutz gemäß § 850I ZPO für Konten, die keine P-Konten sind, ist entfallen. Auch der 14-tägige Verrechnungsschutz für Sozialleistungen ist entfallen (§ 55 Abs. 1 SGB I a.F.).

Auf dem sogenannten P-Konto behält die Bank jeden Monat automatisch einen Grundbetrag von derzeit 1.028,89 Euro bei Ledigen ohne Unterhaltsverpflichtungen zurück. Der Freibetrag kann je nach Lebenssituation des Kontoinhabers erhöht werden. Eine Erhöhung kommt vor allem in Frage, wenn der Kontoinhaber anderen Personen Unterhalt gewährt oder für Dritte bestimmte Sozialleistungen entgegennimmt (zum Beispiel für mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebende Partner oder für Stiefkinder). Die Voraussetzungen der Erhöhung hat der Schuldner bei seiner Bank durch Bescheinigung des Arbeitgebers, der Familienkasse, des Sozialleistungsträgers oder einer Schuldnerberatungsstelle nachzuweisen. Der Basispfändungsschutz erhöht sich um 387,22 Euro für die erste und um jeweils weitere 215,73 Euro

für die zweite bis fünfte Person. Auf Nachweis sind auch Kindergeld und Kindergeldzuschläge pfändungsfrei, ebenso bestimmte Sozialleistungen.

Die Institute sind verpflichtet, ein normales Girokonto binnen vier Tagen in ein P-Konto umzuwandeln.

1.15 Höhere Altersgrenzen für Rentenverträge

Alle nach dem 1. Januar 2012 abgeschlossene Riester- und Rürup-Verträge dürfen frühestens ab dem 62. Lebensjahr ausgezahlt werden statt wie bisher mit 60 Jahren, wenn man die staatliche Förderung in Anspruch nehmen will. Ähnliches gilt auch für Lebensversicherungen und für die betriebliche Altersvorsorge, wenn steuerliche Vorteile erhalten bleiben sollen.

1.16 Garantiezins für Lebensversicherungen sinkt

Für ab dem 1. Januar 2012 abgeschlossene Lebensversicherungen sinkt der Garantiezins von derzeit höchstens 2,25 % auf maximal 1,75 %.

2 Tarifpolitik

2.1 Tarifabschluss in der Stahlindustrie

Für die 75.000 Beschäftigten in der Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen und Nordrhein-Westfalen wurde am 21./22. November 2011 in der 3. Verhandlungsrunde ein Tarifabschluss erzielt:

Laufzeit: 16 Monate (11/2011 – 02/2013)

1 Nullmonat: (11/2011)

Tabellenerhöhung: + 3,8 % ab 12/2011

Sonstiges:

- Verlängerung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung bis Februar 2013
- Unbefristete Übernahme der Ausgebildeten nach bestandener Abschlussprüfung für die Zeit vom 1. Dezember 2011 bis 31. Januar 2016 vereinbart. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann, z. B. bei Ausbildung über Bedarf oder bei akuten Beschäftigungsproblemen, von dieser Bestimmung abgewichen werden. Für laufende Ausbildungsverhältnisse wurden Übergangsregelungen vereinbart.
- Die Tarifverträge zum demographischen Wandel und zur Altersteilzeit mit Aufstockung der Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung (100 % statt bisher 90 %) wurden ebenfalls bis zum 28. Februar 2013 verlängert.

In der 3. Tarifverhandlung vom 30. November für das Tarifgebiet Ost konnte der gleiche Abschluss wie für die westdeutschen Bundesländer erzielt werden.

Die IG Metall hatte 7 % mehr Geld, die unbefristete Übernahme für Auszubildende und einen verbesserten tariflicher Anspruch bei der Altersteilzeit gefordert.

2.2 Tarifabschluss in der Papierindustrie

Für die 50.000 Beschäftigten in der Papier erzeugenden Industrie wurde am 6./7. Dezember in der 3. Verhandlungsrunde ein Abschluss erzielt:

Laufzeit: 18 Monate (12/2011 – 5/2013)

1 Nullmonat (12/2010)

Tabellenerhöhung: + 3,0 % ab 01/2012
+ 1,6 % ab 01/2013

Einmalzahlung: 70 Euro (Azubis 35 Euro) zahlbar 01/2012

Öffnungsklausel: Durch Betriebsvereinbarung kann der Auszahlungszeitpunkt der Pauschale um bis zu zwei Monate verschoben werden.

Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) hatte eine Erhöhung der Vergütungen um den Eurobetrag, der sich aus der Anhebung der höchsten Lohngruppe um 6 % ergibt, gefordert.

2.3 Tarifabschluss im Maler- und Lackiererhandwerk

Der Lohntarifabschluss für die rund 104.000 Arbeiter vom 11. November 2011 sieht im Einzelnen vor:

Laufzeit: 27 Monate (07/2011 – 09/2013)

Nullmonate: 4 (07/2011 – 10/2011)

Tabellenanhebung: West: + 3,0 % ab 11/2011
+ 2,25 % ab 12/2012

Ost: Anhebung des Ecklohns um Cent-Beträge
West (entspricht + 3,3% und + 2,4 %)

Mindestlöhne: Die bis Februar 2012 geltenden Mindest- bzw. Einstiegsgehälter (11,75 Euro bzw. 9,75 Euro) gelten zunächst weiter bis zum 30. Juni 2012. Die Tarifvertragsparteien werden sich darüber hinaus um eine Anschlusslösung bemühen.

2.4 Tarifabschluss bei der Deutschen Post AG

In den Tarifverhandlungen für die 130.000 Tarifbeschäftigten der Deutschen Post AG wurde am 12. Januar 2012 ein Ergebnis erzielt:

Laufzeit: 15 Monate (01/2012 - 03/2013)

Einmalzahlung: 400 Euro für 01-03/2012

Tabellenerhöhung: 4,0 % ab 04/2012 (Azubis: 50 Euro ab 01/2012)

Sonstiges:

- Zusätzlich stellt die Deutsche Post weitere 0,5 % als Beitrag für den im Oktober 2011 neu geschaffenen Demografiefonds bereit, den das Unternehmen als eine Säule seines zukünftigen Modells für altersgerechte Arbeit aufbaut.
- Der Beschäftigungspakt mit einem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen wurde bis Ende 2015 verlängert.

Die Gewerkschaft ver.di hatte eine Entgelterhöhung um 7,0 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten gefordert. Die Ausbildungsvergütungen sollten um 75 Euro in allen Ausbildungsjahren steigen.

2.5 Tarifabschluss bei RWE

Für die rund 26.000 Beschäftigten des Energieversorgers RWE wurde am 29. November 2011 ein Tarifabschluss erzielt:

Laufzeit: 13 Monate (12/2011 – 12/2012)

Tabellenerhöhung: +2,7 %

2.6 Tarifrunde im Öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden)

Am 1. März 2012 beginnen die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen. Die Entgelttarifverträge laufen Ende Februar aus. Die Gewerkschaften wollen ihre Forderungen am 9. Februar 2012 bekanntgeben.

2.7 Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie

Vor Beginn der Entgelttarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie haben die Arbeitgeber und die IG Metall in Nordrhein-Westfalen Sondierungsgespräche über die Forderung der Gewerkschaft zur unbefristeten Übernahme Ausgebildeter sowie mehr Mitbestimmung beim Einsatz von Zeitarbeitskräften aufgenommen. In einem ersten Gespräch Anfang Dezember 2011 haben die Arbeitgeber die Forderungen zurückgewiesen. Die Sondierungsgespräche werden Ende Januar 2012 fortgesetzt.

Am 7. Februar gibt der IG Metall-Vorstand seine Forderungsempfehlung für die Entgelttarifrunde 2012 bekannt. Am 24. Februar wird die endgültige Forderung beschlossen.

Die Entgelt-Tarifverträge enden am 31. März 2012, die Friedenspflicht aber erst vier Wochen später am 28. April 2012.

2.8 ver.di und UFO bilden Tarifgemeinschaft bei Lufthansa

Als Tarifgemeinschaft werden die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) die Vergütungstarifrunde 2012 im Lufthansa-Konzern gemeinsam bestreiten. UFO ist die führende Gewerkschaft in der Kabine, ver.di führend in den anderen Geschäftsfeldern des Konzerns (LH Technik, LH Sky Gourmet, LH Cargo, LH Systems, LH Passage Boden). Die Tarifgemeinschaft ist zunächst auf die Vergütungsrunde 2012 beschränkt.

2.9 Verhandlungskalender anderer Branchen

Branche	Laufzeit	Forderung / Angebot	Stand
Lufthansa AG (Kabine + Boden) ver.di, UFO	12/2011	+ 6,1 % Angebot: 3,3 % für 15 Monate	1. Runde: 13.01.2012 2. Runde: 24.01.2012
Öffentlicher Dienst (Bund/Kommunen) ver.di, dbb	02/2012		1. Runde: 01.03.2012
Bankgewerbe ver.di	02/2012	+ 6,0 %	1. Runde: 01.03.2012
Metall- und Elekt- roindustrie IG Metall	03/2012		1. Runde: Mitte März 2012

2.10 Lohnuntergrenze in der Zeitarbeitsbranche

Im Bundesanzeiger vom 28. Dezember 2011 wurde die Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung veröffentlicht.

Damit gilt ab dem 1. Januar 2012 in der Zeitarbeit eine Lohnuntergrenze von 7,01 Euro in Ostdeutschland und von 7,89 Euro in Westdeutschland. Am 1. November 2012 erhöht sie sich auf 7,50 Euro (Ost) und 8,19 Euro (West).

I. Wirkung der Lohnuntergrenze

Die Lohnuntergrenze bewirkt, dass ein vom Gleichstellungsgrundsatz abweichender Tarifvertrag nicht die festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreiten darf (§§ 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2, 9 Nr. 2 AÜG). Jedem in Deutschland eingesetzten Zeitarbeitnehmer ist mindestens das in der Rechtsverordnung festgesetzte Mindeststundenentgelt für verleih- und verleihfreie Zeiten zu zahlen (§ 10 Abs. 5 AÜG). Dies gilt selbst dann, wenn der für vergleichbare Arbeitnehmer gezahlte Lohn im Einsatzbetrieb niedriger ist.

Sieht ein Tarifvertrag eine unterhalb der Lohnuntergrenze liegende Entlohnung vor, hat gem. § 10 Abs. 4 Satz 3 AÜG das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer für jede Arbeitsstunde das im Einsatzbetrieb für einen vergleichbaren Arbeitnehmer zu zahlende Arbeitsentgelt zu gewähren, d. h. es gilt der Gleichstellungsgrundsatz.

II. Pflichten im Zusammenhang mit der Lohnuntergrenze

1. Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten

Der Einsatzbetrieb ist mit Erlass der Lohnuntergrenze gem. § 17c AÜG verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

2. Meldepflicht

Findet eine Arbeitnehmerüberlassung zwischen einem Zeitarbeitsunternehmen mit Sitz im Ausland und einem Einsatzbetrieb in Deutschland statt, so hat der Einsatzbetrieb gem. § 17b AÜG vor Beginn jeder Arbeitnehmerüberlassung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung - der Finanzkontrolle Schwarzarbeit - eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache zuzuleiten mit u. a. den Daten des überlassenden Zeitarbeitnehmers, dem Beginn und der Dauer der Überlassung, der einschlägigen Branche, dem Ort der Beschäftigung und dem Ort in Deutschland, an dem die nach § 17c AÜG erforderlichen Unterlagen aufbewahrt werden. Auch muss über das ausländische Zeitarbeitsunternehmen informiert werden. Änderungen hinsichtlich dieser Angaben hat der Einsatzbetrieb zudem unverzüglich zu melden.

Dieser Anmeldung hat der Einsatzbetrieb eine Versicherung des Zeitarbeitsunternehmens beizufügen, dass dieser seine Verpflichtung nach § 10 Abs. 2 AÜG einhält, dem Zeitarbeitnehmer für die Zeit der Arbeitnehmerüberlassung und für Zeiten ohne Arbeitnehmerüberlassung mindestens das in der Rechtsverordnung festgesetzte Mindeststundenentgelt zu zahlen.

III. Befugnisse der Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Gem. § 17 Abs. 2 AÜG obliegt die Prüfung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Abs. 5 AÜG und damit der Verpflichtung zur Einhaltung der Lohnuntergrenze für die Zeit der Überlassung und für Zeiten ohne Überlassung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit als der zuständigen Behörde der Zollverwaltung nach Maßgabe der § 17a bis 18a AÜG.

§ 17a AÜG verweist auf die entsprechende Anwendung der §§ 2, 3 bis 6 und 14 bis 20, 22, 23 des Schwarzarbeitbekämpfungsgesetzes. Die dort genannten Behörden können auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Abs. 5 AÜG geben.

Auch kann gemäß § 18a AÜG eine Ersatzzustellung aufgrund der Maßnahmen des AÜG bei dem Einsatzbetrieb stattfinden.

IV. Ordnungswidrigkeitstatsbestand des § 16 AÜG

Verstöße gegen die §§ 17a bis 17c AÜG, bspw. gegen die Pflicht zur Duldung der Prüfung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die Pflicht zur Mitwirkung und die Duldung des Betretens eines Grundstücks oder Geschäftsraums werden gem. § 16 Abs. 1 Nr. 11 bis 18 AÜG als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld bis zu 30.000 Euro bewehrt (§ 16 Abs. 2 AÜG). Ein Verstoß des Zeitarbeitsunternehmens gegen § 10 Abs. 5 AÜG und damit der Verpflichtung zur Einhaltung der Lohnuntergrenze ist gem. § 16 Abs. 1 Nr. 7b AÜG eine Ordnungswidrigkeit und kann mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro geahndet werden (§ 16 Abs. 2 AÜG).

2.11 Mindestlohnverordnung für die Gebäudereinigung

Ab dem 1. Januar 2012 gelten in der Gebäudereinigung für die Lohngruppen 1 (im Wesentlichen Innenreinigung) und 6 (im Wesentlichen Außenreinigung) folgende Mindestlöhne:

	Innenreinigung		Außenreinigung	
	LG 1 West (inkl. Bln.)	LG 1 Ost	LG 6 West (inkl. Bln.)	LG 6 Ost
2012	8,82 Euro	7,33 Euro	11,33 Euro	8,88 Euro
2013	9,00 Euro	7,56 Euro	11,33 Euro	9,00 Euro

Die Verordnung gilt für alle Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die die im Rahmentarifvertrag Gebäudereinigung genannten Tätigkeiten ausüben. Diese umfassen im Wesentlichen die Außen- und Innenreinigung von Bauwerken inklusive der Inneneinrichtungen, die Reinigung haustechnischer Anlagen, Maschinen, sowie Verkehrs- und Freiflächen nebst Verkehrsmittel und Verkehrseinrichtungen. Mischbetriebe werden als Ganzes erfasst, wenn diese überwiegend Reinigungstätigkeiten durchführen.

Die Mindestlohnverordnung gilt für 22 Monate (1. Januar 2012 - 31. Oktober 2013).

2.12 Mindestlohnverordnung für das Dachdeckerhandwerk

Der Mindestlohn im Dachdeckerhandwerk ist zum 1. Januar 2012 von 10,80 Euro auf 11,00 Euro angehoben worden und steigt zum 1. Januar 2013 auf 11,20 Euro.

Die entsprechende Mindestlohnverordnung gilt für alle Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk fallen.

Sie hat eine Laufzeit von 24 Monaten (1. Januar 2012 - 31. Dezember 2013).

2.13 ver.di legt Grundpositionen für Mindestlohn im Einzelhandel fest

ver.di-Pressemitteilung vom 28.11.2011:

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat ihre Grundpositionen für einen Mindestlohn im Einzelhandel beschlossen. Die eigens dafür gebildete Tarifkommission trat am 25. November 2011 erstmals zusammen. Ziel ist die Vereinbarung eines Mindestlohn-Tarifvertrages zwischen ver.di und dem Handelsverband Deutschland – Der Einzelhandel (HDE), der die Mindestentgelte im Einzelhandel für alle Unternehmen der Branche verbindlich regelt.

„Es ist beschämend, dass 12 Prozent der Beschäftigten im deutschen Einzelhandel für weniger als fünf Euro die Stunde arbeiten müssen“, sagte Stefanie Nutzenberger, ver.di-Bundesvorstandsmitglied für den Handel. Wer Tag für Tag hart arbeite, um sich und seine Familie zu ernähren, habe Respekt vor dieser Leistung verdient. Stattdessen seien immer mehr Beschäftigte gezwungen, ergänzend Hartz-IV-Leistungen in Anspruch zu nehmen. „Ein Mindestlohn-Tarifvertrag kann hier eine gute Basis für menschenwürdigere Arbeit in der Branche schaffen“, betonte Nutzenberger.

Hinzu komme, dass Unternehmen versuchten, sich durch Lohndumping Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Diesem Verdrängungswettbewerb auf Kosten der Beschäftigten müsse ein Riegel vorgeschoben werden. Gleichzeitig stabilisiere die Einführung eines Branchenmindestlohnes die Flächentarifverträge.

Die Detailforderungen werden nun in den regionalen Tarifkommissionen des Einzelhandels diskutiert, wobei die Mindestentgelthöhe an die regionalen Gegebenheiten angepasst werden soll. Nach Abschluss der Diskussionen werden die Verhandlungen mit dem Handelsverband aufgenommen, sofern die Arbeitgeber vorab sicherstellen, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeit erfüllt sind. Damit ein Mindestlohn-Tarifvertrag für alle Unternehmen der Branche allgemein verbindlich erklärt werden darf, müssen die tarifgebundenen Unternehmen mehr als 50 Prozent der unter den Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

2.14 ver.di verliert weiter Mitglieder – Zuwächse bei den Erwerbstätigen

Die Gewerkschaft ver.di hat das Jahr 2011 mit dem geringsten Mitgliederverlust seit der Gründung abgeschlossen. Zum 31. Dezember 2011 waren insgesamt 2.070.990 Mitglieder organisiert, dies sind 23.465 Mitglieder oder 1,12 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Im Jahresverlauf traten 105.741 neue Mitglieder in die Gewerkschaft ein. „Bei den erwerbstätigen Mitgliedern lag die Zahl der Eintritte im vierten Jahr in Folge über den Austritten, im Saldo um rund 20.000“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske. „Das ist sehr erfreulich, weil die Entwicklung in den Betrieben für uns besonders wichtig ist“, betonte Bsirske. Seit der ver.di-Gründung stieg der Anteil der erwerbstätigen Mitglieder damit von 70,65 auf 75,3 Prozent.

Insgesamt verzeichneten fünf Fachbereiche einen absoluten Mitgliederzuwachs, der Fachbereich 3 (Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt, Kirchen), der Fachbereich 4 (Sozialversicherung), der Fachbereich 5 (Bildung, Wissenschaft, Forschung), der Fachbereich 1 (Finanzdienstleistungen) und der Fachbereich 13 (Besondere Dienstleistungen).

Auch die Gesamtzahl der jugendlichen Mitglieder (unter 28 Jahre) lag 2011 mit 103.414 über der Zahl des Vorjahres. In allen der 85 ver.di-Bezirke war die Zahl der Eintritte bei jungen Mitgliedern höher als die Zahl der Austritte. Damit betrug der Anteil junger Mitglieder an der Gesamtmitgliedschaft zum Jahres-

ende 4,99 Prozent. Der Anteil der Seniorinnen und Senioren lag bei 16,61 Prozent.

Erneut besser als geplant entwickelten sich die Beitragseinnahmen. Sie waren 2011 mit rund 415,3 Millionen Euro um 750.000 Euro höher als im Jahr zuvor.

2.15 Beschluss des CDU-Parteitages zum Thema Mindestlohn

Die CDU hat auf ihrem Bundesparteitag am 14. November 2011 folgenden Beschluss zum Thema Mindestlohn gefasst:

„Die CDU hält es für notwendig, eine allgemeine verbindliche Lohnuntergrenze in den Bereichen einzuführen, in denen ein tarifvertraglich festgelegter Lohn nicht existiert. Die Lohnuntergrenze wird durch eine Kommission der Tarifpartner festgelegt und soll sich an den für allgemein verbindlich erklärten tariflich vereinbarten Lohnuntergrenzen orientieren. Die Festlegung von Einzelheiten und weiteren Differenzierungen obliegt der Kommission. Wir wollen eine durch Tarifpartner bestimmte und damit marktwirtschaftlich organisierte Lohnuntergrenze und keinen politischen Mindestlohn.“

Soweit neue Lohnuntergrenzen für Bereiche angestrebt werden, in denen es bisher keine Tarifverträge gibt, ist mit dem Mindestarbeitsbedingungengesetz bereits eine entsprechende Möglichkeit eröffnet. Bislang ist dieses Gesetz aber noch nicht zur Anwendung gekommen. Zu Recht wird hervorgehoben, dass Lohnuntergrenzen branchenbezogene und regionale Differenzierungen erfordern, so wie dies auch tausende in Deutschland geltende Entgelttarifverträge vorsehen. Darüber hinaus lässt der Beschluss viele Fragen offen. Bevor neue Regelungen geschaffen werden, sollten zunächst die bestehenden gesetzlichen Regelungen angewendet werden.

Innerhalb der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag soll nun eine Arbeitsgruppe unter Führung der stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden Michael Fuchs und Ingrid Fischbach über eine Umsetzung des Parteitagsbeschlusses beraten. Im Anschluss sollen Gespräche mit der FDP aufgenommen werden.

2.16 Call Center Verband will Zweckverband für Mindestlohn gründen

Der Call Center Verband Deutschland e.V. (CCV) hat auf seiner Mitgliederversammlung im November 2011 beschlossen: "Der Vorstand des CCV wird beauftragt, sich im Namen des CCV um die Gründung eines Zweckverbandes zur Einführung eines allgemeinverbindlichen tarifvertraglichen Mindestlohnes zu bemühen."

Die Mitglieder des Verbands hatten sich Anfang 2011 im Rahmen einer Befragung mehrheitlich für die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns in der Callcenter Branche ausgesprochen. Der Verband selbst kann aufgrund seiner Satzung und seiner Mitgliederstruktur nicht selbst als Arbeitgeberverband auftreten. Der Zweckverband soll die Grundlage für die Branche sein, die aktuelle Mindestlohndiskussion konstruktiv mitzugestalten.

3 Sozialpolitik

3.1 Änderungen bei Mini- und Midijobs geplant

Die Regierungskoalition plant Änderungen bei Mini- und Midijobs:

So soll die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen von bislang 400 Euro auf 450 Euro angehoben werden. Gleichzeitig soll sich die rentenrechtliche Absicherung für diese 450-Euro-Kräfte verbessern, wie die sozialpolitischen Fraktionssprecher von Union und FDP, Karl Schiewerling und Heinrich Kolb, am 25. November 2011 mitteilten.

Minijobber sind künftig grundsätzlich voll in der Rentenversicherung abgesichert und können damit unter anderem Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente erwerben und die Vorteile der Riester-Förderung in Anspruch nehmen. Dafür stocken sie den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers von 15 % um 4,6 % auf. Wer das nicht wolle, könne darauf auch verzichten - dann bleibe es bei der pauschalen Abgabe des Arbeitgebers, hieß es. Damit würde künftig die rentenversicherungsrechtliche Beurteilung genau andersherum als heute aussehen- nach aktuellem Recht sind Minijobber grundsätzlich versicherungsfrei, können aber auf Antrag versicherungspflichtig werden.

Auch für Arbeitnehmer mit einem Entgelt in der Gleitzone (400,01 Euro bis 800,00 Euro monatlich) ergeben sich Änderungen: Für die Midi-Jobber steigt die Verdienstgrenze als Folge der Anhebung bei den geringfügig entlohnnten Beschäftigungsverhältnissen um den gleichen Betrag von 50 Euro an. Die Gleitzone umfasst damit künftig Entgelte zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro.

"Die Koalition ist überzeugt davon, dass es durch die Neuregelung nicht zu einer Ausweitung bei der Anzahl der Minijobs und Midijobs kommt, denn die meisten Beschäftigungsverhältnisse entstehen heute voll sozialversicherungspflichtig", erklärten Schiewerling und Kolb.

Die Beschlüsse der Koalition werden erst im weiteren Jahresverlauf 2012 in Kraft treten. Sie sollen gemeinsam mit den Ergebnissen des aktuellen Rentendialogs umgesetzt werden.

Höherer Zuverdienst für Hartz-IV-Empfänger möglich

Wenn im Zusammenhang mit der geplanten Änderung kein Eingriff in das SGB II erfolgt, können künftig Hartz-IV-Empfänger mit Minijob bis zu 10 Euro mehr von ihrem Zusatzverdienst behalten, der mit der Regelleistung nicht verrechnet wird. Von jedem verdienten Euro über 100 Euro (Freibetrag) bis zu einer Grenze von 1.000 Euro dürften sie 20 % behalten. Bei einem Verdienst von 450 Euro ergeben sich somit künftig 170 Euro statt bisher 160 Euro monatlich.

3.2 Pensions-Sicherungs-Verein: Beitragssatz 2011 bei 1,9 Promille

Der Aufsichtsrat des Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) hat in seiner Sitzung am 3. November 2011 dem vom Vorstand festgesetzten Beitragssatz für 2011 zugestimmt. Der Beitragssatz für das Jahr 2011 wurde auf 1,9 Promille (Vorjahr 1,9 Promille) festgesetzt. Damit muss die deutsche Wirtschaft in diesem Jahr einen ähnlichen Betrag für die Pensionsversicherung insolventer Unternehmen aufbringen wie im Vorjahr. Der diesjährige Beitragssatz liegt deutlich unter dem gewichteten durchschnittlichen Beitragssatz der letzten fünf Jahre (4,6 Promille) sowie unter dem gewichteten durchschnittlichen Beitragssatz über alle 37 Geschäftsjahre (3,1 Promille). Die günstige Entwicklung des Insolvenzgeschehens hat dafür gesorgt, dass der Beitragssatz auf einem niedrigeren Niveau festgesetzt werden konnte als dies zur Jahresmitte vom PSVaG erwartet wurde (damals 2,6 Promille). Damit hat sich die bereits zur Jahresmitte festgestellte Entspannung bei der Insolvenzentwicklung wie im Vorjahr verstärkt fortgesetzt, insbesondere auch deshalb, weil kein außerordentlicher Großschaden zu verzeichnen ist.

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass in diesem und in den folgenden zwei Jahren zusätzlich entsprechend dem Beitragsbescheid aus 2009 ein Beitrag in Höhe von 1,5 Promille von den PSVaG -Mitgliedern zu entrichten ist. Zur Schonung der Liquidität der Mitgliedsunternehmen war im Jahr 2009 die Fälligkeit von Teilen des erforderlichen Beitrags auf die Jahre 2010 bis 2013 verschoben worden (sog. „Glättung“).

Der Beitragssatz wird bezogen auf die von den Arbeitgebern bis 30. September 2011 gemeldete Beitragsbemessungsgrundlage. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um die abgesicherten Rückstellungen für Betriebsrenten in den Bilanzen der Mitgliedsunternehmen, die sich auf rd. 295 Mrd. Euro addieren. Insgesamt müssen die Mitgliedsunternehmen in diesem Jahr somit rd. 560 Mio. Euro (im Vorjahr rd. 547 Mio. Euro) zahlen.

Die Mitteilung über die Festlegung des Beitragssatzes für 2011 erfolgt mit dem Jahres-Beitragsbescheid, der demnächst an die PSVaG-Mitgliedsunternehmen versandt wird. Die Entscheidung über die eventuelle Erhebung eines Vorschusses wird im ersten Halbjahr 2012 getroffen.

Im PSVaG sind rund 91.000 Unternehmen Mitglied. Rechtsgrundlage ist das Betriebsrentengesetz. Hierin ist dem PSVaG ein Umlageverfahren zur Ausfinanzierung seiner Leistungen vorgeschrieben. Deshalb spiegelt sich die Schadenentwicklung eines Jahres im jeweiligen Beitragssatz wider.

Eine Mitteilung des PSVaG zum Beitragssatz 2011 und Vorschuss 2012 ist unter: <http://www.psvag.de/pdf/Mitteilungstext.pdf> abrufbar.

3.3 Mitgliederversammlung des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG)

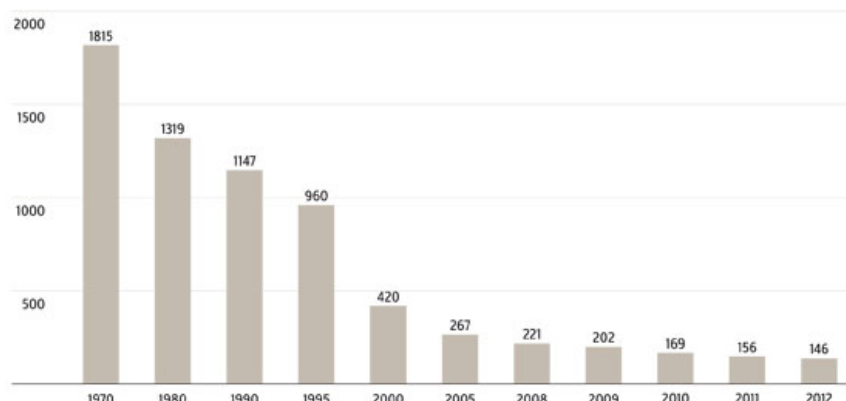
Die diesjährige Mitgliederversammlung des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG) wird am Mittwoch, 4. Juli 2012, in Köln stattfinden.

3.4 Zahl der gesetzlichen Krankenkassen weiter rückläufig

Der Konzentrationsprozess in der gesetzlichen Krankenversicherung hält an. Waren am 1990 noch 1.147 gesetzliche Krankenkassen am Markt, sind es zum 1. Januar 2012 nur noch 146. Gegenüber dem Vorjahr sind 10 Krankenkassen weniger registriert.



Anzahl der Krankenkassen im Zeitablauf -
Konzentrationsprozess durch Fusionen (Angaben zum Stichtag 1.1.)



3.5 Gesetz zur Aufhebung von ELENA am 3. Dezember 2011 in Kraft getreten

Mit Rundschreiben 13.2011 vom 9. November 2011 hatten wir Sie zuletzt über den Beschluss des Bundestags zur Einstellung des ELENA-Verfahrens informiert. Das Gesetz ist am 2. Dezember 2011 im Bundesgesetzblatt verkündet worden und am 3. Dezember 2011 in Kraft getreten. Damit sind die Arbeitgeber von der elektronischen Meldepflicht befreit und es werden keine Arbeitnehmerdaten mehr angenommen bzw. die bisher gespeicherten Daten gelöscht.

3.6 BVerfG: Ausgestaltung des Elterngeldes als Einkommensersatzleistung ist verfassungsgemäß (Beschluss vom 9. November 2011, 1 BvR 1853/11)

Die Gestaltung des Elterngelds als steuerfinanzierte Einkommensersatzleistung verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Es liegt auch keine Verletzung von Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2 GG vor, da die gesetzgeberische Entscheidung, das Elterngeld nach dem bisherigen Erwerbseinkommen zu bemessen, von legitimen Zwecken getragen wird und der Gesetzgeber den ihm im Rahmen der Familienförderung zukommenden weiten Gestaltungsspielraum nicht überschritten hat.

Geklagt hatte eine nicht erwerbstätige, fünffache Mutter, deren Ehemann erwerbstätig ist. Ihre Klage auf Gewährung von Elterngeld in Höhe des Maximalbetrages von 1.800 Euro blieb bis zum Bundessozialgericht erfolglos. Sie macht geltend, durch die Ausgestaltung des Elterngelds als Entgeltersatzleistung würden die Eltern, die vor der Geburt kein Erwerbseinkommen erwirtschaftet hätten, benachteiligt und Mehrkindfamilien, in denen realistisch nur ein Elternteil berufstätig sein könne, diskriminiert.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen.

3.7 SG Hamburg: Beitragsforderung der Rentenversicherung wg. CGZP-Tarifunfähigkeit (Beschluss vom 18.11.2011, S 51 R 1149/11 ER)

Das SG Hamburg hat eine Beitragsnachforderung der Rentenversicherung wegen nicht gezahlter GGZP-Differenzlöhne ausgesetzt (S 51 R 1149/11 ER). Mit dem Beschluss hat das SG Hamburg die aufschiebende Wirkung eines gegen einen CGZP-Beitragsbescheid eingelegten Widerspruchs angeordnet. Der Personaldienstleister muss also erst einmal nicht zahlen.

Das Gericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass der Beschluss des BAG vom 14.12.2010 nur gegenwartsbezogen erfolgt sei. Wörtlich: „*Es bestehen ernstliche Zweifel, ob die auf der Basis eines mit der CGZP abgeschlossenen Tarifvertrages beschäftigten Leiharbeitnehmer gegenwärtig aufgrund einer Tarifunfähigkeit der CGZP einen höheren Entgeltanspruch haben, auf welchen Sozialversicherungsbeiträge für die Vergangenheit nachzuerheben sind.*“

4 Arbeitsrecht/Arbeitsmarkt

4.1 BAG: Pauschalabgeltung von Überstunden (Urteil vom 17.08.2011, 5 AZR 406/10)

1. Die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers enthaltene Klausel, etwaig notwendig werdende Über- oder Mehrarbeit sei mit der Bruttomonatsvergütung abgegolten, ist intransparent, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag nicht ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollen.

2. Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeitszeit oder jede dienstliche Anwesenheit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten ist, gibt es - gerade bei Diensten höherer Art - nicht.

3. Die für einen Anspruch auf Überstundenvergütung aus § 612 Abs. 1 BGB erforderliche Vergütungserwartung ist anhand eines objektiven Maßstabs unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Dienstleistung sowie der Stellung der Beteiligten zueinander festzustellen, ohne dass es auf deren persönliche Meinung ankäme. Sie kann sich insbesondere daraus ergeben, dass im betreffenden Wirtschaftsbereich Tarifverträge gelten, die für vergleichbare Arbeiten eine Vergütung von Überstunden vorsehen.

(Orientierungssätze)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit dieser Entscheidung klargestellt, dass kein grundsätzlicher Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit besteht, ein solcher bei Diensten höherer Art sogar in der Regel ausgeschlossen sei.

I. Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 16. Oktober 2006 als Rechtsanwalt beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wurde unter § 3 Vergütung vereinbart, dass "durch die zu zahlende Bruttovergütung eine etwaig notwendig werdende Über- oder Mehrarbeit abgegolten ist." Mit Schreiben vom 29. Oktober 2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Januar 2009, das aufgrund eines entsprechenden Anerkenntnisurteils am 30. Juni 2009 endete.

Der Kläger begehrt die Vergütung von Überstunden in Höhe von 39.362,26 Euro. Er ist der Auffassung, die Pauschalabgeltungsklausel in § 3 des Arbeitsvertrages sei nach § 307 BGB unwirksam. Die angestellten Anwälte seien aufgefordert gewesen, deutlich mehr als die vereinbarten 40 Stunden zu arbeiten, zumindest hätte die Beklagte die Überstunden geduldet. Eine Verwirkung scheiterte daran, dass er bis zum Personalgespräch am 30. September davon ausging, Partner zu werden. Diese in Aussicht gestellte Partnerschaft sei die Gegenleistung für seine Überstunden gewesen.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das LAG hatte der Berufung des Klägers in Höhe von 30.229,12 Euro stattgegeben.

II. Entscheidungsgründe

Das BAG hat der Revision der Beklagten stattgegeben.

1. Pauschalabgeltung

Die Pauschalabgeltung in § 3 des Arbeitsvertrages sei wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam. Der Arbeitnehmer müsse bereits bei Vertragsabschluss erkennen können, was auf "ihn zukommt" und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Insbesondere lasse sich dem Arbeitsvertrag keine Begren-

zung auf die nach § 3 ArbZG zulässige Höchstarbeitszeit entnehmen. Selbst wenn lediglich die zulässige Höchstarbeitszeit abgegolten werden sollte, sei die Klausel aufgrund von vermeidbaren Unklarheiten und Spielräumen intransparent. Denn lasse sich eine Klausel unschwer so formulieren, dass das Gewollte klar erkennbar ist, führe eine Klausel, bei der das Gewollte lediglich durch eine umfassende Auslegung ermittelbar ist, zu vermeidbaren Unklarheiten.

2. Entgeltanspruch nach § 612a Abs. 1 BGB

Da der Arbeitsvertrag danach keine Regelung zur Vergütung von Überstunden enthalte, sei ein Anspruch allenfalls nach § 612 Abs. 1 BGB möglich, dessen Voraussetzungen vorliegend nicht erfüllt seien. Es fehle insbesondere an einer objektiven Vergütungserwartung. Zwar sei diese in der Regel gegeben, jedoch gebe es keinen generellen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeit zu vergüten sei, insbesondere nicht bei Diensten höherer Art. Anhand eines objektiven Maßstabs sei unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Dienstleistung sowie der Stellung der Beteiligten zueinander festzustellen, ob eine Vergütung zu erwarten ist. So sei etwa bei leitenden Angestellten und z. B. Chefarzten Mehrarbeit grundsätzlich mit der Vergütung abgegolten.

Die Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer Vergütungserwartung trage der Arbeitnehmer. Der Kläger könne dies nicht begründen, zudem zeige seine subjektive Einstellung, dass er nicht von einer Bezahlung der Überstunden im eigentlichen Sinne ausging. Schließlich habe er keine Vergütung erwartet, solange er davon ausging, Partner zu werden. Dabei habe er auf eigenes Risiko gehandelt, so dass auch nicht die Voraussetzungen des von der Rechtsprechung entwickelten Rechtsfigur der fehlgeschlagenen - subjektiven - Vergütungserwartung vorlägen. Dass die Aufnahme in die Partnerschaft von der Leistung von Überstunden abhängt bzw. bei Nichtleistung von Überstunden gefährdet gewesen sei, mache der Kläger nicht geltend.

III. Wertung/Folgen der Entscheidung

Zu Recht erkennt das BAG an, dass auch bei einer unwirksamen Vereinbarung von pauschal abzugeltdenden Überstunden nicht immer ein Vergütungsanspruch besteht. Ob dieses Ergebnis aus der objektiven und subjektiven Vergütungserwartung herzuleiten ist oder bei Diensten höherer Art - insbesondere solchen mit akademischem Abschluss - ohnehin aus Sinn und Zweck des Vertrags folgt, bedarf keiner abschließenden Wertung.

Um Zweifel auszuschließen, bietet es sich an, eine Grenze für die abgegoltene Mehrarbeit zu bestimmen. Dies kann unter Verweis auf das Arbeitszeitgesetz geschehen. Noch klarer wird die Angabe einer festen Zeitspanne, die als Mehrarbeit mit abgegolten sein soll. Dabei kann das Arbeitszeitgesetz ebenso eine Orientierungshilfe bieten, wie die Berücksichtigung einer Mehrarbeitszeit im Verhältnis zur vertraglich vereinbarten Grundarbeitszeit.

Zu Recht betont das Gericht, dass die Auslegungsbedürftigkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung nicht automatisch zu deren Intransparenz führt. Nicht eindeutig ist demgegenüber die Aussage, dass Intransparenz dadurch ausgelöst werden könne, dass das eigentlich Gewollte klar zu formulieren gewesen wäre. Gerade für Arbeitszeiten ist dies häufig nicht der Fall, weil die Mehrarbeit schwankend anfallen kann.

4.2 BAG: Mitbestimmung bei Versetzungen während eines Arbeitskampfs (Beschluss vom 13.12.2011, 1 ABR 2/10)

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Versetzung von Arbeitnehmern von einem nicht bestreikten in einen bestreikten Betrieb nicht der Zustimmung des Betriebsrates des abgebenden Betriebs bedarf.

I. Sachverhalt

Die Arbeitgeberin betreibt mehrere Betriebe des Lebensmittelgroßhandels. An einem rheinischen Standort unterhält sie zwei Betriebe, ihre Zentrale und ein Logistikzentrum. Während eines Arbeitskampfes im Logistikzentrum versetzte sie arbeitsbereite Arbeitnehmer aus der Zentrale vorübergehend zur Streikabwehr in das Logistikzentrum. Der Betriebsrat der Zentrale wurde nicht beteiligt.

II. Entscheidungsgründe

Das Bundesarbeitsgericht sieht diese personelle Maßnahme als nicht zustimmungspflichtig an. Die Versetzung arbeitswilliger Arbeitnehmer von einem Betrieb des Arbeitgebers in einen bestreikten weiteren Betrieb zur Verrichtung von sogenannter Streikbrucharbeit unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats des abgebenden Betriebs. Der Arbeitgeber sei jedoch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, diesen Betriebsrat von der Durchführung der personellen Maßnahme zu unterrichten.

III. Bewertung / Folgen der Entscheidung

Die Entscheidung stellt klar, dass zumindest in dem Fall, bei dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis mit dem bestreikten Arbeitgeber haben, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebs bei Versetzungen im Fall des Streiks nicht in Betracht kommt. Der betroffene Arbeitgeber kann demnach Arbeitskräfte aus einem nicht bestreikten Betrieb in einen bestreikten Betrieb versetzen, um dort die Streikfolgen abzumildern, ohne die Zustimmung des Betriebsrates einholen zu müssen.

1. Zustimmungsrechte des Betriebsrats ausgeschlossen

Vorbehaltlich der Entscheidungsgründe ist mit diesem Beschluss die Fehlentwicklung nicht fortgesetzt worden, die sich in den vergangenen Jahren beim Arbeitskampf gezeigt hat. So hatte das Gericht mit Beschluss vom 19. Februar 1991 (1 ABR 36/90) entschieden, dass die Entsendung in den Betrieb eines anderen Unternehmens innerhalb des gleichen Konzerns - bei beiden Unternehmen handelte es sich um hundertprozentige Konzerntöchter - nicht zustimmungsfrei sei. Dies sollte zumindest insoweit gelten, als die Unternehmen nicht in derselben Branche tätig und daher nicht gleichmäßig vom Arbeitskampf betroffen waren (Restaurantbereich im Verhältnis zum Einzelhandelsbereich in demselben Kaufhaus).

In dem Fall, in dem beide Betriebe zum selben Unternehmen gehören und beide auch derselben Branche zugehörig sind, bestehen demgegenüber keine Mitwirkungspflichten und -rechte des Betriebsrats. Nach diesen Grundsätzen muss auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im bestreikten Betrieb bei der Aufnahme der Arbeitnehmer ausgeschlossen sein.

2. Informationsanspruch rechtlich zweifelhaft

Vor diesem Hintergrund ist es daher rechtlich zweifelhaft, dem Betriebsrat einen Auskunftsanspruch zuzugestehen. Auch wenn dieser keine weiteren Mitwirkungsrechte nach sich zieht, kann er - gerade bezogen auf personelle Einzelmaßnahmen, wie die zeitweise Versetzung oder Entsendung von Arbeitnehmern - die Streikabwehr deutlich erschweren. Er ist vor dem Hinter-

grund, dass ein materielles Mitwirkungsrecht im Folgenden durch das Gericht zu Recht verneint wird, auch überflüssig. Der Betriebsrat kann vielmehr, soweit er Zweifel an der Maßnahme des Arbeitgebers hat, mit seinem Anspruch auf materielle Mitwirkungsrechte auch seine Auskunftsansprüche als Annexrechte ggf. gerichtlich geltend machen.

4.3 BAG: Sozialauswahl nach KSchG verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (Urteil vom 15.12.2011, 2 AZR 42/10)

Nach § 1 III 1 KSchG muss der Arbeitgeber bei Kündigungen aus betrieblichen Gründen zwischen den von ihrer Tätigkeit her vergleichbaren Arbeitnehmern eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten vornehmen. Eines der dabei zu berücksichtigenden Kriterien ist das Lebensalter. Die Regelung zielt darauf ab, ältere Arbeitnehmer bei Kündigungen zu schützen. Gemäß § 1 III 2 KSchG kann die Sozialauswahl zur Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur auch innerhalb von Altersgruppen vorgenommen werden. Das Lebensalter ist dann nur im Rahmen der jeweiligen Gruppe von Bedeutung. Der Altersaufbau der Belegschaft bleibt auf diese Weise weitgehend erhalten.

Der gesetzliche Regelungskomplex der Sozialauswahl verstößt nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung und dessen Ausgestaltung durch die RL 2000/78/EG. Er führt zwar zu einer unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters. Diese ist aber durch rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt im Sinne von Art. 6 I 1, 2 Buchst. a) der Richtlinie gerechtfertigt.

Einerseits tragen die Regelungen den mit steigendem Lebensalter regelmäßig sinkenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung. Andererseits wirken sie durch die Möglichkeit der Bildung von Altersgruppen der ausschließlich linearen Berücksichtigung des ansteigenden Lebensalters und einer mit ihr einhergehenden Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer entgegen. Das Ziel, ältere Arbeitnehmer zu schützen, und das Ziel, die berufliche Eingliederung jüngerer Arbeitnehmer sicherzustellen, werden zu einem angemessenen Ausgleich gebracht. Dies dient zugleich der sozialpolitisch erwünschten Generationengerechtigkeit und der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung.

4.4 BAG: Keine mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit (Urteil vom 15.11.2011, 9 AZR 348/10)

Nach diesem Urteil des BAG besteht kein Anspruch, für denselben Angehörigen Pflegezeit in mehreren Zeitabschnitten zu nehmen.

Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegeZG) sind Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG).

Unter dem 12. Februar 2009 teilte der Kläger der beklagten Arbeitgeberin mit, er werde im Zeitraum vom 15. bis 19. Juni 2009 seine pflegebedürftige Mutter (Pflegestufe I) unter Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG in häuslicher Umgebung pflegen. Dem stimmte die Beklagte zu. Mit Schreiben vom 9. Juni 2009 zeigte der Kläger an, er werde seine Mutter auch am 28. und 29. Dezember 2009 pflegen. Die Beklagte widersprach dem. Der Kläger sei nicht berechtigt, für denselben Angehörigen Pflegezeit in mehreren Zeitabschnitten zu nehmen. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass ihm

weiterhin Pflegezeit bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten abzüglich der bereits genommenen Woche zusteht.

Die Klage war vor dem Neunten Senat - wie schon in den Vorinstanzen - ohne Erfolg. § 3 Abs. 1 PflegeZG gibt dem Arbeitnehmer ein einmaliges Gestaltungsrecht, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht erloschen. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet.

Bewertung/Folgen der Entscheidung

Bislang gab es erst wenige Urteile, die sich mit der Pflegezeit nach dem PflegeZG befassen. Die vorliegende Entscheidung ist die erste Entscheidung des BAG zu dem im Juli 2008 in Kraft getretenen PflegeZG. Die Entscheidung schafft Klarheit in der seit langem kontrovers diskutierte Frage der mehrfachen Inanspruchnahme von Pflegezeit und bringt sowohl für Unternehmen als auch für die pflegenden Angehörigen Rechts- und Planungssicherheit im Umgang mit der Pflegezeit.

Die Entscheidung ist gerade mit Blick auf die Problematik des Sonderkündigungsschutzes des pflegenden Arbeitnehmers zu begrüßen. Da der besondere Kündigungsschutz nach § 5 Abs. 1 PflegeZG nicht erst ab einer bestimmten Zeit vor dem Beginn der pflegebedingten Arbeitsverhinderung, sondern bereits ab der Ankündigung gilt, besteht hier ein Missbrauchsrisiko. Mit der Möglichkeit gestaffelter Antragstellung würde der Arbeitnehmer bei geschickter Verteilung von Ankündigung und Durchführung mehrfacher Pflegezeiten ggf. immer wieder ordentlich unkündbar werden.

Unserer Auffassung nach müssen die tragenden Gründe der Entscheidung, soweit sie sich aus der Pressemitteilung ergeben, auch dann gelten, wenn eine Aufteilung der Pflegezeit über verschiedene Zeiträume in nur einem Antrag geltend gemacht wird. Auch wenn das Bundesarbeitsgericht hierzu keine ausdrückliche Entscheidung getroffen hat, gehen wir davon aus, dass das Urteil aufgrund der vergleichbaren Missbrauchsgefahr entsprechend gelten muss.

4.5 BAG: Kündigung gegenüber einem minderjährigen Auszubildenden (Urteil vom 08.12.2011, 6 AZR 354/10)

In der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis gemäß § 22 I BBiG sowohl vom Auszubildenden als auch vom Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Eine solche Kündigung muss jedoch noch während der Probezeit zugehen. Ist der Auszubildende nach § 106 BGB nur beschränkt geschäftsfähig, wird die Kündigung nach § 131 II BGB erst dann wirksam, wenn sie seinem gesetzlichen Vertreter zugeht. Ist eine Kündigungserklärung mit dem erkennbaren Willen abgegeben worden, dass sie den gesetzlichen Vertreter erreicht, und gelangt sie – etwa durch den Einwurf des Kündigungsschreibens in seinen Hausbriefkasten – tatsächlich in dessen Herrschaftsbereich, ist der Zugang bewirkt.

Eine Kündigung, die ein Bevollmächtigter erklärt, von dessen Bevollmächtigung der Gekündigte nicht zuvor durch den Vollmachtgeber in Kenntnis gesetzt wurde, ist gemäß § 174 BGB unwirksam, wenn der Kündigung keine Vollmachtsurkunde beigefügt ist und der Gekündigte die Kündigung aus diesem Grund unverzüglich zurückweist.

Erklärt der Auszubildende am letzten Tag der Probezeit mit einem an die Eltern des Auszubildenden gerichteten Schreiben, das durch einen Boten in den Hausbriefkasten der Eltern eingeworfen wird, die Kündigung, so ist diese nach

den eben beschriebenen Grundsätzen noch während der Probezeit zugegangen. Dies gilt auch dann, wenn die Eltern des Auszubildenden zu diesem Zeitpunkt verreist waren. Für den Zugang reicht es aus, dass das Schreiben in ihren Herrschaftsbereich gelangt war und sie es unter normalen Umständen zur Kenntnis nehmen konnten. Die Zurückweisung einer Kündigungserklärung ist nach den dargestellten Grundsätzen nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche ohne das Vorliegen besonderer Umstände nicht mehr unverzüglich i.S.d. § 174 Satz 1 BGB.

4.6 BAG: BAG: Keine zeitliche Begrenzung des Vertrauensschutzes für „Altverträge“ bei der Auslegung einer Verweisungsklausel als Gleichstellungsabrede (Urteil vom 14.12.2011, 4 AZR 79/10; Pressemitteilung)

Eine vor dem 1.1.2002 arbeitsvertraglich vereinbarte dynamische Verweisung auf einen Tarifvertrag („Altvertrag“) ist gewöhnlich dann als Gleichstellungsabrede auszulegen, wenn sie auf den einschlägigen Tarifvertrag verweist, an den der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt selbst gebunden ist. Endet seine Tarifgebundenheit zu einem späteren Zeitpunkt, entfällt die Dynamik der Verweisung. Der Tarifvertrag bleibt dann statisch in der zur Zeit des Wegfalls der Tarifgebundenheit geltenden Fassung Inhalt des Arbeitsvertrages.

Zwar hat das Bundesarbeitsgericht diese Rechtsprechung inzwischen aufgegeben. Es gewährt hinsichtlich sog. „Altverträge“ jedoch Vertrauensschutz, zu dessen zeitlicher Begrenzung kein Anlass besteht.

4.7 BAG: Vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt - AGB-Kontrolle (Urteil vom 14.09.2011, 10 AZR 526/10; Pressemitteilung)

Ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, benachteiligt den Arbeitnehmer regelmäßig unangemessen i.S.v. § 307 I 1, II Nr. 1 und Nr. 2 BGB und ist deshalb unwirksam.

Ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt bezieht unzulässigerweise laufende Leistungen ein und verstößt sowohl gegen den in § 305b BGB bestimmten Vorrang der Individualabrede als auch gegen den allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass vertragliche Regelungen einzuhalten sind.

4.8 Keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters durch die Interessenabwägung bei außerordentlichen Kündigungen (Urteil vom 07.07.2011, 2 AZR 355/10)

Die Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses und seines störungsfreien Verlaufs bei der Interessenabwägung im Rahmen von § 626 I BGB verstößt nicht gegen das Gebot einer unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts. (Leitsatz)

4.9 LAG Köln: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag bedarf keines sachlichen Grundes (Urteil vom 14.9.2011 – 3 Sa 597/11)

Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, muss er gemäß § 5 I 2 EFZG spätestens nach drei Kalendertagen eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber vorlegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage schon früher zu verlangen (§ 5 I 3 EFZG). Das Verlangen des Arbeitgebers, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Tag der Krankheit vorzulegen, bedarf weder einer Begründung noch ist die Aufforde-

zung des Arbeitgebers vom Gericht auf „billiges Ermessen“ zu überprüfen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

4.10 LAG Berlin-Brandenburg: Befristung verstößt nicht gegen Benachteiligungsverbot von Betriebsräten (13 Sa 1549/11 vom 04.11.2011)

1. § 14 Abs. 2 TzBfG ist nicht unionsrechtskonform dahingehend einzuschränken, dass er auf befristete Arbeitsverträge von Betriebsräten keine Anwendung findet.

2. Aus dem Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG kann ein Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags erfolgen.

Mit diesem Urteil hat das LAG Berlin-Brandenburg klargestellt, dass entgegen einer Entscheidung des Arbeitsgerichts München vom 8. Oktober 2010 – 24 Ca 861/10, Betriebsratsmitglieder nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden müssen. Die entscheidende Kammer des Arbeitsgerichts München hatte einen Entfristungsanspruch eines befristet beschäftigten Betriebsrates bejaht. Das Gericht war der Auffassung, dass § 14 Abs. 2 TzBfG dahingehend auszulegen ist, dass befristete Arbeitsverhältnisse im Fall der Wahl zu einer Arbeitnehmervertretung in ein unbefristetes umgewandelt werden. Dies leitete es aus Artikel 7 der Richtlinie 2002/14/EG ab, der den Mitgliedstaaten einen Mindestschutz für Arbeitnehmervertreter auferlegt.

I. Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. Februar 2009 bis 31. Oktober 2010 gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG befristet beschäftigt. Sein Vertrag wurde zweimal, zuletzt am 21. April 2010, bis schließlich 31. Januar 2011 verlängert. Im Mai 2010 wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt und als dessen Vorsitzender gemeinsam mit einem weiteren Betriebsratsmitglied freigestellt.

Das Arbeitsverhältnis endete am 31. Januar 2011 mit Auslaufen der Befristung. Sechs weitere befristet angestellte Betriebsräte wurden unbefristet weiterbeschäftigt. Der Kläger erhielt ein überdurchschnittliches Zeugnis. Der Kläger ging davon aus, dass er aufgrund seiner Betriebsratsstätigkeit benachteiligt worden sei.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Der Kläger habe die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage verstreichen lassen und zudem sei kein Verstoß gegen des Benachteiligungsgebot des § 78 S. 2 BetrVG erkennbar.

II. Entscheidungsgründe

Das LAG hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Das LAG macht deutlich, dass die Voraussetzung des § 78 S. 2 BetrVG, dass die Nichtübernahme eines Betriebsratsmitgliedes in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wegen seiner Betriebsratsstätigkeit erfolgt, nicht vorliegt. Es stellt sogar ausdrücklich klar, dass eine Nichtübernahme ohne diese kausale Verknüpfung zulässig ist, da sonst eine nach § 78 S. 2 BetrVG verbotene Begünstigung vorliege, wenn eine Übernahme aufgrund der Funktion als Betriebsratsmitglied erfolge.

Auch die europäische Richtlinie 2002/14/EG stehe dem nicht entgegen. Aus Art. 7 dieser Richtlinie folge derselbe Schutz wie aus § 78 S. 2 BetrVG. Nach Art. 7 der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.

Wie der EuGH im Urteil vom 11. Februar 2010 (C-405/08) ausgeführt hat, verlangt dieser Mindestschutz, den Art. 7 der Richtlinie gewährt, keinen gesteigerten Kündigungsschutz von Arbeitnehmervertretern (EuGH vom 11. Februar 2010, C-405/08, RandNr. 50). Die Richtlinie sehe außerdem nur einen allgemeinen Rahmen mit Mindestvorschriften vor, so dass der Unionsgesetzgeber den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern in Bezug auf die hinsichtlich der Arbeitnehmervertreter zu treffenden Schutzmaßnahmen und zu bietenden Sicherheiten ein weites Ermessen eingeräumt habe.

Eine konkrete Benachteiligung sei vom Kläger nicht dargelegt worden. Der Annahme einer generellen Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern bei Entfristungen stehe bereits die Entfristung von sechs Betriebsratsmitgliedern entgegen. Auch wurden weitere Mitarbeiter mit positiven Zeugnissen, die zudem keine Betriebsratsmitglieder waren, nicht übernommen.

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen. Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG ist eingelegt unter dem Aktenzeichen AZN 1992/11.

III. Bewertung/Folgen der Entscheidung

Das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg ist zu begrüßen. § 14 Abs. 2 TzBfG ist nicht eingeschränkt dahingehend auszulegen, dass befristete Arbeitsverhältnisse im Fall der Wahl zu einer Arbeitnehmervertretung in ein unbefristetes umgewandelt werden. Aus Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG folgt ein derartiges Verständnis nicht. Ein Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag ist keine Mindestanforderung an den Schutz von Arbeitnehmervertretern iSv Art. 7 der Richtlinie. Da Art. 7 der Richtlinie als Mindestschutz schon keine Unkündbarkeit verlangt, ist auch eine Entfristung eines befristeten Arbeitsvertrages nicht geboten.

Ein generelles Verbot einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auslaufen einer Befristung verlangt Art. 7 der Richtlinie gerade nicht. § 15 KSchG und § 103 BetrVG überschreiten daher schon den Mindestschutz, den Art. 7 der Richtlinie gewährt. Diese Vorschriften sind auf die Kündigung befristet beschäftigter Betriebsräte ebenfalls anwendbar.

Entgegen der Auffassung des ArbG München hat das europäische Parlament auch nicht festgestellt, dass der deutsche Gesetzgeber Art. 7 der Richtlinie nicht umgesetzt habe. Die Entschließung des europäischen Parlaments vom 19. Februar 2009 bezieht sich nicht auf Art. 7 der Richtlinie, sondern auf die Berechnung der Arbeitnehmerzahl in Unternehmen/Betrieben und schließt zudem die Bundesrepublik Deutschland nicht mit ein. In der Entschließung des europäischen Parlaments vom 19. Februar 2009 bezüglich des Art. 7 der Richtlinie werden befristet Beschäftigte nicht erwähnt, da die Befristung und die Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmervertretung nicht ursächlich zusammenhängen. Vielmehr wird ausdrücklich positiv festgestellt, dass Deutschland (als einer von nur elf Mitgliedsstaaten) einen generellen Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter geregelt hat.

Ebenso steht Art. 27 der europäischen Grundrechtecharta dem Auslaufen der Befristung nicht entgegen. Unter Anhörung iSv Art. 27 der europäischen Grundrechtecharta ist zu verstehen, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Möglichkeit einräumt, Stellung zu nehmen. Auch befristet angestellte Arbeitnehmer sind vollwertige Betriebsratsmitglieder, die die Rechte des Art. 27 jederzeit geltend machen können.

4.11 LAG Berlin-Brandenburg: Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) war auch in der Vergangenheit nicht tariffähig (Beschluss vom 09.01.2012, 24 TaBV 1285/11)

Das LAG Berlin-Brandenburg hat festgestellt, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) auch am 29. November 2004, 19. Juni 2006 und 9. Juli 2008 nicht tariffähig war und zu diesen Zeitpunkten keine Tarifverträge abschließen konnte. Es hat damit eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin insoweit bestätigt.

Das LAG hat seine Entscheidung auf die Grundsätze gestützt, die das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 14. Dezember 2010 (1 ABR 19/10) aufgestellt hat. Danach ist die CGZP keine Spitzenorganisation nach § 2 Abs. 3 TVG, weil sich ihre Mitgliedsgewerkschaften nicht im Umfang ihrer Tariffähigkeit zusammengeschlossen haben. Außerdem geht der in der Satzung der CGZP festgelegte Organisationsbereich für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung über den ihrer Mitgliedsgewerkschaften hinaus.

Das LAG hat nicht entschieden, ob Arbeitgeber, die mit ihren Leiharbeitnehmern die Anwendung der CGZP-Tarifverträge vereinbart hatten, auf die Wirksamkeit der Tarifverträge in der Vergangenheit vertrauen durften. Dies ist gegebenenfalls in Rechtsstreitigkeiten zu untersuchen, in denen Arbeitnehmer wegen der Unwirksamkeit der Tarifverträge Nachforderungen stellen.

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen.

4.12 LAG Düsseldorf: Keine „Equal-Pay“-Ansprüche in der Zeitarbeit für Zeiträume vor Dezember 2010 - Ausschlussfrist (Urteil vom 08.12.2011 – 11 Sa 852/11)

Arbeitnehmer eines Zeitarbeitsunternehmens, deren Arbeitsvertrag ursprünglich auf die mit der CGZP geschlossenen Tarifverträge verwiesen hat und Anfang 2010 durch eine Zusatzvereinbarung dahingehend abgeändert wurde, dass fortan die zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständiger Personaldienstleister (AMP) und den Einzelgewerkschaften des CGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung finden, haben keinen „Equal-Pay“-Anspruch für Zeiträume, die vor der Entscheidung des BAG am 14.12.2010 liegen.

Die Ansprüche bis Ende 2009 sind wegen der wirksamen Ausschlussfrist des durch die Zusatzvereinbarung in Bezug genommenen Manteltarifvertrags zwischen dem AMP und den Einzelgewerkschaften des CGB (MTV) verfallen. Der MTV ist ein mehrgliedriger Tarifvertrag. Selbst wenn die CGZP tarifunfähig ist, gilt dies nicht für die Einzelgewerkschaften des CGB. Die Ausschlussfrist hat zudem nicht erst ab dem Zeitpunkt der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 zu laufen begonnen. Ab dem Jahre 2010 besteht ein mit den Einzelgewerkschaften der CGB wirksam vereinbarter Zeitarbeitstarifvertrag. Die Revision wurde zugelassen.

4.13 LAG Baden-Württemberg: Urlaubsansprüche verfallen bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres (Urteil vom 21.12.2011 - 10 Sa 19/11)

Sachverhalt: Der Kläger war von 2006 bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 30.11.2010 arbeitsunfähig erkrankt. Er begehrt die Abgeltung von Urlaubsansprüchen der Jahre 2007 bis 2009. Das LAG hat dem Kläger Abgeltungsansprüche für das Jahr 2009 zugesprochen. Es hat entschieden,

dass Urlaubsansprüche aus den Jahren 2007 und 2008 zum Zeitpunkt des Ausscheidens bereits verfallen waren.

Hierzu führte das LAG weiter aus: Gemäß § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) geht der Urlaubsanspruch am Ende des ersten Quartals des Folgejahres unter. Als Folge der Schultz-Hoff-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urteil v. 20.01.2009 - Rs. C-350/06) hat das Bundesarbeitsgericht im Wege der unionsrechtskonformen Rechtsfortbildung entschieden, dass gesetzliche Urlaubsabgeltungsansprüche nicht erlöschen, wenn Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deswegen arbeitsunfähig sind (BAG, Urteil v. 24.03.2009 - 9 AZR 983/07). Nach der Entscheidung des EuGH v. 22.11.2011 (Rs. C-214/10) ist eine Ansammlung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre nicht geboten und eine nationale Regelung mit einer Begrenzung des Übertragungszeitraums von 15 Monaten unionsrechtlich nicht zu beanstanden. Eine Abweichung von der durch den nationalen Gesetzgeber geschaffenen Befristungsregelung in § 7 Abs. 3 BUrlG im Wege der unionsrechtlichen Rechtsfortbildung durch die nationale Rechtsprechung ist nur legitimiert, soweit dies das Unionsrecht gebietet. Urlaubsansprüche gehen daher bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres unter und sind bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten.

4.14 ArbG Berlin: Klage auf Feststellung der Wirksamkeit der CGZP-Tarifverträge unzulässig (Urteil vom 28.11.2011, 55 Ca 5022/11)

Der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) hatte mit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) Tarifverträge für die Zeitarbeit abgeschlossen.

Nachdem das Bundesarbeitsgericht durch Beschluss vom 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 - festgestellt hatte, dass die CGZP nicht tariffähig ist und daher keine Tarifverträge abschließen konnte, hat der Rechtsnachfolger des AMP, der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP), in einem gegen die CGZP vor dem ArbG Berlin geführten Rechtsstreit die Feststellung begehrt, dass sämtliche seit dem 24. Februar 2003 abgeschlossenen Tarifverträge rechtswirksam seien. Eine derartige gerichtliche Feststellung hätte sich gemäß § 9 TVG auf die Rechtsverhältnisse der tarifgebundenen Verleiher und ihrer Leiharbeitnehmer erstreckt; die Leiharbeitnehmer hätten dann nicht mehr geltend machen können, die CGZP-Tarifverträge seien nicht wirksam.

Das ArbG Berlin hat die Klage als unzulässig abgewiesen, weil das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse nicht gegeben sei. Die CGZP berühme sich nicht der Rechtsunwirksamkeit der von ihr abgeschlossenen Tarifverträge. Dass die Wirksamkeit der Tarifverträge in der Arbeitsgerichtsbarkeit und den Sozialversicherungsträgern in Abrede gestellt würden, genüge für ein Feststellungsinteresse nicht.

Das Urteil ist nicht rechtskräftig.

4.15 Bundeskabinett beschließt Änderungen im Zuwanderungsrecht (Umsetzung EU Blue Card)

Das Bundeskabinett hat am 7. Dezember 2011 wichtige Änderungen des Zuwanderungsrechts auf den Weg gebracht und den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union (EU) beschlossen.

Damit soll die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte attraktiver werden. Die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten soll mit der neuen "Blauen Karte EU" erleichtert werden. Die im Mai 2009 erlassene EU-Richtlinie legt die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatenangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung fest.

Im Einzelnen sieht der Gesetzentwurf Folgendes vor:

- Es wird ein neuer Aufenthaltstitel eingeführt: die Blaue Karte EU, auch Blue Card EU genannt.
 - Neben einem Hochschulabschluss ist für den Erwerb der Blauen Karte EU ein Arbeitsverhältnis erforderlich, mit dem ein Bruttojahresgehalt von mindestens 44.000 Euro erzielt wird. Auf eine Vorrangprüfung und eine Prüfung vergleichbarer Arbeitsbedingungen soll künftig verzichtet werden. Das vereinfacht den Zugang und beschleunigt das Verfahren erheblich.
 - Für Hochqualifizierte in Mangelberufen gilt eine Gehaltsgrenze von 33.000 Euro. Dazu zählen insbesondere alle Ingenieure, akademische und vergleichbare Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Ärzte. Auch bei diesen Hochqualifizierten wird auf die Vorrangprüfung verzichtet, eine Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen findet jedoch statt.
 - Beide Gruppen können bereits nach zwei Jahren ein Daueraufenthaltsrecht erhalten
 - Die Familienangehörigen dieser Hochqualifizierten können sofort uneingeschränkt arbeiten.
- Die Gehaltsgrenze für Hochqualifizierte, die sofort ein Daueraufenthaltsrecht erhalten, also eine so genannte Niederlassungserlaubnis, wird auf 48.000 Euro gesenkt. Wenn sie jedoch in den ersten drei Jahren Sozialtransferleistungen beziehen, verlieren sie ihr Aufenthaltsrecht.
- Absolventen deutscher Hochschulen können im Jahr der Arbeitsplatzsuche, das ihnen bereits jetzt eingeräumt ist, anders als bislang, uneingeschränkt arbeiten und wenn sie zwei Jahre gearbeitet haben, können sie ein Daueraufenthaltsrecht erhalten.
- Ausländer, die nach Deutschland gekommen sind, um hier eine Berufsausbildung zu absolvieren, können hier bleiben, um in dem erlernten Beruf zu arbeiten.

Bereits im September 2010 hatte es einen ersten Versuch zur Umsetzung dieser Richtlinie gegeben, der jedoch zurückgestellt wurde, da eine politische Einigung nicht möglich war. Als Argument gegen eine Umsetzung der Hochqualifiziertenrichtlinie zu diesem Zeitpunkt wurde angeführt, dass zunächst die Auswirkungen der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit gegenüber den EU-8 ab 1. Mai 2011 abgewartet werden sollten. Mittlerweile hat die Europäische Kommission gegen Deutschland ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet, da die Umsetzungsfrist bereits am 19. Juni 2011 abgelaufen ist.

Der Gesetzentwurf wurde dem Bundesrat zur Stellungnahme zugeleitet.

4.16 Weitere Inanspruchnahme der Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit gegenüber Rumänien und Bulgarien

Am 7. Dezember 2011 hat die Bundesregierung die grundsätzlich weitere Inanspruchnahme der Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit gegenüber Bulgarien und Rumänien beschlossen. Damit benötigen rumänische und

bulgarische Staatsangehörige für den Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland weiterhin grundsätzlich eine Arbeitserlaubnis. Zudem dürfen in den Branchen Bau, Gebäudereinigung und Innendekoration bis Ende 2013 keine Arbeitnehmer aus diesen Ländern entsendet werden.

Gleichzeitig wird der Arbeitsmarktzugang durch die Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Änderung und Aufhebung arbeitsgenehmigungsrechtlicher Vorschriften für bestimmte Fachkräfte und Saisonarbeitnehmer erleichtert bzw. die Arbeitserlaubnispflicht entfällt zum 1. Januar 2012 gänzlich.

4.17 Arbeitsmarktzahlen im Dezember 2011

Im Dezember 2011 ist die Arbeitslosenzahl im Vergleich zum Vormonat um 67.000 auf 2,78 Mio. gestiegen. Der Anstieg fiel damit etwas geringer aus als für diesen Monat saisonbedingt zu erwarten war. Bereinigt um saisonale Effekte ist die Arbeitslosigkeit sogar leicht gesunken (-22.000).

Im Jahresdurchschnitt 2011 lag die Arbeitslosenzahl bei 2,98 Mio. und damit so niedrig wie zuletzt 1992.

Im Vergleich zum Jahr 2010 ist die Arbeitslosigkeit um 263.000 oder 8,1 % gesunken.

Im Rechtskreis SGB III (-17 %) war der Rückgang dabei stärker als im Rechtskreis SGB II (-3,6 %). Im Jahr 2011 wurden 892.000 (30 %) von allen Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III von einer Arbeitsagentur und 2.084.000 (70 %) im Rechtskreis SGB II von einem Jobcenter betreut. In einigen Agenturbezirken vor allem in Bayern und Baden-Württemberg lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2011 bei nur noch 4 % oder darunter, sodass in diesen Regionen von Vollbeschäftigung gesprochen werden kann.

Die Erwerbstätigkeit (neueste Zahlen für November 2011) hat sich im Vergleich zum Vormonat nicht weiter erhöht, liegt mit 41,6 Mio. aber weiterhin auf Rekordniveau. Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes wird im Jahresdurchschnitt 2011 mit 41,04 Mio. die höchste Erwerbstätigenzahl seit Bestehen der Bundesrepublik erreicht.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lag nach Erkenntnissen der Bundesagentur für Arbeit zuletzt (aktuellste Daten für Oktober 2011) bei 29,02 Mio. und nahm damit im Vorjahresvergleich um 719.000 oder 2,5 % zu. Das Stellenwachstum verteilte sich zu etwa gleichen Teilen auf Vollzeitbeschäftigung (+366.000 bzw. +1,6 %) und Teilzeitbeschäftigung (+330.000 bzw. +6,1 %).

4.18 Bundesregierung erarbeitet Demografiestrategie

Die Bundesregierung will im Frühjahr eine Demografiestrategie vorlegen, um den Herausforderungen der schrumpfenden Bevölkerungszahl zu begegnen. Wie aus dem als Unterrichtung vorgelegten Demografiebericht weiter hervorgeht, strebt die Regierung unter anderem die Sicherung der Fachkräftebasis und eines hohen Produktivitätswachstums an. Notwendig sei dazu „vorrangig die Qualifizierung und Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, aber auch mehr qualifizierte Zuwanderung sowie die Stärkung des Forschungs- und Innovationspotenzials“, heißt es in der Vorlage. Die Regierung rechnet damit, dass vom Jahr 2020 an der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter „deutlich schneller verlaufen“ werde als der Rückgang der Gesamtbevölkerung.

5 Berufliche Bildung

5.1 Ausbildungszahlen 2011

Die Ausbildungschancen für junge Menschen in Deutschland haben sich in 2011 weiter verbessert. Bundesweit wurden bis 30. September 2011 rd. 570.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, ca. 10.000 bzw. 1,8 % mehr als im Jahr zuvor. Im Osten sank die Zahl um 7,8 %, im Westen stieg sie um 3,7 %.

Besonders erfreulich ist der deutliche Anstieg bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen um 20.729 (+4,0%) auf 539.646.

In den groß- und außenhandelsnahen Berufen sind gegenüber dem Vorjahr weiterhin deutliche Zuwächse zu verzeichnen.

So stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu Kaufleuten im Groß- und Außenhandel um 8,7 % (Vorjahr: + 10,1 %). Auch bei der Fachkraft für Lagerlogistik gab es erneut eine Steigerung um 11,4 % (Vorjahr: + 16,4 %).

Mit 16.147 neuen Ausbildungsverträgen lag der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel erneut auf Platz 6 der am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe.

Die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verteilen sich regional sehr unterschiedlich: Weniger als ein Zehntel (8,4 %) aller neuen Ausbildungsverträge zum Kaufmann / zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel wurden in den ostdeutschen Bundesländern (einschließlich Berlin) abgeschlossen, dagegen fast 92 % im Westen. Erfreulich ist, dass es trotz der schwierigen Demografie auch im Osten erneut einen Zuwachs bei den Ausbildungsverträgen gab. Dort stieg die Zahl der angehenden Groß- und Außenhandelskaufleute gegen den Trend um 5,7 % (gesamtwirtschaftlich: - 7,8 %), im Westen um 9,0 %.

In einigen westlichen Bundesländern konnten in 2011 die Ausbildungszahlen der Boomjahre 2007/2008 wieder erreicht oder sogar noch übertroffen werden – besonders markant in Niedersachsen und Bayern, wo neue Höchststände seit dem Jahr 2000 zu verzeichnen sind.

5.2 Leitfaden: Erfolgsmodell Duales Studium

Duale Studiengänge werden völlig zu Recht als Erfolgsmodell bezeichnet. Und für den Groß- und Außenhandel haben sie mit ihrer starken Praxisorientierung eine besondere Bedeutung. Die BDA und der Stifterverband wenden sich mit dem beigefügten Leitfaden insbesondere an kleinere und mittlere Unternehmen, für die duale Studiengänge vielfach noch eine eher neue und unbekanntere Kooperationsform sind. Um interessierte Unternehmen über die Modelle des dualen Studiums, die Vorteile dieser Studienform und Möglichkeiten der Kooperation mit Hochschulen und Berufsakademien zu informieren, haben BDA und Stifterverband diese Arbeitshilfe herausgegeben. Damit sollen auch die Bemühungen vieler Unternehmen, das wissenschaftliche Studium durch Praxiselemente zu ergänzen und die Kooperation zwischen Wirtschaft und Wissenschaft weiter zu stärken, begleitet und gefördert werden – auch und gerade im Interesse der Studierenden.

Der Leitfaden kann beim BGA angefordert werden.

5.3 Neue Richtlinien über die Begabtenförderung berufliche Bildung

Zum 1. Januar 2012 sind vom BMBF für das Weiterbildungsstipendium neue Förderrichtlinien in Kraft gesetzt worden. Zu den wichtigen Neuerungen zählt, dass mit dem Beginn des neuen Jahres der jährliche Förderbetrag des Weiterbildungsstipendiums von 1.700 EUR auf 2.000 EUR erhöht wurde. Dadurch erhöht sich der Förderhöchstbetrag von 5.100 EUR auf 6.000 EUR.

Ziffer 1.1. der Richtlinie zu den Fördervoraussetzungen regelt: „In die Begabtenförderung kann als Stipendiatin/Stipendiat einmal aufgenommen werden, wer eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) oder in einem bundesgesetzlich geregelten Fachberuf im Gesundheitswesen besonders erfolgreich abgeschlossen hat.

Die Qualifizierung wird nachgewiesen

- durch das Ergebnis der Berufsabschlussprüfung mit mindestens 87 Punkten oder besser als „gut“ (bei mehreren Prüfungsteilen Durchschnittsnote 1,9 oder besser)
- oder durch besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb
- oder durch begründeten Vorschlag eines Betriebes oder der Berufsschule.

Übersteigt die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber die verfügbaren Fördermittel, kann die zuständige Stelle höhere Anforderungen zugrunde legen.“

Es besteht allerdings kein Rechtsanspruch auf Förderung. Gefördert werden berufsbegleitende Weiterbildungen, z.B. zum Handelsfachwirt.

Nähere Informationen finden Sie unter www.weiterbildungsstipendium.de.

6 Europäische Sozialpolitik

6.1 EuGH: Zeitliche Begrenzung von angesammeltem Urlaub (Urteil vom 22.11.2011, Rs. C-214/10 KHS AG ./. Schulte)

Es ist mit Unionsrecht vereinbar, wenn eine Rechtsvorschrift oder ein Tarifvertrag erlauben, dass Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nur begrenzt ansparbar sind. Der EuGH hat am 22. November 2011 in der Rechtssache C-214/10 erlaubt, den Übertragungszeitraum auf höchstens 15 Monate zu begrenzen und nach Ablauf der Frist den Anspruch erlöschen zu lassen.

Im konkreten Fall beehrte ein Arbeitnehmer, der Ende August 2008 aus seinem Arbeitsverhältnis ausschied, im März 2009 vor dem Landesarbeitsgericht Hamm die Vergütung nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs für die Urlaubsjahre 2006, 2007 und 2008. Die beklagte Firma hielt dem entgegen, dass der für den Kläger einschlägige Tarifvertrag nur eine Übertragung für Urlaub der letzten 15 Monate vorsieht. Das Gericht zweifelte jedoch, ob eine derartige Vereinbarung im Einklang mit der Richtlinie 2003/88/EG steht.

Der EuGH bestätigte nun diese Übertragungsvereinbarung. Zwar mag der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub auch als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union angesehen werden. Dennoch muss der Übertragungszeitraum den Arbeitgeber vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen und den Schwierigkeiten schützen, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können. Der Übertragungszeitraum muss dabei allerdings die Dauer des

Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreiten, was im Verfahren jedoch der Fall war.

Bewertung/Folgen der Entscheidung

In seiner Entscheidung präzisiert der EuGH seine Auslegung im Fall Schultz-Hoff/Stringer. Zwar macht diese Präzisierung eine Novellierung der Richtlinie nicht obsolet, um den Mitgliedsstaaten die Möglichkeit zu eröffnen, den Übertragungszeitraum nach ihren innerstaatlichen Gepflogenheiten zu begrenzen. Der EuGH macht aber klar, dass eine unbegrenzte Urlaubsübertragung durch Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie nicht geboten ist.

Die Entscheidung eröffnet der Rechtsprechung in Deutschland schon heute die Möglichkeit, die Übertragung von Urlaub angemessen zu begrenzen. Aufgrund des Urteils des EuGH in der Rechtssache Schultz-Hoff/Stringer und der Umsetzungsentscheidung des BAG ist in § 7 Abs. 3 BUrlG eine Regelungslücke entstanden. Diese für den Fall der Krankheit des Arbeitnehmers aufgetretene ungewollte Regelungslücke kann dahingehend geschlossen werden, dass auf der Grundlage der EuGH-Entscheidung unmittelbar oder basierend auf § 242 BGB über den Gedanken des Rechtsmissbrauchs - wie dies vor der Rechtsprechungsänderung im Jahr 1982 bereits der Fall gewesen ist - eine Begrenzung der Übertragungsmöglichkeit auf einen Zeitraum von höchstens 15 Monaten festgelegt wird. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte das BMAS eine entsprechende Gesetzesänderung vorbereiten, die kurzfristig durch den Bundestag umgesetzt werden muss.

6.2 Sozialpartnerverhandlungen zur EU-Arbeitszeitrichtlinie

Die europäischen Sozialpartner haben am 8. Dezember 2011 in Brüssel offiziell die Verhandlungen über die Überarbeitung der EU-Arbeitszeitrichtlinie aufgenommen. Den Vorsitz bei den Verhandlungen führt Paul Windey, Vorsitzender des belgischen Nationalen Arbeitsrats (ein Gremium, das paritätisch von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzt ist). Die Aufgabe des Vorsitzenden ist darauf beschränkt, die Verhandlungen als neutraler Beobachter zu begleiten und zu moderieren, ohne dabei die Verhandlungen inhaltlich zu beeinflussen. Die Europäische Kommission nimmt ebenfalls als Beobachterin an den Verhandlungen teil.

Verhandlungsführerin der Arbeitgeber ist Renate Hornung-Draus (Abteilungsleiterin Europäische Union und Internationale Sozialpolitik bei der BDA); Verhandlungsführer der Gewerkschaften ist Patrick Itschert (seit Mai 2011 stellvertretender Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbunds).

Die erste Verhandlungsrunde hat in einer sehr positiven und konstruktiven Atmosphäre stattgefunden. Sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber haben ihren Willen unterstrichen, eine Einigung zur Überarbeitung der EU-Arbeitszeitrichtlinie zu erzielen. Die Arbeitgebergruppe, die sich aus Vertretern von BUSINESS EUROPE, UEAPME (europäischer Dachverband des Handwerks sowie der kleinen und mittleren Unternehmen) sowie von CEEP (europäischer Dachverband der öffentlichen Arbeitgeber und Dienstleister von allgemeinem Interesse) zusammensetzt, ist geschlossen aufgetreten.

Die nächste Verhandlungsrunde wird voraussichtlich am 10. Februar 2012 stattfinden. Gewerkschaften und Arbeitgeber haben vereinbart, während der Verhandlungen nicht nach außen zu kommunizieren - außer in gemeinsam abgestimmten Erklärungen.

7 Termine

- 24.09.2012: TaSo-Unterausschuss, München (Hauptamt)
- 16.10.2012: BDA-Arbeitgebertag, Berlin
- 24.10.2012: BGA-Mitgliederversammlung / Unternehmertag, Berlin
- 25.10.2012: 7. Kongress für Großhandel und Kooperationen, Berlin

Bestellformular für weitere Informationen

(Bitte per Fax an 030 590099-529)

<i>Dokument</i>	<i>Bitte ankreuzen</i>
Leitfaden Duales Studium	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

Absender

Vorname, Name

Telefon

Mail-Adresse

Firma (ggf. Stempel)