

**Arbeitgeberverband der
Westfälisch-Lippischen
Land- und Forstwirtschaft e.V.**



WLA AV, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster

Schorlemerstraße 15
48143 Münster
Telefon: 0251/41 75-200/-202
Fax: 0251/4175-205

*Auszug aus dem
Informationsdienst*

1/2009

Inhaltsverzeichnis:

	<u>Blatt</u>
<u>I. Tariflage</u>	
1. Forstangestellte	3
2. Molkereien	3
3. Landw. Angestellte	3
<u>II. Arbeits- und Sozialrecht</u>	
<u>A. Arbeitsrecht</u>	
1. Arbeitsrechtliche Neuerungen durch die Reform der Pflegeversicherung	4
2. Verlängerung der Beschäftigungsdauer von Saisonarbeitnehmern von vier auf sechs Monate	5
3. Übersetzungen der EZ-AV im Internet	5
4. Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen	5
5. Minijobs – Arbeitsstunden müssen dokumentiert werden	6
6. Flexi II-Gesetz – Erste Hinweise zu den neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen	6
7. Girls' Day 2009	7
<u>B. Sozialrecht</u>	
1. Zweites Gesetz zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze (2. SV-ÄndG): In-Kraft-Treten zum 01.01.2009 – Informationen zur Sofortmeldung	8
2. Erstes Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG)	8
<u>III. Rechtsprechungsübersicht</u>	
1. Schwerbehinderte / Kündigungsrecht	8
2. Urlaubsabgeltung bei zweiter Elternzeit	9
3. Kein Anspruch auf Mutterschutzlohn bei ärztlichem Fahrverbot	9
4. Fortbestand des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei einvernehmlicher, unwiderruflicher Freistellung	9
5. Abmahnung / Gleicher Pflichtwidrigkeitstypus	10
6. Kein Forderungsverzicht trotz unterschriebener Ausgleichsquittung, wenn zuvor Forderungen beim Arbeitgeber geltend gemacht worden sind	10
7. Unternehmer haftet 30 Jahre für Sozialversicherungsbeiträge – Arbeitgeber, die Schwarzarbeiter beschäftigen, müssen 30 Jahre lang für geschuldete Sozialversicherungsbeiträge einstehen	10
8. Abgeltung des wegen Krankheit nicht genommenen Jahresurlaubs	11
9. Pflicht zur Vergütungserhöhung wegen Gleichbehandlungsgrundsatz?	12
10. Achtung: Praktikantenfalle!	12
11. Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung	12
12. Sachgrundbefristung und Betriebsübergang	13
13. Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit	13

I. Tariflage

1. Forstangestellte

Wie in unserem Informationsdienst 4/2008 bereits mitgeteilt, hat der Bund Deutscher Forstleute – Landesverband NRW den Gehaltstarifvertrag für die in den Privatforstbetrieben im Lande Nordrhein-Westfalen beschäftigten Forstangestellten vom 28.10.2005 fristgerecht zum 31. Dezember 2008 gekündigt.

Als Termin für die Tarifverhandlungen wurde der 2. April 2009 festgelegt.

2. Molkereien

Die Fortführung der Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen 2009 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Molkereien und Käsereien im Lande Nordrhein-Westfalen findet am 23. März 2009 statt.

3. Landwirtschaftliche Angestellte

Der Deutsche Land- und forstwirtschaftliche Angestelltenbund hatte den Gehaltstarifvertrag für die Angestellten in der Landwirtschaft fristgerecht zum 31. März 2009 gekündigt.

Unter dem 12.03.2009 haben in Hannover die Verhandlungen zum Neuabschluss eines Gehaltstarifvertrages für die Angestellten in der Landwirtschaft stattgefunden.

Der Angestelltenbund hatte zunächst eine Anhebung der Gehälter um 5,4 % bei einer Tarifaufzeit von 12 Monaten gefordert.

Die Arbeitnehmerseite begründete ihre Forderungen mit dem zuletzt niedrigen Abschluss (1,5 % für die Zeit von April 2008 bis März 2009) und den stattgefundenen Landarbeiter-Tarifabschlüssen vom Frühjahr 2008 bezogen auf 12 Monate mehr als 3 % Lohnsteigerung.

Die Tarifverhandlungen für die Angestellten in der Landwirtschaft konnten mit folgendem Ergebnis erfolgreich abgeschlossen werden:

- a) Die Gehälter werden ab dem 01. April 2009 um 3 % angehoben.
In einer weiteren Stufe sieht der neue Gehaltstarifvertrag eine Erhöhung um zusätzliche 2 % ab dem 01. April 2010 vor.
- b) Die Beschäftigten erhalten mit der Gehaltszahlung für April 2009 eine Einmalzahlung in Höhe von 150,00 €.
- c) Die Vergütung für die Auszubildenden wurde ab dem 01.08.2010 um 15,00 € herauf gesetzt.
- d) Der neue Gehaltstarifvertrag tritt am 01.04.2009 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31.03.2011.

II. Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht

A Arbeitsrecht

1. Arbeitsrechtliche Neuerungen durch die Reform der Pflegeversicherung

Am 01. Juli 2008 ist das Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung in Kraft getreten. Dieses beinhaltet unter § 3 auch das Pflegezeitgesetz (PflegeZG). Ziel dieses Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern (§ 1 PflegeZG). Das PflegeZG gewährt Arbeitnehmern einen Anspruch wegen kurzzeitiger pflegebedingter Arbeitsverhinderung sowie einen bis zu sechsmonatigen Freistellungsanspruch bei häuslicher Pflege naher Angehöriger. Es regelt außerdem flankierend den Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme der Freistellung.

Freistellungsanspruch wegen kurzzeitiger pflegebedingter Arbeitsverhinderung

§ 2 Abs. 1 PflegeZG räumt Arbeitnehmern zunächst das Recht ein, der Arbeit kurzfristig bis zu 10 Tagen fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist dafür nicht erforderlich. Die Arbeitnehmer sind nach § 2 Abs. 2 PflegeZG nur verpflichtet, ihre Verhinderung und die voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Eine eigenständige Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers normiert das Gesetz für diesen Fall nicht, sondern verweist auf bestehende anderweitige gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder individualvertragliche Regelungen (§ 2 Abs. 3 PflegeZG). Soweit danach ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltzahlung hat, besteht kein Anspruch auf eine staatliche Lohnersatzleistung.

Sechsmonatiger Freistellungsanspruch bei häuslicher Pflege naher Angehöriger

Arbeitnehmer eines Unternehmens mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten haben darüber hinaus für die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen gem. § 3 Abs. 1 PflegeZG einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit für die Dauer von bis zu 6 Monaten. Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse (MDK) nachzuweisen. Will der Arbeitnehmer die Pflegezeit beanspruchen, muss er dies spätestens 10 Tage vor Beginn schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll (§ 3 Abs. 3 PflegeZG). Bei einer teilweisen Freistellung hat der Arbeitnehmer auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen dann eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit treffen, wobei der Arbeitgeber den Wünschen des Arbeitnehmers zu entsprechen hat, es sei denn, dass dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen, § 3 Abs. 4 PflegeZG.

Kündigungsverbot

Flankiert wird dieser Anspruch auf Pflegezeit durch einen besonderen Kündigungsschutz des Arbeitnehmers. Gem. § 5 Abs. 1 PflegeZG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 grundsätzlich nicht kündigen. Nur in Ausnahmefällen kann

die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde eine Kündigung für zulässig erklären (§ 5 Abs. 2 PflegeZG).

Beitragserhöhung

Begleitend mit der Einführung des Pflegezeitgesetzes wurde der Beitragssatz zur Pflegeversicherung ab dem 01. Juli 2008 um 0,25 Prozentpunkte angehoben. Somit beträgt ab diesem Zeitpunkt der Beitrag, der von Arbeitnehmern und Arbeitgebern je zur Hälfte getragen wird, 1,95 %. Der Zuschlag für Kinderlose beträgt wie bisher 0,25 %.

2. Verlängerung der Beschäftigungsdauer von Saisonarbeitnehmern von vier auf sechs Monate

Mit der Änderung der Beschäftigungsverordnung soll den Vorgaben des Aktionsprogramms der Bundesregierung "Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland" Rechnung getragen werden. Die Änderungsverordnung sieht unter anderem auch eine Verlängerung der Beschäftigungsdauer von Saisonarbeitnehmern von vier auf sechs Monate vor.

Die Beschäftigungsverordnung wird vom BMAS mit Zustimmung des Bundesrates erlassen. Dieser hat in seiner Sitzung am 19. Dezember 2008 der Verlängerung der Beschäftigungsdauer auf sechs Monate zugestimmt, so dass Saisonarbeitskräfte ab 01. Januar 2009 nicht mehr nur vier, sondern bis zu sechs Monate im Kalenderjahr in der Landwirtschaft beschäftigt werden können.

3. Übersetzungen der EZ-AV im Internet

Die Übersetzungen der EZ/AV für die drei Hauptländer, aus denen Saisonarbeitskräfte in Deutschland arbeiten (Polen, Bulgarien und Rumänien), findet man auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit über den folgenden direkten Link oder über den unten beschriebenen Weg.

Direkter Link:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27346/zentraler-Content/Vordrucke/A04-Vermittlung/Allgemein/Formulare-Saisonbeschaeftigung.html

Schritte zu den Übersetzungen:

www.arbeitsagentur.de

Dann im roten Balken oben das Wort "Unternehmen" anklicken.

Auf der nächsten Seite links das Wort "Vermittlung" anklicken und im sich darunter öffnenden Feld die Wörter "Saisonarbeiter/Schaustellergehilfen" anklicken. Im neuen Fenster auf der rechten Seite im oberen Block "Formulare" auf "alle Formulare" klicken. Dann erscheint eine Liste mit verschiedenen Formularen für SaisonAK, u.a. die Übersetzungen der EZ/AV für Polen, Bulgarien und Rumänien.

4. Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen

Eine Ausweitung der Vermittlungsabsprachen auf andere osteuropäische Länder ist derzeit nicht geplant. Nach Auffassung der zuständigen Bundesministerien und der Bundesregierung kann eine Ausweitung der Vermittlungsabsprachen auf Drittstaaten, wie z.B. Weißrussland, Ukraine oder Moldawien, nicht in Betracht kommen, weil in Deutschland erst die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit hergestellt werden muss. Die

Ministerien verweisen darauf, dass entsprechend den Regelungen des Beitrittsvertrages, des Aufenthaltsgesetzes und des Sozialgesetzbuchs EU-Mitgliedstaaten bei der Zulassung zur Beschäftigung in Deutschland gegenüber Staatsangehörigen aus Drittstaaten Vorrang zu gewähren ist (Gemeinschaftspräferenz). Somit muss also erst die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit hergestellt werden, bevor mit Drittstaaten bilaterale Verträge geschlossen werden können. Deutschland wird die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit nach jetzigem Stand so lange hinauszögern, wie es geht. Dies bedeutet z.B. für Polen bis zum 30.04.2011, für Mitgliedstaaten wie Rumänien, die erst zum 01.01.2007 Mitglied der EU geworden sind, wäre eine Beschränkung des Arbeitsmarktes bis 31.12.2013 möglich.

Mit seiner Zustimmung zur Verlängerung der Beschäftigungsdauer für Saisonarbeitskräfte hat der Bundesrat in einer EntschlieÙung die Bundesregierung gebeten, ungeachtet dieser Verlängerung darauf hinzuwirken, dass bei Inanspruchnahme der Übergangsregelung bis 2011, für Bulgarien und Rumänien bis 2012, die Landwirtschaft hiervon ausgenommen wird. Auch sollten zukünftige Drittstaatsabkommen bereits jetzt vorbereitet werden, um für den Fall, dass der Arbeitskräftebedarf trotz aller Bemühungen nicht gedeckt werden kann, Abkommen mit Drittstaaten umgehend in Kraft gesetzt werden können.

5. Minijobs – Arbeitsstunden müssen dokumentiert werden

Seit 01. April 2003 liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Mini-Job oder 400-€-Job) auch dann vor, wenn die/der Beschäftigte mehr als 15 Stunden pro Woche arbeitet. Entscheidend ist allein, dass das monatliche Entgelt maximal 400 € im Monat beträgt. Obwohl also die Zeitgrenze für das Vorliegen einer geringfügigen Beschäftigung entfallen ist, muss der Arbeitgeber dennoch Aufzeichnungen über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden führen und zu den Entgeltunterlagen nehmen. Darauf weisen die Rentenversicherungsträger hin. Sie betonen, dass insbesondere Angaben und Unterlagen über

- das monatliche Arbeitsentgelt
- die Beschäftigungsdauer
- das Vorliegen weiterer Beschäftigungen (z.B. Erklärung des Beschäftigten) und
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erforderlich sind.

Bei kurzfristig Beschäftigten sind zusätzlich Nachweise oder Erklärungen über

- eine eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigung im Kalenderjahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung und
- den Status (z.B. Hausfrau, Schüler, Student, Wehr- oder Zivildienstleistender, Arbeitsloser, Rentner) des Beschäftigten

den Entgeltunterlagen beizufügen.

B Sozialrecht

1. Zweites Gesetz zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze (2. SV-ÄndG): In-Kraft-Treten zum 01.01.2009 – Informationen zur Sofortmeldung

Das 2. SV-ÄndG, über das wir mit Informationsdienst Nr. 4/2008 informiert haben, ist wie geplant am 01.01.2009 in Kraft getreten.

Der BDA legt nunmehr die Niederschrift zur Meldebesprechung der Sozialversicherungsträger von Ende November 2008 zur Umsetzung der Sofortmeldung vor. Die BDA hatte die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung mehrfach aufgefordert, die Abstimmung der Niederschrift und weitergehender Informationen zu beschleunigen, da die Arbeitgeber diese dringend benötigen. Das Thema Sofortmeldung wird auch bei der nächsten Meldebesprechung auf der Tagesordnung stehen, da erwartungsgemäß aus der Unternehmenspraxis weitere Anwendungs- bzw. Auslegungsfragen über die BDA bzw. direkt an die Sozialversicherungsträger herangetragen wurden.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund – die Sofortmeldung wird unmittelbar an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung übermittelt – hat eine Informationskampagne zum Thema Sofortmeldung gestartet. Die Arbeitgeber der betroffenen Branchen wurden zwischenzeitlich angeschrieben. Zudem wurde ein Informationsportal unter www.deutsche-rentenversicherung-bund.de eingerichtet. Auch der ZOLL hat eine Verlautbarung zur Sofortmeldepflicht veröffentlicht.

III. Rechtsprechungsübersicht

1. Schwerbehinderte / Kündigungsrecht

Liegt die Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen nach § 85 SGB IX vor, so ist der Arbeitgeber innerhalb des in § 88 Abs. 3 SGB IX vorgesehenen Zeitraums von einem Monat berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit dem schwerbehinderten Menschen durch Ausspruch einer Kündigung zu beenden. Bei gleichbleibendem Kündigungssachverhalt können ggf. innerhalb des Zeitfensters auch wiederholt Kündigungen ausgesprochen werden (z.B. wegen formeller Bedenken), ohne dass es einer erneuten Zustimmung bedarf. Ein "Verbrauch" des Kündigungsrechts tritt dann nicht ein.

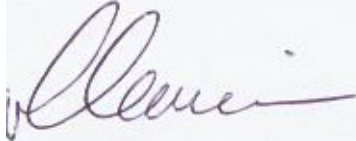
(BAG, Urt. vom 08.11.2007 – 2 AZR 425/06 -)

2. Urlaubsabgeltung bei zweiter Elternzeit

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, muss der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren (vgl. bis 31. Dezember 2006 § 17 Abs. 2 BErzGG, danach inhaltsgleich § 17 Abs. 2 BEEG). Der Urlaub ist abzugelten, wenn das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit endet oder es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt wird (§ 17 Abs. 3 BErzGG/BEEG).

Der Neunte Senat hat § 17 Abs. 2 BErzGG/BEEG bisher so ausgelegt, dass der auf Grund einer ersten Elternzeit übertragene Urlaub auch dann im Ablauf des auf diese Elternzeit folgenden Urlaubsjahrs verfällt, wenn er wegen einer zweiten Elternzeit nicht genommen werden kann. An dieser Rechtsprechung hält der Senat nicht mehr fest.

(BAG, Urt. vom 20.05.2008 – 9 AZR 219/07 -)



Ass. jur. v. Chamier
(Geschäftsführerin)

Unfallverhütung

Beachten Sie bitte bei allen betrieblichen Arbeitsabläufen die Vermeidung von Arbeitsunfällen als vorrangiges Ziel. Jeder vermiedene Arbeitsunfall erspart Schmerz, in vielen Fällen auch schweres Leid. Unfallverhütung spart auch Kosten und Beiträge.