

# ARBEITGEBER INFO <sup>1/2010</sup>

INFORMATIONEN ZU GESETZEN UND  
TARIFVERTRÄGEN

ÄNDERUNG DES BKGG

TVÖD-INFORMATIONEN

TARIFVERHANDLUNGEN ZUR ENTGELTORDNUNG

AUS DER RECHTSPRECHUNG

ÜBERLEITUNG IN DEN TVÖD





# INHALTSVERZEICHNIS

Überblick	▶	4
I. Informationen zu Gesetzen und Tarifverträgen		
1. Änderung des Bundeskindergeldgesetzes (BKGG)	▶	8
2. Elektronisches Entgeltnachweisverfahren (ELENA) startet	▶	8
3. Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14. Oktober 2009	▶	10
4. Arbeitgeberzuschuss für eine private Krankenversicherung	▶	11
5. Minijob – Auskunftseinholungspflicht des Arbeitgebers	▶	12
6. Entgeltumwandlung – Höchstgrenze und Mindestbetrag ab 01.01.2010	▶	13
7. Gesetzesänderungen ab dem 1. Januar 2010 im Bereich Gesundheit und Arbeitsmarkt	▶	14
II. TVöD-Informationen		
Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung	▶	15
III. Für die Personalpraxis		
Steuer-/Sozialversicherungspflicht der Umlage zur VBL	▶	17
IV. Aus der Rechtsprechung		
Überleitung in den TVöD	▶	18
V. Der aktuelle Praxisfall		
1. Ein Amerikaner in Berlin	▶	21
2. Die Zweiwochenfrist	▶	27
VI. Fachliteraturbesprechungen	▶	30
VII. Anlagen	▶	36
Für Sie beigefügt: Aktuelle Seminare und Anmeldebogen Elena-Flyer Inhaltsverzeichnis 2009		

# IMPRESSUM

Herausgeber: Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin | Goethestraße 85 | 10623 Berlin | Tel.: (030) 21 45 81-11 | Fax: (030) 21 45 81-18 |  
E-Mail: kontakt@kavberlin.de | www.kavberlin.de | Schriftleitung: Claudia Pfeiffer Geschäftsführerin | Gestaltung: HELDISCH.com

Jahresabonnement: 229 Euro

Bei Mitgliedern bereits im Jahresbeitrag enthalten

# ÜBERBLICK

## AG-INFO HEFT 1/2010 VOM 19. JANUAR 2010

### I. INFORMATIONEN ZU GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

▶ 1. Änderung des Bundeskindergeldgesetzes (BKGG)

Auf Grund von Artikel 8 des Gesetzes zur Beschleunigung des Wirtschaftswachstums (Wachstumsbeschleunigungsgesetz) vom 22. Dezember 2009 (BGBl. I S. 3950) ist das Bundeskindergesetzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Januar 2009 (BGBl. I S. 142, 3177), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 16. Juli 2009 (BGBl. I S. 1959) geändert worden ist, erneut geändert worden, und zwar mit Wirkung vom 1. Januar 2010.

▶ 2. Elektronisches Entgeltnachweisverfahren (ELENA) startet

Am 2. April 2009 ist das „Gesetz über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises“ - ELENA-Verfahrensgesetz in Kraft getreten. Mit dem ELENA-Verfahren wird die Verpflichtung der Arbeitgeber zur schriftlichen Ausstellung von Entgeltbescheinigungen, die als Grundlage für die Berechnung von Sozialleistungen ihrer Arbeitnehmer dienen (betrifft zunächst Arbeitslosengeld I, Eltern- und Wohngeld), durch die Verpflichtung zu einer monatlichen elektronischen Meldung von Entgelt-daten an eine zentrale ELENA-Speicherstelle ersetzt. Diese Speicherstelle ist bei der Deutschen Rentenversicherung Bund – DRV Bund angesiedelt. Die elektronischen Meldungen der Arbeitgeber erfolgen ab Januar 2010, die betreffenden heutigen Papierbescheinigungen entfallen ab Januar 2012 (nach Aufbau des „Datenpools“ bei der DRV Bund).

▶ 3. Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14. Oktober 2009

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger haben die Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügig Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 24. August 2006 aktualisiert.

▶ 4. Arbeitgeberzuschuss für eine private Krankenversicherung nach § 257 Abs. 2 SGB V ab 1. Januar 2010

Der Höchstbetrag für den Beitragszuschuss des Arbeitgebers an Beschäftigte, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind beträgt ab 1. Januar 2010 262,50 Euro.

▶ 5. Minijob – Auskunftseinholungspflicht des Arbeitgebers

Die Geringfügigkeitsrichtlinien sehen vor, dass Arbeitgeber ihre geringfügig Beschäftigten immer wieder – nach Auffassung der Sozialversicherungsträger sogar schriftlich – befragen müssen, ob weitere geringfügige Beschäftigungen hinzugekommen sind. Wird diese Auskunftseinholungspflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt, können Beiträge rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze nachgefordert werden.

▶ 6. Entgeltumwandlung – Höchstgrenze und Mindestbetrag ab 01.01.2010

Die Grenzwerte für die Entgeltumwandlung im Jahr 2010 betragen 2.640 € (Höchstgrenze) bzw. 191,63 € (Mindestbetrag).

▶ 7. Gesetzesänderungen ab dem 1. Januar 2010 im Bereich Gesundheit und Arbeitsmarkt

Anfang 2010 treten umfangreiche gesetzliche Änderungen im Bereich Gesundheit und Arbeitsmarkt in Kraft. So besteht u. a. auch im nächsten Jahr die Möglichkeit, Kurzarbeitergeld bis zu 18 Monaten zu beziehen, wenn der Anspruch auf Kurzarbeitergeld in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010 entsteht. Ebenfalls startet das elektronische Entgeltnachweisverfahren (ELENA) zum 1. Januar 2010. Im Zuge der Pflegereform 2008 werden zudem die finanziellen Leistungen der Pflegeversicherung erneut angehoben.

# ÜBERBLICK

## II. TVÖD-INFORMATIONEN

### ▶ Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung

Die Gewerkschaften haben die zwischenzeitlich wieder aufgenommenen Gespräche zu einer neuen Entgeltordnung dadurch erschwert, dass sie stetig neue Anforderungen an eine Prozessvereinbarung eingebracht haben. Nach den Vorstellungen der Gewerkschaften sollten weitgehende inhaltliche Vorfestlegungen zu ihren Gunsten vereinbart werden.

Nachdem die Arbeitgeber dazu nicht bereit waren, haben die Gewerkschaften die Tarifgespräche zur Fortsetzung der Entgeltordnungsverhandlungen am 26.11.2009 ohne Ergebnis beendet.

## III. FÜR DIE PERSONALPRAXIS

### ▶ Steuer-/Sozialversicherungspflicht der Umlage zur VBL

Auf eine entsprechende Anfrage der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat der vdek mit Schreiben vom 22. 12. 2009 für seine Mitglieder (BARMER, TK, DAK, KKH-Allianz, GEK, HEK, HMK und hkk) erneut den Verzicht auf die Einrede der Verjährung für die Zeit ab 1. Januar 2002 bis zur endgültigen Klärung der streitigen Rechtsfrage erklärt.

#### IV. AUS DER RECHTSPRECHUNG

- ▶ Überleitung in den TVöD; Stufenzuordnung bei einer Höhergruppierung zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 1. Oktober 2007

Das BAG hatte sich mit dem Urteil vom 13. August 2009 - 6 AZR 244/08 - mit der Höhergruppierung - vom BAG fälschlicherweise als Beförderung bezeichnet - eines Beschäftigten aus einer individuellen Zwischenstufe in die nächst höhere Entgeltgruppe in der Zeit vom 1. Oktober 2005 und 1. Oktober 2007 zu befassen. Nach der Regelung des § 6 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund (= § 6 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA) war der Beschäftigte der regulären Stufe der nächsthöheren Entgeltgruppe zuzuordnen, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. Nach § 6 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TVÜ-Bund (= § 6 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TVÜ-VKA) nahmen höhergruppierte Beschäftigte am allgemeinen Stufenaufstieg zum 1. Oktober 2007 nicht teil.

#### V. DER AKTUELLE PRAXISFALL

- ▶ 1. Ein Amerikaner in Berlin

In unserem aktuellen Praxisfall möchten wir auf die Gefahren hinweisen, die im Zusammenhang mit der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses auftreten können. Dabei behandelt der vorliegende Fall zudem die Besonderheiten, die ein Arbeitsverhältnis mit einem ausländischen Arbeitnehmer mit sich bringt.

- ▶ 2. Die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB bei vorheriger Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes gemäß § 91 Abs. 5 SGB IX

Das Arbeitsgericht Berlin hatte kürzlich über die Klage einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin wegen einer verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung zu entscheiden (56 Ca 15400/09 vom 28.10.2009). Gegen diese war die Klägerin mit einem Kündigungsschutzantrag vorgegangen.

In der Entscheidung geht es im Wesentlichen um die Frage der Unverzüglichkeit der Kündigungserklärung i.S.d. § 91 Abs. 5 SGB IX, nachdem die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt worden war.

## INFORMATIONEN ZU GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

### 1. ÄNDERUNG DES BUNDESKINDERGELDGESETZES (BKGG)

Auf Grund von Artikel 8 des Gesetzes zur Beschleunigung des Wirtschaftswachstums (Wachstumsbeschleunigungsgesetz) vom 22. Dezember 2009 (BGBl. I S. 3950) ist das Bundeskindergesetzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Januar 2009 (BGBl. I S. 142, 3177), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 16. Juli 2009 (BGBl. I S. 1959) geändert worden ist, erneut geändert worden, und zwar mit Wirkung vom 1. Januar 2010.

Quelle: Rundschreiben M 1/2010 des KAV Rheinland/Pfalz vom 07.01.2010

Nach § 6 Abs. 1 BKGG n.F. beträgt das Kindergeld ab diesem Jahr monatlich für erste und zweite Kinder jeweils 184 Euro, für dritte Kinder 190 Euro und für das vierte und jedes weitere Kind jeweils 215 Euro.

### 2. ELEKTRONISCHES ENTGELTNACHWEISVERFAHREN (ELENA) STARTET

Am 2. April 2009 ist das „Gesetz über das Verfahren des elektronischen Entgelt-nachweises“ - ELENA-Verfahrensgesetz in Kraft getreten. Mit dem ELENA-Verfahren wird die Verpflichtung der Arbeitgeber zur schriftlichen Ausstellung von Entgeltbescheinigungen, die als Grundlage für die Berechnung von Sozialleistungen ihrer Arbeitnehmer dienen (betrifft zunächst Arbeitslosengeld I, Eltern- und Wohngeld), durch die Verpflichtung zu einer monatlichen elektronischen Meldung von Entgelt-daten an eine zentrale ELENA-Speicherstelle ersetzt. Diese Speicherstelle ist bei der Deutschen Rentenversicherung Bund – DRV Bund angesiedelt. Die elektronischen Meldungen der Arbeitgeber erfolgen ab Januar 2010, die betreffenden heutigen Papierbescheinigungen entfallen ab Januar 2012 (nach Aufbau des „Datenpools“ bei der DRV Bund).

Nachfolgend sind die wichtigsten Informationen und Handlungsempfehlungen zum ELENA-Verfahren zusammengestellt:

Die Pflichten des Arbeitgebers ab 1. Januar 2010 finden sich in § 97 SGB IV:

Der Arbeitgeber hat der Zentralen Speicherstelle für jeden Beschäftigten monatlich gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung einen ELENA-Datensatz zu übermitteln.

Die Übermittlung der Meldung ist zu protokollieren. Die Protokollierung ist grundsätzlich nach zwei Jahren zu löschen.

Der Beschäftigte ist auf seiner Verdienstbescheinigung auf die Datenübermittlung und seinen Auskunftsanspruch gegenüber der Zentralen Speicherstelle hinzuweisen.

Da dieser Pflichthinweis die „Gefahr“ mit sich bringt, dass die Beschäftigten den Arbeitgeber ab Januar 2010 mit unzähligen Fragen zum ELENA-Verfahren konfrontieren, empfiehlt sich eine proaktive ELENA-Information durch den Arbeitgeber (Schwarzes Brett, E-Mail, Anlage zur Januar-Verdienstbescheinigung o.ä.).

Das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) hat einen ELENA-Flyer veröffentlicht, der als Beilage angefügt ist.

Weitergehende Informationen und Details zum ELENA-Verfahren finden Sie auf der ELENA-Website ([www.das-elena-verfahren.de](http://www.das-elena-verfahren.de)). Neben Datensatz, detaillierter Datensatzbeschreibung, Frage- und Antwort-Katalog, Fallbeispielen etc. findet sich dort auch eine umfangliche ELENA-Verfahrensbeschreibung.

Soweit noch nicht geschehen empfehlen wir, Kontakt mit Ihren Softwarehäusern aufzunehmen und sich insbesondere über den „Liefertermin“ des ELENA-Softwaretools zu informieren. Gegebenenfalls sind noch Anpassungen in den Systemen vorzunehmen; die Schaffung eines Kommunikationspfades zwischen Personalabteilung und Entgeltabrechnung - letztere übermittelt den ELENA-Datensatz - zu prüfen, so dass etwa im Falle einer Kündigung auch die Kündigungsdaten von der Personalabteilung an die Entgeltabrechnung „fließen“ können (Achtung: Der anlassbezogene Datenbaustein Kündigung/Entlassung ist jedoch erst ab Juli 2010 zu übermitteln).

Quelle: Rundschreiben U 77/2009 der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg vom 08.12.2009

## INFORMATIONEN ZU GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

### 3. GERINGFÜGIGKEITS-RICHTLINIEN VOM 14. OKTOBER 2009

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger haben die Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügig Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 24. August 2006 aktualisiert.

In den neuen Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14. Oktober 2009 sind die Auswirkungen zahlreicher gesetzlicher Änderungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten berücksichtigt worden. Dabei sind im Wesentlichen zu nennen:

Übertragung des Einzugs der Umlage für das Insolvenzgeld von den Unfallversicherungsträgern auf die Einzugsstellen und Erweiterung des DEÜVMeldevfahrens um die Daten zur Unfallversicherung ab 01.01.2009.

Klarstellung des Gesetzgebers, dass Arbeitgeber, die bei Einstellung eines geringfügig Beschäftigten vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt haben, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären, nachträglich zur Zahlung von Pflichtbeiträgen verpflichtet werden können sowie ab 01.01.2009 Einführung einer Sofortmeldung für bestimmte Branchen  
Einführung flexibler Arbeitszeitregelungen für geringfügig Beschäftigte ab 01.01.2009.

In diesem Zusammenhang wurden auch folgende Klarstellungen vorgenommen, die Arbeitgebern die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts für die Prüfung des Vorliegens einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erleichtern sollen: Beginnt oder endet eine regelmäßige Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt kann stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres neu ermittelt werden, damit der Zeitraum aus der für 12 Monate anzustellenden vorausschauenden Jahresbetrachtung dem abrechnungstechnisch relevanten Kalenderjahr entspricht.

Quelle: Rundschreiben M 30/2009  
des KAV Baden-Württemberg vom  
10.12.2009

Bei Bedarf können Sie die Richtlinien in unserer Geschäftsstelle bei Frau Hein (☎ 2145 8115) abrufen.

#### 4. ARBEITGEBERZUSCHUSS FÜR EINE PRIVATE KRANKENVERSICHERUNG NACH § 257 ABS. 2 SGB V AB 1. JANUAR 2010

Für privat krankenversicherte Arbeitnehmer beträgt der Höchstzuschuss des Arbeitgebers zur Krankenversicherung vom 1. Januar 2010 an gemäß einer Bekanntgabe des Bundesministerium des Innern 262,50 Euro.

Dieser Zuschuss errechnet sich durch Anwendung des hälftigen durchschnittlichen allgemeinen Beitragsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung (14,0 % + 0,9 Arbeitnehmeranteil) auf die im Jahr 2010 geltende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung von 3.750,00 Euro monatlich.

Der maximale Arbeitgeberzuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer ab 01.01.2010 berechnet sich sonach wie folgt:  $(3.750,00 \text{ Euro} \times 14,0 \text{ v. H}) / 2 = 525,00 / 2 = 262,50 \text{ Euro}$ . Der Arbeitnehmer erhält jedoch höchstens die Hälfte des Betrages, den er tatsächlich für seine private Krankenversicherung aufbringt (§ 257 Abs. 2 Satz 2 SGB V).

Beispiel:

Tatsächlicher PKV-Betrag  
480,00 Euro  
540,00 Euro

Beitragszuschuss ab 01.01.2010  
240,00 Euro  
262,50 Euro

Quelle: Rundschreiben A 25/2009  
des KAV Schleswig-Holstein vom  
15.12.2009

## INFORMATIONEN ZU GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

### 5. MINIJOB – AUSKUNFTSEINHOLUNGSPFLICHT DES ARBEITGEBERS

Die Geringfügigkeitsrichtlinien sehen vor, dass Arbeitgeber ihre geringfügig Beschäftigten immer wieder – nach Auffassung der Sozialversicherungsträger sogar schriftlich – befragen müssen, ob weitere geringfügige Beschäftigungen hinzugekommen sind. Wird diese Auskunftseinholungspflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt, können Beiträge rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze nachgefordert werden.

Dem Bundessozialgericht (BSG) lagen zwei Fälle zur Entscheidung vor, in denen Arbeitgeber gegen diese Beitragsnachforderung geklagt hatten.

Die Arbeitnehmer hatten zunächst eine geringfügige Beschäftigung mit einem Entgelt von bis zu 400 € ausgeübt. Später hatten sie bei anderen Arbeitgebern weitere Stellen angenommen, für die sie weniger als 400 € erhielten. Bei der Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte überstiegen diese aber die Geringfügigkeitsgrenze von 400 €. Beide Arbeitgeber führten die Arbeitnehmer allerdings versicherungsfrei. Da sie die Arbeitnehmer nicht wiederholt schriftlich nach weiteren Beschäftigungen befragt hatten, stellte die Bundesknappschaft als Minijob-Zentrale rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze die Rentenversicherungspflicht fest.

Das Bayerische Landessozialgericht sowie das Landessozialgericht Baden-Württemberg gaben den Arbeitgebern Recht. Die Minijob-Zentrale legte in beiden Fällen Revision ein; diese wurden jedoch in der Verhandlung vor dem BSG nach Hinweisen des Gerichts zurückgenommen, weil die Minijob-Zentrale nicht berechtigt ist, die Versicherungspflicht festzustellen.

Damit bleiben wichtige und praxisrelevante Fragen, wie z.B. die Rechtmäßigkeit der Geringfügigkeitsrichtlinien weiterhin ungeklärt. Allerdings ist in diesem Zusammenhang auf eine Änderung des § 8 Abs. 2 SGB IV hinzuweisen, die zum 1. Januar 2009 in Kraft getreten ist.

Nach dieser Vorschrift sind bei der Anwendung von § 8 Abs. 1 SGB IV mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nr. 1 oder Nr. 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nr. 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nr. 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige

Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 SGB IV entfallen. Wird bei der Zusammenrechnung nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung ein.

Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigten aufzuklären (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV n.F.). In diesem Fall kann demzufolge nunmehr auch eine Versicherungspflicht für zurückliegende Zeiträume eintreten. Sonach ist offenkundig von einer Auskunftseinholungspflicht des Arbeitgebers auszugehen.

Quelle: Rundschreiben M 13/2009 des KAV Brandenburg vom 14.12.2009

## 6. ENTGELTUMWANDLUNG – HÖCHSTGRENZE UND MINDESTBE- TRAG AB 01.01.2010

Nach § 3 Abs. 1 des TV-EUmw/VKA besteht ein Anspruch der/des Beschäftigten, von den künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West) durch Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung zu verwenden.

Nach der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2010 vom 07.12.2009 (BGBl. I S 3846) beträgt die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West) im Jahr 2010 66.000,00 Euro jährlich. Die ab 01.01.2010 geltende Höchstgrenze der Entgeltumwandlung beträgt somit 2.640,00 Euro pro Kalenderjahr.

Der Mindestbeitrag für die Entgeltumwandlung muss gemäß § 1 a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG und § 3 Abs. 3 des Tarifvertrages mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen. Die Bezugsgröße beträgt nach der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2010 für das Jahr 2010 30.660,00 Euro. Hieraus ergibt sich, dass der für das Kalenderjahr 2010 umzuwandelnde Entgeltbetrag mindestens 191,63 Euro erreichen muss.

Quelle: KAV Brandenburg Rundschreiben M 13/2009 vom 14.12.2009

## INFORMATIONEN ZU GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

### 7. GESETZESÄNDERUNGEN AB DEM 1. JANUAR 2010 IM BEREICH GESUNDHEIT UND ARBEITSMARKT

Anfang 2010 treten umfangreiche gesetzliche Änderungen im Bereich Gesundheit und Arbeitsmarkt in Kraft. So besteht u. a. auch im nächsten Jahr die Möglichkeit, Kurzarbeitergeld bis zu 18 Monaten zu beziehen, wenn der Anspruch auf Kurzarbeitergeld in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010 entsteht. Ebenfalls startet das elektronische Entgeltnachweisverfahren (ELENA) zum 1. Januar 2010. Im Zuge der Pflegereform 2008 werden zudem die finanziellen Leistungen der Pflegeversicherung erneut angehoben.

Rundschreiben R 441/2009 der  
VKA

Als Anlage 1 und 2 übersenden wir Ihnen Übersichten des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu den bislang beschlossenen Änderungen im Bereich Gesundheit und Arbeitsmarkt für das Jahr 2010.

# TVÖD-INFORMATIONEN

## TARIFVERHANDLUNGEN ZUR ENTGELTORDNUNG

Nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung des Tarifabschlusses für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes haben die VKA und der Bund mit den Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion Gespräche zur Fortsetzung der Entgeltordnungsverhandlungen aufgenommen.

VKA und Bund haben sich in vier Gesprächsrunden im Achterkreis (30. September 2009, 14. Oktober 2009, 2. November und 26. November 2009) intensiv darum bemüht, mit den Gewerkschaften einen pragmatischen Weg zur Fortsetzung der Entgeltordnungsverhandlungen abzustimmen.

Die Arbeitgeber haben angeboten, die Tarifverhandlungen zu einer Entgeltordnung zum TVöD unverzüglich nach Abschluss der Entgelttrunde 2010 pragmatisch mit dem Ziel zu führen, die Entgeltordnung spätestens 2011 in Kraft zu setzen. Dazu wurde folgendes Verfahren vorgeschlagen:

1. Durchsicht und Analyse aller vorhandenen Eingruppierungsmerkmale von
  - Anlage 1a BAT
  - Anlage 1b BAT
  - Besondere Tarifverträge des Vergütungs-/Lohngruppenverzeichnisses
2. Feststellung der Eingruppierungsmerkmale auf weitere Relevanz
  - Streichung
  - Beibehaltung
  - Modernisierung
3. Feststellung von weiterem Differenzierungsbedarf nach Tätigkeit
4. Verabredung des weiteren Verfahrens zu
  - allgemeinen Merkmalen
  - spartenbezogenen Merkmalen (auch hinsichtlich des Abweichungsbedarfs bei den allgemeinen Merkmalen)

## TVÖD-INFORMATIONEN

### 5. Vereinbarung eines konkreten Zeit- und Ablaufplanes.

Die Gewerkschaften haben die Gespräche dadurch erschwert, dass sie stetig neue Anforderungen an eine Prozessvereinbarung eingebracht haben. Nach den Vorstellungen der Gewerkschaften sollten weitgehende inhaltliche Vorfestlegungen zu ihren Gunsten vereinbart werden.

Quelle: Rundschreiben A 25/2009  
des KAV Schleswig-Holstein vom  
15.12.2009

Nachdem die Arbeitgeber dazu nicht bereit waren, haben die Gewerkschaften die Tarifgespräche zur Fortsetzung der Entgeltordnungsverhandlungen am 26.11.2009 ohne Ergebnis beendet.

## FÜR DIE PERSONALPRAXIS

### STEUER-/SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT DER UMLAGE ZUR VBL

Bereits mehrfach haben wir über das Urteil des Niedersächsischen Finanzgerichts vom 11. 1. 2007 und die daraufhin ergangene Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 7. 5. 2009 - VI R 8/07 - zur Steuerpflichtigkeit von Umlagen in der Zusatzversorgung berichtet.

Bereits in der Vergangenheit hatte die Spitzenorganisation der Sozialversicherung den Einzugsstellen empfohlen, für die Arbeitslosen-, Pflege- und Krankenversicherung auf die Erhebung der Einrede der Verjährung im Zusammenhang mit dem vorgenannten Verfahren zu verzichten. Diese klarstellende Information wurde von Seiten des Verbandes der Angestelltenkrankenkassen (heute: Verband der Ersatzkassen - vdek) gegeben.

Auf eine entsprechende Anfrage der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat der vdek mit Schreiben vom 22. 12. 2009 für seine Mitglieder (BARMER, TK, DAK, KKH-Allianz, GEK, HEK, HMK und hkk) erneut den Verzicht auf die Einrede der Verjährung für die Zeit ab 1. Januar 2002 bis zur endgültigen Klärung der streitigen Rechtsfrage erklärt.

Rundschreiben KAV RP Nr. 1 vom  
7. 1. 2010

## AUS DER RECHTSPRECHUNG

### ÜBERLEITUNG IN DEN TVÖD; STUFENZUORDNUNG BEI EINER HÖHERGRUPPIERUNG ZWISCHEN DEM 1. OKTOBER 2005 UND DEM 1. OKTOBER 2007

Das BAG hatte sich mit dem Urteil vom 13. August 2009 - 6 AZR 244/08 - mit der Höhergruppierung - vom BAG fälschlicherweise als Beförderung bezeichnet - eines Beschäftigten aus einer individuellen Zwischenstufe in die nächst höhere Entgeltgruppe in der Zeit vom 1. Oktober 2005 und 1. Oktober 2007 zu befassen. Nach der Regelung des § 6 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund (= § 6 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA) war der Beschäftigte der regulären Stufe der nächsthöheren Entgeltgruppe zuzuordnen, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. Nach § 6 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TVÜ-Bund (= § 6 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz TVÜ-VKA) nahmen höhergruppierte Beschäftigte am allgemeinen Stufenaufstieg zum 1. Oktober 2007 nicht teil.

Das BAG stellt hierzu fest, dass es als Folge der sachlich gerechtfertigten tariflichen Stichtagsregelung hinzunehmen war, wenn es hierdurch zu kurzfristigen Nachteilen im Vergleich zu Beschäftigten kam, die vor dem 1. Oktober 2005 oder nach dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert worden waren oder werden. Soweit in Einzelfällen Beschäftigte für begrenzte Zeiträume infolge ihrer Höhergruppierung ein niedrigeres Entgelt erhalten, als wenn sie nicht höhergruppiert worden wären, sei dies bei Anlegung eines typisierenden Maßstabs mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar.

Dem Rechtsstreit lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger erhielt als Leiter der Berufsfeuerwehr der Beklagten bis zum In-Kraft-Treten des TVöD eine Vergütung nach VergGr. IVb BAT, die unter Berücksichtigung der Altersstufe 45 und eines Ortszuschlages der Stufe 2 sowie der allgemeinen Zulage 3.107,01 Euro brutto monatlich betrug. Die Beklagte leitete den Kläger gemäß den Regelungen des TVÜ-Bund in die Entgeltgruppe 10 TVöD-Bund über und ordnete ihn einer individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 4 und 5 zu, aus der er seine bisherige Vergütung weiter gezahlt erhielt. Der vom Kläger bekleidete Arbeitsplatz wurde nach dem 1. Oktober 2005 erweitert, aus diesem Grunde nach VergGr. IVa Fallgr. 10 BAT neu bewertet und zur Besetzung ausgeschrieben. Einziger Bewerber auf diese Stelle war der Kläger. Mit Wirkung vom 1. Januar übertrug

die Beklagte ihm den Arbeitsplatz, gruppierte ihn in die Entgeltgruppe 11 TVöD-Bund ein und zahlte ihm seitdem ein Gehalt der Stufe 4 dieser Entgeltgruppe in Höhe von 3.200,00 Euro brutto.

Der Kläger begehrte ab dem 1. Oktober 2007 die Zahlung nach Entgeltgruppe 11 Stufe 5 TVöD-Bund. Nach Auffassung des Klägers würden die tariflichen Überleitungsbestimmungen bei Höhergruppierungen vor dem 1. Oktober 2007 den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und Art 3 Abs. 1 GG verletzen.

Die Vorinstanzen haben die Klage jeweils abgewiesen. Das BAG hat die Revision des Klägers zurückgewiesen.

Das BAG führt aus, dass die Beklagte den Kläger aufgrund der Überleitungsbestimmungen des TVÜ-Bund tarifgerecht einer individuellen Zwischenstufe zwischen der Stufe 4 und 5 der Entgeltgruppe 10 TVöD-Bund zugeordnet habe. Die Beklagte habe den Kläger aufgrund seiner Höhergruppierung seit dem 1. Januar 2007 nach § 6 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund ebenfalls tarifgerecht der Stufe 4 der Entgeltgruppe 11 TVöD-Bund zugeordnet, da dies die reguläre Stufe war, deren Verdienst mindestens seiner individuellen Zwischenstufe entsprach. Ein Aufstieg in die Stufe 5 seiner Entgeltgruppe zum 1. Oktober 2007 nach § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund erfolgte nach der Höhergruppierung des Klägers nicht mehr. Aufgrund der Regelung des § 6 Abs. 2 Satz 1 letzter Halbsatz TVÜ-Bund richte sich der weitere Stufenaufstieg seit der Höhergruppierung des Klägers nach den Regelungen des TVöD.

Insbesondere seien für den Kläger die Folgen des tariflichen Überleitungsrechts mit Art. 3 GG vereinbar, da die Benachteiligung des Klägers gegenüber vor dem 1. Oktober 2005 und nach dem 1. Oktober 2007 höhergruppierten Beschäftigten aus den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Stichtagen folgen, zu denen der TVöD in Kraft getreten ist und alle noch in individuellen Zwischenstufen geführten Angestellten in die regulären Stufen des neuen Entgeltsystems überführt wurden.

## AUS DER RECHTSPRECHUNG

Stichtagsregelungen seien Typisierungen in der Zeit, die nach ständiger Rechtsprechung des BAG Ausdruck einer gebotenen pauschalisierenden Betrachtung sind. Eine Umstellung von Vergütungssystemen sei ohne Stichtagsregelung nicht durchführbar. Eine solche sei aus Gründen der Praktikabilität ungeachtet der damit verbundenen Härten zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises sachlich gerechtfertigt, wenn sich die Wahl des Stichtags wie vorliegend am gegebenen Sachverhalt orientiere.

Das BAG stellte weiterhin fest, dass es nach der Höhergruppierung aufgrund der tariflichen Entgeltsystematik grundsätzlich nur in Einzelfällen und auch dann nur für begrenzte Zeiträume zu einem niedrigeren Entgelt als bei dem Verbleib in der bisherigen Tätigkeit komme.

Im Übrigen stehe die Überleitungsregelung des § 6 TVÜ-Bund im Einklang mit dem aus dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG folgenden Rückwirkungsverbot, da die Tarifvertragsparteien einerseits durch die Regelung des § 8 TVÜ-Bund und andererseits mit dem Vergleichsentgelt sichergestellt haben, dass die Arbeitnehmer durch die Überleitung in das neue Tarifsysteem nicht schlechter als zuvor vergütet werden.

Quelle. VKA-Rundschreiben R  
440/2009 vom 22. Dezember  
2009

Das vollständige Urteil kann in unserer Geschäftsstelle bei Frau Anders  
Tel. 21458112 angefordert werden.

## DER AKTUELLE PRAXISFALL

In unseren AG-Infos finden Sie in jeder Ausgabe einen interessanten Fall aus der aktuellen tarif- und arbeitsrechtlichen Praxis. Hierfür konnten wir Herrn Dr. Roland Gastell, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Berliner Kanzlei BMH Bräutigam & Partner gewinnen, der Ihnen auch bereits aus unseren regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen „Update Arbeitsrecht“ bekannt ist und auch mit der spezifischen Struktur unserer Mitglieder bestens vertraut ist.

### EIN AMERIKANER IN BERLIN

In unserem aktuellen Praxisfall möchten wir auf die Gefahren hinweisen, die im Zusammenhang mit der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses auftreten können. Dabei behandelt der vorliegende Fall zudem die Besonderheiten, die ein Arbeitsverhältnis mit einem ausländischen Arbeitnehmer mit sich bringt.

#### Der Fall

Einer unserer Mandanten (Z-GmbH), ein Unternehmen, das „Greencards“ für die Einreise und den Aufenthalt in den USA vermittelt, wollte einen Mitarbeiter einstellen, der amerikanischer Staatsbürger war. Herr M war in den USA im diplomatischen Dienst tätig gewesen und hatte daher die für die Z-GmbH erforderlichen Kenntnisse über das US-amerikanische Einreise- und Aufenthaltsrecht. Herr M hatte dem Geschäftsführer erzählt, dass er aus dem Dienst ausgeschieden sei, weil er Frau und Kinder in Berlin hätte und nun hier sesshaft werden wolle. Die Parteien legten nach einem Vorstellungsgespräch schriftlich in einem „Vorvertrag“ die Konditionen eines Arbeitsverhältnisses fest und vereinbarten, dass die Z-GmbH Herrn M bei der Erlangung einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis unterstützen wolle.

Da die Parteien im November 2007 noch davon ausgingen, dass Herr M die für eine Tätigkeit in Deutschland erforderliche Arbeitserlaubnis unproblematisch erteilt werden würde, hospitierte Herr M zunächst für einen Monat in dem Unternehmen, während das Verfahren zur Erlangung eines Visums lief. Dabei erbrachte Herr M zwar auch einzelne Tätigkeiten, da er jedoch offiziell noch gar nicht arbeiten durfte und auch nicht klar war, ob er eine Arbeitserlaubnis erhalten würde, konnte und durfte die Z-GmbH ihn nicht ansatzweise so einsetzen, wie sie es sich für ein richtiges Arbeitsverhältnis vorstellt.

## DER AKTUELLE PRAXISFALL

Mitte Dezember 2007 musste der Geschäftsführer der Z-GmbH von einem Mitarbeiter des Konsulats der USA erfahren, dass Herr M entgegen seinen Angaben seine frühere Tätigkeit im US-amerikanischen diplomatischen Dienst nicht freiwillig beendet hatte, sondern dass ein Strafverfahren wegen Unterschlagung von Geldern gegen ihn lief. Der Geschäftsführer stellte Recherchen an, um eine Bestätigung für diese Information zu finden, und stellte fest, dass über diesen Vorgang sogar in den US-amerikanischen Zeitungen berichtet wurde.

Auf das Strafverfahren angesprochen, bestätigte Herr M dieses, stellte es jedoch als falsche Anschuldigung dar, die selbstverständlich in einem Freispruch enden würde. Was er zu diesem Zeitpunkt nicht erzählte, war der Umstand, dass ihm nicht nur wegen Unterschlagung, sondern auch wegen nicht gesetzmäßiger Erteilung von Visa, wohl gegen sexuelle Dienstleistungen u.a., der Prozess gemacht wurde.

Da der Geschäftsführer Mitleid mit Herrn M hatte, der ihm gegenüber glaubhaft seine Unschuld beteuerte, einigte man sich darauf, zunächst das Ergebnis des Prozesses abzuwarten und Herrn M in der Zwischenzeit lediglich in Einzelfällen als externen Berater zu beschäftigen. Die Hospitation bei der Z-GmbH wurde daraufhin abgebrochen. Schließlich musste Herr M im Januar 2008 auch in die USA reisen, um bei den Gerichtsverhandlungen gegen ihn anwesend zu sein. Diese Gerichtsverhandlungen zogen sich bis Mitte August 2008 hin. Während dieser Zeit wurden ihm von der Z-GmbH ab und an Fragen zu juristischen Belangen im Einwanderungsprozess gestellt, die dieser per E-Mail beantwortete.

Im August 2008 musste die Z-GmbH schließlich aus der Presse erfahren, dass Herr M zur Rückzahlung einer Schadenssumme in Höhe von fast 30.000 US-Dollar sowie zu 90 Tagen Haft verurteilt worden war. Erst Anfang Oktober 2008 teilte Herr M dies persönlich der Z-GmbH mit. Die Z-GmbH erwiderte, dass sie sich das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses auch in Zukunft nicht mehr vorstellen könne. Schließlich sei sie zum einen auf eine gute Zusammenarbeit mit dem US-Konsulat angewiesen, zum anderen habe Herrn Ms Verhalten die für ein Arbeitsverhältnis erforderliche Vertrauensgrundlage zerstört.

In seiner Antwort schien Herr M noch völliges Verständnis für diese Entscheidung zu haben, daher überraschte es unsere Mandantin umso mehr, als er im Februar 2009 zunächst telefonisch, dann über eine formlose Geldanforderung per „PayPal“

zur Bezahlung für die Hospitation im November / Dezember 2007 sowie für einige Stunden Beratungsleistungen während des folgenden Jahres aufforderte. Die Z-GmbH zahlte schließlich, nachdem Herr M ordnungsgemäße Rechnungen gestellt hatten, dessen Beratertätigkeit und auch die Hospitation und dachte, dass die ganze Angelegenheit damit erledigt sei. Doch Herr M meldete sich in der Folgezeit mit der Bitte, weitere Beratungstätigkeiten übernehmen zu dürfen. Die Z-GmbH lehnte diese Bitte jedoch entschieden ab.

Anfang Dezember 2009 erhielt die Z-GmbH schließlich Post vom Arbeitsgericht Berlin. Herr M verklagte sie auf Zahlung von ausstehendem Arbeitsentgelt in Höhe von fast 50.000 Euro für den gesamten Zeitraum seit November 2007. Er behauptete, er habe mit der Z-GmbH durch den Vorvertrag bereits einen Arbeitsvertrag abgeschlossen und erwarte daher auch seine vertragsgemäße Beschäftigung.

#### Kein schriftlicher Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag kann, wie grundsätzlich jeder Vertrag, wirksam mündlich geschlossen werden. Allerdings wird ein Arbeitsvertrag in der Regel nicht nur zu Beweis Zwecken in Schriftform abgeschlossen, sondern auch weil der Arbeitgeber aufgrund des Nachweisgesetzes dazu verpflichtet ist, die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen. Das Gesetz soll jedoch in erster Linie der Rechtsicherheit des Arbeitnehmers dienen und hat keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit des Vertrages. Dies gilt ebenso z.B. für die Formvorschrift des § 2 Abs. 1 TVöD.

Vorliegend musste die Frage, ob der ausdrücklich als Vorvertrag zu einem Arbeitsverhältnis bezeichnete Vertrag einen Arbeitsvertrag darstellte, nicht entschieden werden, da, selbst wenn dieser abgeschlossen worden wäre, dieser unter der aufschiebenden Bedingung der Arbeitserlaubnis der Herrn M gestanden hätte.

#### Arbeitserlaubnis

Arbeitgeber dürfen einen Angehörigen der Nicht-EU oder EWR Staaten nur beschäftigen, wenn er über einen Aufenthaltstitel verfügt, der eine Beschäftigung erlaubt. Fehlt eine solche, besteht ein gesetzliches Beschäftigungsverbot. Hätten die Parteien einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, ohne dass die Arbeitserlaubnis

## DER AKTUELLE PRAXISFALL

vorgelegen hätte, wäre dieser schwebend unwirksam gewesen. Eine Nichtigkeit wäre nur dann eingetreten, wenn beide Parteien den Vertrag in Kenntnis der fehlenden Arbeiterlaubnis hätten durchführen wollen.

Da Herr M keine Arbeiterlaubnis vorlegen konnte, war der Vertrag zum Zeitpunkt der gerichtlichen Verhandlung zumindest nicht wirksam abgeschlossen worden.

### Vorsorgliche Kündigung

Obwohl wir uns natürlich auf den Standpunkt stellten, dass ein Arbeitsvertrag schon gar nicht abgeschlossen worden sei, haben wir unserer Mandantin dennoch empfohlen, eine vorsorgliche Kündigung auszusprechen. Da vorliegend das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung fand, hatten wir auch keine Bedenken hinsichtlich ihrer Wirksamkeit. Somit wäre für den Fall, dass das Gericht von einem Arbeitsverhältnis ausgegangen wäre, sichergestellt, dass eine Weiterbeschäftigung von Herrn M nicht zu erfolgen hat.

### Faktisches Arbeitsverhältnis

Die Z-GmbH hatte Herr M für seine Tätigkeit im Rahmen der Hospitation bereits bezahlt. Dies hätte sie auch dann tun müssen, wenn die Tätigkeit aufgrund eines Arbeitsvertrages trotz fehlender Arbeitserlaubnis erfolgt wäre. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer nach den Regeln des faktischen Arbeitsverhältnisses zu vergüten. Ein faktisches Arbeitsverhältnis entsteht, wenn kein wirksamer Arbeitsvertrag vorliegt, die Parteien sich jedoch tatsächlich geeinigt haben und der Arbeitnehmer seine Arbeit aufgenommen hat. Dann entsteht ein Arbeitsverhältnis mit grundsätzlich allen Rechten und Pflichten, die aus einem Arbeitsverhältnis folgen.

Seine tatsächlich geleistete Arbeit war ihm daher auch vergütet worden. Ein über die geleistete Vergütung hinaus gehender Anspruch bestand nach unserer Argumentation jedoch nicht.

### Angebot der Arbeitskraft

Um einen Anspruch auf die arbeitsvertragliche Vergütung gemäß § 615 Satz 1 BGB zu haben, ohne tatsächlich Arbeit geleistet zu haben, muss der Arbeitnehmer zu-

mindest seine Arbeitskraft angeboten haben. Dies war vorliegend nicht der Fall. Der Vorvertrag sah keine Berechtigung für Herrn M vor, seine Leistungen für die Z-GmbH von einem Arbeitsplatz außerhalb ihres Betriebes zu erbringen. Er hielt sich jedoch im Zeitraum spätestens ab Januar 2008 bis Januar 2009 durchgehend in den USA auf, darunter 3 Monate im Gefängnis, und war demnach in diesem Zeitraum nicht dazu in der Lage, für die Z-GmbH zu arbeiten. Daneben war er dazu verpflichtet worden, 1.000 Stunden gemeinnützige Arbeit zu leisten, wonach seine Arbeitskraft für mindestens 6 Monate gebunden war.

Zwar behauptete Herr M, es wäre vereinbart worden, dass sein Arbeitsort in den USA wäre, doch konnte er dies nicht weiter belegen. Nach Ansicht der Richterin im Gütetermin gäbe es auch kein Indiz für eine solche Vereinbarung, da seine Arbeit sinnvoller Weise nicht von außerhalb des Betriebs geleistet werden könne. Herr M scheiterte damit an der Beweis- und Darlegungslast für sein Vorbringen.

#### Verzicht

Nur hilfsweise haben wir vorgetragen, dass Herr M auch auf einen etwaigen über die bereits geleistete Vergütung hinausgehenden Anspruch verzichtet habe (§ 397 Abs. 1 BGB). Die von Herrn M erstellten Rechnungen sollten nach ihrem objektiven Erklärungswert offensichtlich abschließend sein, was zudem durch eine E-Mail bestätigt wurde. Herr M habe durch seine Erklärungen somit bereits nach dem objektiven Erklärungswert zum Ausdruck gebracht, dass mit diesen Rechnungen alle seine bislang für die Z-GmbH erbrachten Leistungen als abgerechnet gelten sollten, so dass sie mit Eingang der Zahlungen bei Herr M auch endgültig abgegolten worden seien.

#### Die Entscheidung

Trotz der aus unserer Sicht erfolgversprechenden Sachlage endete der Gütetermin mit einem Vergleich und der Zahlung einer geringfügigen Abfindung. Hintergrund dieser Entscheidung war vor allem die Tatsache, dass eine Weiterführung des Verfahrens zu weiteren Schriftsätzen und einem Termin mit eventueller Beweisaufnahme geführt hätte, wodurch Kosten entstanden wären, welche die Abfindungssumme bei weitem überstiegen hätten. Vor allem aber hielten wir einen Vergleich

## DER AKTUELLE PRAXISFALL

auch aus dem Grund für ratsam, um sich schnellstmöglich von dem durchaus als zwielfichtig zu bezeichnenden Herrn M zu trennen. Wir haben daher auch bei der Formulierung des Vergleiches sehr darauf geachtet, dass dessen Text möglichst wenig Nähe zwischen unserer Mandantin und Herrn M anklingen ließ, indem wir die bereits erfolgte Zusammenarbeit nicht erwähnten. Darüber hinaus haben wir bei der sogenannten Rechtsstreiterledigungs- und Ausgleichsklausel darauf geachtet, dass sich unsere Mandantin nicht alle Ansprüche gegen Herrn M abschneidet, denn gerade bei Sachverhalten, in denen es um vertragswidriges oder kriminelles Verhalten geht, haben wir schon häufig erlebt, dass unerwartet noch weitere Vorfälle auftauchen, die z.B. Schadensersatzforderungen, Unterlassungsansprüche, Herausgabeansprüche o.ä. begründen können.

Eine kleine Freude konnten wir unsere Mandantin schließlich auch durch den Hinweis machen, dass die Kosten, die Herr M durch seine anwaltliche Vertretung entstanden waren, die Abfindungssumme in nicht unerheblichem Umfang überstiegen. Das bedeutet, dass Herr M am Ende sogar noch einen finanziellen Verlust erlitt.

## 2. DIE ZWEIWOCHENFRIST DES § 626 ABS. 2 BGB BEI VORHERIGER EINHOLUNG DER ZUSTIMMUNG DES INTEGRATIONSAMTES GE- MÄSS § 91 ABS. 5 SGB IX

Ein Praxisfall unseres Mitgliedes Studentenwerk Berlin

Das Arbeitsgericht Berlin hatte kürzlich über die Klage einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin wegen einer verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung zu entscheiden (56 Ca 15400/09 vom 28.10.2009). Gegen diese war die Klägerin mit einem Kündigungsschutzantrag vorgegangen.

In der Entscheidung geht es im Wesentlichen um die Frage der Unverzüglichkeit der Kündigungserklärung i.S.d. § 91 Abs. 5 SGB IX, nachdem die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt worden war.

Der Fall

Die 1976 als gewerbliche Hilfskraft eingestellte schwerbehinderte Klägerin wurde zuletzt überwiegend als Kassiererin beschäftigt. Der Arbeitgeber führte ein Geldkartensystem ein. Beim Arbeitgeber gilt eine Kassenordnung, deren Empfang die Klägerin quittierte. Danach darf weder Privatgeld an die Kasse mitgenommen werden, noch eine private Geldkarte des Arbeitnehmers.

Am 06.07.2009 beobachtete die zuständige Vorgesetzte, dass die Klägerin Einnahmen auf einer privaten Geldkarte verbuchte. Die daraufhin erfolgte Überprüfung der Geldkarte der Klägerin ergab einen aus Arbeitgebersicht nicht nachvollziehbaren Aufwertungsbetrag von 19,91 Euro für die Zeit vom 06. bis 07.07.2009 mittags.

Nach Anhörung der Klägerin am 09.07.2009 wurde mit Schreiben vom 13.07.2009 durch den Arbeitgeber beim Integrationsamt die Zustimmung zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung, hilfsweise außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufzeit beantragt. Der gleiche Antrag wurde am 14.07.2009 beim Personalrat gestellt, der einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufzeit am 22.07.2009 zustimmte.

Das Integrationsamt stimmte mit Schreiben vom 27.07.2009 der außerordentlichen (fristlosen) Kündigung der Klägerin zu.

## DER AKTUELLE PRAXISFALL

Diese Zustimmung ging am Dienstag, den 28.07.2009 beim Arbeitgeber ein und lag am darauffolgenden Werktag, dem 29.07.2009 der Personalabteilung vor, die ihrerseits am selben Tag das Kündigungsschreiben fertigte und die hauseigene Poststelle mit der Überbringung beauftragte. Am Freitag, den 31.07.2009 erfolgte die persönliche Aushändigung der Kündigung an die Klägerin durch einen Mitarbeiter der Poststelle des Arbeitgebers.

**Die Entscheidung des Gerichts**

Das Arbeitsgericht Berlin hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben und die Kündigung für unwirksam erklärt.

Dabei ließ das Gericht offen, ob die Voraussetzungen für eine außerordentliche fristlose, hilfsweise außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit vorlagen, ebenso ob die Zustimmung des Integrationsamtes zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung in eine solche für die außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit umgedeutet werden kann.

Entscheidend für die Stattgabe ist, dass der Arbeitgeber für die Kündigungserklärung die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB auch i.V.m. 91 Abs. 5 SGB IX nicht eingehalten hat.

Nach § 91 Abs. 5 SGB IX kann eine außerordentliche Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen auch nach Ablauf der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB erfolgen, wenn der Antrag auf Zustimmung an das Integrationsamt innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB gestellt wird und die Kündigung unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird.

§ 91 Abs. 5 SGB IX findet vorliegend Anwendung, da mangels Dauertatbestandes die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB mit Anhörung der Klägerin am 09.07.2009 begann und durch Zugang des Kündigungsschreibens bei dieser am 31.07.2009 nicht gewahrt wurde.

**Unverzüglichkeit**

Nach der für das gesamte Privatrecht geltenden Legaldefinition des Begriffs „unverzüglich“ in § 121 Abs. 1 S. 1 BGB bedeutet dies zwar nicht „sofort“, wohl aber „ohne schuldhaftes Zögern“. Als schuldhaft wird ein Zögern dann angesehen, wenn ein zuwarten durch die Umstände des Einzelfalls nicht geboten ist.

Das Arbeitsgericht Berlin stellt darauf ab, dass es im Falle des § 91 Abs. 5 SGB IX keiner (nennenswerten) Überlegungs-, sondern lediglich einer Vollzugsfrist bedarf.

Im vorliegenden Fall geht das Gericht davon aus, dass es nach den Umständen des Einzelfalls nicht geboten war, dass am Mittwoch den 29.09.2009 gefertigte Kündigungsschreiben durch die eigene Poststelle erst am Freitag, den 31.07.2009 zustellen zu lassen.

Hierin – und nicht etwa darin, dass der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes von der Poststelle nach Eingang am 28.07.2009 erst am 29.07.2009 die Personalabteilung erreichte, liegt nach Ansicht des Gerichts das dem Arbeitgeber zuzurechnende schuldhaftes Zögern, welches dazu führt, dass die Zustellung nicht mehr als unverzüglich i.S.d. § 91 Abs. 5 SGB IX in Verbindung mit § 121 Abs. 1 S. 1 BGB gewertet wird.

Als Konsequenz aus der hier skizzierten Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin, gegen das der Arbeitgeber Berufung einlegen wird, und der strengen Auslegung des Merkmals der „Unverzüglichkeit“, kann aus unserer Sicht nur angeraten werden, die eigenen Verfahrensabläufe bei der Zustellung von Kündigungserklärungen einer genauen Überprüfung auf mögliches „schuldhaftes Zögern“ zu überprüfen. Eine außerordentliche Kündigung ist auch bei Hinzutreten besonderer Wirksamkeitsvoraussetzungen – wie der Zustimmung des Integrationsamtes – ohne objektive Hinderungsgründe unverzüglich dem Arbeitnehmer zuzustellen. Sollte die umgehende Zustellung durch eigene Kräfte nicht möglich sein, sollte sofort ein externer Botendienst damit beauftragt werden.

# FACHLITERATURBESPRECHUNGEN

## 1. AÜG

Kommentar zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz  
(Arbeitsrechtliche Kurzkommentare)

Die Arbeitnehmerüberlassung erfreut sich seit einigen Jahren in vielen Branchen großer Beliebtheit. Auch in den Zeiten der Krise bleibt sie für die Unternehmen als Flexibilisierungsinstrument attraktiv.

Ein Schwerpunkt des Kommentars liegt auf den praxisrelevanten Aspekten im Anwendungsbereich des AÜG, etwa den rechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit den die Branche dominierenden Zeitarbeitsvertrag und dem Problemkreis der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung.

Das Werk berücksichtigt die bis zum Sommer 2009 ergangene Rechtsprechung, vorwiegend der ersten und zweiten Instanz, und erleichtert Ihre Arbeit durch zahlreiche Beispiele, Praxistipps und Muster.

Autorinnen:

Dr. Sandra Urban-Crell, Rechtsanwältin und Fachanwältin für  
Arbeitsrecht in Düsseldorf;  
Dr. Gudrun Germakowski, Rechtsanwältin in Düsseldorf.

1. Auflage 2009, 676 Seiten,  
kartoniert,  
€ 79,-  
ISBN 978-3-472-07557-8  
Luchterhand Verlag

## 2. GEMEINSCHAFTSKOMMENTAR ZUM BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ (GK-BETRVG)

Der grüne Zweibänder ist mit seinen knapp 4.000 Seiten der umfassendste Kommentar zum Betriebsverfassungsrecht. Das hochkarätige Autorenteam bietet mit seinem wissenschaftlichen Standardwerk eine Kommentierung des Betriebsverfassungsgesetzes unter Aufarbeitung der in den letzten vier Jahren ergangenen Rechtsprechung sowie unter Einbeziehung angrenzender Rechtsgebiete. Das Werk liefert neben den ausführlichen Rechtsprechungsnachweisen Auseinandersetzungen mit zahlreichen ungeklärten Streitfragen, und zwar pünktlich zu den Betriebsratswahlen 2010.

#### Autoren:

Prof. Dr. Günther Wiese, (em.), Universität Mannheim;  
Prof. Dr. Peter Kreutz, Universität Kiel; Prof. Dr. Hartmut  
Oetker, Universität Kiel; Prof. Dr. Thomas Raab, Universität  
Trier; Prof. Dr. Christoph Weber, Universität Würzburg;  
Prof. Dr. Martin Franzen, Universität München.

9. Auflage 2009, 4036 Seiten, zwei  
Bände im Schuber,  
€ 288,-  
ISBN 978-3-472-07519-6  
Luchterhand Verlag

### 3. ARBEITSGERICHTSGESETZ

#### Handkommentar

Die überwiegende Zahl aller arbeitsrechtlichen Streitigkeiten endet vor Gericht. Daher ist die umfassende Kenntnis der Verfahrensvorschriften für alle auf dem Gebiet des Arbeitsrechts Tätigen in Rechtsberatung, Rechtsprechung, Betriebs- und Personalräten, Verband und Unternehmen unerlässlich.

Der neue Handkommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz bietet:  
prägnante und praxisbezogene Erläuterungen, orientiert an der aktuellen BAG-Rechtsprechung,

eine besonders intensive Darstellung der praxisrelevanten Themen Güteverfahren, Beweisaufnahme, Urteilsverfahren erster Instanz und Beschlussverfahren, in die Erläuterungen integrierte Anträge, Vereinbarungen, Tenorierungsbeispiele und viele weitere Mustertexte,

Ausführungen zur Anwendbarkeit von ZPO und GVG bzw. zu den abweichenden Regelungen, z. B. in der Zwangsvollstreckung,

die umfassende Darstellung der Besonderheiten im Einstweiligen Rechtsschutz, eine umfangreiche Kommentierung des § 12 ArbGG zu Kosten und Streitwert sowie kosten- und gebührenrechtliche Hinweise, z. B. zur Abrechnung gegenüber den Rechtsschutzversicherern sowie eine Gegenstandswert-Tabelle.

Hoch aktuell: Das Werk ist auf dem aktuellen Gesetzgebungsstand und berücksichtigt die neueste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wie z. B. zur Frage der Beweisverwertung einer Zeugenaussage bei mitgehörten Telefongesprächen, der fingierten Klagerücknahme in der Güteverhandlung, des Anspruchs auf rechtliches Gehör bei nachgereichtem Schriftsatz oder der Frage eines Rechtsmittels gegen Entscheidungen über Ablehnungsgesuche von Gerichtspersonen.

Herausgegeben von VizePräsLAG  
Dr. Eberhard Natter, RA Roland  
Gross, FAArbR  
2010, 1177 S., Gebunden, 79,- €  
ISBN 978-3-8329-2584-0

Nomos Verlag, Waldseestraße 3-5,  
76530 Baden-Baden  
Telefon: 07221 / 2104-37 oder  
07221 / 2104-38 oder 07221 /  
2104-45  
Fax : 07221 / 2104-43  
E-Mail-Adresse: [shop@nomos.de](mailto:shop@nomos.de)

## FACHLITERATURBESPRECHUNGEN

### 4. SOZIALER ARBEITSSCHUTZ

Kommentar zum ArbZG, JArbSchG, MuSchG und BEEG mit weiteren Vorschriften und Texten

Begründet von Matthias Nöthlichs †, ehemals Ministerialdirigent im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Bearbeitet von Dr. jur. Eberhard Jung, apl. Professor an der Universität Gießen, Hauptabteilungsleiter bei der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft a.D. und RA Bernd Wiegand, Präsident des Hessischen Landessozialgerichts a.D.

Loseblatt-Kommentar einschließlich der 3. Lieferung, 1.330 Seiten in 1 Ordner, EURO (D) \*49,80. ISBN 978 3 503 11005 6

\*inkl. 7% USt. und zzgl. Versandkosten

CD-ROM im Amaray-Case, incl. 20 Seiten Schnelleinstieg

Einzelbezug EURO (D) \*\*54,-. ISBN 978 3 503 10611 0

im Abonnement EURO (D) \*\*54,-. ISBN 978 3 503 10610 3

Sonderpreis für Bezieher der Printausgabe EURO (D) \*\*19,-.

ISBN 978 3 503 10613 4

\*\*inkl. 19% USt. und zzgl. Versandkosten

Kommentierungen und Texte zu Arbeitszeit, Elternzeit, Jugend- und Mutterschutz und vielem mehr

„Sozialer Arbeitsschutz“ erschien bisher als Sonderausgabe aus dem von Schmatz/Nöthlichs begründetem Standardwerk Sicherheitstechnik unter dem Titel „Arbeitszeitvorschriften“. Die Neuauflage ist auch weiterhin der einzige Kommentar im Markt mit vergleichbar umfangreichen Informationen über die Sozialvorschriften im Arbeitsschutz.

Das Werk kommentiert praxisorientiert die wichtigsten Vorschriften des

Arbeitszeitgesetzes

Jugendarbeitsschutzgesetzes

Mutterschutzgesetzes und des

Bundeselterngeld- und Erziehungszeitgesetzes.

Darüber hinaus enthält der „Sozialer Arbeitsschutz“ die Texte der Arbeitsschutzvorschriften der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union, die zugunsten besonders schutzbedürftiger Personengruppen erlassen wurden. Dazu

gehören u.a. die speziellen Arbeitsschutzvorschriften für Kraftfahrer:

die EG-Verordnungen über Sozialvorschriften im Straßenverkehr  
das Fahrpersonalgesetz, die Fahrpersonalverordnung sowie das europäische Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals und  
der dazu erlassene Bußgeldkatalog.

Neu in das Werk aufgenommen wurden die Gesetze zur Regelung der Ladenöffnungszeiten der Bundesländer, die im Zuge der Föderalismusreform an die Stelle des (nur noch subsidiär geltenden) Bundesgesetzes über den Ladenschluss getreten sind.

Die wichtigsten Informationen zur Bewältigung schwieriger Aufgaben für Arbeitgeber • Personalverantwortliche • Betriebs- und Personalräte • Gewerkschaften • Betriebsärzte • Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Aufsichtsbehörden • Fuhrparkleiter und Ausbilder und viele andere Verantwortliche mehr.

Bestellmöglichkeit online unter [www.ESV.info/978 3 503 11005 6](http://www.ESV.info/9783503110056)

Mit der 3. Lieferung werden aktualisiert:

Die Einführung in das Arbeitszeitgesetz – ArbZG  
die Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 des Rates über das Kontrollgerät im Straßenverkehr

das Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG

das Mutterschutzgesetz – MuSchG

der Auszug aus der Reichsversicherungsordnung – RVO

Erich Schmidt Verlag GmbH & Co  
Genthiner Str. 30 G – 10785 Berlin  
Tel.: (030) 25 00 85 – 858  
Fax: (030) 25 00 85 – 870  
E-mail: [c.bowinkelmann@ESVmedien.de](mailto:c.bowinkelmann@ESVmedien.de)  
[www.ESV.info](http://www.ESV.info)

## FACHLITERATURBESPRECHUNGEN

### 5. SGB II - GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE

Die Neuauflage des Praxiskommentars nimmt das Hartz IV Gesetz auch fünf Jahre nach seinem Inkrafttreten genau unter die Lupe und zeigt wie hoch der Anspruch auf Arbeitslosengeld II und Sozialgeld ist, welches Einkommen und Vermögen anzurechnen ist, wo und wie die Leistungen geltend gemacht werden müssen, wie die Bescheide zu überprüfen sind und wie die Ansprüche gerichtlich durchgesetzt werden können.

Die Neuauflage bringt den Kommentar auf den Stand Herbst 2009. Berücksichtigt sind insbesondere

das Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland

das Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung

das Gesetz zur Förderung von Familien und haushaltsnahen Dienstleistungen (Familienleistungsgesetz - FamLeistG)

das Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Die Autoren lehren das neue Fachgebiet in Seminaren und Fachhochschulen und sind neben zahlreichen sozialrechtlichen Veröffentlichungen auch Autoren eines sozialhilferechtlichen Kommentars.

Das Werk wendet sich an Rechtsanwälte, Arbeits- und Sozialgerichte, Agenturen für Arbeit, Sozialämter der Kommunen, freie Vereinigungen der Wohlfahrtspflege und Studierende an Fachhochschulen.

Prof. Dr. Jürgen Kruse/Prof. Dr. Hans-Joachim Reinhard/Prof. Dr. Jürgen Winkler, SGB II Grundsicherung für Arbeitsuchende, Verlag C.H.Beck, 2010, XIX, 477 Seiten, kartoniert € 40,00, ISBN 978-3-406-59060-3

## 6. TARIFVERTRAG FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST BUND/KOMMUNEN (VKA)

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Mit Erläuterung zu den Allgemeinen sowie den besonderen Regelungen für die Verwaltung, Sparkassen, Krankenhäuser, Flughäfen und Entsorgung in Bund und Kommunen. Bund/Kommunen (VKA). Dieses Loseblattwerk bietet eine umfassende Erläuterung des TVöD, die durch regelmäßige Aktualisierungen den neuen Entwicklungen im Tarifrecht angepasst wird. Es beantwortet darüber hinaus alle wichtigen sozial-, steuer-, und zusatzversicherungsrechtlichen Fragen. Neben Wolf-Dieter Sponer und Franz Steinherr arbeiten weitere erfahrene Autoren an diesem Werk, die sich in der Materie hervorragend auskennen und teilweise aktiv am Reformprozess beteiligt waren.

Ausführlich kommentiert werden die Texte des Allgemeinen Teils und der Besonderen Teile: Verwaltung, Krankenhäuser, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgung. Ideal zum schnellen Nachschlagen ist das integrierte Tariflexikon, das in alphabetischer Reihenfolge alle wichtigen Tarifrechtsbegriffe erläutert, und die synoptische Gegenüberstellung der beiden Tarifvarianten, einmal ausgehend vom bisherigen Tarifrecht und einmal ausgehend vom TVöD. Das Werk enthält des Weiteren Arbeitsvertragsmuster der VKA sowie eine ausführliche Kommentierung zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung und zu den neuen Regelungen zur Führung auf Probe. Die Aktualisierungslieferungen werden ergänzt durch den für Abonnenten kostenlosen Schnell-Dienst-Online, der über die neuesten Entwicklungen im Tarif- und Arbeitsrecht sowie die aktuelle Rechtsprechung informiert.

### Inhalt

Diese Lieferung enthält Aktualisierungen aufgrund der Änderungsverträge Nr. 2, 3, und 6.

Kommentar. Von Dr. Wolf-Dieter Sponer † und Franz Steinherr. Unter Mitarbeit von Bernd Fritz, Ernst-Günter Kapitza, Gerhard Kläßen, Heide Martens, Claudia Nachtwey und Sylvana Donath. Loseblattwerk in 9 Ordnern. 9.804 Seiten. € 128,-.

ISBN 978-3-7685-7344-3. Auch als CD-ROM, als Kombi aus Loseblattwerk und CD-ROM, als Intra- und als Internetversion erhältlich. Weitere Ausgaben und Preise auf Nachfrage. R. v. Decker, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm [www.hjr-verlag.de](http://www.hjr-verlag.de)

39. Aktualisierung  
Stand: Dezember 2009. 310 Seiten.  
Beilage Archiv CD-ROM Schnell-Dienst; Registerblätter. € 91,95.  
Bestellnr.: 7685 7344 039

# ANLAGEN

## ANLAGE 1

Pressemitteilung des Bundesministerium für Gesundheit vom 18.12.2009  
R 441/2009 - Anlage 1

Was ändert sich zum 1. Januar 2010?

Höhere Leistungen der Pflegeversicherung

Im Zuge der Pflegereform 2008 werden ab 1. Januar 2010 die finanziellen Leistungen der Pflegeversicherung erneut angehoben. Es ergeben sich folgende Änderungen:

1. Anhebung der ambulanten Pflegesachleistungen bis zu monatlich

- in Pflegestufe I von 420 € auf 440 €
- in Pflegestufe II von 980 € auf 1.040 €
- in Pflegestufe III von 1.470 € auf 1.510 €

2. Anhebung des Pflegegeldes monatlich

- in Pflegestufe I von 215 € auf 225 €
- in Pflegestufe II von 420 € auf 430 €
- in Pflegestufe III von 675 € auf 685 €

3. Anhebung der Pflegeaufwendungen im Rahmen der so genannten Verhinderungspflege für bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr bis zu bei Pflegevertretung durch nahe Angehörige:

- in Pflegestufe I von 215 € auf 225 €
- in Pflegestufe II von 420 € auf 430 €
- in Pflegestufe III von 675 € auf 685 €

bei Pflegevertretung durch sonstige Personen in allen 3 Pflegestufen:  
von 1.470 € auf 1.510 €

4. Kurzzeitpflege bis zu jährlich in allen 3 Pflegestufen

von 1.470 € auf 1.510 €

5. Teilstationäre Tages- und Nachtpflege bis zu monatlich

- in Pflegestufe I von 420 € auf 440 €
- in Pflegestufe II von 980 € auf 1.040 €
- in Pflegestufe III von 1.470 € auf 1.510 €

6. Vollstationäre Pflege pauschal monatlich

- in Pflegestufe III von 1.470 € auf 1.510 €
- in Härtefällen von 1.750 € auf 1.825 €

Die vollstationären Sachleistungsbeträge der Pflegestufen I und II sowie alle weiteren hier nicht aufgeführten Leistungen bleiben unverändert.

Rechengrößen in der Sozialversicherung

Auf Grund der Rechtsverordnung für die Rechengrößen in der Sozialversicherung für

das Jahr 2010 erhöht sich die allgemeine Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung für Arbeitnehmer von 48.600 Euro im Jahr 2009 auf 49.950 Euro im Jahr 2010 in den alten und neuen Bundesländern. Die besondere Versicherungspflichtgrenze (Bestandsschutz) für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren, erhöht sich gemäß dieser Rechtsverordnung von 44.100 Euro im Jahr 2009 auf 45.000 Euro im Jahr 2010.

Für familienversicherte Angehörige von Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung erhöht sich der Grenzwert bis zu dem die beitragsfreie Familienversicherung durchgeführt wird. Das zulässige Gesamteinkommen erhöht sich von 360 Euro im Jahr 2009 auf 365 Euro im Jahr 2010. Für geringfügig Beschäftigte bleibt es bei einem zulässigen Gesamteinkommen von 400 Euro für die beitragsfreie Familienversicherung.

Bei einem Gesamteinkommen oberhalb dieser Grenzen ist die beitragsfreie Familienversicherung für die betroffenen Personen nicht durchführbar.

#### Insolvenzfähigkeit aller Krankenkassen

Bislang sind nur Kassen unter Bundesaufsicht insolvenzfähig. Zum 1. Januar 2010 werden auch die Krankenkassen insolvenzfähig, die unter der Aufsicht der Länder stehen. Diese Ungleichbehandlung wird damit aufgehoben. Alle Kassen müssen ab diesem Zeitpunkt ihre Bücher nach einheitlichen und gleichen Vorschriften führen, die stärker an das Handelsgesetzbuch angepasst sind. Das erhöht die Transparenz.

Die Krankenkassen werden verpflichtet, für ihre Versorgungszusagen an die Beschäftigten ein ausreichendes Deckungskapital im Zeitraum von längstens 40 Jahren zu bilden. Im Interesse der Versicherten und der Beschäftigten gelten gesetzliche Maßnahmen, um eine Insolvenz oder Schließung einer Kasse zu vermeiden. Dazu gehören freiwillige vertragliche Regelungen über Finanzhilfen innerhalb der Krankenkassen der Kassenart und finanzielle Hilfen zur Fusionen durch den Spitzenverband.

#### Sicherstellungszuschläge für die vertragszahnärztliche Versorgung

Mit Wirkung zum 1. Januar 2010 tritt der § 105 Abs. 5 SGB V in Kraft. Danach gelten ab diesem Zeitpunkt die Regelungen zur Zahlung von Sicherstellungszuschlägen nur noch für die vertragszahnärztliche Versorgung. Bislang können Sicherstellungszuschläge an Vertragsärzte in Gebieten oder Teilen von Gebieten gezahlt werden, für die der Landesausschuss der Ärzte und Krankenkassen eine Unterversorgungsfeststellung bzw. eine Feststellung getroffen hat, dass ein zusätzlicher lokaler Versorgungsbedarf besteht. Hintergrund der Änderung ist, dass im Rahmen der Reform des vertragsärztlichen Vergütungssystems ab dem Jahr 2010 eine Steuerung des ärztlichen Niederlassungsverhaltens über Preisanreize vorgesehen wurde.

## ANLAGEN

### Hilfsmittelversorgung

Mit dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz wurde die Hilfsmittelversorgung stärker wettbewerblich ausgerichtet. Die nach altem Recht zur Versorgung der Versicherten berechtigende Zulassung wurde abgeschafft. Hilfsmittel dürfen an Versicherte nur noch auf der Grundlage von Verträgen abgegeben werden. Für Leistungserbringer, die am 31. März 2007 über eine Zulassung nach § 126 SGB V in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung verfügten, gilt eine Übergangsfrist, während der die betreffenden Leistungserbringer noch versorgungsberechtigt sind. Die Übergangsfrist endet zum 31. Dezember 2009. Ab 1. Januar 2010 kann auch die Versorgung der Versicherten durch Leistungserbringer, die übergangsweise noch versorgungsberechtigt waren, nur noch auf der Grundlage von Verträgen mit den Krankenkassen erfolgen.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter [www.bmg.bund.de](http://www.bmg.bund.de)

## ANLAGE 2

### R 441/2009 - Anlage 2

Übersicht über die wesentlichen Änderungen und Neuregelungen,

die zum 1. Januar bzw. zum Jahresbeginn 2010 im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wirksam werden.

#### 1. Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung für Arbeitsuchende

##### a) Verlängerung der Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld auf 18 Monate

Ab 1. Januar gilt eine neue Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld. Der Bezug von Kurzarbeitergeld wird auf bis zu 18 Monate verlängert. Den Arbeitgebern, die im Vertrauen auf eine Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation keine Entlassungen vornehmen, wird Planungssicherheit gegeben. So können Arbeitsplätze gerettet und wertvolle Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesichert werden. Ohne eine neue Regelung würde die Bezugsfrist für Kurzarbeit, die in 2010 begonnen wird, entsprechend der gesetzlichen Regelung lediglich maximal sechs Monate betragen. Die Verlängerung auf 18 Monate gilt für Betriebe, die mit der Kurzarbeit in 2010 beginnen. Für Betriebe, die mit der Kurzarbeit schon 2009 begonnen haben, gilt eine Bezugsfrist von 24 Monaten. Von dieser Regelung unabhängig bleibt es außerdem bei den besonderen Erleichterungen der Kurzarbeit durch die Konjunkturmaßnahmen der Bundesregierung, so z. B. die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge. Diese Regelung ist im SGB III geregelt und gilt bis zum 31. Dezember 2010.

##### b) Neue pauschalierte Nettoentgelte für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes

Die für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes zugrunde zu legenden sogenannten pauschalierten Nettoentgelte werden zum 1. Januar 2010 angepasst. Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind 67 Prozent und für die übrigen Arbeitnehmer 60 Prozent der so genannten Nettoentgeltdifferenz in einem Kalendermonat. Die Nettoentgeltdifferenz ist die Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll- und dem Ist-Entgelt. Das Soll-Entgelt ist das Arbeitsentgelt ohne den Arbeitsausfall. Das Ist-Entgelt ist das in Folge des Arbeitsausfalls geminderte Arbeitsentgelt.

##### c) Insolvenzgeldumlage

Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld für das Jahr 2010 wird auf 0,41 Prozent festgesetzt.

## ANLAGEN

### d) Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Sogenannte Konsulatslehrer können auch über den 31. Dezember 2009 hinaus zur Erteilung muttersprachlichen Unterrichts in Schulen unter der Aufsicht der jeweiligen berufskonsularischen Vertretung in Deutschland zugelassen werden. Die Ende 2009 auslaufende Regelung wurde durch die Dritte Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung unbefristet verlängert. Zudem wurde die Definition der qualifizierten Beschäftigung im Ausländerbeschäftigungsrecht an die des Berufsbildungsgesetzes angepasst. Bislang wurde die qualifizierte Beschäftigung im Ausländerbeschäftigungsrecht als eine Tätigkeit definiert, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung voraussetzt. Entsprechend dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung liegt eine qualifizierte Beschäftigung im Ausländerbeschäftigungsrecht künftig vor, wenn eine mindestens zweijährige Berufsausbildung gegeben ist.

### e) Perspektive 50plus erreicht drei Viertel des Bundesgebietes

Ab dem 1. Januar 2010 erreicht das Bundesprogramm „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ mehr als drei Viertel des Bundesgebietes. 57 weitere Grundsicherungsstellen wollen sich dem Bundesprogramm anschließen. Damit wären dann insgesamt 349 Arbeitsgemeinschaften, Optionskommunen und Arbeitsagenturen an den 62 Beschäftigungspakten beteiligt. Die Zahl der älteren Langzeitarbeitslosen, die vom Bundesprogramm und den Beschäftigungspakten profitieren, erhöht sich dadurch weiter.

## 2. Arbeitsrecht und Arbeitsschutz

### Gendiagnostikgesetz

Die arbeitsrechtlichen Regelungen des Gendiagnostikgesetzes treten am 1. Februar 2010 in Kraft. Nach dem Gesetz sind genetische Untersuchungen am Arbeitsplatz grundsätzlich verboten. Die Federführung für das Gendiagnostikgesetz obliegt dem Bundesministerium für Gesundheit.

## 3. Sozialversicherung, Rentenversicherung und Sozialgesetzbuch

### a) Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung

Der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt ab dem 1. Januar 2010 unverändert 19,9 Prozent in der allgemeinen Rentenversicherung und 26,4 Prozent in der knappschaftlichen Rentenversicherung.

## b) Künstlersozialversicherung

Der Abgabesatz der Künstlersozialabgabe wird von 4,4 Prozent auf 3,9 Prozent gesenkt.

## c) Ergänzung von Melde- und Beitragsnachweisen der Künstlersozialkasse an die Krankenkasse der Versicherten

Durch die Beitragsabführung an den Gesundheitsfonds erhalten die Krankenkassen von der Künstlersozialkasse keinen Nachweis über die Beiträge der einzelnen versicherten Künstler und Publizisten mehr. Um Probleme bei der Berechnung von einkommensabhängigen Entgeltersatzleistungen etc. zu vermeiden, wird die Meldepflicht um einen automatisierten monatlichen Melde- und Beitragsnachweis an die zuständige Krankenkasse ergänzt.

## d) Sozialversicherungsrechengrößen

Mit der Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2010 wurden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Einkommensentwicklung im Jahr 2008 aktualisiert. Das Ordnungsverfahren und die Festlegung der Werte erfolgen in sich jährlich wiederholender Routine auf Grundlage gesetzlicher Bestimmungen. Die Rechengrößen der Sozialversicherung 2010 im Überblick:

	West Monat	Jahr	Ost Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	5.500 Euro	66.000 Euro	4.650 Euro	55.800 Euro
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche	6.800 Euro	81.600 Euro	5.700 Euro	68.400 Euro
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	5.500 Euro	66.000 Euro	4.650 Euro	55.800 Euro
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.162,50 Euro	49.950 Euro	4.162,50 Euro	49.950 Euro
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	3.750 Euro	45.000 Euro	3.750 Euro	45.000 Euro

## ANLAGEN

### e) Mindestbeitrag in der gesetzlichen Rentenversicherung

Der Mindestbeitrag in der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt ab dem 1. Januar 2010 weiterhin 79,60 Euro.

### f) Entgeltbescheinigungsrichtlinie tritt in Kraft

Um einen einheitlichen Mindeststandard zur Ausstellung einer Entgeltbescheinigung zu erreichen, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit zahlreichen Vertretern der Wirtschaft und der Betreiber von Entgeltabrechnungsprogrammen auf einen einheitlichen Mindeststandard geeinigt. Damit wird eine vergleichbare Lesbarkeit der Bescheinigungen durch den gleichen Aufbau und standardisierte Begriffe gesichert. Dies vereinfacht nicht nur die Lesbarkeit für die Beschäftigten oder gegebenenfalls Personen, die diese Bescheinigungen vorgelegt bekommen, sondern erreicht erstmalig die einheitliche Verwendung und Definition von Entgeltbegriffen in der Abrechnung. Mittelfristig versprechen sich alle Beteiligten davon auch Entlastungen in den Arbeitsabläufen der Arbeitgeber bei Neueinstellung von Beschäftigten und im Bereich des Bescheinigungswesens.

### g) Elektronisches Entgeltnachweisverfahren (ELENA) startet

Zum 1. Januar 2010 startet mit der erstmaligen Meldung der Beschäftigtendaten durch die Arbeitgeber an die Zentrale Speicherstelle bei der Deutschen Rentenversicherung das elektronische Entgeltnachweisverfahren (ELENA), das mittelfristig zu einer erheblichen Entlastung der Arbeitgeber im Bereich des Bescheinigungswesens beitragen wird. Ab 2012 werden die Bescheinigungen an die Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III, Nebeneinkommensbescheinigung nach § 313 SGB III und Auskunft über Beschäftigung nach § 135 SGB III) sowie die Bescheinigungen für Wohngeld und nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ersetzt werden. Bis 2012 werden dafür die notwendigen Daten parallel zum bestehenden papiergestützten Bescheinigungsverfahren in der Zentralen Speicherstelle in Würzburg hinterlegt. Informationen und Arbeitshilfen finden Arbeitgeber wie Beschäftigte auf der Internetseite [www.das-elena-verfahren.de](http://www.das-elena-verfahren.de).

### h) Änderung des Meldeverfahrens bei Anschriftenänderung

Die Meldebehörden der Kommunen melden ab dem 1. Januar 2010 Geburten, Anschriftenänderungen oder Sterbefälle direkt an die Träger der Deutschen Rentenversicherung. Dadurch entfallen rund 16

Millionen Meldungen im Jahr. Die aktualisierten Anschriftendaten werden von der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung an die Einzugsstellen und die Bundesagentur für Arbeit übermittelt, um sicherzustellen, dass auch die anderen Sozialversicherungsträger eine aktuelle Anschriftendatei führen.

i) Gleitzonefaktor F im Bundesanzeiger veröffentlicht

Ab dem 1. Januar 2010 gilt für Beschäftigte in der Gleitzone (400,01 bis 800,00 Euro Entgelt im Monat) der neue Gleitzonefaktor 0,7585.

j) Anpassung des Vermögensrechts der Unfallversicherung

Das bereits durch das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz neu gestaltete Vermögensrecht tritt am 1. Januar 2010 in Kraft. Künftig haben die Unfallversicherungsträger neben Betriebsmitteln und Rücklagen ein eigenständiges Verwaltungsvermögen zu bilden, in dem illiquide Vermögensbestandteile bilanziert werden. Dadurch wird erreicht, dass die Höhe von Betriebsmitteln und Rücklagen zurückgeführt werden kann sowie weniger Kapital beim Unfallversicherungsträger gebunden und damit den Beitragszahlern entzogen ist. Darüber hinaus werden die Unfallversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, ab 2010 Altersrückstellungen für die bei ihnen beschäftigten Dienstleistungsangestellten zu bilden. Dasselbe gilt für Tarifbeschäftigte, denen eine unmittelbare Zusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erteilt worden ist. Hierdurch werden Altersvorsorgebelastungen für zukünftige Generationen reduziert. Um eine einheitliche Verfahrensweise der Unfallversicherungsträger sicherzustellen, regelt die ebenfalls am 1. Januar 2010 in Kraft tretende Unfallversicherungs-Altersrückstellungsverordnung die konkreten Rahmenbedingungen für die Bildung von Altersrückstellungen.

k) Betriebsprüfer der Rentenversicherer prüfen erstmalig Beitragszahlungen zur Unfallversicherung

Erstmals werden ab dem 1. Januar 2010 die Betriebsprüfer der Rentenversicherer bei ihren Betriebsprüfungen auch die Angaben zur Beitragszahlung in der Unfallversicherung für das Jahr 2009 mitprüfen. Die Beitragsjahre bis 2009 werden noch von den Prüfdiensten der Unfallversicherungsträger geprüft. Die vollständige Übernahme der Prüfungen durch die Rentenversicherung erfolgt schrittweise bis zum 1. Januar 2012.

l) Meldung der Arbeitsstunden an die Unfallversicherungsträger ab 1. Januar 2010 zwingend

War es den Arbeitgebern bisher freigestellt, die Arbeitsstunden ihrer Beschäftigten an die Unfallversicherung zu melden, gilt ab dem 1. Januar 2010, dass diese Daten zwingend mitzumelden sind. Ansonsten werden die Meldungen als fehlerhaft zur Neuerstattung abgewiesen. Zu melden sind entweder die tatsächlich erfassten Arbeitsstunden oder zumindest die Sollarbeitsstunden der Beschäftigten. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, können ersatzweise Arbeitsstunden nach dem Vollarbeiterrichtwert bzw. geschätzte Arbeitsstunden gemeldet werden.

WIR SIND FÜR SIE DA:

## ANSPRECHPARTNER GESCHÄFTSSTELLE KAV BERLIN

**Claudia Pfeiffer**  
Geschäftsführerin  
claudia.pfeiffer@kavberlin.de  
T: 21 45 81-16  
H: 0170/2 24 69 14  
F: 21 45 81-20

**Martina Anders**  
Büroleiterin  
martina.anders@kavberlin.de  
T: 21 45 81-11  
F: 21 45 81-18

**Silke Leicht-Gilles**  
Presse-/Öffentlichkeitsarbeit Mitgliedermarketing  
silke.leicht-gilles@kavberlin.de  
T: 21 45 81-17

**Ulrike Hein**  
Referentin  
ulrike.hein@kavberlin.de  
T: 21 45 81-15

**Kirsten Klenner**  
Auszubildende  
kirsten.klenner@kavberlin.de  
T: 21 45 81-11

**Michael Lassahn**  
Referent  
michael.lassahn@kavberlin.de  
T: 21 45 81-13

**Wiebke Wehrhahn**  
Sekretariat  
wiebke.wehrhahn@kavberlin.de  
T: 21 45 81-12

