

Per Telefax

An die  
Geschäftsführungen und Personalleitungen  
unserer Mitgliedsunternehmen

23.12.2011  
Fe/UI

RS A 48

## **Allgemeines Rundschreiben:** **Aktuelle Gesetzesänderungen und Rechtsprechung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem letzten Rundschreiben des Jahres 2011 möchten wir Ihnen einen Überblick über aktuelle Gesetzesänderungen sowie über aktuelle Urteile der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung geben.

### **Aktuelle Gesetzesänderungen:**

#### **- Neues Familienpflegezeitgesetz (FPZG) ab 01.01.2012:**

Ab dem 01.01.2012 soll es Berufstätigen erleichtert werden, pflegebedürftige nahe Angehörige Zuhause zu versorgen. Das Familienpflegezeitgesetz sieht dabei vor, dass diese Berufstätigen ihre wöchentliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von max. 2 Jahren bis zu einem Mindestumfang von 15 Wochenstunden reduzieren können. Um die dadurch entstehenden Gehaltseinbußen abzufedern, ist in dieser Zeit eine Aufstockung der monatlichen Entgelte vorgesehen, die in einer sog. Nachpflegephase bei Wiederaufnahme der Tätigkeit in Vollzeit verrechnet werden soll. Dies ist jedoch nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich – ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung dieses Familienpflegezeit-Modells besteht nicht.

#### **- Versicherungspflicht für alle Studierenden in dualen Studiengängen**

Nachdem im Jahr 2009 durch das Bundessozialgericht (BSG) entschieden wurde, dass ein Studierender im Rahmen eines praxisintegrierten/dualen Studiums weder als „gegen Arbeitsentgelt Beschäftigter“ noch als „zur Berufsbildung Beschäftigter“ anzusehen ist, wurde nunmehr per Gesetz klargestellt, dass mit Wirkung ab dem 01.01.2012 eine Versicherungspflicht für alle Studierenden in praxisintegrierten/dualen Studiengängen entsprechend der Sozialversicherungspflicht der „zur Berufsausbildung Beschäftigten“ besteht.

## **- Anhebung des Arbeitnehmerpauschbetrages von 920 € auf 1.000 €**

Durch das Steuervereinfachungsgesetz 2011 wurde der für die Lohnsteuerabzugspflicht relevante Arbeitnehmerpauschbetrag von 920 € auf 1.000 € angehoben. Da das Gesetz noch im Jahr 2011 in Kraft getreten ist, wurde im Rahmen einer Sonderregelung festgelegt, dass der gesamte Erhöhungsbetrag von 80 € noch in der Dezemberabrechnung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuwenden ist.

## **- Aufhebung des ELENA-Verfahrens**

Durch das Gesetz zur Aufhebung der Vorschriften zum Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA) vom 2. Dezember 2011 sind die Arbeitgeber seit dem 03.12.2011 von der elektronischen Meldepflicht befreit - es werden keine Arbeitnehmerdaten mehr angenommen bzw. die bisher gespeicherten Daten gelöscht.

## **- Einführung eines verbindlichen Mindestlohnes für die Zeitarbeit**

In der Sitzung des Bundeskabinetts vom 20.12.2011 hat die Bundesregierung in einer weiteren Branche einen allgemeinen Mindestlohn festgesetzt: Alle Beschäftigten in der Zeitarbeit erhalten ab dem 01.01.2012 einen Mindeststundenlohn von 7,89 € im Westen / 7,01 € im Osten.

## **- Erhöhung der Pfändungsfreigrenzen im Jahr 2011**

Bereits mit Wirkung zum 01.07.2011 wurden die Pfändungsfreigrenzen, die den unpfändbaren bzw. pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens festlegen, erhöht. Die aktuelle Pfändungstabelle finden Sie in der vom Bundesministerium der Justiz herausgegebenen Broschüre „Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen“, die Sie auf unserer Internetseite [www.agv-minden.de](http://www.agv-minden.de) unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort: RS A 48) abrufen können.

## **Aktuelle Rechtsprechung:**

### **- Urlaubsansprüche und Urlaubsabgeltung bei langandauernder Erkrankung – Urteil des EuGH vom 22.11.2011**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 22. November 2011 entschieden, dass Urlaubsansprüche von Langzeiterkrankten aufgrund einer tarifvertraglichen Verfallsfrist erlöschen können, wenn diese einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsieht. Eine solche tarifliche Vorschrift stellt eine Gepflogenheit im Sinne des Art. 7 Arbeitszeitrichtlinie dar, durch die einerseits die Ansammlung von mehrjährigen Urlaubsansprüchen von Langzeiterkrankten begrenzt und andererseits auch dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmer hinreichend Rechnung getragen wird. Von diesem neuerlichen EuGH-Urteil profitieren in erster Linie die Arbeitgeber: Sie müssen nicht mehr generell mit hohen Abgeltungszahlungen für nicht genommenen Urlaub rechnen. Dieses Urteil steht im Gegensatz zur Rechtsprechung des EuGH aus dem Anfang des Jahres 2009. Hier hatten die Richter noch entschieden, dass bei einer Dauererkrankung der Urlaub nicht verfalle.

Das vorerwähnte Urteil des EuGH (Az.: C-214/10) nebst der hierzu ergangenen Pressemitteilung können Sie auf unserer Internetseite [www.agv-minden.de](http://www.agv-minden.de) unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort: RS A 48) abrufen.

## **- Besonderer Schutz des internen Datenschutzbeauftragten**

Mit einem Urteil vom 23.03.2011 – 10 AZR 562/09 – hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Schutz des (internen) Datenschutzbeauftragten vor einer Abberufung gestärkt, in dem die Richter entschieden haben, dass eine arbeitgeberseitige Organisationsentscheidung zur Abberufung eines internen Datenschutzbeauftragten und der Bestellung eines externen Datenschutzbeauftragten nur aus „wichtigem Grund“ im Sinne des § 626 BGB möglich ist. Damit wird es für Arbeitgeber im Bereich der internen Datenschutzorganisation rechtlich problematisch, eine getroffene Entscheidung zu Gunsten der Benennung eines internen Datenschutzbeauftragten personell neu zu gestalten. Insbesondere dürfte es für die Zukunft nach diesem BAG-Urteil für Arbeitgeber schwierig sein, gegen den Willen des internen Datenschutzbeauftragten auf eine externe Lösung umzustellen.

## **- Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG – Benennung eines Sachgrundes bei Zeitbefristungen nicht schädlich („kein Zitiergebot“)**

Durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 29.06.2011 – 7 AZR 774/09 – wurde entschieden, dass die Benennung eines Befristungsgrundes und dessen eventuell späterer Wegfall nicht schädlich für eine sachgrundlose Zeitbefristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist. Das Gericht hat insoweit klargestellt, dass es hier kein Zitiergebot gibt, d. h. dass es nicht der Angabe eines Befristungsgrundes im Rahmen einer Zeitbefristung bedarf. Insoweit besteht auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Befristung von Arbeitsverträgen. Insbesondere ist der Betriebsrat nicht über den Befristungsgrund zu unterrichten. Wird dennoch vom Arbeitgeber im Rahmen einer Zeitbefristung – insoweit unnötigerweise – ein Befristungsgrund genannt oder steht diesbezüglich eine missverständliche Beschreibung des Sachgrundes im Arbeitsvertrag, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der (ansonsten ordnungsgemäßen) sachgrundlosen Zeitbefristung.

Obwohl dieses neuerliche Urteil des BAG eine für den Arbeitgeber günstige Klarstellung bedeutet, ist weiterhin dringend zu empfehlen, „sauber“ bei dem Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen zwischen sachgrundbefristeten Arbeitsverträgen (§ 14 Abs. 1 TzBfG) und - zunächst zu verwendenden - sachgrundlosen Zeitbefristungen (§ 14 Abs. 2 TzBfG) zu unterscheiden. Für diesbezügliche Fragen und Formulierungsbeispiele stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung!

Mit diesem „Überblick“ zu den aktuellen Gesetzesänderungen und zur aktuellen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung wünschen wir Ihnen einen „rechtsicheren Übergang“ in ein weiterhin erfolgreiches Jahr 2012!

Mit freundlichen Grüßen



(André M. Fechner)  
-Geschäftsführer-