

# ARBEITGEBER INFO <sup>4/2011</sup>

INFORMATIONEN ZU GESETZEN UND  
TARIFVERTRÄGEN

AUSSETZUNG DER WEHRPFLICHT UND DES ZIVILDIENTSTES

FÜR DIE PERSONALPRAXIS

KÜRZUNGEN DES AUSBILDUNGSENTGELTES BEI FEHLZEITEN

§

AUS DER RECHTSPRECHUNG

ALTERSDIFFERENZIERUNG BEIM URLAUB





# INHALTSVERZEICHNIS

Überblick	▶	4
I. Informationen zu Gesetzen und Tarifverträgen Aussetzung der Wehrpflicht und des Zivildienstes	▶	8
II. Für die Personalpraxis Kürzungen des Ausbildungsentgeltes bei Fehlzeiten	▶	10
III. Aus der Rechtsprechung		
1. Altersdifferenzierung beim Urlaub	▶	12
2. Unwirksamkeit einer qualifizierten tariflichen Differenzierungsklausel	▶	13
3. Stufenzuordnung bei Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze	▶	14
IV. Der aktuelle Praxisfall Die vorgetäuschte Arbeitsfähigkeit	▶	16
V. Fachliteraturbesprechungen	▶	20
In eigener Sache: Rechtsanwalt für Arbeitsrecht verstärkt KAV Berlin		

## IMPRESSUM

Herausgeber: Kommunaler 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 4/2010 VOM 7. APRIL 2011

## I. INFORMATIONEN ZU GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

- ▶ Aussetzung der Wehrpflicht und des Zivildienstes;  
Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes

Nach dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 31. Dezember 2010 zur Änderung wehrrechtlicher Vorschriften (Wehrrechtsänderungsgesetz 2011) soll ab 1. Juli 2011 die Verpflichtung zur Wehrdienstleistung nach dem Wehrpflichtgesetz außerhalb des Spannungs- und Verteidigungsfalls ausgesetzt werden.

Die Aussetzung der gesetzlichen Verpflichtung zur Ableistung des Grundwehrdienstes führt auch zu einer Aussetzung des Wehersatzdienstes Zivildienst. Die Bundesregierung hat deshalb am 31. Dezember 2010 einen Gesetzesentwurf für die Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes vorgelegt. Ab 1. Juli 2011 soll der Bundesfreiwilligendienst das in Länderhoheit fallende Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) und Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) ergänzen.

## II. FÜR DIE PERSONALPRAXIS

- ▶ Kürzungen des Ausbildungsentgeltes bei Fehlzeiten

Anfragen der jüngsten Vergangenheit zeigten, dass zu obiger Thematik Klärungsbedarf besteht. Der folgende Beitrag soll die unterschiedlichen Kürzungsmodalitäten des Entgeltes in Ausbildungsverhältnissen darlegen.

Der Ausbilder ist dabei in der Praxis mit unentschuldigten (1.) sowie entschuldigten Fehlzeit aufgrund Erkrankung (2.) seiner Auszubildenden konfrontiert. Beide Varianten bedürfen einer unterschiedlichen Abrechnung, auf die wir im Folgenden hinweisen möchten. In der Praxis stellt sich hierbei die Frage, ob die Fehlzeiten taggenau oder über eine pauschale 30-Tageregelung zu berücksichtigen sind.

### III. AUS DER RECHTSPRECHUNG

▶ 1. Altersdifferenzierung beim Urlaub; Unterschiedliche zweitinstanzliche Urteile

Zwischenzeitlich liegen unterschiedliche zweitinstanzliche Urteile (LAG Düsseldorf und LAG Berlin-Brandenburg) zur Altersdifferenzierung beim Urlaub vor. In beiden Rechtsstreiten ist die Revision zum BAG zugelassen worden.

▶ 2. Unwirksamkeit einer qualifizierten tariflichen Differenzierungsklausel  
(hier: sog. „Spannensicherungsklausel“)

Eine tarifvertragliche Klausel, in der eine Sonderleistung für Arbeitnehmer vereinbart ist, die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft sind (sog. einfache Differenzierungsklausel), verstößt nicht gegen höherrangiges Recht und ist wirksam

(Bestätigung von BAG 18. März 2009 - 4 AZR 64/08 - BAGE 130, 43).

▶ 3. Stufenzuordnung bei Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze  
(Urteil des BAG vom 27. Januar 2011 – 6 AZR 382/09 –)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 27. Januar 2011 – 6 AZR 382/09 – bestätigt, dass die Stufenzuordnung einer/eines Beschäftigten, die/der nach der Beendigung ihres/seines Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze aufgrund eines neuen Arbeitsvertrages gemäß § 33 Abs. 5 TVöD weiterbeschäftigt wird, ebenso nach § 16 Abs. 2 TVöD zu erfolgen hat wie die einer/eines Beschäftigten, die/der erstmals ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber begründet.

## ÜBERBLICK

### IV. DER AKTUELLE PRAXISFALL

▶ Die vorgetäuschte Arbeitsfähigkeit

Die gewissenhafte Leserin oder der gewissenhafte Leser wird an einen Fehler glauben: Muss es nicht in der Überschrift „Die vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit“ heißen? Tatsächlich hat ein Arbeitgeber üblicherweise mit dem Problem zu tun, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeit nur vor-täuscht. Wir hatten uns jedoch in letzter Zeit mehrfach mit Fällen zu beschäftigen, in denen eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer behaupteten, arbeitsfähig zu sein, während unser Mandant vom Gegenteil überzeugt war. Was kann ein Arbeitgeber in einer solchen Situation tun?