

1/2011

Inhaltsverzeichnis

Gesetzgebung / Verordnungen

1. Insolvenzgeld: Umlagesatz für 2011 im Bundesgesetzblatt verkündet
2. Kurzarbeitergeld (Kug): 12-monatige Bezugsfrist im Jahr 2011 und Wegfall der Unternehmensklausel zum Jahreswechsel ohne Vertrauensschutz

Rechtsprechung

3. Angemessenheit der Ausbildungsvergütung bei nichttarifgebundenen Vertragsparteien
4. Arbeitgeberseitige Vorschriften über das Tragen von Unterwäsche rechtmäßig
5. Vertragliche Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich der eigenen Vergütung unzulässig

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

6. Der Arbeitsmarkt im Norden – Dezember 2010
7. Familienorientierte Personalpolitik als Chance – Bundesagentur für Arbeit informiert Arbeitgeber über Angebote und Vorteile
8. Neues Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Altersteilzeit
9. Tariffähigkeit CGZP - Deutsche Rentenversicherung plant Anschreibeaktion zu den sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen

Bildungspolitik

10. Ausbildungsvergütungen 2010

Gesetzgebung / Verordnungen

1. Insolvenzgeld: Umlagesatz für 2011 im Bundesgesetzblatt verkündet

Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld für das Jahr 2011 beträgt 0,0 %. Weiterhin streitig bleibt leider die von der BDA geforderte Übertragung der Insolvenzgeldüberschüsse Ende 2010 in das Jahr 2011.

Die "Verordnung zur Festsetzung des Umlagesatzes für das Insolvenzgeld für das Kalenderjahr 2011" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist im Bundesgesetzblatt (BGBl. 2010, Nr. 66, S. 2126) verkündet worden.

Mit der Zustimmung zur Insolvenzgeldumlage 2011 hat der Bundesrat gleichzeitig die Entscheidung gefasst, die erheblichen Schwankungen bei der Höhe des Umlagesatzes als Folge der aus der bestehenden gesetzlichen Regelung resultierenden prozyklischen Festsetzung des Umlagesatzes abzumildern. Damit greift der Bundesrat seine Empfehlung zur Entkoppelung der Höhe der Umlage von den krisenbedingten Entwicklungen auf, die er zuletzt (BR-Drs. 809/09) im Zusammenhang mit der Vervierfachung der Insolvenzgeldumlage für das Jahr 2010 auf 0,41 % geäußert hatte.

2. Kurzarbeitergeld (Kug): 12-monatige Bezugsfrist im Jahr 2011 und Wegfall der Unternehmensklausel zum Jahreswechsel ohne Vertrauensschutz

Die Bezugsfrist für Kug beträgt für Neueintritte 12 Monate. Ab dem 1. Januar 2011 werden die vollen Sozialversicherungsbeiträge nur noch erstattet, wenn im jeweiligen Betrieb die sechsmonatige Wartezeit eigenständig erfüllt wurde.

Mit der Dritten Verordnung zur Änderung der Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld (BGBl. 2010, Nr. 62 S. 1823) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wird die Bezugsfrist für Kug für Fälle, in denen der Anspruch auf Kug in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2011 entsteht, auf 12 Monate verlängert.

Zu beachten ist, dass mit dem Wegfall der Unternehmensklausel zum 1. Januar 2011 die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nur beansprucht werden kann, wenn im jeweiligen Betrieb (bzw. in der jeweiligen Betriebsabteilung) die sechsmonatige Wartezeit eigenständig erfüllt wurde. Die bisherige Begünstigung durch die Unternehmensklausel, wonach Betriebe des gleichen Arbeitgebers die volle

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge sofort bei Einführung von Kurzarbeit erhalten, wenn in einem anderen Betrieb des gleichen Arbeitgebers bereits ein sechsmonatiger Bezug von Kurzarbeitergeld vorlag, wird im kommenden Jahr seitens der BA selbst dann nicht gewährt, wenn noch 2010 unter Nutzung der Unternehmensklausel mit Kurzarbeit begonnen wurde.

Rechtsprechung

3. Angemessenheit der Ausbildungsvergütung bei nichttarifgebundenen Vertragsparteien

Mit Urteil vom 16.11.2010 (7 Sa 254/10) hat das Sächsische LAG entschieden, dass bei der Vereinbarung einer angemessenen Ausbildungsvergütung nicht tarifgebundener Vertragsparteien eines Ausbildungsverhältnisses grundsätzlich auf den einschlägigen Tarifvertrag abzustellen sei. Denn unterschreite die vertragliche Vereinbarung 80% der nach dem Tarifvertrag zu zahlenden Ausbildungsvergütung, sei diese als nicht mehr angemessen i.S.v. § 17 Abs. 1 BBiG anzusehen. Der Ausbilder habe in diesem Fall, so das LAG, im Streitfall nicht die auf 80% zu erhöhende, sondern die tarifliche Vergütung zu zahlen.

Nur wenn es an einer einschlägigen Regelung fehle, könne für die Bestimmung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung auf die Empfehlungen der Kammern und Handwerksinnungen zurückgegriffen werden. Im vorliegenden Fall hatten die Vertragsparteien nach Begründung des Ausbildungsverhältnisses auf Veranlassung des Ausbilders einen zweiten, nur zur Vorlage bei der Handwerkskammer zur Eintragung in die Lehrlingsrolle vorgesehenen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Weil die darin enthaltene „angemessene“ Vergütungshöhe während des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses weder gezahlt noch abgerechnet worden war, ging das LAG von einem „Scheinvertrag“ i.S.v. § 117 BGB aus. Der ursprüngliche und geltende Ausbildungsvertrag sah während der verschiedenen Ausbildungsjahre jedenfalls teilweise eine Vergütung unter 60% der tariflichen Vergütung vor. Vordiesem Hintergrund verurteilte das LAG den Ausbilder, die tarifliche Vergütung nachzuentrichten.

4. Arbeitgeberseitige Vorschriften über das Tragen von Unterwäsche rechtmäßig

Durch Beschluss vom 18.08.2010 (3 TaBV 15/10) hat das LAG Köln festgestellt, dass arbeitgeberseitige Anweisungen über das Er-

scheinungsbild der Arbeitnehmer grundsätzlich zulässig seien. Im Rahmen der Überprüfung einer Gesamtbetriebsvereinbarung eines Fluggastkontrollunternehmens wies das LAG zwar darauf hin, dass Mitarbeiterinnen nicht vorgeschrieben werden dürfte, die Fingernägel nur einfarbig zu tragen, und von männlichen Mitarbeitern nicht verlangt werden dürfe, bei Haarfärbungen nur natürlich wirkende Farben zu tragen. Jedoch sei, so das LAG, z. B. wegen der Verletzungsgefahr für die Passagiere eine Anweisung zulässig, die Fingernägel „in maximaler Länge von 0,5 Zentimetern über der Fingerkuppe zu tragen“ auch sei es keine unverhältnismäßige Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiterinnen, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiterinnen Vorschriften über das Tragen von Unterwäsche mache, weil sie, so das LAG, dem Schutz der vom Arbeitgeber gestellten Dienstkleidung und einem ordentlichen Erscheinungsbild dienen. So sollte die Gesamtbetriebsvereinbarung auf Wunsch des Arbeitgebers folgende Anweisungen enthalten: „Das Tragen von BHs, Bustiers bzw. eines Unterhemdes ist vorgeschrieben. Diese Unterwäsche ist in weiß oder in Hautfarbe ohne Muster/Beschriftung/Embleme etc. zu tragen bzw. anders farbige Unterwäsche darf in keiner Form durchscheinen. Feinstrumpfhosen sowie Socken dürfen keinerlei Muster, Nähte oder Laufmaschen aufweisen.“ Für die männlichen Kollegen sollte die GBV folgende Anweisungen enthalten: „Grundsätzlich sind Haare immer sauber, niemals ungewaschen oder fettig wirkend zu tragen. Eine gründliche Komplettgesichtsrasur bei Dienstantritt ist Voraussetzung, alternativ ist ein gepflegter Bart gestattet.“

Nach Ansicht des LAG stellen diese Anweisungen keine unverhältnismäßige Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts der weiblichen und männlichen Mitarbeiter dar, so dass dem Antrag des Arbeitgebers im Wesentlichen stattgegeben wurde.

5. Vertragliche Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich der eigenen Vergütung unzulässig

Mit Urteil vom 21.10.2009 (2 Sa 237/09) hat das LAG Mecklenburg-Vorpommern entschieden, dass eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, über seine Arbeitsvergütung auch gegenüber Arbeitskollegen Verschwiegenheit zu bewahren, unwirksam sei, da sie den Arbeitnehmer daran hindere, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber

erfolgreich geltend zu machen. Darüber hinaus verstoße sie gegen Art. 9 Abs. 3 GG.

Im vorliegenden Fall sah der Anstellungsvertrag aus dem Jahre 2007 vor, dass der Arbeitnehmer verpflichtet sei, die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln, im Interesse des Betriebsfriedens auch gegenüber anderen Firmenangehörigen. In der Folgezeit unterhielt sich der Kläger mit einem Arbeitskollegen über die Höhe der Bezüge und die damit verbundenen Änderungen in den Folgejahren, worauf der Arbeitgeber mit der streitgegenständlichen Abmahnung reagierte. Hierzu führt das LAG aus, die Abmahnung sei nicht gerechtfertigt, den eine Pflichtverletzung des Klägers liege nicht vor. Die Klausel des Anstellungsvertrages, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet sei, die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln und auch gegenüber anderen Firmenangehörigen Stillschweigen darüber zu bewahren, sei unwirksam. Sie stelle eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinne von § 307 BGB dar. Denn nach der ständigen Rechtsprechung des BAG (zuletzt Urteil vom 15.07.2009) sei der Arbeitgeber auch bei der Lohngestaltung dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet. Die einzige Möglichkeit für den Arbeitnehmer festzustellen, ob er Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich seiner Lohnhöhe habe, sei das Gespräch mit Arbeitskollegen. Ein solches Gespräch sei nur erfolgreich, wenn der Arbeitnehmer selbst auch bereit sei, über seine eigene Lohngestaltung Auskunft zu geben. Könnte man ihm derartige Gespräche wirksam verbieten, hätte der Arbeitnehmer kein erfolgversprechendes Mittel, Ansprüche wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Rahmen der Lohngestaltung gerichtlich geltend zu machen.

Darüber hinaus verstoße, so das LAG, das Verbot auch gegen die Koalitionsfreiheit gem. Art. 9 Abs. 3 GG, da sie auch Mitteilungen über die Lohnhöhe gegen über einer Gewerkschaft verbiete, deren Mitglied der betroffene Arbeitnehmer sein könnte. Sinnvolle Arbeitskämpfe gegen ein Unternehmen wären so nicht möglich, da die Gewerkschaft die Lohnstruktur nicht in Erfahrung bringen könne.

Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Sozialpolitik

6. Arbeitsmarkt im Norden – Dezember 2010

Hamburg

- Der Hamburger Arbeitsmarkt trotz dem Winter. 68.300 Arbeitslose - das sind nicht nur 8.800 weniger als im Dezember 2009,

es ist auch der niedrigste Dezember-Wert seit 1993.

- Arbeitslosenquote liegt bei 7,4 Prozent; Vorjahr 8,4 Prozent
- Jüngere Arbeitslose profitieren weiterhin: - 30,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr
- Konjunkturelle Erholung: Die Zahl der neu gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Stellen stieg seit Jahresbeginn um 9,7 Prozent
- Zuwachs bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: Im Vergleich zum Vorjahr 15.200 zusätzliche Arbeitsplätze

Schleswig-Holstein

- Kräftige, aber saisontypische Abkühlung am Arbeitsmarkt im Dezember: 5.100 Arbeitslose mehr als im Vormonat November
- Ein Minus von 4.100 Arbeitslosen gegenüber Vorjahresmonat
- 104.000 Arbeitslose - der niedrigste Stand in einem Dezember seit 1992
- Aktuelle Arbeitslosenquote: 7,3 Prozent
- Zuwachs bei der Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: 15.200 zusätzliche Arbeitsplätze mehr im Vorjahresvergleich

Mecklenburg-Vorpommern

- Zahl der Arbeitslosen im Dezember steigt um 8.600 gegenüber dem Vormonat November
- Vorjahresvergleich weiterhin positiv: aktuell 4.100 Arbeitslose weniger als im Dezember 2009
- Anstieg bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung: Im Vorjahresvergleich 3.000 neue Arbeitsplätze

Der **Hamburger** Arbeitsmarkt trotz dem Winter! 68.300 Arbeitslose - das sind nicht nur 8.800 weniger als im Dezember 2009, es ist auch der niedrigste Dezember-Wert seit 1993. Im Vergleich zum Vormonat November ging die Zahl der Arbeitslosen um 900 oder 1,2 Prozent zurück. Die aktuelle Arbeitslosenquote liegt bei 7,4 Prozent. Vor einem Jahr betrug sie noch 8,4 Prozent. Insbesondere die jüngeren Arbeitslosen - unter 25 - konnten von der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt profitieren. Ihre Zahl verringerte sich im Vergleich zum Dezember 2009 um 2.200 oder 30,6 Prozent.

Erfreulich ist auch die Entwicklung der Stellenmeldungen. Es wurden seit Jahresbeginn 50.400 sozialversicherungspflichtige freie Stellen zur Vermittlung gemeldet: ein Plus von 9,7 Prozent oder 4.400 gegenüber dem Vorjahr.

Die vorliegenden Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Stand: Oktober 2010) zeigen für Hamburg weiter einen positiven Trend: Plus 1,9 Prozent oder 15.200 zusätzliche Arbeitsplätze. Damit liegt Hamburg leicht über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 1,8 Prozent. Neue Arbeitsplätze sind im Bereich der Wirtschaftlichen Dienstleistungen (+6.100), im Gesundheits- und Sozialwesen (+3.300) sowie im Handel (+2.700) entstanden. Im Bereich Verkehr und Lagerei (-700) und im Verarbeitenden Gewerbe (-600) gingen hingegen Arbeitsplätze verloren.

In **Schleswig-Holstein** ist die Zahl der Arbeitslosen im Dezember - saisontypisch – im Vergleich zum Vormonat November um 5.100 oder 5,1 Prozent gestiegen. Sie liegt nun bei 104.000. Im Vergleich zum Vorjahr wurden jedoch 3,8 Prozent oder 4.100 Arbeitslose weniger gezählt. Die Arbeitslosenquote in Schleswig-Holstein liegt aktuell bei 7,3 Prozent. Vor einem Jahr lag sie bei 7,6 Prozent.

Positiv zu vermerken ist, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Schleswig-Holstein im Vorjahresvergleich gestiegen ist (Stand: Oktober 2010). Der Anstieg liegt mit 1,8 Prozent genau so hoch wie der bundesweite Durchschnittswert.

Im Bereich der Wirtschaftlichen Dienstleistungen (+7.600), im Gesundheits- und Sozialwesen (+4.600) sowie im Baugewerbe (+2.900) sind neue Arbeitsplätze entstanden. Im Bereich Dienstleistungen für Private Haushalte (-700), öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (-500) und im Bereich Information und Kommunikation (-300) gingen Arbeitsplätze verloren.

Die Arbeitslosenquoten der Kreise und Städte haben sich wie folgt entwickelt: Die niedrigste Quote unter den Kreisen findet man in Stormarn mit 4,0 Prozent, die höchste in Schleswig-Flensburg mit 8,7 Prozent. Unter den Städten hat Lübeck mit 10,5 Prozent die niedrigste Quote, Flensburg mit 12,3 Prozent die höchste.

In **Mecklenburg-Vorpommern** ist die Zahl der Arbeitslosen im Dezember saisonbedingt – im Vergleich zum Vormonat November - um 8.600 oder 8,5 Prozent gestiegen.

Im Vorjahresvergleich ist die Arbeitslosigkeit allerdings weiterhin gesunken. Sie ging um 3,6 Prozent oder 4.100 zurück. Die Arbeitslosenquote liegt nunmehr bei 12,7 Prozent. Im Dezember 2009 lag die Quote bei 13,1 Prozent.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hat sich im Vergleich zum Oktober des Vorjahres um 3.000 auf 529.200 weiter erhöht (Stand: Oktober 2010). In Mecklenburg-Vorpommern profitieren die Wirtschaftlichen Dienstleistungen (+2.900), das Gesundheits- und Sozialwesen (+2.800) sowie das Verarbeitende Gewerbe (+1.100). Im Bereich Erziehung und Unterricht (-4.100) wurde hingegen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgebaut.

Die Arbeitslosenquoten der Kreise und Städte haben sich wie folgt entwickelt: Die niedrigste Quote unter den Kreisen findet man in Ludwigslust mit 8,3 Prozent, die höchste in Demmin mit 17,0 Prozent. Unter den Städten hat Greifswald mit 11,1 Prozent die niedrigste Quote, Wismar und Stralsund haben mit je 15,6 Prozent die höchste.

7. Familienorientierte Personalpolitik als Chance – Bundesagentur für Arbeit informiert Arbeitgeber über Angebote und Vorteile

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Arbeitgeber mit einer neuen Broschüre zum Thema „Familienorientierte Personalpolitik“. In Zeiten des wachsenden Fachkräftemangels sieht sie hierin eine entscheidende Möglichkeit für Unternehmen, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und gut ausgebildetes Personal langfristig zu binden.

Die Broschüre bietet u. a. einen Überblick über:

- Maßnahmen familienorientierter Personalpolitik
- Familienunterstützende Serviceleistungen
- Steuerliche Vorteile durch familienfreundliche Personalpolitik
- Ausbildung in Teilzeit für Alleinerziehende

Familienorientierte Personalpolitik ist bereits heute ein entscheidender Wettbewerbs- und Standortfaktor. Für 90 Prozent der Beschäftigten mit Kindern und 70 Prozent ohne Kinder zwischen 25 und 49 Jahren ist Familienfreundlichkeit wichtig bei der Wahl ihres Arbeitgebers. Es wird für Arbeitgeber daher immer vordringlicher, Lösungen und Wege zu finden, um das

Potenzial an Arbeitskräften aus dieser Gruppe für ihr Unternehmen zu erschließen.

Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dabei nicht nur für weibliche Beschäftigte von Bedeutung. Bei immer mehr Männern stellt sich mittlerweile ein Wertewandel ein: Unabhängig von der Elternzeit würden Väter gerne mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen. Darüber hinaus wünschen auch Männer und Frauen ohne familiäre Verpflichtungen Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die Broschüre steht im Internet zum Download zur Verfügung: www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Familienorientierte-Personalpolitik.pdf

8. Neues Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Altersteilzeit

Das Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger zu den versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen der Altersteilzeit (bisheriger Stand: März 2004) wurde überarbeitet und aktualisiert.

Auf folgende Neuerungen im Rundschreiben der Sozialversicherungsträger möchten wir besonders hinweisen:

- Nach § 2 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 ATG kann Altersteilzeit im Blockmodell über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren bis maximal sechs Jahre grundsätzlich nur auf tarifvertraglicher Grundlage vereinbart werden. Allerdings wurde klargestellt, dass auch ohne tarifvertragliche Regelung Altersteilzeitarbeit, die aus Phasen kontinuierlicher und diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit besteht, länger als drei Jahre möglich ist, wenn die Phasen der diskontinuierlichen Verteilung der Arbeitszeit drei Jahre nicht überschreiten.
- Soweit wegen Arbeitsunfähigkeit oder Kurzarbeit in der Arbeitsphase nicht genügend Wertguthaben für die Freistellungsphase erarbeitet werden konnte, sah das bisherige Rundschreiben die Nacharbeit (bei entsprechender Verkürzung der Freistellungsphase) oder die Einstellung von Wertguthaben durch den Arbeitgeber vor. Für den Fall, dass beides nicht erfolgt, wird nunmehr darüber hinaus ausgeführt, dass sich die Altersteilzeitarbeit entsprechend verkürzt. Dabei ist es nach Auffassung der Sozialversi-

cherungsträger unerheblich, wenn die Altersteilzeit nicht mehr bis zum frühestmöglichen Beginn einer Altersrente heranreicht.

- Das Urteil des Bundessozialgerichts vom 24. September 2008 (B 12 KR 27/07 R) wurde aufgegriffen und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 und 1a SGB IV auch bei vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung von den Sozialversicherungsträgern bejaht. Allerdings wird eine Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes insbesondere bei einer vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung verneint. Unschädlich soll lediglich eine vorübergehende Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts sein, soweit kurzfristige betriebsbedingte Anlässe die Arbeitsleistung nicht mehr zulassen und unplanbar eingetreten sind.
- Neben der Fortsetzung der Altersteilzeit bei einem neuen Arbeitgeber im Rahmen eines Betriebsübergangs (§ 613a BGB) wird auch die Möglichkeit der Fortsetzung bei einem sonstigen Arbeitgeberwechsel beschrieben, soweit der neue Arbeitgeber die Altersteilzeitvereinbarung unverändert übernimmt.
- In der Krankenversicherung gilt während der Altersteilzeit im Blockmodell in der Arbeitsphase der allgemeine Beitragssatz, in der Freistellungsphase hingegen der ermäßigte Beitragssatz, wenn nach der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit die erneute Aufnahme einer Beschäftigung nicht beabsichtigt ist (vgl. unter 3.3).

9. Tarifunfähigkeit CGZP - Deutsche Rentenversicherung plant Anschreibeaktion zu den sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen

Die Deutsche Rentenversicherung plant, diejenigen Unternehmen anzuschreiben, bei denen Anhaltspunkte für die Anwendung von CGZP-Tarifverträgen bestehen. Die Unternehmen werden in dem Schreiben konkret zur Beitragsnachberechnung aufgefordert. Dort heißt es: Wir sehen uns "verpflichtet, hiermit fristwährend die Ansprüche auf entgangene Sozialversicherungsbeiträge noch im Jahr 2010 geltend zu machen." Die Träger der Rentenversicherung und auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sehen diese Formulierung als notwendig an, um eine etwaige Verjährung der Beiträge für das Jahr 2006 zu verhindern.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat beschlossen, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher

Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) nicht tariffähig ist. Sie kann damit gegenwärtig und künftig keine Tarifverträge mehr abschließen. In der veröffentlichten Pressemitteilung des Gerichts finden sich keine Ausführungen dazu, ob der Entscheidung auch Rückwirkung hinsichtlich der von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge zukommt.

Bildungspolitik

10. Ausbildungsvergütungen 2010

Wir möchten Sie über die Ergebnisse der aktuellen Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen 2010 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) informieren.

Ermittelt wurden die durchschnittlichen Vergütungen für 186 Berufe in West- und 151 Berufe in Ostdeutschland. In diesen Berufen werden rund 88 % der Auszubildenden ausgebildet.

Im Jahr 2010 verdiente ein Auszubildender in Westdeutschland im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe und -jahre 688 € im Monat (2009: 679 €), in Ostdeutschland durchschnittlich 612 € (2009: 595 €). Für das gesamte Bundesgebiet lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt 2010 bei 678 € (2009: 666 €). Damit fiel der Anstieg im Westen mit +1,3 % deutlich geringer aus als im Vorjahr (2009: +3,3 %). In Ostdeutschland stiegen die Vergütungen um +2,9 % (2009: +4,9 %). Bundesweit war der Anstieg 2010 mit +1,8 % wesentlich niedriger als im Vorjahr (2009: +3,7 %).

Bei den Ausbildungsvergütungen gibt es – je nach Ausbildungsbereich und -beruf – deutliche Unterschiede. Differenziert nach Ausbildungsbereichen ergibt sich folgendes Bild: Überdurchschnittlich hohe Vergütungen wurden in Industrie und Handel (West: 759 €, Ost: 670 €) und im Öffentlichen Dienst (West und Ost: 750 €) gezahlt. Unter dem Gesamtdurchschnitt lagen dagegen die Vergütungen im Handwerk, bei den Freien Berufen und in der Landwirtschaft.

Im Rahmen der Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen 2010 errechnete das BIBB auch die Vergütungsdurchschnitte für die weiblichen und männlichen Auszubildenden: Danach kamen im Westen die männlichen Auszubildenden auf durchschnittlich 702 €, die weiblichen Auszubildenden auf 667 €. Im Osten betrug der Durchschnitt für die männlichen Auszubildenden 628 € und für die weiblichen 584 €.