



Kompetenznetz Personal
Newsletter 01/2024

I. Aktuelles aus der Branche

1. Tarifabschlüsse 2024 in NRW

Tarifverhandlungen Spedition-, Logistik- und Transportwirtschaft NRW erfolgreich abgeschlossen

In der 6. Verhandlungsrunde konnten am 29.04.2024 die auf Arbeitgeberseite beteiligten Arbeitgeberverbände VVWL, VSL und der Arbeitgeberverband für das Verkehrs- und Transportgewerbe im Bergischen Land e. V. mit der Gewerkschaft ver.di die Tarifverhandlungen über Änderungen der Manteltarifverträge und der Lohn- und Gehalts-tarifverträge in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft NRW erfolgreich abschließen.

Die Einigung umfasst im Bereich der Lohn- und Gehaltstarifverträge Vergütungssteigerungen nach folgender Staffel:

01.10.2024 5,7 %

01.10.2025 4,3 % mindestens jedoch 120 €

01.10.2026 4,0 % mindestens jedoch 120 €

Die Vergütung der Auszubildenden steigt ab dem 01.10.2024 im 1. Ausbildungsjahr auf 1.000,00 € brutto, im 2. Ausbildungsjahr auf 1.100,00 € brutto und im 3. Ausbildungsjahr auf 1.200,00 € brutto. Auszubildende als Berufskraftfahrer erhalten ab dem 01.10.2024 im dritten Ausbildungsjahr nach Erwerb der Fahrerlaubnisklasse CE eine monatliche Vergütung in Höhe von 1.350,00 € brutto.

Die Laufzeit der Lohn- und Gehaltstarifverträge endet am 28.02.2027.

Die Manteltarifverträge werden wie folgt angepasst:

Es wird ein Urlaubsgeld in Höhe eines Monatsgehalts auf der Basis der Vergütung LG III 1. Beschäftigungsjahr eingeführt. Die Einführungsphase beginnt im Jahr 2024 und endet im Jahr 2028. Im Juni 2024 wird ein Urlaubsgeld in Höhe von 1.000,00 € gezahlt, im Juni 2025 erhöht sich das Urlaubsgeld auf 40 % eines tariflichen Monatsentgelts der Lohngruppe III / 1. Jahr BZ.

Im Jahr 2026 erhöht sich das Urlaubsgeld auf 60 % eines tariflichen Monatsentgelts der Lohngruppe III / 1. Jahr BZ. Im Jahr 2027 erhöht sich das Urlaubsgeld auf 80 % eines tariflichen Monatsentgelts der Lohngruppe III / 1. Jahr BZ. Im Jahr 2028 erhöht sich das Urlaubsgeld dann auf 100 % eines tariflichen Monatsentgelts der Lohngruppe III / 1. Jahr BZ.

Das Urlaubsgeld für die Auszubildenden beträgt im Jahr 2024 500,00 €, im Jahr 2025 600,00 € und im Jahr 2026 700,00 €.

Die Parteien vereinbaren darüber hinaus zu Zuschlägen folgendes:

Mehrarbeitszuschläge werden ab Überschreitung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit mit 25% vergütet. Dies umfasst auch die Zuschläge von Teilzeitkräften, sofern die vereinbarte individuelle Arbeitszeit überschritten wird.

Ab dem 01.01.2025 wird ein Nachtzuschlag im Zeitraum zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr in Höhe von 25 % gezahlt.

Ab dem 01.01.2026 wird der Sonntagszuschlag auf 75 % erhöht und ab dem 01.01.2027 wird der Feiertagszuschlag auf 125 % erhöht.

Die Tarifparteien haben darüber hinaus eine Anpassung der Urlaubsregelung vereinbart. Zukünftig erhalten Tarifbeschäftigte im ersten Jahr der Beschäftigung 28 Urlaubstage, ab dem 2. Beschäftigungsjahr 29 Urlaubstage und ab dem 7. Beschäftigungsjahr 30 Urlaubstage.

Die Manteltarifverträge sind erstmals kündbar zum 31.12.2030.

2. DHK-Ausbildungsstatistik 2023 für ausgewählte Berufe der Speditions- und Logistikbranche

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt setzt den Trend der letzten Jahre fort. Demnach sind die Zahlen der gesamt bestehenden Ausbildungsverträge erneut leicht zurückgegangen.

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt setzt ihren Trend fort. Die Gründe sind vielschichtig. Zum einen ist der demografische Wandel spürbar. Es stehen deutlich weniger junge Menschen für eine Ausbildung zur Verfügung, als Stellen angeboten werden. Zum anderen reißt die Präferenz von Schulabgängern für ein Hochschulstudium nicht ab. Für eine langfristige Erholung des Ausbildungsmarktes müssen die Vorzüge der beruflichen Bildung in der öffentlichen Wahrnehmung wieder auf Augenhöhe mit der akademischen Bildung stehen. Eine der wichtigen Stellschrauben ist hier die Berufsorientierung in den Schulen und die damit einhergehende Aufklärung über die Perspektiven und Vorteile einer dualen Ausbildung.

Für die Speditions- und Logistikbranche bedeutet das für 2023:

Die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge aller drei Ausbildungsjahrgänge der **Kaufleute für Spedition- und Logistikdienstleistung** ist um 1,2 % von 12.233 auf 12.082 gesunken (Vergleich 2021 zu 2022: - 5,2 %). Auch die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sind um 6,8 % gesunken (Vergleich 2021 zu 2022: + 0,8 %).

Bei den **Fachkräften für Lagerlogistik** sank die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge nur minimal um 0,8 % von 22.716 auf 22.527. Die Zahl der neuen Verträge ist im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls um 2,5 % gesunken (Vergleich 2021 zu 2022: -4,9 %).

Die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge für die Ausbildung der **Fachlageristen/-innen** sank leicht um 2,2 %. Auch die Zahl der neuen Ausbildungsverträge nahm im vergangenen Jahr gegenüber dem Jahr 2022 um 1,5 % ab.

Bei den **Berufskraftfahrern/-innen** meldete die DIHK eine Abnahme der gesamten Ausbildungsverträge von 3,2 % von 6.839 auf 6.618 (Vergleich 2021 zu 2022: -6,8 %). Die Zahl der vertraglichen Neuabschlüsse ist geringfügig um 0,7 % gestiegen.

Bei den **Fachkräften für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice** sank die Gesamtzahl von 1.159 auf 1.016 und nahm damit um 12,3 % ab. Die Zahl der Neuabschlüsse sank ebenfalls um 16,7 % von 432 auf 360.

II. Personalpolitische Themen

1. Neue Förderung seit 01.04.2024: Praktikum zur Berufsorientierung

Die Agentur für Arbeit kann junge Menschen, die ihre Berufswahl noch nicht abschließend getroffen haben, durch ein Berufsorientierungspraktikum fördern, um sie beim Übergang in eine Berufsausbildung zu unterstützen. Der Staat übernimmt unter anderem Fahrt- und Unterkunftskosten.

Junge Menschen, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben, keine Schule besuchen und bei der Agentur für Arbeit oder bei dem Jobcenter Ausbildungssuchend gemeldet sind, können seit dem 01.04.2024 im Rahmen von „Berufsorientierungspraktika (BOP)“ von einer neuen Förderung profitieren. Beim BOP handelt es sich um Kurzzeitpraktika mit einer Dauer von

mindestens einer Woche bis maximal sechs Wochen, die der beruflichen (Erst-)Orientierung dienen bzw. beim Festigen einer getroffenen Berufswahlentscheidung unterstützen sollen. Die zeitliche und inhaltliche Ausrichtung des Praktikums liegen in Absprache mit dem Praktikanten in der Verantwortung des Betriebes.

Die Förderung beinhaltet unter anderem Übernahme der Fahrtkosten zwischen Unterkunft und Praktikumsbetrieb sowie die Kosten der Unterkunft, wenn der Betrieb nicht vom Wohnort erreicht werden kann. Für das BOP besteht kein Anspruch auf eine Praktikumsvergütung, jedoch ist ein Praktikumsentgelt des Unternehmens ohne Bindung an gesetzliche Mindestlohnbedingungen möglich. Die Praktika sind durch den Unfallversicherungsträger des Betriebes abgesichert. Der Jugendliche muss den Antrag auf das BOP vor dessen Beginn bei der für seinen Wohnort zuständigen Arbeitsagentur oder dem Jobcenter beantragen.

2. BIBB startet Portal für berufliche Orientierung

Das neue BIBB-Portal „zynd“ bietet zum einen Jugendlichen Unterstützung bei der Berufsorientierung und dient zum anderen als Angebot für pädagogische Fachkräfte, die jene Jugendliche hierbei begleiten. Während des Prozesses des Übergangs von der Schule in den Beruf sollen sich Jugendliche sowohl ihrer Interessen und Kompetenzen bewusst werden, als auch die ständig ändernden Anforderungen der Arbeitswelt abgleichen und ihre Entscheidungen entsprechend abwägen. Angesichts dessen versteht sich das neue Portal „zynd“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) sowohl als Angebot für Jugendliche als auch, und vor allem, für pädagogische Fachkräfte, deren Anliegen es ist, junge Menschen bei der beruflichen Orientierung erfolgreich zu unterstützen.

III. Aktuelle Rechtsprechung

1. Quarantäne – Kein Anspruch auf mehr Urlaubstage (BAG, Urteil vom 28.05.2024 – 9 AZR 76/22)

Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, die freien Tage nachholen zu dürfen, wenn er seinen Urlaub in Corona-Quarantäne verbringen musste. Das BAG folgte mit dieser Entscheidung der Rechtsprechung des EuGH.

Sachverhalt:

Es ging um eine Gutschrift von 8 Urlaubstagen während einer behördlich angeordneten Quarantäne. Ein Schlosser, der bei einem größeren Metall-Unternehmen angestellt ist, wurde während seines Urlaubs Ende 2020 unter Quarantäne gestellt, weil er mit einem bestätigten COVID-19-Fall in Kontakt gekommen war. Der Schlosser verlangte, ihm die Urlaubstage während der Quarantäne gut zu schreiben. Er war der Ansicht, Quarantäne-Anordnungen hätten dem Erholungszweck seines Urlaubs entgegenstanden. Dabei ging es um die Rechtsfrage, ob es mit dem Unionsrecht vereinbar ist, dass der Urlaub als verbraucht gilt, wenn der Arbeitnehmer während eines genehmigten Urlaubs von einem unvorhersehbaren Ereignis (Quarantäne) betroffen ist.

Gründe:

Das BAG wies die Klage nach dem Urteil des EuGH ab. Dieser legte dar, dass es dem Arbeitnehmer mit dem bezahlten Jahresurlaub ermöglicht werden solle, sich von der Arbeit zu erholen und einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu haben. Anders als eine Krankheit stehe ein Quarantäne-Zeitraum als solcher der Verwirklichung dieser Zwecke nicht entgegen. Etwaige Nachteile durch so ein unvorhersehbares Ereignis seien daher nicht vom Arbeitgeber auszugleichen.

Anmerkung:

Allerdings gilt das nur für Fälle vor der gesetzlichen Neuregelung § 59 Abs. 1 IfSG n.F mit Wirkung ab dem 17.09.2022. Auch Fälle, in denen der Arbeitnehmer während der Quarantäne selbst erkrankt war, sind von dieser Rechtsprechung nicht erfasst.

2. Betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsanspruch – Arbeitgeber muss Zusatzkosten für Präsenzseminar übernehmen

(BAG, Beschluss vom 07.02.2024 – 7 ABR 8/23)

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Betriebsräte Anspruch auf für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungen, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Davon können Übernachtungskosten und Verpflegungskosten für ein auswärtiges Präsenzseminar auch dann erfasst sein, wenn derselbe Schulungsträger ein inhaltsgleiches Webinar anbietet.

Sachverhalt:

Bei dem Arbeitgeber ist durch Tarifvertrag eine Personalvertretung (PV) errichtet, deren Schulungsanspruch sich nach dem BetrVG richtet. Die PV entsandte zwei ihrer Mitglieder zu einer mehrtätigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenschulung Ende August 2021 in Potsdam. Hierfür zahlte die Arbeitgeberin die Seminargebühr, verweigerte aber die Übernahme der Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Dies begründete sie vor allem damit, die Mitglieder der PV hätten an einem zeit- und inhaltsgleich angebotenen mehrtägigen Webinar desselben Schulungsanbieters teilnehmen können. In dem von der PV eingeleiteten Verfahren hatte diese geltend gemacht, dass die Arbeitgeberin auch die Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat. Hierzu haben die Vorinstanzen den Arbeitgeber verpflichtet.

Gründe:

Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers hatte vor dem BAG keinen Erfolg. Ebenso wie ein Betriebsrat habe die PV bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen Spielraum. Dieser umfasse grundsätzlich auch das Schulungsformat. Dem stehe nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenztermin im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schulungsteilnehmer höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar.

3. Unerlaubtes Laden des Privatfahrzeugs auf Kosten des Arbeitgebers ist „an sich“ ein Kündigungsgrund“

(LAG Düsseldorf, Pressemitteilung vom 19.12.2023 zum Vergleich 8 Sa 244/23)

Das unerlaubte Laden des Privatfahrzeugs auf Kosten des Arbeitgebers kann an sich einen Kündigungsgrund darstellen. Dieser berechtigt jedoch

unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne den vorherigen Ausspruch einer Abmahnung.

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer war bei der Beklagten seit dem 01.07.2018 in der Spätschicht eingesetzt. Er hatte am 12.01.2022 sein Hybrid-Auto über ein Ladekabel an einer 220 Volt-Steckdose im Flur des Arbeitgebers aufgeladen. Nachdem die Arbeitgeberin dies entdeckt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis am 14.01.2022 fristlos. Hiergegen hatte der Arbeitnehmer sich mit einer Kündigungsschutzklage gewandt und in der ersten Instanz obsiegt. In dem von dem Arbeitgeber angestrebten Berufungsverfahren haben die Parteien ihren Streit beigelegt.

Gründe:

Das LAG Düsseldorf hat ausgeführt, dass das unerlaubte Laden des Privatfahrzeugs auf Kosten des Arbeitgebers an sich ein Kündigungsgrund darstelle. Dies gelte erst recht, wenn das Laden an einer 220 Volt-Steckdose und nicht an einer Wallbox oder eingerichteten Ladestation erfolge. Die Kammer hatte allerdings bereits Zweifel, ob von einem unerlaubten Laden auszugehen sei. Dazu hätte ggf. die Beweisaufnahme erster Instanz zur Frage, der gegenüber dem Arbeitnehmer erteilten Erlaubnis wiederholt werden müssen. Unabhängig davon sprach nach den Ausführungen der Kammer mehr dafür, dass im konkreten Fall eine Abmahnung ausgereicht hätte. Eine Kündigung wäre wohl unverhältnismäßig gewesen. So lagen die Kosten für den Ladevorgang bei lediglich 0,4076 €. Ein Verbot zum Laden von Elektromotoren für die Mitarbeitenden existierte nicht. Das Laden anderer elektronischer Geräte, wie z.B. Handys durch Mitarbeitende, wurde geduldet. Auch wenn dies wertungsmäßig etwas anderes als das Laden eines Hybrid-Autos ist, hätte im konkreten Fall auch angesichts der bislang beanstandungsfreien Beschäftigungszeit eine Abmahnung genügt.

4. Betriebliche Mitbestimmung – Handyverbot während der Arbeitszeit (BAG, Urteil vom 17.10.2023 – 1 ABR 24/22)

Dem Betriebsrat steht kein Mitbestimmungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit untersagt, um eine ordnungsgemäße Arbeitsleistung sicherzustellen.

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber, ein Automobilzulieferer mit etwa 200 Beschäftigten, hat per Aushang die private Handynutzung am Arbeitsplatz während technisch bedingter Leerlaufzeiten in der Produktion verboten. Der Betriebsrat hielt das für mitbestimmungspflichtig und verlangte dann vom Arbeitgeber, mit ihm über die konkrete Ausgestaltung der Regeln für Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz zu verhandeln. Bis dahin sollte das Verbot einstweilen zurückgenommen werden. Nachdem der Arbeitgeber sich weigerte, beantragte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Unterlassung.

Gründe:

Der Betriebsrat hatte weder vor dem Arbeitsgericht noch vor dem LAG Erfolg. Auch das BAG folgte der Ansicht des Betriebsrats nicht und wies die Rechtsbeschwerde zurück. Die Weisung betreffe nämlich ganz überwiegend das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten der Beschäftigten und eben nicht das Ordnungsverhalten, das mitbestimmungspflichtig wäre. Die Handynutzung sei nicht mit dem Radiohören zu vergleichen, da man nur bei letzterem weiter seiner Arbeit nachgehen könne.

Anmerkung:

Die Abgrenzung zwischen mitbestimmungspflichtigem Ordnungsverhalten und mitbestimmungsfreiem Arbeitsverhalten im Hinblick auf die Nutzung privater Smartphones am Arbeitsplatz hat das BAG in seinem Beschluss nunmehr geklärt. Dennoch stellt ein Verbot eine arbeitsrechtliche Weisung im Sinne des § 106 GWO dar und muss somit stets „billigem Ermessen“ entsprechen. Fehlt es an einem ausdrücklichen Verbot, dürfen Beschäftigte ihr Mobiltelefon in angemessenem Umfang zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit nutzen. Die Arbeitsgerichte halten 10 – 15 Minuten pro Tag in der Regel für sozial adäquat.