

Auch der Bundesrat hat nunmehr entschieden. Nachdem der Bundestag am 3.6.2022 den Gesetzesentwurf verabschiedet hat, stimmte die Länderkammer am 10.6.2022 der Erhöhung des Mindestlohns zu. Die Lohnuntergrenze steigt damit ab Oktober 2022 auf zwölf Euro pro Stunde. Die Geringfügigkeitsgrenze wird zudem von derzeit 450 auf 520 Euro monatlich erhöht. Da den Angaben der Bundesregierung zufolge von der Mindestloohnerhöhung über sechs Millionen Menschen in Deutschland profitieren werden, verhalte die Kritik aus dem Arbeitgeberlager, dass der Gesetzesentwurf der „grundlegendste Angriff auf die Tarifvertragsautonomie in der Geschichte der Bundesrepublik“ sei. Das mit der Erhöhung verbundene Bestreben der Politik, nach welcher diese zu einer „auskömmlichen Rente“ führen solle, dürfte ein frommer Wunsch bleiben. Weiter billigte der Bundesrat auch den Corona-Pflegebonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, den der Bundestag bereits Mitte Mai 2022 beschlossen hatte. Mit der Prämie sollen die besonderen Belastungen in der Corona-Zeit honoriert werden. Je nach Qualifikation und Arbeitszeit beträgt der gestaffelte Pflegebonus bis zu 550 Euro. Eine Woche nach dem Bundestag hat auch der Bundesrat der Erhöhung der Renten für rund 21 Millionen Rentnerinnen und Rentner und den Verbesserungen für Erwerbsminderungsrenten zugestimmt. Das Gesetz, das auf einen Entwurf der Bundesregierung zurückgeht, hebt zum 1.7.2022 den aktuellen Rentenwert (West) auf 36,02 Euro und den aktuellen Rentenwert (Ost) auf 35,52 Euro an. Damit steigen die Renten – jeweils rekordverdächtig – im Westen um 5,35 Prozent und im Osten um 6,12 Prozent. Für Empfänger von Erwerbsminderungsrenten gibt es Zuschläge ab dem 1.7.2024. Nach Unterzeichnung des Gesetzes durch den Bundespräsidenten und Verkündung im Bundesgesetzblatt kann es wie geplant in Kraft treten. Stellt sich – wie so häufig bei solchen Initiativen – die Frage der Gegenfinanzierung, welche man aber bei der vorliegenden Haushaltslage wohl doch zurückhält.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Freistellungstage statt tariflichem Zusatzgeld – krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit – Erfüllung

1. Verfolgt der Kläger einen tariflichen Anspruch, ohne dass es ihm auf die Anspruchsgrundlage ankommt, kann die konkrete Benennung eines Tarifvertrags im Klageantrag lediglich ein Begründungselement sein, dem keine gesonderte Bedeutung zukommt (Rn. 15).
2. Entscheidet sich der Arbeitnehmer aufgrund des ihm eröffneten Wahlrechts für einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit anstelle des Anspruchs auf ein tarifliches Zusatzgeld nach dem TVT-ZUG, wird der Anspruch nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer am Freistellungstag arbeitsunfähig erkrankt ist (Rn. 20 ff.).
3. Kann der Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 25 MTV wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllt werden, lebt nicht der ursprüngliche Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld unterjährig wieder auf. Vielmehr bleibt der originäre Erfüllungsanspruch erhalten (Rn. 45).
4. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit geht aufgrund der Ausnahmerebestimmung des § 25.3 Abs. 3 MTV nur dann am Jahresende unter, wenn die Freistellungstage aus personenbedingten Gründen im gesamten Kalenderjahr nicht oder nicht vollständig genommen werden. Das setzt voraus, dass dem (noch) bestehenden Freistellungsanspruch lückenlos bis zum Jahresende personenbedingte Gründe, wie beispielsweise eine durchgehende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, entgegenstehen. In einem solchen Fall lebt der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld im Umfang der

nicht realisierten Freistellungstage wieder auf (Rn. 30, 48).

5. Wird der Anspruch auf die Gewährung von Freistellungstagen aus anderen als personenbedingten Gründen iSv. § 25.3 Abs. 3 Satz 1 MTV im Kalenderjahr nicht realisiert, besteht er über das Kalenderjahr hinaus fort. Es ist dabei unerheblich, aus welchen Gründen am Ende des Kalenderjahres offene Freistellungsansprüche bestehen (Rn. 49).

BAG, Urteil vom 23.2.2022 – 10 AZR 99/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-1459-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung – Neuerlass – Heilung

1. Liegen zwei eigenständige Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) desselben Tarifvertrags für denselben Zeitraum vor, hindert die Rechtskraft einer Entscheidung über die Wirksamkeit einer der beiden AVE nicht die Entscheidung über den Antrag betreffend die weitere AVE (Rn. 25 ff.).
2. Da es sich bei der AVE um einen Rechtssetzungsakt eigener Art handelt, führen – wie bei sonstigen Rechtsvorschriften – materielle wie formelle Fehler im Normsetzungsverfahren zur Nichtigkeit der AVE. Hiervon abweichende Rechtsfolgen sehen weder § 5 TVG aF/nF noch die TVG-DVO vor. Auch ein besonderes „Heilungsverfahren“ ist gesetzlich nicht geregelt. Ebenso wenig existiert ein allgemeiner Grundsatz, der die Heilung von Verfahrensfehlern, die zur Unwirksamkeit einer AVE führen, vorsieht und insoweit ein ergänzendes Verfahren ermöglicht (Rn. 35 ff.).
3. Fehlende Heilungsvorschriften schließen allerdings grundsätzlich weder die Berichtigung of-

fenbarer Unrichtigkeiten aus noch die Möglichkeit, die Heilung eines Verfahrensfehlers durch den Neuerlass einer AVE desselben – ggf. bereits außer Kraft getretenen – Tarifvertrags vorzunehmen. Dann aber sind die für den Erlass einer AVE vorgegebenen verfahrensrechtlichen und materiell-rechtlichen Voraussetzungen einzuhalten, insbesondere auch der Grundsatz des Vertrauensschutzes bei rückwirkenden Rechtsnormen (Rn. 41).

4. Die Übertragung des Rechts zum Erlass einer AVE nach § 5 Abs. 6 TVG durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf die oberste Arbeitsbehörde eines Landes kann nur im Einzelfall erfolgen. Sie ist auf die Entscheidung über einen bestimmten Antrag auf AVE eines bestimmten Tarifvertrags beschränkt und wirkt nicht fort. Gleiches gilt im Fall der Übertragung des Rechts zur Aufhebung einer AVE. Eine generelle Übertragung der entsprechenden Befugnisse scheidet aus (Rn. 48 ff.).

5. Soll eine AVE eines Tarifvertrags zur Heilung einer unwirksamen AVE desselben Tarifvertrags für denselben Zeitraum erlassen werden, scheidet ein Rückgriff auf die Verfahrensschritte des ersten AVE-Verfahrens regelmäßig – insbesondere nach erheblichem Zeitablauf – aus. Der Zweck dieser Verfahrensschritte, nämlich einer verfahrensmäßigen Absicherung der Interessenabwägung und eine Berücksichtigung schützenswerter Belange der von der AVE Betroffenen wäre in einem solchen Fall nicht gewahrt (Rn. 53 ff.).

BAG, Beschluss vom 23.2.2022 –
10 ABR 33/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-1459-2**
unter www.betriebs-berater.de