



Kompetenznetz Personal Newsletter 01/2022

I. Aktuelles aus der Branche

1. Tarifpolitik Tarifabschluss in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft in Nordrhein-Westfalen

Die Verhandlungskommissionen der beteiligten Verbände und der Gewerkschaft ver.di einigten sich am 02.12.2021 nach schwierigen und langwierigen Verhandlungen auf neue Lohn- und Gehaltstarifverträge. Nach der Kündigung zum Ende August werden die Lohn- und Gehaltstarifverträge mit Wirkung vom 01.09.2021 wieder mit folgenden Änderungen in Kraft gesetzt:

- a) Die Löhne und Gehälter steigen nach 4 Leermonaten ab Januar 2022 um 110 EUR. Zum 1. Januar 2023 steigen die Löhne und Gehälter um weitere 45 EUR und ab dem 1. Januar 2024 abermals um 45 EUR.
- b) Ab Januar 2022 werden für die gewerblichen Arbeitnehmer und Kraftfahrer 4 Entgeltstufen pro Lohngruppe eingeführt. Ab dem 4. Jahr bis einschließlich 7. Jahr der Betriebszugehörigkeit werden die Löhne um 20 EUR monatlich erhöht, ab dem 8. Jahr bis einschließlich dem 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit werden die Löhne um 40 EUR monatlich und ab dem 11. Jahr werden die Löhne um 70 EUR monatlich erhöht. Die bisherige Regelung der Zusatzvergütung aus § 3a des Lohntarifvertrages vom 18.11.2018 entfällt ab dem 01.01.2022 ersatzlos.
- c) Ab Januar 2023 wird eine 5. Entgeltstufe eingeführt, mit der die Betriebszugehörigkeit ab dem 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit mit 30 EUR monatlich und ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit mit 10 EUR monatlich zusätzlich vergütet wird. Ab dem 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit bis zum Ablauf des 7. Jahres der Betriebszugehörigkeit sind weitere 30 EUR monatlich zu zahlen. Vom 8. Jahr der Betriebszugehörigkeit bis zum Ablauf des 10. Jahres der Betriebszugehörigkeit steigt die Vergütung um weitere 40 EUR monatlich. Ab dem 11. Jahr der Betriebszugehörigkeit werden weitere 70 EUR monatlich vergütet.
- d) Ab Januar 2024 werden alle vorhandenen Entgeltstufen durchgängig um jeweils 60 EUR monatlich erhöht. Die Regelungen zu den Entgeltstufen sind bis zum 31.12.2024 unveränderbar festgeschrieben.
- e) Die Ausbildungsvergütungen steigen ab dem 01.01.2022 um 80 EUR und ab dem 01.01.2024 um weitere 40 EUR.
- f) Die Laufzeit der Tarifvereinbarung beträgt 32 Monate, sie ist erstmals mit einer Frist von 3 Monaten zum Ablauf des 30.04.2024 kündbar.

Mit den neuen Tarifverträgen wird die Attraktivität der Branche nach Auffassung der Beteiligten merklich erhöht. Die Unternehmen erhalten zudem bis ins Jahr 2024 Planungssicherheit hinsichtlich der Personalkosten.

2. Leichte Erholung auf dem Ausbildungsmarkt

Nach den Einbußen im vergangenen Jahr im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt leicht entspannt. Die jüngste Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September 2021 zeigt einen Zuwachs im Vorjahresvergleich von insgesamt 1,2 %. Auch wenn die absoluten Ausbildungsvertragszahlen noch nicht das Vor-Pandemie-Niveau erreicht haben (2019: 525.039; 2021: 473.064), ist eine Trendumkehr zu erkennen, obwohl ein deutlicher Rückgang der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich zum Vorjahr (- 8,3 %) es den Betrieben noch schwerer gemacht hat, passende Auszubildende zu finden. Im Sommer konnten wieder verstärkt Maßnahmen der Berufsorientierung auch in Präsenz durchgeführt werden, so z.B. Betriebspraktika und Orientierung in den Schulen durch Berater der Agenturen für Arbeit und digitale Formate wurden noch umfangreicher angeboten und genutzt als im Vorjahr. Leider konnte trotz dieser Maßnahmen der Rückstand beruflicher Orientierung nicht gänzlich aufgeholt werden. Zudem beeinträchtigte das wiederum verstärkte Pandemiegeschehen in den letzten Monaten des Jahres 2021 die Nachvermittlung im sogenannten 5. Quartal. Die Akquise auf dem Ausbildungsmarkt bleibt damit eine zentrale Herausforderung der Unternehmen.

Für die Branche Spedition und Logistik ergeben sich für neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2021 folgende Zahlen:

Im laufenden Ausbildungsjahr wurden 4.827 neue Ausbildungsverträge für den Beruf Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung abgeschlossen, ein Plus von 9,2 % gegenüber dem Jahr 2020, als noch 4.419 junge Menschen eine kaufmännische Ausbildung im Speditionsbereich begannen (Vergleich 2019 zu 2020: - 22,4 %).

Bei den Fachkräften für Lagerlogistik stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 10,2 % von 9.027 auf 9.948. Die Ausbildungsverhältnisse der Fachlageristen / Fachlageristinnen stiegen ebenfalls um 7,2 % von 5.325 auf 5.709 (Vergleich 2019 zu 2020: -15,3 % und -14,2 %).

Mit Blick auf die Berufskraftfahrer hatten bis September 2021 3039 Auszubildende mit einer Ausbildung begonnen, 7,0 % weniger als im Jahr 2020 (Vergleich 2019 zu 2020: -19,2 %), die Ausbildungszahlen bei den Fachkräften für Kurier- Express- und Postdienstleistungen gingen ebenfalls von 792 auf 603 um 24 % zurück.

Nachstehend haben wir eine Übersicht über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für den Bereich Spedition + Logistik inklusive der oben nicht genannten Fachkräfte für Möbel-, Küchen- und Umzugservice sowie HafenLogistik beigefügt.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge ausgewählter Berufe										
Ausbildungsberufe		Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge								
		insgesamt			davon mit Ausbildungsdauer...					
		2020	2021	VR	regulär		verkürzt		2020	2021
Berufskraftfahrer/-in	männlich	2.958	2.706	-8,5	2.784	2.490	-10,5	174	216	24,1
	weiblich	309	330	6,5	288	303	5,9	21	24	13,6
	gesamt	3.267	3.039	-7,0	3.072	2.796	-9,0	195	243	23,5
Fachkraft für Hafenlogistik	männlich	81	84	1,2	81	81	0,0	0	3	100,0
	weiblich	3	9	125,0	3	9	100,0	0	0	.
	gesamt	87	93	7,0	84	90	4,7	0	3	200,0
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	männlich	585	435	-25,8	585	435	-25,8	3	0	-100,0
	weiblich	207	168	-18,8	207	165	-19,8	0	3	.
	gesamt	792	603	-24,0	792	600	-24,0	3	3	0,0
Fachkraft für Lagerlogistik	männlich	7.878	8.784	11,5	6.999	7.995	14,2	679	792	-10,1
	weiblich	1.146	1.161	1,2	1.020	1.041	2,0	126	120	-4,8
	gesamt	9.027	9.948	10,2	8.019	9.036	12,7	1.005	912	-9,4
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	männlich	579	531	-8,0	558	501	-10,2	21	33	52,4
	weiblich	9	9	-20,0	9	9	-20,0	0	0	.
	gesamt	588	540	-8,0	567	510	-10,2	21	33	52,4
Fachlagerist/-in	männlich	4.833	5.211	7,8	4.593	4.974	8,2	240	237	-1,3
	weiblich	489	498	1,6	471	471	0,0	18	24	47,1
	gesamt	5.325	5.709	7,2	5.067	5.445	7,5	258	261	1,9
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	männlich	2.745	3.036	10,6	2.544	2.844	11,7	201	192	-3,5
	weiblich	1.674	1.788	6,7	1.572	1.686	7,3	105	102	-1,9
	gesamt	4.419	4.827	9,2	4.116	4.530	10,1	303	294	-3,0
alle Ausbildungsberufe der BIBB-Erhebung	männlich	297.207	301.356	1,4	250.731	255.672	2,0	46.479	45.684	-1,7
	weiblich	170.229	171.561	0,8	146.106	148.011	1,3	24.123	23.553	-2,4
	gesamt	467.484	473.064	1,2	396.873	403.800	1,7	70.611	69.261	-1,9

Legende: regulär: Verträge mit regulärer Ausbildungsdauer; verkürzt: Verträge mit verkürzter Ausbildungsdauer; VR: Veränderung zum Vorjahr in Prozent

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2020/2021

Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

II. Personalpolitische Themen

1. Arbeitsrechtliche Vorhaben der Ampel-Koalition im Koalitionsvertrag für die Jahre 2021 – 2025

Am 24. November 2021 ist der Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90 / die Grünen und FDP unter der Überschrift „Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“ vorgelegt worden. Unter der Rubrik „Arbeit“ wird im Koalitionsvertrag der Wille in Aussicht gestellt, die moderne Arbeitswelt zu gestalten und dabei berufliche Chancen zu ermöglichen sowie Sicherheit und Flexibilität in Einklang zu bringen. Die Regelungen zum Arbeitsrecht sind im Koalitionsvertrag z. T. jedoch sehr unpräzise und vage. Im Wesentlichen sind folgende Themen hervorzuheben:

a) Arbeitszeitrecht

aa) Werktägliche Arbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden mit Verlängerungsmöglichkeit auf 10 Stunden soll grundsätzlich unangetastet bleiben. Allerdings soll es eine Öffnungsklausel für Tarifverträge geben, die Arbeitszeit flexibler zu verteilen.

bb) Aufzeichnungen von Arbeitszeiten

Die zuletzt in Folge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Stechuhr-Entscheidung) zur Dokumentationspflicht aller Arbeitszeiten angezweifelte Vertrauensarbeitszeit soll grundsätzlich weiter möglich bleiben. Hier werden Anpassungen angedeutet, jedoch nicht konkretisiert.

b) Homeoffice / Mobile Arbeit

Das Mobile-Arbeit-Gesetz kommt wieder, d.h., der Anspruch auf Homeoffice soll auch losgelöst von einer etwaigen pandemischen Lage weiter bestehen. Dem Wunsch der Beschäftig-

ten soll der Arbeitgeber nur dann widersprechen können, wenn betriebliche Belange diesem entgegenstehen. Eine Mindestanzahl an Homeoffice-Tagen legt der Koalitionsvertrag jedoch nicht fest.

Positiv ist, dass das mobile Arbeiten und Homeoffice künftig nicht mehr unter die Arbeitsstättenverordnung fallen sollen. Dadurch müssten sich die organisatorischen Anforderungen an die Arbeitgeberpflichten erheblich reduzieren.

Mobiles Arbeiten soll EU-weit möglich sein.

c) Mindestlohn

Das Bundeskabinett hatte am 28. Oktober 2020 die Dritte Mindestlohnanpassungs-Verordnung in vier Stufen beschlossen. Danach ist der Mindestlohn zum 1. Januar 2022 auf 9,82 EUR angehoben worden (dritte Stufe). In einer vierten und letzten Stufe wird der Mindestlohn zum 1. Juli 2022 auf 10,45 EUR angepasst.

Hier sieht der Koalitionsvertrag der Ampel-Parteien allerdings neue Pläne vor: Denn es soll nach dem Koalitionsvertrag eine nicht unerhebliche Heraufsetzung des Mindestlohns von 9,82 EUR (01.01.2022) auf 12,00 EUR erfolgen. Anschließend soll wieder die Mindestlohnkommission über künftige Anhebungen entscheiden.

Update:

Noch im Januar 2022 hat Bundesarbeitsminister Heil einen Gesetzesentwurf vorgelegt, wonach der Mindestlohn ab 1. Oktober 2022 auf 12,00 EUR pro Stunde steigen soll.

d) Befristungsrecht

Zur sachgrundlosen Befristung enthält der Koalitionsvertrag keinerlei Aussage, d.h., die sachgrundlose Befristung wird offenbar nicht abgeschafft oder deutlich eingedämmt.

Hingegen sollen Befristungen mit Sachgrund zur Verhinderung unbegrenzter Kettenbefristungen auf maximal 6 Jahre mit wenigen Ausnahmen begrenzt werden. Dies entspricht mittlerweile der gängigen Rechtsprechung.

e) Arbeitnehmerüberlassung / Werkverträge

Konkrete Vorhaben zur Arbeitnehmerüberlassung enthält der Koalitionsvertrag nicht; verweist aber auf mögliche Änderungen im Falle einschlägiger europäischer Rechtsprechung. Positiv ist, dass die neue Bundesregierung Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung als notwendige Instrumente einer modernen Arbeitswelt ansieht. Systematische Verstöße gegen das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz im Zusammenhang mit Werkverträgen und Zeitarbeit möchte die Koalition durch eine effektivere Rechtsdurchsetzung verhindern.

f) Tarifautonomie

Die Ampel-Koalition möchte die zurückgegangene Tarifbindung stärken.

2. Rechtsänderungen im Jahr 2022, insbesondere aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht

a) Mindestlohn

Gemäß der Dritten Mindestlohnanpassungs-Verordnung steigt der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2022 für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer auf 9,82 EUR und zum 1. Juli 2022 auf 10,45 EUR pro Zeitstunde. Gegebenenfalls wird er ab 1. Oktober 2022 bei 12 EUR liegen (siehe oben).

b) Geringfügige und kurzfristige Beschäftigung: Änderungen im Meldeverfahren ab 1. Januar 2022

Die Minijob-Zentrale ist deutschlandweit die zentrale Einzugs- und Meldestelle für alle geringfügig Beschäftigten. Ab dem 1. Januar 2022 sind folgende Änderungen für Arbeitgeber-Meldeverfahren für geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen zu beachten:

aa) Geringfügige Beschäftigung

Arbeitgeber müssen neben ihrer eigenen Steuernummer auch die Steuer-Identifikationsnummern ihrer gewerblichen Minijobber im elektronischen Meldeverfahren an die Minijob-Zentrale übermitteln. Das gilt unabhängig davon, ob Arbeitgeber die Steuer pauschal an die Minijobzentrale zahlen oder die individuelle Besteuerung nach der Lohnsteuerklasse das Finanzamt vornimmt. Zudem müssen Arbeitgeber in der Datenübermittlung die Art der Versteuerung angeben.

bb) Kurzfristige Beschäftigung

- Angabe zum Krankenversicherungsschutz

Ab dem 1. Januar müssen Arbeitgeber bei der Anmeldung von kurzfristig Beschäftigten zusätzlich angeben, wie diese krankenversichert sind.

- Rückmeldung über Vorbeschäftigungszeiten

Für die Prüfung, ob eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, muss der Arbeitgeber weiterhin mögliche Vorbeschäftigungszeiten des Minijobbers berücksichtigen. Ein Minijobber darf mit mehreren kurzfristigen Minijobs in einem Kalenderjahr insgesamt maximal die Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen erreichen. Dazu fragt der Arbeitgeber den Minijobber vor Beginn der Beschäftigung, ob er bereits andere kurzfristige Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr ausgeübt hat. Hierzu eignet sich insbesondere ein Einstellungsfragebogen, den der Arbeitnehmer zu den Entgeltunterlagen nehmen muss.

Neu ist, dass Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2022 nach der Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten eine Rückmeldung über Vorbeschäftigungszeiten von der Minijob-Zentrale erhalten. Die Rückmeldung der Minijob-Zentrale muss der Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen dokumentieren. Sie dient insbesondere als Nachweis für eine spätere Betriebsprüfung der Rentenversicherung.

c) AU per Telefon

Im Hinblick auf die erheblich angestiegenen Corona-Infektionszahlen hat der Gemeinsame Bundesausschuss die Sonderregelung zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Telefon bis zum 31. März 2022 verlängert. Die Maßnahme soll weiterhin helfen, Kontakte zu vermeiden und potentielle Infektionsrisiken zu minimieren. Demnach dürfen Ärzte bei Versicherten mit Atemwegserkrankungen auch nach telefonischer Anamnese eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für bis zu 7 Tage ausstellen. Danach besteht die Möglichkeit einer einmaligen Verlängerung der Krankschreibung um weitere 7 Tage.

d) Sozialversicherungsrechengrößen 2022

Noch im Oktober 2021 hat das Bundeskabinett die maßgebenden Rechengrößen der Sozialversicherung für 2022 beschlossen. Mit der Verordnung werden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung entsprechend der Einkommensentwicklung im Jahr 2020 angepasst.

Die Sozialversicherungsrechengrößen ab 1. Januar 2022 im Überblick:

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	7.050 €	84.600 €	6.750 €	81.000 €
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	8.650 €	103.800 €	8.350 €	100.200 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	7.050 €	84.600 €	6.750 €	81.000 €
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	5.362,50 €	64.350 €	5.362,50 €	64.350 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.837,50 €	58.050 €	4.837,50 €	58.050 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.290 €	39.480 €	3.150 €	37.800 €
Vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung	38.901 €			

e) Elektronische AU-Bescheinigung (eAU)

Die Einführung einer elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ist ab 1. Juli 2022 geplant. Arbeitnehmende müssen dann ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht mehr beim Arbeitgeber vorzeigen. Stattdessen stellen die Krankenkassen die entsprechenden Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch zur Verfügung. Die Einführung einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat der Bundestag bereits am 18. September 2019 beschlossen. Ursprünglich sollte sie bereits zum 1. Januar 2022 starten. Der Termin wurde auf den 1. Juli 2022 verschoben.

f) EU-Mobilitätspaket: Neues Kabotage- und Entsenderecht ab Februar 2022**aa) Entsendung**

Ab dem 2. Februar 2022 gelten hinsichtlich der Entsendebestimmungen Sonderregelungen für Kraftfahrer. Diese auf der Grundlage der Verordnung (EU) 2020/1057 basierenden Bestimmungen sehen vor, dass reiner Transit und sogenannte bilaterale Beförderungen vom allgemeinen Entsenderegime ausgenommen werden. Eine bilaterale Beförderung beginnt in dem Mitgliedsstaat, in dem das betroffene Unternehmen seine Niederlassung hat, führt auf direktem Weg in den Zielstaat und von dort direkt zurück in den Niederlassungsmitgliedstaat. Beiladungen sind unter bestimmten Bedingungen möglich. Kabotage-Beförderungen und grenzüberschreitende Beförderungen, die nicht bilaterale Beförderungen sind, unterliegen weiterhin in vollem Umfang den Entsendebestimmungen.

bb) Kabotage

Ab dem 21. Februar 2022 gelten neue Kabotage-Bestimmungen. Die Grundregel für die Kabotage, nach der es erlaubt ist, nach erfolgter vollständiger Entladung im Aufnahmestaat insgesamt drei Kabotage-Beförderungen innerhalb von sieben Kalendertagen durchzuführen, wurde nicht geändert. Neu ist, dass, nachdem das Kabotage-Pensum ausgeschöpft wurde, eine sogenannte Cooling-Off-Phase von vier Tagen erfolgen muss. Während dieser Karenzzeit darf im selben „Aufnahmemitgliedstaat“ keine weitere Kabotage-Beförderung durchgeführt werden.

cc) Rückkehrpflicht des Fahrzeugs

Ebenfalls ab dem 21. Februar 2022 gilt, dass alle für genehmigungspflichtige grenzüberschreitende Fahrten eingesetzten Fahrzeuge einmal innerhalb von 8 zusammenhängenden Kalenderwochen in den Staat ihrer Niederlassung zurückkehren müssen.

Kompetenznetz Personal

25. Januar 2022