

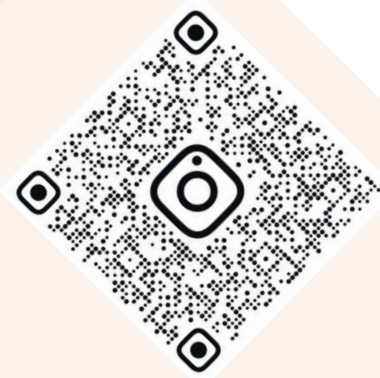
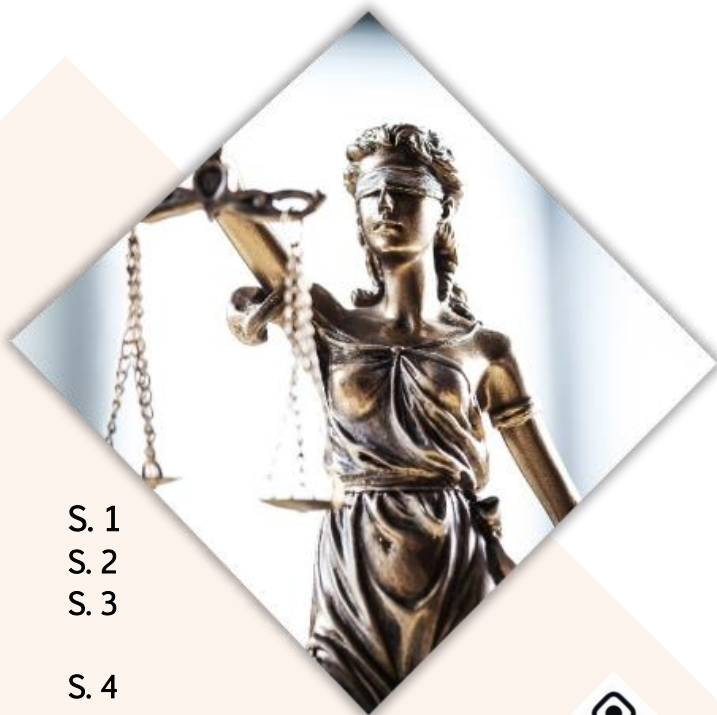


NEWSLETTER ARBEITSRECHT

Februar 2025 | Ausgabe 7

THEMEN

- | | |
|--|-------|
| ◆ Vorwort | S. 1 |
| ◆ Stammtisch Arbeitsrecht / Schulungen | S. 2 |
| ◆ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Teil 2) | S. 3 |
| ◆ Freiwilligenprogramm | S. 4 |
| ◆ Zukünftig keine Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Frauen bei Überstundenzuschlägen | S. 5 |
| ◆ EU-Arbeitsrecht: Kein Exotenthema für Betriebs- und Personalräte | S. 6 |
| ◆ Baden-Württemberg: Neue Landesagentur für Fachkräftezuwanderung in Stuttgart und Karlsruhe | S. 8 |
| ◆ Dies & Das | S. 10 |



Neu: @kanzlei.wirlitsch



Liebe Leserinnen und Leser,

Gleichbehandlung am Arbeitsplatz – an Aufhören wird nicht gedacht!

Einführend beschäftigen wir uns nochmal mit dem Thema der Gleichbehandlung und tauchen in weiter spannende Anwendungsfelder ein, in heutiger Ausgabe auch speziell hinsichtlich Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Das Arbeitsrecht ist ständig in Bewegung, und genau deshalb lohnt es sich, immer einen Schritt voraus zu sein.

In dieser Ausgabe erwarten Sie interessante Einblicke in aktuelle Entwicklungen auf Europäischer und Landesebene, wertvolle Hinweise für den Berufsalltag und Antworten auf häufige Fragen aus der Praxis.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und freue mich, wenn Sie Anregungen oder Fragen mit mir teilen, gerne auch über unseren neuen Instagram-Account!

Beste Grüße aus Konstanz

Euer Michael D. Wirlitsch



STAMMTISCH ARBEITSRECHT

Sie sind interessiert in einer kleinen Runde über arbeitsrechtliche Themen zu sprechen? Dann ist unser Stammtisch genau das Richtige für Sie!

Der Stammtisch findet alle drei Monate zum Ende des Monats statt.

Des Weiteren behandeln wir immer die aktuellsten Rechtsprechungen zu den verschiedensten Themen.

Die nächsten Stammtische behandelt folgende Themen

- ♦ Aktueller Fall: Freiburger Domkapellmeister kämpft um seinen Arbeitsplatz
- ♦ Wirtschaftliche Lage verschlechtert sich; betriebsbedingte Kündigungen werden wieder aktuell
- ♦ Was versteht man unter sog. Wartezeitkündigungen? Sind dem BR oder PR die Gründe für die Kündigung mitzuteilen?

Die nächsten Stammtische:

- ♦ **16.04.2025** um **18.00 Uhr** in **Freiburg**,
- ♦ **17.04.2025** um **19.00 Uhr** in **Singen**,
- ♦ **30.04.2025** um **19.00 Uhr** per **Zoom**

Über eine zahlreiche Teilnahme am Stammtisch freuen wir uns. Gerne kann diese Einladung auch an Kollegen und Kolleginnen weitergegeben werden.

Alle weiteren Informationen zu dem Veranstaltungsort erhalten Sie mit unserer gesonderten Einladung zum Stammtisch oder auf

wirlitsch-arbeitsrecht.de

SCHULUNGEN ARBEITSRECHT

Die nächsten Schulungen im Überblick:

Jugend- und
Auszubildendenvertretung Teil I

11./12.03.2025

Rechte und Pflichten der
Personalvertretung Teil I

18./19.03.2025

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
(AGG)

26./27.03.2025

Erstellung von
Betriebsvereinbarungen

01./02.04.2025

Arbeitsrecht für Interessensvertreter
(BR und PR) III

26. bis 28.05.2025
(Durchführungsgarantie)

Alle weiteren Informationen zu den Schulungen finden Sie unter

afb-bodensee.de

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Teil 2)

Im vorangegangenen Artikel wurden grundlegende Aspekte der Gleichbehandlung im Arbeitsrecht eingeführt. Gefolgt wird diese Fortsetzung durch weiterführende ergänzende Betrachtungen, die zusätzliche Perspektiven und Anwendungsbeispiele beleuchtet.

Weitere Diskriminierungsmerkmale:

Glaube und religiöse Anschauung (Art. 3 Abs. 3 GG) / Religion (§ 1 AGG)

Mit diesem Merkmal sollen die Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit geschützt werden. **Der Einzelne soll ohne Furcht vor Benachteiligungen sein Verhalten an den Lehren seines Glaubens oder seiner Überzeugung ausrichten und gemäß dieser Überzeugung handeln können.**

Das dient zugleich dem Gesetzesziel, ein tolerantes und benachteiligungsfreies Miteinander in der Arbeitswelt zu erreichen und beschreibt eine Anforderung an die Unternehmens- und Behördenleitungen und die jeweiligen Interessenvertretungen.



Stehen allerdings wirtschaftliche Bestrebungen im Vordergrund, ist die Zuordnung unter den Begriff »Religion« nicht möglich.

Weltanschauung (§ 1 AGG)

Es geht bei der »Weltanschauung« um innerweltliche Zusammenhänge. Als Weltanschauung kann so ein bewusst weltliches Wertesystem verstanden werden, das ein Zusammenleben der Menschen bzw. der betreffenden Gemeinschaft jenseits religiöser Überzeugungen ermöglichen soll.

Politische Anschauung (Art. 3 Abs. 3 GG)

Der Begriff der »politischen Anschauung« ist weit zu verstehen und umfasst Überzeugungen zu Vorgängen im staatlichen und gesellschaftlichen Bereich.



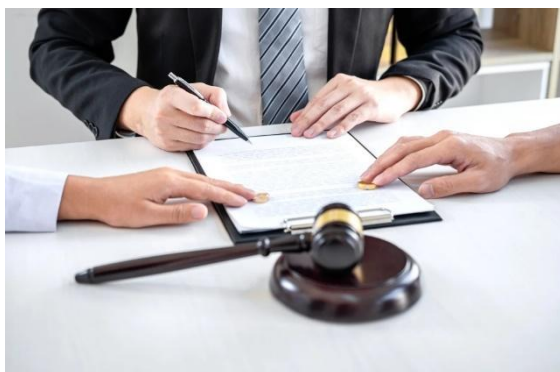
Den Schutz genießen auch der Dienststellenleiter und die Personalräte. Das ausdrücklich sie treffende Verbot der parteipolitischen Betätigung (§ 2 Abs. 5 Hs. 1 BPersVG) kann von daher keine allgemeine politische Neutralisierung bedeuten. Abgesehen von dem in § 2 Abs. 4 Satz 2 BPersVG garantierten Schutz politischer Einstellungen und Tätigkeiten ergibt sich dies auch aus § 2 Abs. 5 Hs. 2 BPersVG. Dort ist ausdrücklich festgehalten, dass die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten nicht von der Einschränkung berührt werden soll.

Grundsätzlich ist auch die gewerkschaftliche Betätigung oder Einstellung geschützt (Bsp.: die Übernahme gewerkschaftlicher Funktionen, die Kundgabe der Einstellung nach außen durch das Vertreten gewerkschaftlicher Positionen in Gesprächen oder Personalversammlungen).

Freiwilligenprogramm – eine sozialverträgliche Alternative

Bei einem Freiwilligenprogramm handelt es sich um ein Instrument, das Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, ihre Beschäftigung **freiwillig** zu beenden, oft verbunden mit **finanziellen Anreizen** und Unterstützung bei der **beruflichen Neuorientierung**.

Das BAG spricht diesem Sozialplancharakter zu. Die rechtliche Zulässigkeit bemisst sich danach, ob das Freiwilligenprogramm als Umgehung der Beschränkungen im Sozialplan verfolgten Zwecke darstellt. Angewendet wird es unter anderem, wenn ein zügiger Personalabbau gewollt ist oder betriebsbedingte Kündigungen durch eine Betriebsvereinbarung ausgeschlossen sind.



Verfahren

Bezüglich des Verfahrens kann zwischen dem offenen Verfahren, das sich an die gesamte Belegschaft richtet und dem selektiven Verfahren, bei dem sich das FP lediglich an bestimmte Mitarbeiter (-gruppen) richtet, unterschieden werden. Dabei gilt das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit, wonach sowohl der Arbeitnehmer sich für den Aufhebungsvertrag entscheiden muss und der Arbeitgeber diesen Antrag annehmen muss.

Turbo- oder Sprinterprämien

Sofern der Arbeitnehmer vor Ablauf der regulären Beschäftigungszeit eine neue Arbeitsstelle findet, erhält er die noch ausstehenden Gehaltszahlungen als Prämie "on top" in Form einer sogenannten Turbo- oder Sprinterprämie. In der Regel besteht eine Frist, innerhalb

derer die Annahme erklärt werden muss. Der Arbeitnehmer ist in der Lage, auf Jobangebote flexibel zu reagieren.



Rolle des Betriebsrates

Die Beteiligung des Betriebsrates ist erforderlich, wenn es sich um eine Betriebsänderung nach §111 BetrVG handelt, insbesondere bei Massenentlassungen. Bei der Entlassung einzelner Mitarbeiter besteht zunächst kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Anders als bei einer Kündigung, verzichtet der Arbeitnehmer freiwillig auf die Anhörung des Betriebsrates. Zugleich besteht für den Betriebsrat ein Informationsrecht nach §92 BetrVG. Der Betriebsrat kann durch Beratung des Ausscheidenden und Überprüfung des Verfahrens die Einhaltung des rechtlichen Könnens des Arbeitgebers kontrollieren. Dem wird insbesondere bei der Einhaltung

des Gleichbehandlungsgrundsatzes Bedeutung zugesprochen. Verstößt der Arbeitgeber beispielsweise gegen die Anzeigepflicht nach §17 KSchG, sind die geschlossenen Aufhebungsverträge unwirksam. Erhebliche Bedeutung erlangt der Betriebsrat hinsichtlich der Toleranz des Vorhabens. Als Sprachrohr der Belegschaft hegt er ein besonderes Interesse daran, den Trennungsvorgang so verträglich wie möglich zu gestalten. Aufgrund dessen fördert die positive Einstellung des Betriebsrats gegenüber dem Programm die Akzeptanz dessen unter der Arbeitnehmerschaft.

Fazit

Das Programm erlaubt einen sozialverträglichen Personalabbau, sofern es transparente Regeln und finanzielle Anreize bietet. In diesem Kontext kommt dem Betriebsrat eine wesentliche Bedeutung zu. Auch ohne formale Beteiligung des Betriebsrats ist eine Überwachung des Vorgangs erforderlich und die Einstellung des Betriebsrates von erheblicher Bedeutung für die Toleranz unter der Belegschaft.



Zukünftig keine Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Frauen bei Überstundenzuschlägen

Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Diskriminierung vieler Teilzeitbeschäftigter bei den Zuschlägen

für Überstunden gerügt. Tarifregelungen, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzen, sind diskriminierend und daher in der Regel unwirksam, wie das BAG am 05.12.2024 in Erfurt entschied.

Sachverhalt

Geklagt hatte eine Krankenpflegerin beim Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation (KfH), das bundesweit Dialyse anbietet. Laut Haustarif gibt es für Überstunden einen Zuschlag von 30 Prozent - allerdings nur, soweit die Arbeitszeit insgesamt über die eines Vollzeitbeschäftigten hinausgeht.

Die Klägerin hatte bis Ende März 2018 fast 130 Überstunden angesammelt. Zuschläge oder entsprechende Zeitgutschriften hatte sie nicht erhalten, weil sie in Teilzeit mit 40 Prozent einer vollen Stelle beschäftigt ist.

Das BAG sprach ihr nun die Zeitgutschriften zu. Die Regelung des Haustarifs bedeute eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten. Sachliche Gründe hierfür seien nicht ersichtlich, die Regelung daher unzulässig. Da hier - wie häufig - weit überwiegend Frauen betroffen seien, verstoße die Regelung zudem gegen das Verbot der Frauendiskriminierung.



Wie argumentiert das BAG?

Eine tarifvertragliche Regelung, die unabhängig von der individuellen

Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen

Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt, behandelt teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG), wenn die in ihnen liegende Ungleichbehandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist.

Fehlen solche sachlichen Gründe, liegt regelmäßig zugleich eine gegen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 7 Abs. 1 AGG) verstoßende mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind.



Die sich aus dem Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG ergebende Unwirksamkeit der tarifvertraglichen Überstundenzuschlagsregelung führt zu einem Anspruch der Klägerin auf die eingeklagte weitere Zeitgutschrift. Daneben war ihr eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zuzuerkennen. Durch die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung hat die Klägerin auch eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts erfahren. In der Gruppe der beim Beklagten in Teilzeit Beschäftigten, die dem persönlichen Anwendungsbereich des MTV unterfallen, sind zu mehr als 90 vH Frauen vertreten. Als Entschädigung war ein Betrag iHv. 250,00 Euro festzusetzen. Dieser ist erforderlich, aber auch ausreichend, um einerseits den der Klägerin durch die

mittelbare Geschlechtsbenachteiligung entstandenen immateriellen Schaden auszugleichen und andererseits gegenüber dem Beklagten die gebotene abschreckende Wirkung zu entfalten.

Ergebnis

Die klagende Frau erhielt die von ihr geforderte Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto sowie eine Entschädigung von 250 Euro aufgrund ihrer Benachteiligung als Frau.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. Dezember 2024 – 8 AZR 370/20 – Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Dezember 2019 – 5 Sa 436/19 –

EU-Arbeitsrecht:

Kein Exotenthema für Betriebs- und Personalräte

Grundkenntnisse des EU-Arbeitsrechts sind für Betriebs- und Personalräte wichtig, auch um in Diskussionen mit Arbeitgebern bestehen zu können.



Das EU-Arbeitsrecht beeinflusst ganz zentral das deutsche (Arbeits-)Recht.

Zum einen gibt es **Richtlinien der Europäischen Union**, die den nationalen Gesetzgeber verpflichten, europäisches Arbeitsrecht in deutsches Arbeitsrecht zu überführen. Daneben gibt es **EU-Verordnungen**, die unmittelbar und



NEWSLETTER ARBEITSRECHT

zwingend gelten, ohne dass es eine weitere Umsetzung durch die Mitgliedstaaten z. B. Deutschland bedürfen. Auch die **Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)** ist für das Verständnis des Deutschen Arbeitsrechts zentral, da die Kernaussagen der EuGH-Entscheidungen letztendlich in Deutschland und in den anderen Mitgliedstaaten wie Rechtssätze behandelt werden.

Beispiel: Vor rund 35 Jahren(!) hat im **Fall „Dekker“** (RS C-177-88) der EuGH entschieden, dass die Nichteinstellung einer schwangeren Bewerberin *allein wegen deren Schwangerschaft* diskriminierend sei. Das BAG (15.10.1992, 2 AZR 227/92) hat die Entscheidung des EuGH dahingehend interpretiert, dass die Frage des Arbeitgebers nach einer bestehenden Schwangerschaft generell in einem Bewerbungsgespräch unzulässig sei.



Auch Betriebs- und Personalräte müssen diese Grundprinzipien des Unionrechts kennen und die Entscheidungen des EuGH beherzigen. Wir starten nunmehr mit einer kleinen Reihe zum EU-Arbeitsrecht und werden insbesondere aktuelle Vorabentscheidungsverfahren (Art. 267 AEUV) als Vorlage von nationalen Gerichten zum Verständnis von EU-Recht in der Folge darstellen.

Hierzu sei auf das **Verfahren Ramavic (EuGH C-273/24)** verwiesen, das sich mit der Frage beschäftigt, was zur Arbeitszeit im gesundheitsschutzrechtlichen Sinne, nicht hinsichtlich der Vergütung, dazugehört.



Es geht im Kern um die Regelung für Phasen einer Rufbereitschaft in einer Dienststelle, die dahingehend zu bewerten sind, ob diese vielleicht doch wegen ihrer engen Vorgaben als Arbeitszeit zu bewerten sind.

Dies ist für Betriebs- und Personalräte deswegen besonders wichtig, weil sofern Arbeitszeit vorliegt, dies unmittelbare Auswirkungen auf Ruhepausen und Ruhezeiten haben kann und auch § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG berührt werden.

Hier ist das Verständnis auch wichtig, dass für Rufbereitschaftszeiten die Zuständigkeit des Betriebsrates vorliegt (vgl. BAG vom 21.12.1982 – 1 ABR 14/81), sodass zu unterscheiden ist zwischen dem betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff und dem arbeitschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriff aus dem Arbeitszeitgesetz.

Wir besprechen die Entschädigung eines Feuerwehrbeamten für Alarmbereitschaftszeiten, die ihm das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen am 30.09.2024 (Az: 6 A

856/23) zugesprochen hat. Nach dieser Entscheidung kann der Rechtsatz aufgestellt werden: *Rufbereitschaft kann „Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne“ sein, muss es aber nicht; „Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne“ ist sie hingegen immer.*

Als weitere spannende Frage zum Arbeitszeitbegriff ist das **Verfahren vor dem EuGH (C-420/24 Elie Radu)** zu nennen. Hier geht es um die Frage, ob Reisezeit als Arbeitszeit einzuordnen ist (vgl. hierzu auch VG Lüneburg vom 02.05.2023 – 3a 146/22).



Baden-Württemberg: Neue Landesagentur für Fachkräftezuwanderung in Stuttgart und Karlsruhe

Ausländischen Fachkräften soll eine unkomplizierte und schnellere Einreise nach Baden-Württemberg ermöglicht werden und damit auch der Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg gestärkt werden. Die Frage ist nur -- bis wann?

Der Fortschritt ist eine Schnecke

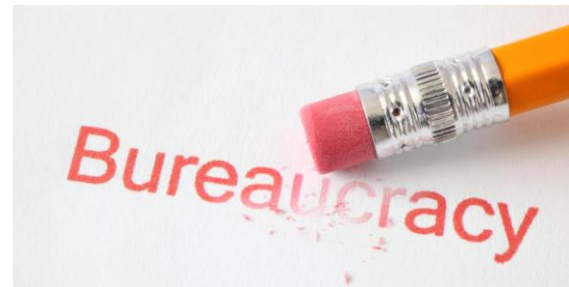
Während im Jahr 2021 792 und im Jahr 2022 1.748 beschleunigte Fachkräfteverfahren abgeschlossen werden konnten, lag die Zahl im Jahr 2023 bei 2.838. Bis 2035 werden laut IHK-Fachkräftemonitor



vom April 2025 in Baden-Württemberg jedoch 910.000 Fachkräfte fehlen.

Die bürokratische Planung: Landesagentur als zentraler Ansprechpartner in Baden-Württemberg

Die neue LZF wird das beschleunigte Fachkräfteverfahren durchführen, das zum Ziel hat, das Verwaltungsverfahren bis zur Einreise der ausländischen Fachkraft zu vereinfachen, indem gesetzliche Bearbeitungsfristen verkürzt und Reibungsverluste zwischen den beteiligten Behörden vermieden werden.



Die LZF ist zentraler Akteur und beteiligt alle anderen am Prozess beteiligten Behörden wie etwa die Bundesagentur für Arbeit Berufsanerkennungsstellen oder Auslandsvertretungen, sodass der Arbeitgeber nur einen Ansprechpartner hat.

Die LZF wird bei den Regierungspräsidien Karlsruhe und Stuttgart angesiedelt, durch eine gemeinsame Homepage als „digitales Dach“ wird sie als einheitliche Einrichtung auftreten. Die Aufgabenwahrnehmung zwischen den beiden Regierungspräsidien ist nach Berufsgruppen aufgeteilt: Verfahren für Fachkräfte, die einen Gesundheits- oder

Pflegeberuf ausüben sollen, werden beim Regierungspräsidium Stuttgart bearbeitet, alle außerhalb dieser Berufsgruppen beim Regierungspräsidium Karlsruhe. Die LZF



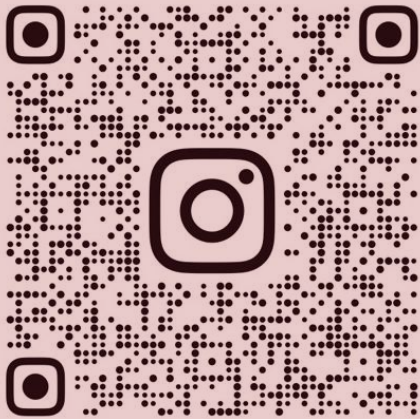
NEWSLETTER ARBEITSRECHT

wird grundsätzlich digital arbeiten. Die Zuständigkeit der zentralen Behörde tritt neben die schon bisher zuständigen Ausländerbehörden.

Das Prinzip Hoffnung: Ob die neue Landesagentur 2025 tatsächlich kommt, ist unklar.



Die baden-württembergische Wirtschaft setzt auf einen schnellen Start der im Aufbau befindlichen Landesagentur für die Zuwanderung von Fachkräften. «Der Fachkräftemangel ist laut unserer aktuellen Konjunkturumfrage immer noch eines der größten Geschäftsrisiken für die Unternehmen im Land», sagte der Chef der IHK Region Stuttgart, Claus Paal. Viele Betriebe setzten auf die Zuwanderung von Arbeitskräften aus Drittstaaten, verzweifelten aber regelmäßig an den komplizierten und langwierigen Verfahren. Aktuell sind 55 neue Stellen im LZF vorgesehen, davon neun bereits besetzt.



Falls Sie noch nicht genug haben, sind wir seit neuestem auf Instagram vertreten.

Für spannende Beiträge folgt gerne!!

@KANZLEI.WIRLITSCH

Dies & Das

Mit jedem Jahreswechsel stehen auch einige Veränderungen im Arbeitsrecht an. Wo sich etwas ändert und was dabei zu beachten ist, sehen Sie hier im Überblick.

Mindestlohn

Ab dem 1.1.2025 erhöhen sich der gesetzliche Mindestlohn und die Minijobgrenze. Der gesetzliche Mindestlohn wird sich zukünftig auf 12,82 Euro die Stunde belaufen, die Verdienstgrenze für Minijobber erhöht sich 2025 auf bis zu 556 €, wobei die maximale Arbeitszeit bei etwa 43 Stunden bleibt.

Zusätzlicher Anstieg des Mindestlohns:

- Dachdeckerhandwerk: Löhne und Gehälter werden zum 1. Dezember 2024 um 3,8 Prozent, zum 1. Oktober 2025 um 2,7 Prozent und ein Jahr später noch einmal um 3,4 Prozent angehoben
- Elektrohandwerk: Mindestlohn pro Stunde erhöht sich ab dem 1.1.2025 auf 14,41 € (stufenweise auf 16,10 bis 2028)
- Gebäudereiniger*innen: ab dem 1.1.2025 steigen der Mindestlohn (Lohngruppe 1: 14,25€ 2025; 15,00€ 2026/ Fachkräften: 17,65€ 2025; 18,40€ 2026)



Ausgleichsgabe im Schwerbehindertenrecht

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind nach § 154 SGB IX gesetzlich verpflichtet, auf mindestens 5 % ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, andernfalls müssen sie nach § 160 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine Ausgleichsabgabe entrichten.

Ausbildung

Für künftige Auszubildende (1.1.-31.12.2025), die eine duale Berufsausbildung beginnen, werden neue Sätze für die Mindestausbildungsvergütungen eingeführt.

- Erstes Lehrjahr: 682 € pro Monat
- Zweites Lehrjahr: 805 € pro Monat
- Drittes Lehrjahr: 921 € pro Monat
- Viertes Lehrjahr: mind. 955 € pro Monat

Im Rahmen des Weiterbildungsstipendiums besteht für junge Handwerker, die ihre Ausbildung mit herausragenden Leistungen abgeschlossen oder bei der Deutschen Meisterschaft Erfolge erzielt haben und sich weiterbilden möchten, die Möglichkeit, eine Förderung von bis zu 9.135 Euro über einen Zeitraum von drei Jahren zu erhalten. Die erhöhte Förderung findet ebenfalls Anwendung auf bereits laufende Stipendien.

Abfindungen und Steuerrecht

Die Verantwortung für die Fünftelregelung (Steuerermäßigung) wird ab 2025 von den Arbeitgebern auf die Finanzämter übertragen. Arbeitnehmer, die den steuerlichen Vorteil



NEWSLETTER ARBEITSRECHT

weiterhin nutzen möchten, sind folglich verpflichtet, diesen in ihrer Steuererklärung anzugeben. Dies betrifft erstmals den Lohnsteuerabzug für das Jahr 2025.

Berufsvalidierung:

Personen ohne Berufsabschluss, aber mit langjähriger Berufserfahrung, können ihre Fähigkeiten anerkennen lassen und ein Zertifikat erhalten (Berufsvalidierung).

Voraussetzungen:

- mindestens 25 Jahre alt
- mit ihren Fähigkeiten "zumindest den überwiegenden Teil des Berufsbildes abdecken"
- gewisse Zeit in dem Beruf gearbeitet haben ("mind. die anderthalbfache Zeit der für den Referenzberuf vorgeschriebenen regulären Ausbildungsdauer.")



Grundfreibetrag:

Es erfolgt eine rückwirkende Anhebung des Grundfreibetrags um 180 Euro auf 11.784 €. Dies gilt für die Gehaltsabrechnungen dieses Jahres. Der Kinderfreibetrag wird rückwirkend um 228 Euro angehoben.

Integration:

Es ist vorgesehen, dass geflüchtete Personen künftig die Möglichkeit erhalten, ein vier- bis zwölfwöchiges Praktikum in einem Betrieb zu absolvieren. Die Kosten dafür sollen von den Jobcentern getragen werden. Des Weiteren ist vorgesehen, dass Arbeitgeber, welche Geflüchtete zur Teilnahme an einem Berufssprachkurs freistellen, von der Arbeitsagentur einen Lohnzuschuss erhalten.



Allgemeine Formalitäten:

- Erteilung von Arbeitszeugnissen unter bestimmten Voraussetzungen auch in elektronischer Form, §109 III GewO
- Inanspruchnahme von Elternzeit für Kinder, die ab dem 1.5.2025 geboren werden, in Textform möglich, §16 I 1 BEEG
- Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze, §41 SGB VI
- Anspruch auf Neuerteilung von Arbeitspapieren nach Änderung eines Geschlechtseintrags, §10 SBGG
- Formerleichterungen beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch das 4. Bürokratienteilungsgesetz -- Künftig sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch per E-Mail über die wesentlichen Bedingungen der Arbeitsverträge informieren können. Das Nachweisgesetz wurde geändert.
- Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Handyverboten (BAG, Beschluss v. 17.10.2023, 1 ABR 24/22)



NEWSLETTER ARBEITSRECHT

WIR STELLEN UNS VOR



Unsere Spezialisierung besteht im:

ARBEITSRECHT (Individual- und Kollektivarbeitsrecht)

Ihre Rechte im Arbeitsrecht setzen wir seit Jahrzehnten mit Augenmaß und Ausdauer auch gegen erheblichen Widerstand gerichtlich und außergerichtlich durch.

BETRIEBS- UND PERSONALVERTRETUNGSRECHT

Wir vertreten Betriebs- und Personalräte/innen z.B. bei der Verhandlung und Durchsetzung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, bei Umstrukturierungen und Einigungsstellen etc.

INTERNATIONALES WIRTSCHAFTSRECHT

Bei Fragen des grenzüberschreitenden Einsatzes von Arbeitskräften finden Sie bei uns kompetente Ansprechpartner, die eine rechtssichere Gestaltung gewähren.

BÜRO KONSTANZ

Bruder-Klaus-Str. 54
78467 Konstanz
Tel. +49 7531 1316-0

BÜRO SINGEN

Julius-Bührer-Str. 4
78224 Singen
Tel. +49 152 37605953

BÜRO STUTTGART

Königstr. 80
70173 Stuttgart
Tel. +49 711 222946-443

IN KOOPERATION MIT



ArbeitsrechtsForum

Bodensee AFB GmbH

SCHULUNGEN UND TRAINING

IM DEUTSCHEN UND EUROPÄISCHEN ARBEITSRECHT

Ihr Seminaranbieter für:

- ◆ Betriebsräte/innen und Personalräte/innen
- ◆ Jugend- und Auszubildendenvertretungen
- ◆ Schwerbehindertenvertretungen

Sie können sich für das gewünschte Seminar anmelden unter:

www.afb-bodensee.de

Für Rückfragen stehen wir Ihnen unter Tel. 07531 1316-0 oder per E-Mail unter info@afb-bodensee.de zur Verfügung