

Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem heutigen Newsletter informieren wir unter anderem über aktuelle Veranstaltungen, die neueste BAG-Rechtsprechung zu der Rückzahlung von Fortbildungskosten und über Neuerungen, die seit Jahresbeginn 2024 zu beachten sind. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und ein erfolgreiches und spannendes Jahr 2024.

Unsere Themen für Sie

1. Veranstaltungen im Februar 2024 von oder mit dem AGV
 2. Aktuelles Urteil: BAG zu Fortbildungsvereinbarungen
 3. Neuerungen 2024: Das verändert sich für Arbeitgeber
 4. Eltern ins Boot holen: Elternarbeit in der beruflichen Orientierung
 5. Der AGV wird 75! Das wollen wir mit Ihnen gemeinsam feiern
 6. Schwierig: Trennung vom Arbeitnehmer trotz „weißer Weste“
 7. Neu: Digitale Rentenübersicht, Gastbeitrag des IPV
-



Veranstaltungen im Februar 2024 von oder mit dem AGV

[Sehen wir uns?](#)

Nachdem der Januar der Monat der Planungen und guten Vorsätze war und sich nun bereits wieder dem Ende zuneigt, haben wir folgende interessante Veranstaltungen für Sie:

14.02.2024, 14.00 bis ca. 16.00 Uhr:

Im Rahmen unseres Arbeitskreises Personal und Recht möchten wir mit Ihnen im Erlebnisraum der TZH Base 29 GmbH diskutieren und Ihnen Inspirationen dazu geben, wie Unternehmen Menschen begeistern können. Anmeldungen sind noch möglich. Ist Ihnen die Einladung abhanden gekommen? Einfach noch einmal bei uns anfordern.

20.02.2024, 18.00 bis 21.00 Uhr:

Seminar Arbeitsrecht und Personal: Dieses Seminar bietet eine fundierte Einführung in die rechtlichen Aspekte der Personalarbeit und Arbeitsbeziehungen in Unternehmen. Es richtet sich an Gründerinnen und Gründer sowie Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihr Wissen im Arbeitsrecht und die Bestimmungen im Umgang mit Mitarbeitenden erweitern möchten. Es findet ebenfalls in der TZH Base 29 GmbH in der Richthofenstr. 29 in Hildesheim statt. Referentin ist unsere Geschäftsführerin Heike Hafenmaier, die einen regen Austausch plant. Eine Anmeldung zu dem Seminar ist über die [Veranstaltungsseite der Hi-reg](#) möglich.

23.02.2024, 09.30 Uhr:

Fortbildungsveranstaltung für ehrenamtliche Richter und Richterinnen in der

niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit (Arbeitgeberseite), Parkhotel Kronsberg, Gut Kronsberg, 30539 Hannover. Auf dieser Veranstaltung werden wir ebenfalls vertreten sein. Melden Sie sich gern bei uns, sollte Ihnen die Einladung der UVN abhanden gekommen sein.



Rechtsprechung aktuell

Rückzahlungspflicht bei Fortbildungskosten

Auch im Jahr 2024 bleiben Fortbildungsvereinbarungen und der Streit um die Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln ein stetiger Begleiter. Fortbildungen sind als Instrument für das Halten von Mitarbeitern ebenso wichtig wie für die Gewinnung neuer Mitarbeiter.

Immer wieder kommt es aber zu Streit, da Arbeitsverhältnisse oft kurz nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahmen enden und Arbeitgeber nicht auf den zuvor gezahlten und oft hohen Fortbildungskosten sitzen bleiben wollen.

Mit Urteil vom 25.4.2023 (Az.: 9 AZR 187/22) hat das Bundesarbeitsgericht erneut eine in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung von Fortbildungskosten für unwirksam erklärt.

Darum ging es:

Die beklagte Arbeitnehmerin war als Buchhalterin in einer Steuerberater- und Wirtschaftsprüferkanzlei beschäftigt. Nachdem sie an einem Vorbereitungslehrgang für die Steuerberaterprüfung teilgenommen hatte, schlossen die Parteien einen Fortbildungsvertrag. Dieser sah vor, dass die Arbeitgeberin ihre finanzielle Unterstützung zurückfordern kann, wenn die Arbeitnehmerin das Examen nicht besteht oder innerhalb von zwei Jahren nach dem Examen kündigt (Bindungsfrist), wobei Dauererkrankungen ausgenommen waren.

Die Arbeitnehmerin nahm zwischen 2018 und 2020 nicht an der Prüfung teil und kündigte ihr Arbeitsverhältnis im Mai 2020. Die Arbeitgeberin forderte daraufhin etwa 4.000 EUR der geleisteten Fortbildungsunterstützung von insgesamt etwa 8.000 EUR zurück. Obwohl die Arbeitgeberin in den ersten beiden Instanzen erfolgreich war, lehnte das Bundesarbeitsgericht (BAG) aufgrund einer Revision der Beklagten die Rückzahlungsvereinbarung in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) ab.

Das Bundesarbeitsgericht hat festgehalten, dass individuelle Vereinbarungen zur Rückzahlung von Fortbildungskosten grundsätzlich zulässig sind und keine allgemeine unangemessene Benachteiligung darstellen. In einer Entscheidung vom 01.03.2022 (9 AZR 260/21) betonte das BAG bereits, dass in diesen Vereinbarungen eine differenzierte Regelung für das vorzeitige Ausscheiden innerhalb der Bindungsfrist erforderlich ist. Rückzahlungsverpflichtungen ohne Differenzierung könnten gegen das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes verstoßen. Die Rückzahlungspflicht muss dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers entsprechen und einen angemessenen Ausgleich für mögliche Nachteile des Arbeitnehmers bieten.

Das BAG betont, dass eine Rückzahlungspflicht bei wiederholtem Nichtbestehen der Prüfung ebenfalls eine unangemessene Benachteiligung darstellen kann, da dies das Grundrecht auf freie Arbeitsplatzwahl einschränkt. Dabei sollten die Gründe für das Nichtbestehen berücksichtigt werden, insbesondere solche außerhalb der Verantwortung des Arbeitnehmers. Die Erstattungspflicht muss für den Arbeitnehmer insgesamt und hinsichtlich der Höhe zumutbar sein, andernfalls sollten mögliche Verluste aufgrund des Wertverlusts der Weiterbildung dem Arbeitgeber zugeordnet werden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) im Hinblick auf die §§ 305c Abs. 2, 306 sowie 307 bis 309 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geprüft. Dabei wurden potenzielle Einschränkungen des Grundrechts auf freie Arbeitsplatzwahl gemäß Art. 12 Abs. 1 Satz 1 des Grundgesetzes (GG) berücksichtigt. Das BAG kam zu dem Schluss, dass die Rückzahlungsklausel eine unangemessene Benachteiligung der Arbeitnehmerin gemäß § 307 Abs.1 Satz 1 BGB darstellt.

Die Klausel differenziert nicht nach den Gründen, warum die Arbeitnehmerin nicht an der Prüfung teilgenommen hat. Die alleinige Härtefallregelung reicht nicht aus, da sie bestimmte Eigenkündigungen, die durch Fehlverhalten des Arbeitgebers (mit)veranlasst wurden, nicht umfasst. Das BAG betont die Notwendigkeit, Gründe, die nicht in den Verantwortungsbereich der Arbeitnehmer gefallen sind, von der Rückzahlungspflicht auszunehmen. Dabei adressiert die Härtefallregelung lediglich das Nichtablegen des Examens, nicht jedoch eine vorzeitige Kündigung.

Abschließend stellte das BAG fest, dass für die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel nicht entscheidend ist, welche Gründe die Arbeitnehmerin im konkreten Fall bewogen haben, die Prüfung nicht abzulegen. Die AGB-rechtlichen Regelungen im BGB missbilligen bereits das Verwenden wesentlicher unangemessener Formulklauseln, weshalb die Klausel unwirksam ist, selbst wenn das beanstandete Risiko im konkreten Fall nicht eingetreten ist.

Fazit:

Die Fortführung der Rechtsprechung, danach entsprechende AGB-rechtliche Vereinbarungen klar regeln müssen, wann eine Rückzahlungspflicht entstehen kann und insbesondere danach differenzieren müssen, in wessen Verantwortungs- und Risikobereich der die Rückzahlungspflicht auslösenden Sachverhalt fällt, sollte Arbeitgebern Anlass dazu geben, die aktuell verwendeten Fortbildungsvereinbarungen sorgfältig zu prüfen und an die aktuellen Vorgaben anpassen.



Neuerungen 2024

Ein Überblick über wichtige Änderungen für Arbeitgeber

Mit dem Jahreswechsel treten zahlreiche Neuerungen und Änderungen in Kraft, die Auswirkungen auf unsere Mitgliedsbetriebe haben. Im Folgenden möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick über die wichtigsten Änderungen verschaffen.

Arbeitsunfälle

Die Meldungen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten an Berufsgenossenschaften und Unfallkassen werden ab dem **1. Januar 2028 nur noch digital** möglich sein. Das besagt die Änderung der [Unfallversicherungs-Anzeigeverordnung \(UVAV\)](#), die am 20. Juli 2023 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde und am **1. Januar 2024 in Kraft** getreten ist. In der Übergangsfrist bis zum **31. Dezember 2027** können Anzeigen weiterhin per Post abgegeben werden.

Arbeitszeiterfassung

Laut einem Gesetzentwurf des Bundesarbeitsministeriums müssen Unternehmen sicherstellen, dass die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten genau erfasst wird. Er sieht vor, dass die tägliche Arbeitszeit der Beschäftigten in Deutschland **elektronisch** aufgezeichnet wird. Tarifparteien können jedoch Ausnahmen vereinbaren. Auch **Kleinbetriebe** mit weniger als zehn Mitarbeitern sind ausgenommen. Das Gesetz sollte längst verabschiedet sein, lässt aber noch auf sich warten.

Azubi-Mindestlohn

Das [Bundesbildungsministerium \(BMBF\)](#) hat neue Beträge der monatlichen [Mindestausbildungsvergütung](#) („Azubi-Mindestlohn“) nach [§ 17 Absatz 2 Satz 1 BBiG](#) für das Jahr 2024 beschlossen. Entgegen der alten Praxis werden die Beträge für das zweite bis vierte Lehrjahr ab sofort gerundet.

E-Autos: Geldwerter Vorteil

Für die Ermittlung des Geldwertvorteils bei der Privatnutzung von betrieblichen Elektrofahrzeugen, die zwischen dem 01. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2030 angeschafft werden, ist bei der 1-Prozent-Regelung nur ein Viertel des Bruttolistenpreises oder bei der Fahrtenbuchmethode ein Viertel der Anschaffungskosten bzw. vergleichbare Aufwendungen als Bemessungsgrundlage anzusetzen. Dies gilt bisher jedoch nur, wenn der Bruttolistenpreis nicht mehr als 60.000 Euro beträgt. Nunmehr soll der Höchstbetrag für Fahrzeuge, die nach dem 31. Dezember 2023 angeschafft werden, von 60.000 Euro auf 70.000 Euro steigen. Dies gilt entsprechend bei der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer.

Eingliederungszuschuss

Wer Arbeitssuchende einstellt, die stärkere Unterstützung benötigen – etwa aufgrund längerer Arbeitslosigkeit, einer Behinderung oder des Alters – kann auch künftig bis zu 36 Monate lang einen Eingliederungszuschuss erhalten. Diese Regelung wurde bis Ende 2028 verlängert.

Elternzeit: Neue Meldepflicht

Ab dem 01. Januar 2024 müssen Arbeitgeber den Beginn und das Ende einer Elternzeit der zuständigen Krankenkasse im DEÜV-Verfahren melden.

Insolvenz

Seit dem 01. Januar 2024 gelten wieder die üblichen Vorgaben zur Insolvenzantragspflicht und Fort-führungsprognose. Die Krisen-Sonderregeln sind ausgelaufen.

Inflationsausgleichsprämie

Arbeitgeber, die das noch nicht getan haben, können allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine steuerfreie Prämie zahlen, um die finanziellen Belastungen angesichts der Inflation zumindest etwas abzufedern. Frist ist der 31. Dezember 2024, bis dahin ist die Auszahlung der Inflationsprämie abgabenfrei. Das steuer- und sozialabgabenfreie Extra zum Gehalt darf bis zu 3.000 Euro betragen. Der Spielraum ist groß. Die Prämie kann eine Einmalzahlung sein oder aber der Betrieb überweist Teilbeträge auf mehrere Monate verteilt.

Arbeitnehmer erhalten die Prämie brutto für netto und für Arbeitgeber fallen keine Lohnnebenkosten an, insbesondere kein Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung.

Kinderkrankengeld

Gesundheitsminister Karl Lauterbach möchte berufstätige Eltern entlasten, die ein krankes Kind zu Hause haben. Künftig soll der Arztbesuch für das Attest erst ab dem vierten Krankheitstag notwendig sein. Das Kinderkrankengeld beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Eltern bean-tragen es bei der Krankenkasse.

Außerdem können Eltern 2024 und 2025 15 Tage statt wie vor der Pandemie 10 Arbeitstage pro Kind (bis zum zwölften Lebensjahr) Kinderkrankengeld beziehen, Alleinerziehende 30 Arbeitstage statt wie bisher 20.

Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn liegt seit dem [01. Januar 2024 bei 12,41 Euro brutto](#) und steigt zum 01. Januar 2025 auf 12,82 Euro brutto. Zuletzt war der Mindestlohn am 01. Oktober 2022 von 10,45 Euro auf 12,00 Euro brutto die Stunde erhöht worden.



Eltern ins Boot holen

Erfolgreiche Elternarbeit als Strategie gegen den Fachkräftemangel

Der digitale Wandel, lebenslanges Lernen, der Bedarf an Fachkräften sowie die zunehmenden Ansprüche auf Entfaltung und Selbstbestimmung seitens der Beschäftigten prägen heute die Berufswelt. Es besteht jedoch keine Notwendigkeit, Angst vor der Wahl des falschen Berufs zu haben. Die Vielfalt beruflicher Möglichkeiten ist größer geworden.

Eine Infobroschüre zu diesem Thema bietet die Agentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit SchuleWirtschaft Deutschland und der BDA an. Diese beinhaltet Checklisten und Praxisbeispiele für eine gelungene Elternarbeit in der beruflichen Orientierung und richtet sich gerade nicht nur an Eltern und Berufsberater, sondern in Zeiten des Fachkräfte- und Nachwuchsmangels auch an Personalverantwortliche in Unternehmen.

Die Broschüre können Sie [HIER](#) abrufen.

75 Jahre Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim

Zum Jubiläum wollen wir gemeinsam mit Ihnen feiern

Unser AGV wird in diesem Jahr bereits 75 Jahre alt! Dieses schöne Jubiläum möchten wir mit Ihnen feiern und bitten Sie, sich bereits jetzt den Nachmittag und Abend des **22.08.2024** dafür freizuhalten. In diesem Rahmen wird auch unsere diesjährige



Jahreshauptversammlung stattfinden.

Die Planungen laufen bereits und wir würden uns riesig freuen, Sie dabei begrüßen zu dürfen!



Schwierig: Trennung vom Arbeitnehmer trotz „weißer Weste“

Eine häufige Forderung an die Personalabteilung

Das kennen viele Mitarbeitende in Personalabteilungen: Dem oder der Vorgesetzten reicht es jetzt mit XY!! Vehement fordert er oder sie nun von der Personalabteilung die Entlassung des Mitarbeitenden, mit der/dem die Zusammenarbeit keinen Tag länger mehr möglich sein soll.

Ein Blick in die Personalakte des manchmal jahrzehntelang beschäftigten Quälgeistes zeigt allerdings sehr oft: blütenrein! Oft sind Vorgesetzte dann auch nicht wirklich in der Lage, die Probleme konkret zu benennen, die es in der Zusammenarbeit gibt. Dabei fehlt es ihnen in der Regel nicht an dem Wissen, sondern an dem Elan, weil die Zusammenarbeit bereits die höchste negative Eskalationsstufe erreicht hat. Die Folge: Jede Auseinandersetzung mit den Problemen in der Zusammenarbeit unterbleibt auch weiterhin, manche flüchten sich in Frust oder Krankheit, manche Führungskräfte verlassen letztendlich die Firma.

Was tun, statt resigniert nichts zu unternehmen?

Schauen wir uns ein paar Möglichkeiten an:

Dem Personalsachbearbeiter einer Mitgliedsfirma reichte es mit den Beschwerden ohne Substanz, er führte einen „Meldebogen“ ein, den er Vorgesetzte bei Beschwerden über ihre Mitarbeitenden ausfüllen ließ. Dieser enthält Vorgabenfelder zu Tag und Ort des Vorfalls, zu Zeugen und zu der Schilderung des Hergangs des Vorfalls und sorgt dafür, dass sich die Beschwerdeführer mit diesen nötigen Fakten auseinandersetzen und sie möglichst konkret wiedergeben.

Wer das ausprobieren möchte, wem allerdings die Bezeichnung „Meldebogen“ zu viel Überwachung suggeriert, der nennt den Bogen neutraler, zB „Schilderung eines betrieblichen Vorkommnisses“. Wer dann hört, dass „man das nicht aufschreiben kann“, der verweist auf Versicherungen, die bei Versicherungsfällen jede Kleinigkeit dokumentieren lassen oder darauf, dass die Technik im digitalen Zeitalter auch in der Lage ist, Sprache in Schrift zu verwandeln.



Neu: Digitale Rentenübersicht

Gastbeitrag des IPV

Mit der digitalen Rentenübersicht verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, die Kenntnisse der Bürgerinnen und Bürger über ihre eigene Altersversorgung zu verbessern. Der IPV, also der Industrie-Pensions-Verein e.V., beleuchtet in dem als [Anlage](#) beigefügten Artikel dieses wichtige Thema.

Haben Sie noch Fragen? Dann melden Sie sich gern bei uns!



Heike Hafenmaier
Geschäftsführerin



Jan Felix Vogel
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)

Kontakt

ARBEITGEBERVERBAND
im Bezirk Hildesheim e.V.

ANSCHRIFT
Kaiserstraße 15
31134 Hildesheim

TELEFON / FAX
Tel: 05121-7632-0
Fax: 05121-7632-18

E-MAIL: info@agvhildesheim.de oder
sekretariat@agvhildesheim.de



Bitte antworten Sie nicht auf diese E-Mail. Wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen möchten, nutzen Sie bitte die oben angegebenen Kontaktdaten.

Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.

Kaiserstr. 15, 31134, Hildesheim

This email was sent to {{contact.EMAIL}}
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Unsubscribe](#)

