

Newsletter AGV aktuell

Liebe Mitglieder,

in unserem Newsletter haben wir auch im März wieder einige aktuelle Themen, die für Sie von Interesse sein können.

Unsere Themen für Sie

1. Trend: Jobrad/E-Bike-Leasing, was ist zu beachten?
 2. Lesetipp: Checkheft Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen des BMFSFJ
 3. Auskunftsanspruch und arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz
 4. Beendigung eines inhaltlich unzureichenden Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
 5. Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen bei Rückforderung von Kurzarbeitergeld
-



Trend: Jobrad/E-Bike-Leasing

Was ist zu beachten?

Viele Mitgliedsunternehmen haben es bereits eingeführt oder denken darüber nach: Die Einführung eines Jobrades, vornehmlich im Wege der Entgeltumwandlung.

Es gibt einige Punkte, worauf der Arbeitgeber im Vorfeld vor der Einführung von Diensträdern für seine

Beschäftigten achten sollte. Nachfolgend wollen wir Ihnen einen allgemeinen Überblick geben, welche Fragen bei der Ausgestaltung einer Dienstradüberlassung berücksichtigt werden sollten und welche Entscheidungen im Vorfeld getroffen werden müssen, damit die Umsetzung und Handhabung im Betrieb so reibungslos wie möglich verläuft. Nicht fehlen darf natürlich auch der Hinweis auf ein **Muster**.

Geltungsbereich: Welche Beschäftigten sollen das Angebot nutzen dürfen? Nachdenken sollte man z.B. über ruhende Arbeitsverhältnissen, Minijobber, "echte" Aushilfen, befristet Beschäftigte oder Beschäftigte mit Pfändungen

Entgeltumwandlung: Dies ist die derzeit bevorzugte Variante der Arbeitgeber. Probleme kann es bei tarifgebundenen Unternehmen geben, wenn der anwendbare Tarifvertrag keine Öffnungsklausel für eine Entgeltumwandlung zum Zwecke des Bike-Leasings enthält. Manche Firmen gehen dieses Risiko dennoch bewusst ein. Informieren Sie sich bei Bedarf gern bei uns. Gedacht werden sollte auch an Fälle, in welchen Beschäftigte kein Entgelt mehr beziehen, z.B. bei längerer Erkrankung oder bei Elternzeit.

Praktische Fragen: Gedacht werden sollte z.B. an Regelungen zu der Anzahl der zu leasenden Räder, die Laufzeit der Überlassung, Zubehör, Sonderausstattung, verpflichtende Anschaffung eines besonderen Schlosses, Benutzung durch Dritte

Rechtliche Fragen: Hier kommen Nutzungsregeln, Empfehlung zum Tragen eines Helms, Wartung, Pflege, Reparatur, Instandhaltung, Bußgelder, Beachtung der gesetzlichen Vorschriften wie z.B. der StVO, Muster eines Überlassungsvertrages, Hinweise auf Versicherungsbedingungen des Vertragspartners in Betracht.

Haftungsfragen: Hier ist der Umgang mit Personen- und Sachschäden zu regeln, die Beschäftigte bei der Nutzung des Rades verursachen könnten. Die Versicherungsbedingungen sollten gelesen und ggf. hinterfragt werden.

Ende der Überlassung: Regeln sollte man auch, wie im Falle des regulären Ablaufs der Nutzungsdauer, aber auch im Falle der Beendigung der Nutzung vor Ablauf der vereinbarten

Nutzungsdauer vorgegangen wird, z.B. bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Ein **Muster** für eine Betriebsvereinbarung zum Thema Jobrad kann Ihnen helfen, an alle Punkte zu denken. Auch wenn Sie keinen Betriebsrat haben, dann lässt sich dieses ohnehin anzupassende Muster leicht abwandeln. Sie können das Muster gern bei uns anfordern.



Checkheft: Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen

[Unternehmensbeispiele, Checklisten und Ideen für die Arbeitswelt](#)

Eine erfahrene Personalleiterin letzte Woche: "Arbeitskräftemangel - da muss man sich etwas einfallen lassen". Recht hat sie. Es handelt sich um eines der TOP-Themen 2023. Wir sind dabei, uns damit vertieft auseinanderzusetzen. Es braucht Inspirationen, Diskussionen, Best-Practice-Beispiele und Informationen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (kurz "BMFSFJ") hat in seinem 140-Seiten starken Checkheft aus Oktober 2022 eine Fülle von Expertenwissen gebündelt, 20 konkrete Unternehmensbeispiele zusammengestellt, Checklisten erarbeitet und Hintergrundwissen zur Verfügung gestellt.

Vor allem die Best-Practice-Beispiele aus kleinen Unternehmen sind lesenswert. Die Beiträge gehen weit über "betriebliche Kinderbetreuung" (in KMU kaum umsetzbar) hinaus. Angesprochen werden auch Themen wie mobile Arbeit, Führen im Tandem, die Führungskraft als Lotse, der neue Wert der Zeit (Urlaub kaufen und verkaufen?), Schichtdienste familienorientiert gestalten, und und...

Schauen Sie doch mal rein, lassen Sie sich inspirieren. "Das geht bei uns alles nicht"-das ist schnell gesagt. Vielleicht nicht so wie im Beispiel, aber etwas abgespeckt oder erst einmal ausprobiert? Kaum ein Arbeitgeber wird um neue Wege herumkommen, sie aber auch eventuell mit Freude entdecken?

Übrigens: Auch wir selbst erleben das und werden weiter berichten, planen, ausprobieren.

Wo gibt es nun das Checkheft? 140 Seiten wollten wir Ihnen nicht als Anhang zumuten. Geben Sie einfach den Titel dieses Beitrags in eine sehr bekannte Suchmaschine ein und klicken Sie auf den ersten Treffer.



Auskunftsanspruch und Darlegungslast im Rahmen des arbeitsrechtlichen

Gleichbehandlungsgrundsatzes

[Neues aus der Rechtsprechung des BAG zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes: Führungskraft klagt Gehaltserhöhung ein](#)

Mit Urteil vom 12.10.2022 (Az.: 5 AZR 135/22) hat sich das Bundesarbeitsgericht mit einem weiteren Fall zur Vergütung im Rahmen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes befasst.

Im November 2016 sprach der Arbeitgeber gegenüber dem als "leitende Führungskraft" beschäftigten Kläger zunächst zwei Kündigungen aus. Der Kläger hatte mit seinen Kündigungsschutzklagen Erfolg und war ab Februar 2019 wieder bei der Beklagten beschäftigt.

In den Jahren 2017 bis 2020 erhöhte der Arbeitgeber sodann die Jahreszielgehälter mehrerer Arbeitnehmer, nicht aber das des Klägers, wobei der jeweilige Vorgesetzte die genaue Höhe bestimmte.

Mit seiner Klage verlangte er im Wege der Stufenklage Auskunft über die Gehaltserhöhungen aus den Jahren 2017 bis 2019 von dreizehn namentlich benannten Arbeitnehmern und eine Anpassung des eigenen Gehalts nach Maßgabe der zu erteilenden Auskunft. Der Kläger war der Ansicht, der Arbeitgeber habe das Gehalt bei nahezu allen leitenden Angestellten leistungsunabhängig zum Zweck des Inflationsausgleichs angepasst und ihn zu Unrecht von

der Erhöhung ausgenommen.

In der Entscheidung wurde dem Kläger Recht gegeben.

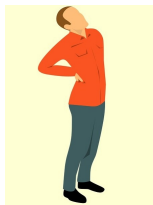
Das BAG führte zur Begründung aus, dass es für die Parteien eines Rechtsstreits grundsätzlich zwar keine allgemeine prozessuale Pflicht zur Auskunftserteilung gibt, aber unter bestimmten Voraussetzungen ein auf § 242 BGB gestützter materiell-rechtlicher Auskunftsanspruch in Betracht kommt.

Zwischen den Parteien muss hierzu eine besondere rechtliche Beziehung bestehen. Außerdem muss im vertraglichen Bereich die Existenz eines Leistungsanspruchs des Auskunftsfordernden gegen den Anspruchsgegner zumindest wahrscheinlich sein. Weiter muss der Auskunftsfordernde entschuldbar in Unkenntnis über Bestehen und Umfang seiner Rechte sein. Schließlich muss dem Anspruchsgegner die Auskunftserteilung zumutbar sein.

Für einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz trägt grundsätzlich der anspruchstellende Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Somit hat er die Voraussetzungen des Anspruchs auf Gleichbehandlung darzulegen und dazu vergleichbare Arbeitnehmer zu nennen, die ihm gegenüber vorteilhaft behandelt wurden.

Hat er dies getan, muss der Arbeitgeber diesen Behauptungen zur Gruppenbildung substantiiert entgegentreten. Wenn er den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer anders beurteilt, muss er seinerseits darlegen, wie groß der begünstigte Personenkreis ist, wie er sich zusammensetzt, wie er abgegrenzt ist und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazugehört.

Dies gelang dem Arbeitgeber im entschiedenen Fall nicht.



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Einvernehmliche Beendigung eines inhaltlich unzureichenden BEM

Immer wieder taucht bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements die Frage auf, wann und wie ein solches eigentlich abgeschlossen wird.

Bekanntermaßen gilt grundsätzlich zunächst folgendes: Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen krank (gleich ob zusammenhängend oder durch einzelne Krankheitsphasen), so ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen (§ 167 Abs. 2 SGB IX).

Neben dem Ziel des BEMs, die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder die Senkung der krankheitsbedingten Fehlzeiten zu erreichen, wird die Durchführung eines BEMs auch im Fall eines Kündigungsschutzklage infolge einer krankheitsbedingten Kündigung. Der Arbeitgeber kann sich nach der Durchführung eines BEMs auf die Behauptung beschränken, für den Arbeitnehmer bestehe keine andere - seinem Gesundheitszustand entsprechende - Beschäftigungsmöglichkeit. Führt er das BEM dagegen nicht durch, so ist er verpflichtet, zu beweisen, dass auch ein BEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Hat der Arbeitgeber bei der Durchführung des BEM Fehler gemacht, so ist für den Umfang seiner Darlegungslast von Bedeutung, ob der Fehler Einfluss auf die Möglichkeit hatte oder hätte haben können, Maßnahmen zu identifizieren, die zu einer relevanten Reduktion der Arbeitsunfähigkeitszeiten des Arbeitnehmers hätte führen können. Dies kann der Fall sein, wenn dieser gerade aufgrund der verfahrenfehlerhaften Behandlung durch den Arbeitgeber einer (weiteren) Durchführung des BEM nicht zugestimmt hat. Anderenfalls spricht der Umstand, dass ein Arbeitnehmer nicht zu seiner (weiteren) Durchführung bereit ist, grundsätzlich dagegen, dass durch ein BEM mildere Mittel als die Kündigung hätten identifiziert werden können.

Hat dagegen ein ordnungsgemäßes BEM zu einem negativen Ergebnis (also keine Möglichkeit, die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu überwinden oder künftig zu vermeiden) geführt, so genügt der Arbeitgeber seiner Darlegungslast durch Verweis auf diesen Umstand und durch die Behauptung, es bestünden keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten.

Zu den Mindeststandards des BEM gehört die Beteiligung der gesetzlich dafür vorgesehen Stellen, Ämter und Personen, um zusammen mit ihnen eine an den gesetzlichen Zielen des BEM orientierte Klärung ernsthaft zu versuchen.

Den Abschluss des BEM regelt das Gesetz aber gerade nicht. Es ist jedenfalls dann

abgeschlossen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber einig sind, dass der Suchprozess durchgeführt ist oder nicht weiter fortgeführt werden soll. Dies gilt entsprechend, wenn allein der Arbeitnehmer seine Zustimmung für die weitere Durchführung nicht erteilt. Ein einzelnes BEM-Gespräch genügt den Mindeststandards nicht, wenn die Klärung unterbleibt, wegen welcher Gesundheitseinschränkungen die bisherigen Ausfallzeiten entstanden sind. Ein tatsächlich nicht durchgeführtes BEM kann sich wiederum als Versuch eines ordnungsgemäß durchgeführten BEM erweisen, wenn der Arbeitgeber hinreichend die Initiative dazu ergriffen hat. Eine Pflichtverletzung der in § 167 Abs. 2 SGB IX aufgestellten Regeln besteht nicht, wenn der Arbeitgeber den Prozess anstößt und dem Arbeitnehmer die Ziele des BEM und der beabsichtigten Datenverarbeitung aufgezeigt hat, aber der derartig informierte Arbeitnehmer sich auf das freiwillige BEM-Verfahren nicht einlässt.

Dies gilt auch dann, wenn das BEM zwar bereits begonnen hat, aber vor Erreichung seiner Ziele einvernehmlich abgeschlossen wird. Es kommt dann entsprechend darauf an, ob der Arbeitnehmer die notwendigen Kenntnisse über das BEM-Verfahren besessen hat, um zu beurteilen, ob es beendet oder fortgesetzt werden sollte.

Fazit:

Einladung und Durchführung stellen an die Arbeitgeber höchste Anforderungen, so dass immer mit größter Sorgfalt verfahren werden und stets die aktuelle Rechtsprechung im Blick behalten werden muss. Hier können auf Ihren Betrieb angepasste Musteranschreiben helfen. Um einen praxisnahen Überblick zu erhalten, haben wir auch einen kleinen "handgemachten" Leitfaden erstellt, den Sie bei uns anfordern können.

Mit der Frage nach der Beendigung des BEM hat sich zunächst das LAG Düsseldorf mit Entscheidung vom 17.05.2022 befasst, eine Entscheidung des jetzt mit dem Rechtsstreit befassten BAG steht noch aus.



Beitragsabrechnung bei Rückforderung von Kurzarbeitergeld

Bisherige Praxis wird aufgegeben

Bislang galt, dass, sofern im Rahmen einer vorläufigen Bewilligung von den Arbeitsagenturen dem Arbeitgeber erstattete Kurzarbeitergeld zurückgefordert wird, in das Versicherungs- und Beitragsrechtsverhältnis grundsätzlich nicht rückwirkend eingegriffen wird und daher keine beitragsrechtlichen Korrekturen zu erfassen waren.

An dieser Praxis halten die Spitzenverbände der Gesetzlichen Krankenversicherungen, der Rentenversicherungen und die Agentur für Arbeit nicht mehr fest.

Für den Fall, dass nach der abschließenden Prüfung der Agentur für Arbeit nach einer zunächst vorläufigen Bewilligung dem Arbeitgeber erstattetes Kurzarbeitergeld zurückgefordert WIRD, sind im Versicherungs- und Beitragsrechtsverhältnis rückwirkende Korrekturen zu erreichen.

Für Entgeltabrechnungszeiträume ab dem 01. Januar 2023 ist daher in einem solchen Fall eine bereits vorgenommene Beitragsrechnung entsprechend zu korrigieren. Lediglich bei Entgeltabrechnungszeiträumen bis 31.12.2022 erfolgt keine Beanstandung.

Eine Beteiligung des Arbeitnehmers an der Folge der Beitragskorrekturen ggfs. nachzuzahlenden Beiträgen ist nur sehr eingeschränkt gegeben. So hat der Arbeitgeber zwar nach § 28 g SGB IV einen Anspruch auf den zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Dies kann er grundsätzlich nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend machen. Ein unterbliebener Abzug bei der jeweiligen Arbeitsentgeltzahlung ist regelmäßig nur bei den nächsten drei Entgeltabrechnungen möglich. Sofern ein Beitragsabzug innerhalb dieser Grenzen nicht möglich ist, trägt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge allein.

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



Heike Hafenmaier
Geschäftsführerin



Jan Felix Vogel
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)

Kontakt

ARBEITGEBERVERBAND
im Bezirk Hildesheim eV

ANSCHRIFT
Kaiserstraße 15
31134 Hildesheim

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

E-MAIL: info@agvhildesheim.de



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](#)