



Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,

In unserem heutigen Newsletter haben wir wieder Neuigkeiten und Wissenswertes aus den verschiedensten Themenbereichen für Sie zusammengestellt. Es geht nicht nur um Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigungen, sondern zB auch darum, wann sich das Sammeln für Arbeitgeber entlohnen kann. Wir hoffen, auch für Sie ist etwas dabei.

Unsere Themen für Sie

1. BDA-Jahresrückblick 2023/2024 im Arbeitsrecht und der Tarifpolitik
 2. Sammeln Sie? Wann sich für Arbeitgeber das Sammeln -abseits von Geld- lohnen kann
 3. Vorbereitet sein auf Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigungen
 4. Rechtsprechung: Suche nach „Digital Native“ kostet Arbeitgeber Entschädigung wegen Altersdiskriminierung nach dem AGG
 5. AGV wird Mitglied im Netzwerk Wirtschaft in der Region („WiR“)
 6. Das Reha-Team der Arbeitsagentur Hildesheim wirbt um Kontaktaufnahme bei Arbeitgebern
-



[BDA-Jahresrückblick 2023/2024 im Arbeitsrecht und der Tarifpolitik](#)

[Kompakte Übersicht über aktuelle Gesetze und Entwicklungen](#)

Die BDA gibt in ihrem Jahresrückblick 2023/2024 auf 9 Seiten einen kompakten Überblick über aktuelle Gesetze, Vorhaben und Entwicklungen aus den Bereichen des Arbeitsrechts und der Tarifpolitik.

Zu den Bereichen Tarifpolitik und Tarifrecht können Sie sich über Fragen der Anpassung des Mindestlohns, über die Inflationsausgleichsprämie und zum Thema Tarifbindung informieren. Unter "[Betriebsverfassung und Mitbestimmung](#)" geht es u.a. um die Betriebsratsvergütung und den Entwurf einer Paketzustellverordnung. Behandelt werden auch die Themen [Arbeitszeit](#) und [Mobile Arbeit](#). Um Regelungen zum Elterngeld, zur Familienstartzeit, zur Pflegezeit und zum Mutterschutz geht es in der Rubrik "[Vereinbarkeit Familie und Beruf](#)". Sie finden außerdem unter "[Datenschutz](#)" Ausführungen zum

Hinweisgeberschutzgesetz und Beschäftigtendatenschutz. Unter der Überschrift "[Entgeltfortzahlung](#)" werden die telefonische Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und die telefonische Feststellung der Erkrankung des Kindes angesprochen. Ergänzt wird die Übersicht mit den aktuellen Entwicklungen zu den Themen [Antidiskriminierung](#) und [Gleichstellung](#), Bürokratieabbau, zum Vereinsrecht und zu den Gesetzen zur Strom- und Gaspreisbremse.

Den Jahresrückblick 2023/2024 finden Sie hier auf unserer [Homepage](#).



Sammeln Sie? Wann sich das Sammeln für Arbeitgeber -abseits von Geld- lohnen kann

[Ein etwas anderer Blick auf eine leicht angestaubte Leidenschaft](#)

Wenn man an Sammler denkt, dann oft an das Sammeln von Geld in Büchsen, an das -von damals bekannte- Sammeln von Briefmarken oder das Sammeln von Deko, die gern Staub fängt. Lohnt sich das Sammeln für Arbeitgeber in diesen Zeiten? Ein anderer Blick kann helfen.

In Zeiten des Arbeitskräftemangels kann es sehr nützlich sein, den Blick zu weiten und [Talente](#) im Sinne besonderer Begabungen zu sammeln. Gemeint sind eigene bereits Beschäftigte, aber auch Beschäftigte von Fremdfirmen, die über besondere Fähigkeiten verfügen. Aktiviert man diese zusätzlich zu den notwendigen anderen Aufgaben, so hat man in der Regel jemanden, der seiner bzw. ihrer Aufgabe gern und mit viel Freude nachgeht, eben weil er oder sie gut darin ist. Unserer Erfahrung nach erhöht dies die Bindung abseits monetärer Benefits. Was für Talente genau meinen wir? Zum Beispiel digitale Talente, Ideenklauer, Schreibtalente, freundliche Erledigungserinnerer, Organisationstalente, Fotofreaks, Unterhaltungstalente oder Strategieliebhabende. All dies sind Fähigkeiten, die nahezu jedes Unternehmen braucht - oder brauchen könnte.

Lohnenswert kann es für Arbeitgeber sogar sein, [Probleme](#) zu sammeln, die wiederholt im Betrieb auftreten. Dies deswegen, um sie dann ebenfalls gesammelt und damit effektiv und [lösungsorientiert](#) anzugehen. Das können z.B. wiederkehrende Probleme bei Krankmeldungen sein, verstärkt auftretende Zeiten von Arbeitsunfähigkeit in einer Abteilung oder zu viele kleine Könige und Königinnen, die nur machen, was sie möchten. In einem Team mit den oben beschriebenen Talenten sind die Voraussetzungen gut dafür, um hier voranzukommen und auf gemeinsame Lösungssuche zu gehen.

Effektiv kann es auch sein, Muster, Checklisten, Leitfäden und Handouts zu sammeln und den Beschäftigten gemeinsam digital zugänglich zu machen. Dies, um bei Bedarf Zeit zu sparen und einen schnellen [Wissens-transfer](#) sicherzustellen.

Wenn Sie wissen möchten, was sich noch lohnt zu sammeln und was wir derzeit sammeln, sprechen Sie uns gern darauf an.



Vorbereitet sein auf Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigungen

[Praktische Hinweise](#)

Seit Jahresbeginn nehmen die Fragen unserer Mitgliedsfirmen zu den Themen [Kurzarbeit](#) und [betriebsbedingten Kündigungen](#) angesichts der angespannten Wirtschaftslage zu.

Viele Vertreter unserer Mitglieder möchten aufgrund der sehr unsicheren wirtschaftlichen Lage auch einfach nur vorbereitet sein. Das ist für uns Anlass, Ihnen hier einige Hinweise zu geben.

Zu dem Thema [Kurzarbeit](#) hält die Bundesagentur für Arbeit auf ihrer Internetseite die verschiedensten Informationen und Formulare bereit. Für einen ersten Einstieg sind die zur Verfügung stehenden kurzen Videos zum Thema zu empfehlen. Wer sich zu Einzelfragen informieren möchte, wird bei den FAQ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fündig. Sie finden diese unter News auf unserer [Homepage](#). Möchten Sie noch tiefer einsteigen, sind zu grundsätzlichen Fragen die sog. [Fachlichen Weisungen](#) der Bundesagentur für Arbeit zu empfehlen. Nach diesen richten sich die örtlichen Arbeitsagenturen bei der Bewilligung von Kurzarbeitergeld. Dazu sind die Fachlichen Weisungen zum KUG Stand 2018 bei grundsätzlichen Fragen zu empfehlen. Hierbei sind zwar nicht alle Neuerungen eingearbeitet, jedoch sind die Weisungen mit über 90 Seiten geeignet, um sich im Detail zu informieren.

[Betriebsbedingte Kündigungen](#) sind für manche Firmen (zum Glück) ein Novum. Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten ist anzuraten, sich mit den dazu notwendigen Voraussetzungen zu beschäftigen, da im Falle einer Kündigungsschutzklage das Vorliegen der Voraussetzungen durch den Arbeitgeber dargelegt und nachgewiesen werden muss.

An dieser Stelle skizzieren wir diese zum Zweck einer Übersicht nachfolgend kurz, eine sach- und fachgerechte [arbeitsrechtliche Beratung](#) ersetzt dies natürlich nicht.

Dargelegt und nachgewiesen werden muss in einem ersten Schritt, dass das [Beschäftigungsbedürfnis](#) für den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte zum vorgesehenen Austrittstermin auf Dauer entfällt. Das erfordert es, die Inhalte der Tätigkeit detailliert beschreiben zu können. Dies erfordert es auch, ein Konzept zu entwickeln, wie und von wem diese Arbeit nach dem Austritt erledigt wird. Kernpunkt ist in diesem ersten Schritt das Vorliegen einer [unternehmerischen Entscheidung](#), in deren Folge das Beschäftigungsbedürfnis zum Austrittstermin dauerhaft entfällt. Dabei kann die „Streichung der Stelle“ arbeitsrechtlich gesehen nicht Gegenstand dieser Entscheidung sein. Ein Klassiker ist zB die unternehmerische Entscheidung, die Aufgaben künftig extern fremd zu vergeben statt wie bislang für deren Erledigung eigene Beschäftigte einzusetzen. Bitte beachten Sie, dass ein „[Umsatzrückgang](#)“ rein arbeitsrechtlich gesehen kein anerkannter Grund für eine betriebsbedingte Kündigung ist. Betriebswirtschaftlich gesehen sieht dies naturgemäß anders aus. Gegenstand einer unternehmerischen Entscheidung kann stattdessen zB die Entscheidung sein, die vorhandenen personellen Kapazitäten an den rückläufigen Bedarf anzupassen bzw. teilweise anpassen. Um Sie hierzu sachgerecht beraten zu können, wünschen wir uns von unseren Mitgliedern im Vorfeld meist ein Organigramm, das das „große Bild“ und damit einen Überblick über die Struktur der Firma gibt.

In einem zweiten Schritt ist eine zutreffende [soziale Auswahl](#) darzulegen und nachzuweisen. Dies erfordert zur Vorbereitung stets die Auflistung der [Sozialdaten](#) der betroffenen Beschäftigten, aber auch der vergleichbaren Beschäftigten. Dazu gehören neben dem Eintritts- und Geburtsdatum auch die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen und das Vorliegen einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung. Es ist zu empfehlen, in der Liste zusätzliche Angaben zu der Tätigkeit, dem Monatsbruttoentgelt, dem Jahresbruttoentgelt, einer etwaigen Eingruppierung, der Ausbildung und zu Fähigkeiten und Kenntnissen zu erwerben. Letztere können es ermöglichen, sozial weniger schutzwürdige Beschäftigte aus der sozialen Auswahl herauszunehmen. Dabei muss es sich um Fähigkeiten handeln, die im Betrieb auch benötigt

werden. Oft wird in der Folge dann ein Punktesystem verwandt, um die sozial am wenigsten schutzwürdige Person zu ermitteln.

In einem dritten Schritt sind andere [freie Stellen](#) zu überprüfen, für den oder die Beschäftigten ev. geeignet ist. Dies können auch niedriger dotierte Positionen sein. Diese sind dem Beschäftigten dann ggf. im Rahmen einer Änderungskündigung anzubieten.

Betriebe mit [Betriebsrat](#) müssen diese genannten Voraussetzungen dem Betriebsrat gegenüber bereits im Vorfeld darlegen, ansonsten wäre die erforderliche Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG unwirksam, was im Streitfall gleichzeitig zu einer Unwirksamkeit der Kündigung führt.



Rechtsprechung: Suche nach "Digital Native" kostet Arbeitgeber Entschädigung wegen Altersdiskriminierung

[Stellenanzeige wird zur Kostenfalle](#)

Keine Frage: In Zeiten des Arbeitskräftemangels müssen sich Arbeitgeber auch bei der Gestaltung ihrer Stellenanzeigen etwas einfallen lassen.

Die Suche nach z.B. einer als solche bezeichneten Bürokraft wird oft als althergebracht und langweilig empfunden. Arbeitgeber tun somit gut daran, auch bei der Suche nach Arbeitskräften bei der Stellenbeschreibung Einfallsreichtum zu zeigen.

Der Fall

Inhalt einer Stellenanzeige, die jüngst vor dem Arbeitsgericht Heilbronn verhandelt wurde, war die Suche eines international agierenden Handelsunternehmens für Sportartikel nach einem "Manager Corporate Communication (m/w/d)". Die Anzeige erschien auf zahlreichen Internetplattformen und hatte u.a. den Text. "Als [Digital Native](#) fühlst du dich in der Welt der Social Media, der Datengetriebenen PR, des Bewegtbildes und allen gängigen Programmen für DTP, CMS, Gestaltung und redaktionelles Arbeiten zu Hause".

Auf diese Anzeige bewarb sich 2023 ein 1972 geborener und in Berlin wohnender Diplom-Wirtschaftsjurist, der eine Absage erhielt. Hiergegen klagte er vor dem Arbeitsgericht Heilbronn und forderte eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung in Höhe von € 37.500. Im Vorfeld hatte er eine Gehaltsvorstellung von € 90.000 p.a. geäußert, die Position war mit € 60.000 p.a. dotiert.

Der Arbeitgeber führte dagegen eine aus seiner Sicht bestehende deutliche Überqualifikation des Juristen für die Stelle an, die er als einfache Sachbearbeiterstelle sah. Zudem bestritt er die Ernsthaftigkeit der Bewerbung des mit Wohnsitz in Berlin lebenden Klägers für eine Stelle im Süden Deutschlands. Außerdem setzte er sich tiefergehend mit den in der Anzeige verwendeten Begrifflichkeiten auseinander und verwies darauf, dass er keinen Digital Native an sich gesucht habe, sondern jemanden, der die Eigenschaften eines solchen mitbringe und sich in den genannten Bereichen "zu Hause fühle".

Die Entscheidung (Arbeitsgericht Heilbronn, 18.01.2024, 8 Ca 191/23)

Die -durchdachten- Argumente des Arbeitgebers nützten diesem zumindest in erster Instanz nichts. Das Gericht sah in der Formulierung der Stellenanzeige Indizien für eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters nach dem AGG und verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung. Diese setzte das Gericht allerdings deutlich niedriger an als gefordert und verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung von 1,5 Bruttomonatsgehältern, wobei es für ein Bruttomonatsgehalt € 5.000 annahm und somit auf € 7.500 als Entschädigung kam. Anzumerken ist, dass das Gericht die Entscheidungsgründe sehr umfangreich gefasst hat und sich vertieft sprachwissenschaftlichen Erwägungen widmet. Letztlich sei aber

festzuhalten, dass der Begriff Digital Native "im gängigen Sprachgebrauch eine generationsbezogene Konnotation aufweist", so das Gericht.

Fazit

Ob der Arbeitgeber und ggf. auch der Kläger Berufung gegen dieses erst vor kurzer Zeit ergangene Urteil einlegen, bleibt abzuwarten. Arbeitgebern ist zu raten, bei aller lockeren Sprache in Stellenanzeigen darauf zu achten, dass sich Personen jeden Alters, jeder Herkunft und jeden Geschlechts angesprochen fühlen und insoweit keine Missverständnisse aufkommen können.



AGV wird Mitglied im regionalen Netzwerk "WiR" - Wirtschaft in der Region

Eine Gemeinschaftsinitiative der Wirtschaftsförderung

Im Februar 2024 ist der AGV Mitglied des regionalen Netzwerks geworden.

Das Netzwerk „[WiR – Wirtschaft in der Region](#)“ existiert bereits seit vielen Jahren in Hildesheim. Es handelt sich um eine Gemeinschaftsinitiative aus regionalen Banken, Hochschulen, Kammern sowie weiterer regionaler Verbände und Institutionen zur Stärkung und Unterstützung der Wirtschaft. Das Netzwerk hat deutlich über 20 Mitglieder. WiR richtet sich sowohl an Existenzgründer als auch an Unternehmer und bietet Planungshilfen für Gründer und Start-ups sowie ein gemeinsames Qualifizierungs- und Seminarangebot. Unser AGV ist nun auf Antrag in dieses Netzwerk aufgenommen worden, das von der Wirtschaftsförderung Hi-REG koordiniert wird. Auf die Veranstaltungen und Aktionen des Netzwerks werden wir Sie regelmäßig hinweisen.

Die aktuellen Veranstaltungen finden Sie [hier](#).



Das Reha-Team der Agentur für Arbeit Hildesheim wirbt um Kontaktaufnahme bei Arbeitgebern

Unterstützung und finanzielle Einstellungshilfen

Ein offenes und wertschätzendes Arbeitsumfeld ist oft interessant für weitere gute Bewerber und Bewerberinnen, so das Team Reha/SB der Arbeitsagentur.

Das [Team Reha/SB](#) der Agentur für Arbeit Hildesheim hat uns sowohl mündlich als auch schriftlich eine Präsentation über seine Aufgabenschwerpunkte zur Verfügung gestellt. Das Team ist mit der Berufsorientierung, Beratung, Förderung, Integration und Arbeitsvermittlung von Jugendlichen aus Förder- und Sonderschulen und von behinderten Menschen befasst. Es berät Arbeitgeber darüber hinaus über besondere Einstellungshilfen.

Das Team hat darauf hingewiesen, dass Bewerber und Bewerberinnen mit Handicap häufig [gut ausgebildet](#) sind, mit Teamarbeit oft viel Erfahrung haben und meist über Qualitäten verfügen, die im Arbeitsleben gut zu gebrauchen sind: Stärken einbringen und Hilfen annehmen können. Wenn sich Menschen mit einem Handicap einem Unternehmen zugehörig fühlen, dann sei ihre Loyalität oft besonders ausgeprägt, so die Teamvertreterinnen, und meinen: Bunt gemischte Teams arbeiten oft kreativer und besser als einheitliche Arbeitsgruppen. Das Team Reha/SB wirbt für einen Perspektivwechsel und für eine [Kontaktaufnahme zum Team: 05121 / 969-0](#).

[Einstellungshilfen für Arbeitgeber](#)

Für Arbeitgeber gibt es die folgenden Einstellungshilfen:

- Ausbildungszuschüsse für behinderte und schwerbehinderte Jugendliche (bis 80 % der Ausbildungsvergütung)
- Probebeschäftigung für behinderte und schwerbehinderte Menschen (bis 3 Monate, Erstattung des Arbeitsentgelts plus Sozialversicherung)
- Eingliederungszuschüsse für behinderte Menschen (Einzelfallentscheidung, je nach Einarbeitungsaufwand und Leistungseinschränkung, bis zu 70 % vom Arbeitsentgelt für bis zu 24 Monate)
- Eingliederungszuschüsse für besonders betroffen schwerbehinderte Menschen (Einzelfall-Entscheidung, je nach Einarbeitungsaufwand und Leistungseinschränkung, bis zu 70 % des Arbeitsentgelts für bis zu 24 Monate, in Einzelfällen bis zu 60 bzw. 96 Monate).

Die Reha-Teams und der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Hildesheim bieten Beratung und Unterstützung an, um Arbeitgebende und Bewerber und Bewerberinnen **passgenau** zusammenzubringen.

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

HOME PAGE

www.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](#)

