

## Newsletter AGV aktuell April 2023

Liebe Mitglieder,

auch in unserer April-Ausgabe haben wir wieder einige spannende Themen aus den Bereichen Personal und Recht für Sie zusammengestellt und wünschen Ihnen interessante Einblicke und Erkenntnisse.

### Unsere Themen für Sie

---

1. Personelle Veränderungen im Team des AGV
  2. Rente und Arbeitsverhältnis
  3. Hubertus Heil (BMA) bringt Gesetzentwurf zur Arbeitszeiterfassung auf den Weg
  4. Fristlose Kündigung und Annahmeverzug
  5. Zahlung der Inflationsausgleichsprämie zwecks Abgeltung von Überstunden?
  6. "New Work": zu viel davon?
  7. Remote Work ("Fernarbeit") im Ausland
- 



### Personelle Veränderungen im Team des Verbandes

[Laura Pohl verstärkt seit dem 17.04.2023 unser Team](#)

Zum 01.05.2023 erfolgt ein personeller Wechsel im Team des AGV: Frau Buck-Rath verlässt unser Team, um sich neuen beruflichen Herausforderungen zu stellen. Ihr folgt Frau Laura Pohl, die seit dem 17.04.2023 unser Team verstärkt. Sie ist in Teilzeit tätig und wird gemeinsam mit Frau Kraus das Sekretariat führen. Frau Pohl ist 31 Jahre alt und kommt ursprünglich aus Süddeutschland.

Die gebürtige Freiburgerin hat in Leipzig studiert und hat die letzten Jahre als 1. Aufnahmeleiterin beim ZDF in Mainz gearbeitet. Der Liebe wegen hat es Frau Pohl nach Peine verschlagen, und sie hat diesen Schritt genutzt, um sich hier bei uns im AGV als Quereinsteigerin beruflich neu zu orientieren.

Frau Pohl ist gespannt auf die kommenden Aufgaben in unseren Verbänden und freut sich auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

Wir bedanken uns bei Frau Buck-Rath für ihre Tätigkeit und begrüßen Frau Pohl herzlich.

---



### Rente und Arbeitsverhältnis

[Hinweise zur Rechtslage und zum Vorgehen](#)

Derzeit erreichen uns verstärkt Anfragen unserer Mitglieder zu dem Umgang mit Beschäftigten, die „in Rente gehen“ bzw. dies dem Arbeitgeber so mitteilen. Oft ist damit gemeint, dass der/die Beschäftigte eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen will und sich die Frage stellt, wie sich dies auf das Arbeitsverhältnis und eine ev. „Weiterarbeit“ auswirkt.

Hierzu möchten wir Ihnen die zusätzlichen Hinweise geben:

**Rentenbezug allein bewirkt grundsätzlich keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Zunächst stellt weder der tatsächliche Bezug von Renten – gleichgültig welcher Art – noch der Anspruch auf eine Rente wegen Alters für sich genommen einen Grund für eine Kündigung des

Arbeitsverhältnisses dar. Mit Erreichen der Regelaltersgrenze (Ermittlung am besten mit dem sog. Rentenbeginnrechner der DRV) wird das Arbeitsverhältnis auch nicht automatisch beendet. Vielmehr bedarf es eines Beendigungstatbestands wie etwa einer **Altersgrenzenvereinbarung**.

Eine solche Vereinbarung, bewirkt, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze, also durch diese Befristungsabrede, endet.

Die Altersgrenzenvereinbarung kann sich dabei nicht nur aus einem Individualvertrag ergeben, sondern auch aus einer Betriebsvereinbarung. Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres endet, sind nach der Anhebung des Regelrentenalters regelmäßig dahingehend auszulegen, dass das Arbeitsverhältnis erst mit der Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters enden soll. Es gibt auch Tarifverträge, die Altersgrenzenvereinbarungen vorsehen, jedoch ist dies eher selten.

### **Entscheiden, wie es weitergehen soll:**

Nun steht eine Entscheidung an:

#### **Arbeitsverhältnis soll unbefristet fortgesetzt werden**

Soll das Arbeitsverhältnis unbefristet fortgesetzt werden, so muss arbeitsvertraglich nichts vereinbart werden. Gleiches gilt, wenn beide Parteien diesen Zeitpunkt verpassen oder „irgendwie vergessen“. Das Arbeitsverhältnis wird zu den bisherigen Bedingungen fortgesetzt. Es ist nicht nötig, einen neuen Arbeitsvertrag zu schließen. Bei Existenz eines **Betriebsrats** ist dieser allerdings zu beteiligen, da die Fortsetzung als Einstellung bewertet wird.

#### **Arbeitsverhältnis soll enden**

Möchten Sie als Arbeitgeber, dass das Arbeitsverhältnis endet, so sollten Sie den konkreten Beendigungszeitpunkt ermitteln und das Ende planen, also mit dem Beschäftigten darüber sprechen, seinen Austritt planen, diesen vorbereiten und sich um die Neubesetzung des Arbeitsplatzes kümmern.

#### **Arbeitnehmer möchte weiterarbeiten**

Existiert eine Altersgrenzenvereinbarung, dann müssen Sie dem Wunsch nach einer Weiterarbeit nicht nachkommen, wenn Sie dies nicht möchten.

#### **Befristete Weiterarbeit/Änderungen der Bedingungen**

Häufig wird der Wunsch auftreten, den Beendigungszeitpunkt zeitlich befristet hinauszuschieben. Das ist im Falle der Existenz einer Altersgrenzenvereinbarung möglich, dies auch mehrfach. Hierzu ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, die unbedingt schon vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze getroffen werden muss. Rechtlich etwas kniffliger wird es, wenn gleichzeitig die Arbeitszeit reduziert werden soll-was oft dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprechen wird, der Rente bezieht und nun arbeitsmäßig nur noch in Teilzeit arbeiten möchte. Ob dies rechtlich zulässig ist (also im Streitfall wirksam ist), das ist noch nicht höchstrichterlich geklärt. Es existiert die Entscheidung eines Landesarbeitsgerichts, dass dies zulässig ist, allerdings haben sich die Parteien in diesem Rechtsstreit vor dem BAG verglichen, so dass das BAG diese Frage nicht entscheiden konnte. Auf der sicheren Seite ist man hier, wenn man die Arbeitszeit einvernehmlich reduziert, bevor die Regelaltersgrenze erreicht ist.

Bitte beachten Sie auch, dass das Arbeitsverhältnis nahtlos fortgesetzt werden muss, damit die Vereinbarung zum Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts wirksam ist.

Lassen Sie sich gerne durch unsere Juristen zu Ihrem konkreten Fall beraten.



## **Hubertus Heil (BMA) bringt Gesetzentwurf zur Arbeitszeiterfassung auf den Weg**

Muss die Arbeitszeit künftig elektronisch erfasst werden? Noch viele offene Fragen

Mit einem ersten Gesetzesentwurf nimmt Arbeitsminister Heil hierzu die Arbeitgeber in Pflicht. Die Frage, wie die Arbeitszeit zu dokumentieren ist, ist im Entwurf recht eindeutig. Offen bleiben aber der Umgang mit Homeoffice und Vertrauensarbeitszeit. Klar ist, dass Arbeitgeber

Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit elektronisch und noch am selben Arbeitstag erfassen und die Nachweise für die Dauer von zwei Jahren verwahrt werden müssen.

Für eine Übergangszeit von einem Jahr nach Inkrafttreten darf die Arbeitszeit aber in allen Betrieben noch händisch aufgezeichnet werden. Für Betriebe mit weniger als 250 gilt dies für bis zu zwei Jahre, Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten haben sogar fünf Jahre Zeit. Kleinbetriebe (10 oder weniger Beschäftigte) müssen gar keine elektronische Arbeitszeiterfassung vorhalten. Generell kann die Erfassung „durch einen Arbeitnehmer oder einen Dritten“ erfolgen, die grundsätzliche Verantwortung bleibt jedoch beim Arbeitgeber. Auch Fahrtenschreiber sind für die Arbeitszeiterfassung zulässig, sofern sich daraus Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit tatsächlich ableiten lassen.

Ausnahmen vom Gesetz durch Tarifverträge sind ebenfalls zugelassen, so dass dadurch abweichende Klauseln beispielsweise von der täglichen Erfassungspflicht oder auch von der elektronischen Erfassung vereinbart werden können.

Das Beschäftigte ihre Arbeitszeit im Rahmen einer „Vertrauensarbeitszeit“ weiterhin selbst erfassen dürfen, soll ebenfalls weiterhin möglich sein. Der Arbeitgeber muss aber sicherstellen, dass er bei dieser Form „durch geeignete Maßnahmen sicherstellt, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden“. Wie dies gelingen soll, darüber wird aktuell bereits ausgiebig diskutiert. Was für Tätigkeiten im Homeoffice gilt, darauf geht der Entwurf noch gar nicht ein, es dürfte aber zunächst das gelten, was bereits zur Vertrauensarbeitszeit ausgeführt wurde.

Die Aufsichtsbehörden sollen die Einhaltung des Gesetzes überwachen, indem sie die Herausgabe der entsprechenden Arbeitszeitznachweise usw. verlangen können. Werden diese Aufzeichnungen nicht oder nicht vollständig durch den Arbeitgeber vorgehalten oder Verstöße gegen die Aufbewahrungspflicht festgestellt werden, so drohen Bußgelder.

Widerstand gegen den Gesetzesentwurf regt sich innerhalb der Regierungskoalition bereits dergestalt, dass dem Arbeitnehmer die notwendige Eigenverantwortlichkeit zur Arbeitszeiterfassung abgesprochen und abgenommen werde und damit die Flexibilität im täglichen Arbeiten verloren gehe.

Es bleibt also spannend, wie das Gesetzes am Ende tatsächlich aussehen wird. Wir werden Sie auf jeden Fall unterrichtet halten.



## **Fristlose Kündigung und Annahmeverzug**

[BAG, Urteil vom 29. März 2023 – 5 AZR 255/22 – Pressemitteilung vom 29.03.2023](#)

Die Taktik im Kündigungsschutzprozess will gut überlegt sein, wie ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29.03.2022 zeigt.

In seiner Pressemitteilung erklärt das BAG dazu: „Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, weil er meint, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihm nicht zuzumuten, bietet aber gleichzeitig dem Arbeitnehmer „zur Vermeidung von Annahmeverzug“ die Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen während des Kündigungsschutzprozesses an, verhält er sich widersprüchlich. In einem solchen Fall spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, dass das Beschäftigungsangebot nicht ernst gemeint ist. Diese Vermutung kann durch die Begründung der Kündigung zur Gewissheit oder durch entsprechende Darlegungen des Arbeitgebers entkräftet werden“.

Näheren Aufschluss hierzu werden die ausformulierten Gründe der Entscheidung geben, mit welchen in einigen Wochen zu rechnen ist. Wir werden weiter berichten.

---

## **Zahlung der Inflationsausgleichsprämie zwecks Abgeltung von Überstunden?**

[Was ist zulässig, was nicht?](#)



Die in 2023 und 2024 mögliche Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie (IAP) von bis zu € 3.000,00 wirft in der Praxis eine Reihe von Fragen auf. Das Bundesfinanzministerium beantwortet in seinen FAQ zum Thema (Stand aktuell: 05.04.2023 unter <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/2022-12-07-FAQ-Inflationsausgleichspraemie.html>) allein 24 Fragen und Antworten zum Thema. Dennoch bleiben Rechtsunsicherheiten bestehen. Die Frage, ob damit geleistete **Überstunden** abgegolten werden dürfen, ist eine davon. Wir sind dieser Frage nachgegangen und haben den neuesten Stand ermittelt.

Grundsätzlich dürfen mit der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie keine Zahlungen abgegolten werden, auf die der/die Beschäftigte -ohnehin- einen Rechtsanspruch hat.

Das **Bundesfinanzministerium** beantwortet die Frage, ob ein Arbeitgeber eine steuerfreie IAP an Beschäftigte leisten kann, wenn er im Gegenzug geleistete Überstunden kürzt, auf die kein Auszahlungsanspruch besteht, so (siehe FAQ, Frage 15):

Der Inflationsbezug der Leistung muss erkennbar sein. In den Fällen, in denen im Zeitpunkt der Vereinbarung oder der Zusage der Sonderzahlung kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Vergütung von Überstunden besteht (also lediglich die Möglichkeit des **Freizeitausgleichs** gegeben ist), ist die Steuerbefreiung einer IAP zulässig. Auch wenn der Arbeitnehmer im Gegenzug auf einen Freizeitausgleich von Überstunden verzichtet beziehungsweise Überstunden gekürzt werden, auf die kein Auszahlungsanspruch besteht, ist die Voraussetzung einer Gewährung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ in diesen Fällen erfüllt.

In unserer Beratungspraxis hätten wir diese Frage so nicht beantwortet, da wir in beiden Fällen einen Anspruch auf Vergütung von Überstunden sehen, ob nun auf Auszahlung oder auf bezahlte Freizeit.

Wir empfehlen Ihnen daher, diese Antwort des Ministeriums zu Ihren Unterlagen zu nehmen, sollte es in späterer Zeit zu Diskussionen im Rahmen einer Betriebsprüfung kommen.



## “New Work”: zuviel davon?

Welchen Mehrwert haben Schlagworte für aktuelle Entwicklungen für Unternehmen?

Jeder Arbeitgeber, und auch unser Team, beschäftigt sich mit den aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt, sozusagen ein “Muss” in schwierigen Zeiten. Vielfach werden diese Entwicklungen unter Schlagworten zusammengefasst, sehr gern und oft in **englischer Sprache**. Nachdem wir damit begannen, diese Schlagworte zu sammeln, zu hinterfragen und zu diskutieren, wurden es zunehmend mehr. Seit Jahresbeginn zeichnet sich dabei eine nahezu explosionsartige Entwicklung in den Medien ab:

*Onboarding, Pre-Onboarding, Re-Onboarding, Frugalismus, Quiet Quitting, Employer Experience, Work-Life-Balance, Life-Work-Balance, Corporate Culture, Babyboomer, Millenials, Generation Z, Y,.., Mobile Work usw.* Man könnte diese Listung sehr lange fortsetzen.

Irgendwann schwirrt der Kopf, Überforderung und ein leichter Widerwille setzen ein und die Frage macht sich breit, welchen Mehrwert diese Bezeichnungen und die entsprechenden Erklärungen für Unternehmen haben.

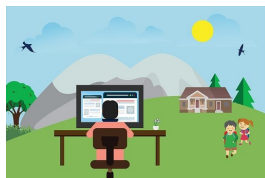
Wie also damit umgehen?

Naturgemäß wissen wir nicht, wie Sie damit umgehen und können Ihnen nur unsere Sicht der Dinge darlegen: Bei allen aktuellen Entwicklungen, die durch diese Schlagworte verkürzt beschrieben werden, das Ziel nicht aus den Augen verlieren, vernünftig (sachorientiert) miteinander reden, sowie selbstkritisch zu hinterfragen, aus welchen Gründen ein Projekt, eine Zusammenarbeit, ein Auftrag gelungen ist, deutliche Schwächen hatte, richtig schiefging oder aber nie fertig wird. Und sich dann zwecks Lösungssuche auf den Weg zu machen.

Übrigens: Unter anderem darüber möchten wir Sie am **25.05.2023** in unserem **Arbeitskreis**

**Personal und Recht** näher informieren und mit Ihnen über Ihre und unsere Best-Practice Beispiele austauschen. Die Einladung haben wir bereits verschickt und freuen uns auf Sie. Wer sie nicht mehr hat, kann sie gern bei uns anfordern.

---



## “Remote Work” im Ausland

Leitfaden zu dem Thema von dem Verband Bitkom e. V.

Zu dem Thema “**Remote Work**”, also Fernarbeit, im bzw. aus dem Ausland hat der Verband Bitkom e.V. einen 40 Seiten langen Leitfaden herausgegeben, der sich mit den wichtigsten Rechtsfragen beim vorübergehenden Arbeiten im bzw. aus dem Ausland (EU und Drittstaaten) beschäftigt. Bitkom e.V. ist der Verband der deutschen Informations- und Telekommunikationsbranche. In dem Leitfaden geht es um Fragen aus den Bereichen Arbeitsrecht, Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht. Wenn dieses Thema für Sie interessant ist, schicken Sie uns zwecks Anforderung des Leitfadens gerne eine formlose E-Mail.

---

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

Mit freundlichen Grüßen

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](mailto: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](#)

