



# PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

## AKTUELL

### TOP-THEMA

## TEILZEIT

Ihre Mitarbeiter haben zwar grundsätzlich ein Recht auf befristete oder unbefristete Verringerung ihrer Arbeitszeit. Trotzdem müssen Sie nicht jeden Teilzeitwunsch erfüllen.

Seiten 6-7

### Dienstwagen

Einen zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen dürfen Sie in bestimmten Fällen zurückfordern. Dies sollte jedoch nicht im Lauf des Monats geschehen.

Seite 3

### Kündigung

Kann Ihre gekündigte Mitarbeiterin sich nachträglich noch auf ihre Schwangerschaft berufen? Ein Schwangerschaftstest zu Hause ist jedenfalls nicht maßgeblich.

Seite 4

### Koalitionsvertrag

CDU/CSU und SPD planen Vereinfachungen im Arbeitsrecht. Ein Überblick über die Pläne zu Arbeitszeit über Lieferketten-gesetz bis Pendlerpauschale und Rentnern.

Seite 10



## Sind verlängerte Kündigungsfristen sinnvoll?

Liebe Leserin, lieber Leser,

die obige Frage stelle ich mir, nachdem eine Leserin mich gebeten hatte, die Unterschiede in den Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzudröseln (siehe Seite 9). Eine eindeutige Antwort kann ich Ihnen leider nicht geben.

Denn einerseits ist es herausfordernd, wenn ein langjähriger Mitarbeiter mit nur 4 Wochen Frist kündigen kann und Sie die Stelle dann neu besetzen müssen. Andererseits: Wollen Sie einen Mitarbeiter, der gedanklich schon bei seinem neuen Arbeitgeber ist, wirklich noch monatelang beschäftigen? Bei Mitarbeitern in Schlüsselpositionen kann eine lange Kündigungsfrist auch bedeuten, dass Sie unmittelbar nach der Kündigung eine Freistellung von der Arbeit aussprechen und das Gehalt trotzdem noch bis zum Schluss bezahlen.

Überlange Kündigungsfristen von mehreren Jahren sollten Sie jedenfalls nicht vereinbaren. Denn dann riskieren Sie, dass die Kündigungsfrist wegen unzulässiger Benachteiligung des Mitarbeiters unwirksam ist und doch die Grundkündigungsfrist gilt.

Mit besten Grüßen

Hildegard Gemünden  
Chefredakteurin

Hildegard Gemünden ist seit mehr als 20 Jahren als Chefredakteurin, Autorin und Beraterin tätig. Sie ist spezialisiert auf Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sowie eine moderne Mitarbeiterführung.

## INHALT

### DIENSTWAGEN

- 3** BAG: Unter diesen Voraussetzungen dürfen Sie einen Dienstwagen ohne Entschädigung zurückfordern

### KÜNDIGUNG

- 4** Zum Kündigungszeitpunkt unwissentlich schwanger: Ihre Mitarbeiterin kann länger klagen
- Vorsicht, wenn Sie dem GmbH-Geschäftsführer kündigen!

### VERGÜTUNG

- 5** Christi Himmelfahrt, Pfingsten & Co.: Hier sind die Antworten auf die 5 häufigsten Fragen zur Feiertagsvergütung

### TOP-THEMA: RECHT AUF TEILZEIT

- 6–7** Von der Brückenteilzeit zur unbefristeten Teilzeit: Diesen Wechsel brauchen Sie nicht zu akzeptieren

### LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

- 8** Wann Ihr Verdacht nicht ausreicht, um den Beweiswert einer AU-Bescheinigung zu erschüttern

### LESERFRAGEN

- 9** Wie können wir die Kündigungsfristen unserer Mitarbeiter im Interesse unseres Unternehmens gestalten?

### KOALITIONSVERTRAG 2025

- 10** Von Arbeitszeit bis Pendlerpauschale: Das plant die neue Bundesregierung für Sie als Arbeitgeber

**IMPRESSUM Personal aktuell: Die neuesten Entwicklungen:** Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung ISSN 1618–0356, PVSt: G 55137 VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

**Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autorin:** Britta Schwalm (bs), Schwabstedt, **Produktmanagerin:** Isabell Reppel, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in Personal aktuell wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

**Bildernachweis:** Titelseite © AdobeStock – fotomek; S. 6: AdobeStock – Frank H.

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

# BAG: Unter diesen Voraussetzungen dürfen Sie einen Dienstwagen ohne Entschädigung zurückfordern

Immer wieder landen Streitigkeiten um die Rückgabe von auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen vor Gericht. Tatsächlich ist die private Nutzung ein Teil der Vergütung, den Sie nicht ohne Weiteres widerrufen können. Der folgende Fall zeigt, wie Sie den Widerruf rechtssicher gewährleisten, ohne eine Entschädigung zahlen zu müssen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 12.2.2025, 5 AZR 171/24).



## Der Fall: Widerruf des Dienstwagens nach Freistellung von der Arbeit

Dem kaufmännischen Leiter eines Seniorenzentrums mit einem Bruttomonatsgehalt von rund 10.000 € stand laut Arbeitsvertrag zusätzlich ein auch privat zu nutzendes Dienstfahrzeug der Mittelklasse zu. Die private Nutzung schlug in den Gehaltsabrechnungen nach der 1%-Regel mit 457 € brutto monatlich zu Buche.

Der Arbeitsvertrag enthielt außerdem eine Widerrufsklausel, wonach der Arbeitgeber die private Nutzung ohne Entschädigung unter anderem dann widerrufen durfte, „wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist und der Arbeitgeber den Mitarbeiter berechtigt von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt oder suspendiert hat“.

Weil der Arbeitsplatz des Mitarbeiters infolge einer betrieblichen Umstrukturierung wegfiel, erhielt der Mitarbeiter am 8.5.2023 die betriebsbedingte Kündigung zum 31.8.2023. Der Arbeitgeber stellte ihn gleichzeitig unwiderruflich von der Arbeit frei und verlangte die Rückgabe des Dienstwagens zum 24.5.2023. Der Mitarbeiter kam dieser Aufforderung am 23.5.2023 nach. Allerdings verlangte er nun eine Nutzungsausfallentschädigung für den Entzug des Dienstwagens, und zwar je 457 € für Juni, Juli und August 2023 sowie anteilig 137,10 € für Mai 2023.

## § Das Urteil: Die Widerrufsklausel im Arbeitsvertrag ist wirksam ...

Eine Klausel, wonach Sie einen auch privat genutzten Dienstwagen ohne Entschädigung von Ihrem Mitarbeiter zurückfordern können, ist nur wirksam, wenn sie die folgenden 3 Kriterien erfüllt:

1. Der geldwerte Vorteil der Privatnutzung beträgt höchstens 25 % der Gesamtvergütung des Mitarbeiters.
2. Die Widerrufsklausel benennt konkret die Gründe, die zum Widerruf berechtigen.
3. Durch die Widerrufsklausel werden gesetzliche Lohnfortzahlungsansprüche nicht umgangen.

Diese 3 Kriterien waren hier erfüllt.

## ... und der Widerruf an sich ist berechtigt, ...

Denn die betriebsbedingte Kündigung hatte sich in einem anderen Verfahren bereits als wirksam erwiesen. Der Arbeitgeber hat-

te also keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für den Mitarbeiter und durfte ihn deshalb von der Arbeit freistellen sowie den Dienstwagen entsprechend der Widerrufsklausel zurückfordern.

## ... aber der Widerruf im Lauf des Monats führt zur Entschädigung

Weil der Dienstwagen nach der 1%-Regel versteuert wurde und diese monatsweise angewandt wird, musste der Mitarbeiter die Steuerlast für den Dienstwagen für den gesamten Monat Mai 2023 tragen, obwohl er den Wagen nicht den ganzen Monat nutzen konnte. In der Regel dürfen Sie daher nach billigem Ermessen die Privatnutzung eines Dienstwagens nur zum Monatsende widerrufen. Der Arbeitgeber muss nun 137,10 € brutto als anteilige Nutzungsausfallentschädigung für Mai 2023 an den Mitarbeiter bezahlen. Für die Monate Juni, Juli und August 2023 hingegen geht der Mitarbeiter aufgrund der Widerrufsklausel leer aus.



## Meine Empfehlung!

### Entziehen Sie keinen Dienstwagen vor dem Monatsende

Andernfalls riskieren Sie, eine Entschädigung für den Rückgabemonat zahlen zu müssen. Ausnahme: Sie haben dem Mitarbeiter berechtigt fristlos gekündigt oder den Wagen nach der Fahrtenbuchmethode abgerechnet. Achten Sie außerdem darauf, dass Sie zum Entzug des Dienstwagens berechtigt sind – entweder aufgrund einer Widerrufsklausel oder weil der Mitarbeiter nicht (mehr) arbeitet und keine Vergütungsansprüche mehr hat.

### In diesen Fällen dürfen Sie den Dienstwagen ohne Entschädigung zurückfordern

Dem Mitarbeiter steht nach mehr als 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit keine Entgeltfortzahlung mehr zu.	✓
Der Mitarbeiter befindet sich in Elternzeit ohne Arbeitsleistung oder in einem längeren unbezahlten Urlaub.	✓
nach einer berechtigten fristgemäßen Kündigung und dem Ablauf der Kündigungsfrist	✓
nach einer berechtigten fristlosen Kündigung	✓
Sie haben eine entsprechende Widerrufsklausel vereinbart, z. B. für den Fall einer berechtigten Freistellung von der Arbeit oder eines Wegfalls der dienstlichen Nutzung.	✓



# Zum Kündigungszeitpunkt unwissentlich schwanger: Ihre Mitarbeiterin kann länger klagen

Diese Situation ist gar nicht so selten: Sie kündigen einer Mitarbeiterin, ohne von deren Schwangerschaft zu wissen. Die Mitarbeiterin kann dann innerhalb von 3 Wochen gegen die Kündigung klagen oder – wenn sie selbst erst nach Ablauf der 3-Wochen-Frist von der Schwangerschaft erfährt – die Zulassung einer verspäteten Klage beantragen. Doch ab wann weiß die Mitarbeiterin von ihrer Schwangerschaft? Hierüber hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 3.4.2025 (2 AZR 156/24) entschieden.



## Der Fall: Schwangerschaftstest erst zu Hause und später beim Arzt

Eine Arbeitnehmerin hatte am 14.5.2022 die Kündigung zum 30.6.2022 erhalten. Knapp 2 Wochen später am 29.5.2022 machte sie einen positiven Schwangerschaftstest und bemühte sich umgehend um einen Termin beim Frauenarzt. Diesen erhielt sie jedoch erst für den 17.6.2022. Am 13.6.2022 – also nach Ablauf der 3-wöchigen Klagefrist – erhob sie Kündigungsschutzklage und beantragte gleichzeitig die nachträgliche Klagezulassung. Das Attest über die ärztlich festgestellte Schwangerschaft vom 17.6.2022 reichte sie am 21.6.2022 beim Arbeitsgericht nach. Demnach hatte die Schwangerschaft am 28.4.2022 begonnen.

Die ersten beiden Instanzen ließen die nachträgliche Klage zu und erklärten die Kündigung für unwirksam. Hiergegen wehrte sich der Arbeitgeber. Er meinte, die Mitarbeiterin habe schon mit dem Test am 29.5.2022 von ihrer Schwangerschaft erfahren und hätte daher mit ihrer Klage die übliche 3-Wochen-Frist einhalten müssen.



## Das Urteil: Die ärztliche Feststellung der Schwangerschaft ist maßgeblich

Die Mitarbeiterin hatte erst durch die frauenärztliche Untersuchung am 17.6.2022 die sichere Kenntnis, dass sie bei Zugang der Kündigung am 14.5.2022 schwanger war. Der vorher von ihr selbst durchgeführte Schwangerschaftstest reichte hierfür nicht. Dass die Mitarbeiterin keinen früheren Termin beim Frauenarzt erhalten hatte, sei ihr nicht anzulasten. Das BAG bestätigte daher, dass die Kündigungsschutzklage nachträglich zuzulassen und die Kündigung unwirksam war.



## Meine Empfehlung!

Prüfen Sie in vergleichbaren Fällen die ärztliche Schwangerschaftsbescheinigung. Die Mitarbeiterin kann nur innerhalb von 2 bis 3 Wochen nach dem Ausstellungsdatum eine nachträgliche Klagezulassung beantragen (§ 5 Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Europäischer Gerichtshof (EuGH), 27.6.2024, C-284/23). Der Beginn der Schwangerschaft ergibt sich durch Rückrechnung vom voraussichtlichen Entbindungstermin um 280 Tage.

# Vorsicht, wenn Sie dem GmbH-Geschäftsführer kündigen!

Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH ist arbeitsrechtlich in der Regel kein Arbeitnehmer. Trotzdem müssen Sie bei der Kündigung die für Arbeitnehmer maßgeblichen Kündigungsfristen nach § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) beachten. Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) am 5.11.2024 (II ZR 35/23) entschieden und damit der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) widersprochen.

## BAG hält kürzere Kündigungsfrist für maßgeblich

Nach Auffassung des BAG gilt § 622 BGB nach einer Neufassung im Jahr 1993 nur für Arbeitnehmer. Für GmbH-Geschäftsführer, die keine Mehrheitsgesellschafter sind, sei deshalb § 621 BGB maßgeblich, der die Kündigungsfristen für Dienstverhältnisse regelt. Einem Geschäftsführer mit Monatsvergütung könnten Sie demnach spätestens am 15. zum Ende des Kalendermonats ordentlich kündigen (BAG, 11.6.2020, 2 AZR 374/19).

Das BAG hat damit der langjährigen Rechtsprechung des BGH widersprochen, wonach die Mindestkündigungsfristen des § 622 BGB auch für GmbH-Geschäftsführer gelten.

## BGH hält an seiner Rechtsprechung fest

In seinem neuen Urteil führt der BGH aus, dass es bei der Neufassung von § 622 BGB im Jahr 1993 lediglich um die Angleichung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte gegangen sei. An der ständigen BGH-Rechtsprechung zu Kündigungsfristen für GmbH-Geschäftsführer ändere sich dadurch nichts.

**Das bedeutet für Sie:** Sie sind auf der sicheren Seite, wenn Sie die Kündigungsfristen für Arbeitnehmer (**siehe Seite 9**) auch dann beachten, wenn Sie dem GmbH-Geschäftsführer kündigen. Denn die Arbeitsgerichte sind für GmbH-Geschäftsführer nur in seltenen Fällen zuständig.

# Christi Himmelfahrt, Pfingsten & Co.: Hier sind die Antworten auf die 5 häufigsten Fragen zur Feiertagsvergütung

Bei den kommenden Gehaltsabrechnungen für Mai und Juni 2025 sind wieder einige Feiertage zu berücksichtigen. Dabei gibt es regelmäßig Unsicherheiten, die nachträglich zu Diskussionen mit Ihren Mitarbeitern führen können, aber auch mit dem Finanzamt und den Sozialversicherungsträgern. So lösen Sie diese Zweifelsfälle rechtssicher.

## 1. Müssen Sie Mitarbeitern, die am Feiertag arbeiten, einen Zuschlag bezahlen?

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Feiertagszuschläge. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verlangt lediglich, dass Sie Mitarbeitern, die am Feiertag arbeiten, neben ihrer regulären Vergütung einen Ersatzruhetag gewähren. Den Ersatzruhetag müssen Sie innerhalb von 2 Wochen gewähren, wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt und sonst innerhalb von 8 Wochen (§ 11 Abs. 3 ArbZG).

Der Anspruch auf Feiertagszuschläge kann sich aber aus einem für Sie maßgeblichen Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, dem Arbeitsvertrag oder einer betrieblichen Übung ergeben. Wenn Sie also bisher freiwillig Feiertagszuschläge gezahlt haben, dürfen Sie diese nur mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter für die Zukunft streichen.

## 2. Muss der Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit unbedingt auf einen Arbeitstag fallen?

Nein, Sie dürfen den Ersatzruhetag ohne Weiteres auf einen ohnehin freien Tag legen, z. B. auf einen Samstag oder einen nach dem Dienstplan freien sonstigen Werktag. Denn das Arbeitszeitgesetz geht von einer 6-Tage-Woche aus. Es gibt keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung an einem Arbeitstag (Bundesarbeitsgericht (BAG), 23.3.2006, 6 AZR 497/05).

## 3. Wie sieht es mit Feiertagszuschlägen aus, wenn am Einsatzort kein Feiertag ist?

In der Regel ist für Ihre Mitarbeiter das Feiertagsrecht an ihrem jeweiligen Einsatzort maßgeblich. So hat ein Mitarbeiter aus Bayern, der an Fronleichnam in Sachsen arbeitet, keinen Anspruch auf Feiertagszuschläge, weil Fronleichnam in Sachsen kein gesetzlicher Feiertag ist.

Aus der Formulierung der Zuschlagsregelung kann sich jedoch etwas anderes ergeben. So regelt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Feiertagszuschläge unter der Überschrift „Ausgleich für Sonderformen der Arbeit“. Diese Überschrift legt nahe, dass mit den Zuschlägen über das Normalmaß hinausgehende Belastungen ausgeglichen werden sollen, sodass der regelmäßige Beschäftigungsort maßgeblich ist (BAG, 1.8.2024, 6 AZR 38/24). Für Arbeit an Fronleichnam heißt das: Ein Mitarbeiter, der üblicherweise in Bayern arbeitet, hat Anspruch auf den Feiertagszuschlag, auch wenn er an Fronleichnam ausnahmsweise in Sachsen eingesetzt wird. Mitarbeiter, die üblicherweise in Sachsen oder bundesweit tätig sind, gehen hingegen leer aus.

## 4. Welche Auswirkungen hat es, wenn ein Mitarbeiter am Feiertag krank oder in Urlaub ist?

Nimmt Ihr Mitarbeiter um einen Feiertag Urlaub, zählt der Feiertag nicht als Urlaubstag. Sie müssen für den Feiertag Entgeltfortzahlung leisten. Das gilt aber nur, wenn der Mitarbeiter am Feiertag auch ohne Urlaub nicht gearbeitet hätte. Für einen Feiertag, an dem der Mitarbeiter laut Dienstplan gearbeitet hätte, muss er dagegen Urlaub nehmen (BAG, 15.1.2013, 9 AZR 430/11).

Hätte Ihr Mitarbeiter am Feiertag arbeiten müssen und ist dann arbeitsunfähig krank, leisten Sie ihm Entgeltfortzahlung in Höhe der Feiertagsvergütung (§ 4 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)). Hierzu gehört auch der Feiertagszuschlag, falls Sie Feiertagszuschläge zahlen.

### Tipp



Bleibt Ihr Mitarbeiter am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem Feiertag unentschuldigt der Arbeit fern, brauchen Sie ihm keine Feiertagsvergütung zu zahlen (§ 2 Abs. 3 EFZG). Dabei richten sich der letzte Arbeitstag vor und der erste Arbeitstag nach dem Feiertag nach der individuellen Arbeitszeit des Mitarbeiters.

## 5. Sind Feiertagszuschläge immer steuer- und beitragsfrei?

Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen können Sie in der Regel einen Zuschlag von bis zu 125 % zum Grundlohn steuer- und beitragsfrei zahlen. Der Zuschlag beträgt sogar 150 % für den 1. Mai und die Weihnachtsfeiertage. Arbeitet Ihr Mitarbeiter an einem Feiertag nachts, dürfen Sie für die Zeit von 20 bis 6 Uhr weitere 25 % Zuschlag steuer- und beitragsfrei bezahlen. Wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde, können Sie 40 statt 25 % zusätzlich zahlen.

### Beachten Sie diese Ausnahmen:

**Sie zahlen den Zuschlag für einen arbeitsunfähigen Mitarbeiter:** Dann ist der Zuschlag steuer- und beitragspflichtig. Denn die Steuer- und Beitragsfreiheit gilt nur für Zuschläge für tatsächlich geleistete Feiertags- und Nachtarbeit.

**Der Mitarbeiter hat einen hohen Stundenlohn von über 25 oder sogar über 50 €:** Die Zuschläge sind nur dann steuerfrei, soweit Sie sie von höchstens 50 € pro Stunde berechnen. Für die Beitragsfreiheit liegt die Grenze bei 25 € pro Stunde.

# Von der Brückenteilzeit zur unbefristeten Teilzeit: Diesen Wechsel brauchen Sie nicht zu akzeptieren

Will einer Ihrer Mitarbeiter seine Arbeitszeit reduzieren, kann er sich für eine unbefristete Arbeitszeitverringerung entscheiden oder eine befristete (sogenannte Brückenteilzeit). Ein Antrag auf unbefristete Teilzeit während einer laufenden Brückenteilzeit ist dagegen nicht zulässig (Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, 2.12.2024, 16 GLa, 821/24). Lesen Sie hier, wodurch sich die beiden Varianten genau unterscheiden und wie Sie richtig auf entsprechende Anträge reagieren.



Teilzeitwünsche von Mitarbeitern bringen häufig Sand ins Getriebe. Doch Sie als Arbeitgeber müssen nicht jeden Teilzeitwunsch erfüllen.



## Der Fall: Mitarbeiterin will nicht zurück zur Vollzeit

Eine zunächst in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmerin hatte sich mit ihrem Arbeitgeber auf eine Brückenteilzeit nach § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geeinigt und ihre regelmäßige Arbeitszeit für 2 Jahre reduziert, und zwar auf 30 Stunden, verteilt auf 4 Tage pro Woche. Während der Brückenteilzeit stellte die Mitarbeiterin fest, dass sie bei diesem Arbeitszeitmodell bleiben wollte. Sie beantragte deshalb eine unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG ab dem Ende der Brückenteilzeit, mit dem Ziel, auf Dauer an 4 Arbeitstagen pro Woche insgesamt 30 Stunden zu arbeiten.

Als der Arbeitgeber dies schriftlich ablehnte, klagte die Mitarbeiterin und versuchte, ihre Forderung per einstweiliger Verfügung durchzusetzen. Sie meinte, der Arbeitgeber hätte ihren Antrag nicht einfach ablehnen dürfen, sondern er wäre nach § 8 Abs. 3 TzBfG verpflichtet gewesen, den Antrag zunächst mit ihr zu erörtern.

## § Das Urteil: Sie können die Rückkehr zur Vollzeit verlangen

Die Mitarbeiterin scheiterte mit ihrer Klage auf ganzer Linie. Ihre Mitarbeiter haben zwar die Möglichkeit, eine einstweilige Verfügung zu erwirken, um eine Verringerung ihrer Arbeitszeit durchzusetzen. Das gilt aber nur, wenn sie dringend auf die Arbeitszeitverringerung angewiesen sind, z. B. weil sie sonst nicht die Betreuung von Kindern oder nahen Angehörigen gewährleisten können. Solche Gründe hatte die Mitarbeiterin hier nicht vorgebracht.

Die Forderung der Mitarbeiterin war auch an sich nicht berechtigt, denn:

- § 9a Abs. 4 TzBfG bestimmt, dass Ihre Mitarbeiter während der Brückenteilzeit keine weitere Verringerung und keine Verlängerung ihrer Arbeitszeit verlangen können.
- Ist Ihr Mitarbeiter nach dem Ende der Brückenteilzeit zu seiner ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt, kann er nach § 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit eine erneute Arbeitszeitverringerung verlangen.

Daraus folgt nach Auffassung des LAG, dass während der Brückenteilzeit

- keine Veränderung des vereinbarten Arbeitsvolumens gegen Ihren Willen möglich ist und
- ein Antrag auf Verlängerung der Brückenteilzeit ausgeschlossen sein soll. Denn auch hierbei handle es sich um eine „weitere Verringerung“ der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit.

Im Ergebnis muss die Mitarbeiterin zu ihrer ursprünglich vereinbarten Vollzeitarbeit zurückkehren.

## Eine Erörterungspflicht besteht nur bei einem ordnungsgemäßen Teilzeitantrag

Dazu gehört, dass Sie mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, wenn es um eine unbefristete Teilzeit geht, bzw. mehr als 45 Arbeitnehmer bei einer Brückenteilzeit (**siehe Tabelle Seite 7**). Außerdem haben nur Mitarbeiter mit mehr als 6 Monaten Betriebszugehörigkeit Anspruch auf unbefristete oder befristete Teilzeit. Ihr Mitarbeiter muss die Arbeitszeitverringerung zudem in Textform beantragen (z. B. per E-Mail oder WhatsApp) und dabei angeben, in welchem Umfang er seine Arbeitszeit reduzieren möchte und für welchen Zeitraum. Wenn eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt ist, dürfen Sie den Teilzeitantrag Ihres Mitarbeiters ignorieren oder ablehnen.

## Vorsicht bei verspäteten Teilzeitanträgen!

Ihr Mitarbeiter muss eine gewünschte Arbeitszeitverringerung spätestens 3 Monate vor ihrem Beginn beantragen. Versäumt er diese Frist, sollten Sie jedoch zwischen einem Antrag auf unbefristete Teilzeit bzw. Brückenteilzeit unterscheiden:

Einen Antrag auf Brückenteilzeit dürfen Sie wegen der Fristversäumung ohne Weiteres ablehnen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 7.9.2021, 9 AZR 595/20). Einen verspäteten Antrag auf unbefristete Teilzeit müssen Sie hingegen wie einen fristgemäß gestellten Antrag prüfen. Sie können jedoch darauf bestehen, dass die Arbeitszeitverringerung erst nach Ablauf der 3-Monats-Frist beginnt.

## Nach dem Antrag: Information des Betriebsrats und Erörterung

Wann immer ein Mitarbeiter eine Verringerung seiner Arbeitszeit ordnungsgemäß beantragt, müssen Sie den Betriebsrat (sofern vorhanden) hierüber informieren. Außerdem müssen Sie – sofern Sie dem Teilzeitwunsch nicht ohne Weiteres entsprechen wollen – ein Erörterungsgespräch mit dem Mitarbeiter führen, wozu der Mitarbeiter ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen kann. Im Erörterungsgespräch geht es darum, ob und wie sich der Arbeitszeitwunsch Ihres Mitarbeiters mit Ihren betrieblichen Belangen vereinbaren lässt.

## Betriebliche Gründe können die Ablehnung des Teilzeitwunschs rechtfertigen

Solche betrieblichen Ablehnungsgründe liegen insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

## 2 Beispiele: Ist eine Ablehnung berechtigt?

**Beispiel 1:** Das pädagogische Konzept eines Kindergartens sieht vor, dass die Kinder vom Bringen bis zum Abholen von denselben Mitarbeitern betreut werden. Der Arbeitgeber darf daher den Teilzeitwunsch einer Mitarbeiterin ablehnen, die ihre Arbeit jeweils vor Schließung des Kindergartens beenden will.

Sind die Öffnungszeiten des Kindergartens hingegen so lang, dass die Betreuer ohnehin wechseln müssen, liegt kein Grund vor, die Arbeitszeitverringerung abzulehnen.

**Beispiel 2:** Ein Mitarbeiter will immer im August freihaben. Nach Ihrer Personalbedarfsrechnung brauchen Sie hierfür Ersatz, der sich nachweisbar nicht findet. Auch hier dürfen Sie den Teilzeitwunsch ablehnen.

Die Behauptung „im August wollen alle Urlaub“ reicht hingegen nicht, um Ihre Ablehnung zu begründen. Belegen Sie mit einer konkreten Personalbedarfsrechnung, dass Sie auf den Mitarbeiter bzw. eine Ersatzkraft in der fraglichen Zeit nicht verzichten können. Dass Sie eine passende Ersatzkraft nicht finden können, belegen Sie anhand Ihrer erfolglosen Suche, insbesondere bei der Arbeitsagentur.

## ACHTUNG



Betriebliche Teilzeitmodelle sind an sich noch kein Grund, einen davon abweichenden Teilzeitwunsch eines Mitarbeiters abzulehnen. Sofern Sie seine Ausfallzeit anderweitig zu zumutbaren Bedingungen kompensieren können, müssen Sie den Teilzeitwunsch erfüllen.

## Ablehnung nur innerhalb eines Monats!

Falls Sie einen Teilzeitwunsch ablehnen wollen, muss dies spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitverringerung in Textform geschehen. Erreicht Ihre Ablehnung den Mitarbeiter verspätet oder nur mündlich, gilt dessen Teilzeitantrag automatisch als genehmigt.

## Überblick: So unterscheiden sich unbefristete und Brückenteilzeit



	UNBEFRISTETE TEILZEIT	BRÜCKENTEILZEIT
<b>Rechtsgrundlage</b>	§ 8 TzBfG	§ 9a TzBfG
<b>Dauer</b>	unbefristet	1 bis 5 Jahre
<b>Betriebsgröße</b>	> 15 Arbeitnehmer ohne Auszubildende	> 45 Arbeitnehmer ohne Auszubildende
<b>Zumutbarkeitsgrenze</b>	keine	Unternehmen bis 200 Arbeitnehmer: Nur 1 je angefangene 15 Arbeitnehmer kann Brückenteilzeit verlangen.
<b>Mitarbeiterkreis</b>	alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht	
<b>Antragsfrist und -form</b>	spätestens 3 Monate vor Beginn der Arbeitszeitverringerung in Textform, z. B. per E-Mail oder WhatsApp	
<b>Ablehnungsfrist und -form</b>	spätestens 1 Monat vor Beginn der Arbeitszeitverringerung in Textform, andernfalls gilt der Antrag als genehmigt	
<b>Erneuter Antrag auf Arbeitszeitverringerung</b>	frühestens 2 Jahre, nachdem Sie einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt haben	frühestens 1 Jahr nach Ende der Brückenteilzeit frühestens 1 Jahr nach Ablehnung wegen der Zumutbarkeitsgrenze frühestens 2 Jahre nach berechtigter Ablehnung aus anderen Gründen



# Wann Ihr Verdacht nicht ausreicht, um den Beweiswert einer AU-Bescheinigung zu erschüttern

Weist ein Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit per ärztlicher Bescheinigung nach, können und müssen Sie auf deren Aussagekraft grundsätzlich vertrauen. Das gilt auch, wenn sich der Verdacht für einen Entgeltfortzahlungsbetrug regelrecht aufdrängt. Wie weit das möglicherweise geht, offenbart eine gerade veröffentlichte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln (vom 12.12.2024, Az. 8 Sa 409/23). Das Urteil zeigt: Um den Beweiswert einer AU-Bescheinigung zu erschüttern, sollten Sie handfeste Beweise sammeln. Lesen Sie hier, wie Ihnen das gelingt.

Ein Finanzdienstleister plante grundlegende Restrukturierungsmaßnahmen. Deshalb lud er einen Mitarbeiter, den späteren Kläger, zusammen mit sieben weiteren Kollegen am 11.07.2022 zu einem Personalgespräch ein. Für den betreffenden Tag meldeten sich sämtliche der acht eingeladenen Mitarbeiter arbeitsunfähig krank. Das Unternehmen forderte die Beschäftigten auf, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag vorzulegen. Der Kläger lieferte die geforderte Bescheinigung am 12.7.2022, mit der ihm eine Arbeitsunfähigkeit vom 11.7. bis einschließlich 15.7.2022 ärztlich bestätigt wurde. Das Unternehmen kündigte ihm unter anderem mit der Begründung, er habe seine Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage – und hatte Erfolg.

## Bestätigung der ausstellenden Ärztin

Ebenso wie die Vorinstanz, das Arbeitsgericht, sah das LAG keinen Grund für eine verhaltensbedingte Entlassung. Ein ärztliches Attest habe einen hohen Beweiswert. Bezweifele der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, müsse er die Umstände, die gegen die Arbeitsunfähigkeit sprechen, näher darlegen und notfalls beweisen. Dass die Arbeitsunfähigkeit bei acht Mitarbeitern gleichzeitig in Zusammenhang mit einem schwierigen Personalgespräch auftrat, rechtfertigte allerdings auch in den Augen der Richter Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Allerdings bestätigte die Fachärztin, welche die AU-Bescheinigung ausgestellt hatte, ihre Diagnose anhand ihrer Aufzeichnungen. Dem hatte der Arbeitgeber nichts entgegenzusetzen und somit keinen Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung.

## So gehen Sie vor, wenn Sie eine eAU anzweifeln

MASSNAHME	DAS BEDEUTET KONKRET
Persönliche Kontaktaufnahme	Jemand aus dem Unternehmen kann beim Mitarbeiter anrufen und sich nach seinem Befinden erkundigen. Der Mitarbeiter ist allerdings nicht verpflichtet, ans Telefon zu gehen. Auch ein Besuch zu Hause ist eine Möglichkeit, um zu prüfen, ob der Mitarbeiter beispielsweise beim Nachbarn im Garten mitarbeitet.
Beauftragen eines Detektivs	Der Einsatz von Privatdetektiven ist bei einem konkreten Verdacht möglich. Heimliche Videoaufnahmen im privaten Bereich durch den Detektiv oder die Unternehmensleitung gehen allerdings zu weit.
Einschalten des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen	Gegenüber den gesetzlichen Krankenkassen haben Sie einen Anspruch, dass diese eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholen (§ 275 Abs. 1 Nr. 3b Sozialgesetzbuch Fünft – SGB V). Die Überprüfung hat unverzüglich nach Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stattzufinden, wenn Ihr Unternehmen dies verlangt. Voraussetzung ist, dass Sie Ihre Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit konkret und schlüssig darlegen.

– bs

## ACHTUNG

Gegen das Urteil des LAG wurde keine Revision zugelassen. Dagegen ist allerdings eine Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht anhängig (Az. 7 AZN 171/25). Falls es hierzu etwas Neues gibt, lesen Sie darüber in Personal aktuell.

## Entgeltfortzahlungsbetrug unterbinden

Das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit ist eine schwere Pflichtverletzung. Streng genommen begehen Mitarbeiter hierbei einen Betrug – zulasten Ihres Unternehmens und zulasten der eigenen Kollegen. Letzteres senkt die Arbeitsmoral und das Vertrauen in die Unternehmensleitung. Meldet sich ein Mitarbeiter also krank, obwohl er kerngesund ist, sind Sie normalerweise zu einer fristlosen Kündigung berechtigt. Das gilt zumindest dann, wenn die Tat dem Beschäftigten nachgewiesen werden kann. Wie der oben genannte Streitfall zeigt, ist das nicht immer so einfach. Einer eAU oder einer AU-Bescheinigung auf Papier (etwa bei privat Versicherten) kommt zunächst einmal ein hoher Beweiswert zu. Wird die Kündigung zu einem Streitfall vor Gericht, müssen Sie belegen, dass der Gekündigte nicht wirklich krank war.

## Tipp

Weisen Sie die Belegschaft darauf hin, z. B. in einer Rundmail, dass „Blaumachen“ nach wie vor Arbeitszeitbetrug ist und mit einer fristlosen Kündigung bestraft werden kann.

# „Wie können wir die Kündigungsfristen unserer Mitarbeiter im Interesse unseres Unternehmens gestalten?“

## FRAGE



Normalerweise vertreten wir den Grundsatz „Reisende soll man nicht aufhalten“ und akzeptieren es ohne Weiteres, wenn ein Mitarbeiter kündigt. Nun hat uns am 10.5. aber die Kündigung einer Mitarbeiterin zum 15.6. erreicht. Sie ist schon seit über 10 Jahren bei uns beschäftigt und sehr wichtig für uns. Müssen wir diese relativ kurzfristige Kündigung akzeptieren? Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben wir bezüglich der Kündigungsfristen?

mäß zu akzeptieren. Sie können allenfalls mit ihr besprechen, ob sie bereit ist, länger zu bleiben oder zumindest ihren Resturlaub nicht vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen. Den Resturlaub müssten Sie dann allerdings ausbezahlen.

## ACHTUNG



Falls Sie längere als die gesetzlichen Kündigungsfristen vereinbaren wollen, darf die Kündigungsfrist für Ihre Mitarbeiter nicht länger sein als für Sie als Arbeitgeber (§ 622 Abs. 6 BGB). Andernfalls gelten die kürzeren Arbeitgeberfristen auch für Ihre Mitarbeiter (Bundesarbeitsgericht (BAG), 18.10.2018, 2 AZR 374/18).

## ANTWORT



### Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind in § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) geregelt

Demnach können sowohl Sie als Arbeitgeber als auch Ihre Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats ordentlich kündigen (Grundkündigungsfrist). Nur wenn Sie eine Probezeit von höchstens 6 Monaten Dauer vereinbart haben, können beide Seiten während dieser Probezeit jederzeit mit einer Frist von 2 Wochen kündigen (§ 622 Abs 1 und 3 BGB).

### Verlängerte Kündigungsfristen gelten nur für arbeitgeberseitige Kündigungen

Für Sie als Arbeitgeber gilt die Grundkündigungsfrist – anders als für Ihre Mitarbeiter – nur während der ersten 2 Beschäftigungsjahre. Danach müssen Sie die folgenden längeren Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB einhalten:

- ab 2 Jahren Beschäftigungsdauer: 1 Monat zum Monatsende
- ab 5 Jahren Beschäftigungsdauer: 2 Monate zum Monatsende
- ab 8 Jahren Beschäftigungsdauer: 3 Monate zum Monatsende
- ab 10 Jahren Beschäftigungsdauer: 4 Monate zum Monatsende
- ab 12 Jahren Beschäftigungsdauer: 5 Monate zum Monatsende
- ab 15 Jahren Beschäftigungsdauer: 6 Monate zum Monatsende
- ab 20 Jahren Beschäftigungsdauer: 7 Monate zum Monatsende

### Sie dürfen längere Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag vereinbaren

Insbesondere sind Vereinbarungen zulässig und üblich, wonach die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB für beide Seiten gelten, also auch für Kündigungen durch Ihre Mitarbeiter.

Eine solche Vereinbarung wäre im Fall Ihrer Mitarbeiterin sicher sinnvoll gewesen. Falls Sie eine solche Vereinbarung jedoch nicht getroffen haben, ist die Kündigung Ihrer Mitarbeiterin als fristge-

### Kürzere Fristen sind nur sehr begrenzt zulässig

So können Sie für die ersten 3 Monate eines Aushilfsarbeitsverhältnisses die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung mit verkürzter Frist oder sogar mit sofortiger Wirkung vereinbaren (§ 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB). Allerdings müssen Sie im Streitfall vor Gericht beweisen, dass es sich tatsächlich um ein Arbeitsverhältnis zur vorübergehenden Aushilfe handelt.

In Unternehmen mit höchstens 20 Arbeitnehmern ohne Auszubildende können Sie für die ersten 2 Beschäftigungsjahre eine ordentliche Kündigungsfrist von 4 Wochen zu jedem beliebigen Termin (statt zum 15. oder zum Monatsende) vereinbaren (§ 622 Abs. 5 Nr. 2 BGB).

Außerdem können Tarifverträge kürzere als die gesetzlichen Kündigungsfristen vorsehen. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können Sie als nicht tarifgebundener Arbeitgeber die Anwendung der tariflichen Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag vereinbaren (§ 622 Abs. 4 BGB).

### Außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund sind immer möglich

Hierüber sind keine Regelungen im Arbeitsvertrag erforderlich. Allerdings muss ein wichtiger Grund (z. B. Diebstahl) vorliegen und die Kündigung muss innerhalb von 2 Wochen ab Bekanntwerden des Kündigungsgrunds erfolgen (§ 626 BGB). Die Kündigung wirkt dann fristlos oder – bei ordentlich unkündbaren Mitarbeitern – mit einer sozialen Auslauffrist, die der ordentlichen Kündigungsfrist entspricht.

## Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?  
Schreiben Sie mir:

**redaktion@personal-aktuell.de**



# Von Arbeitszeit bis Pendlerpauschale: Das plant die neue Bundesregierung für Sie als Arbeitgeber

Kommt die große Entlastung oder wird es für Sie als Arbeitgeber mit der neuen Bundesregierung noch komplizierter? Der am 9.4.2025 veröffentlichte Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD vermittelt einen Eindruck. Hier ein Überblick über die für Sie wichtigsten Punkte.

## Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit

Anstelle der täglichen Höchstarbeitszeit soll es künftig eine wöchentliche Höchstarbeitszeit geben, sodass Sie hier mehr Spielraum bekommen. Dieser wird jedoch durch die geltenden Ruhezeitregelungen begrenzt, für die ausdrücklich keine Änderung geplant ist.

Die Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung soll unbürokratisch geregelt werden, mit angemessenen Übergangsfristen für kleine und mittlere Unternehmen. Vertrauensarbeitszeit soll „ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie“ möglich bleiben – allerdings ist fraglich, ob der Verzicht auf die Zeiterfassung mit EU-Recht vereinbar ist.

## Anreize, damit Mitarbeiter mehr arbeiten

Damit Überstunden sich lohnen, sollen die Zuschläge für Mehrarbeit, die über Vollzeitarbeit hinausgeht, steuerfrei werden. Als Vollzeitarbeit sollen für tarifliche Regelungen mindestens 34 Stunden pro Woche gelten und sonst 40 Stunden pro Woche.

Aber auch für Teilzeitkräfte soll es attraktiv sein, mehr zu arbeiten: Eine Prämie, die Sie als Arbeitgeber für die Ausweitung der Arbeitszeit zahlen, soll künftig steuerlich begünstigt werden.

## Für Rentner soll Arbeit attraktiver werden ...

Mitarbeiter, die die gesetzliche Regelaltersgrenze überschritten haben und freiwillig weiterarbeiten, sollen Ihr Gehalt künftig bis zu 2.000 € pro Monat steuerfrei bekommen. Allerdings muss es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handeln. Außerdem wird der Progressionsvorbehalt angewandt.

Die Hinzuverdienstmöglichkeiten für Bezieher von Hinterbliebenenrenten sowie Grundsicherung im Alter sollen ebenfalls verbessert werden.

## ... und für Sie soll es leichter werden, Rentner zu beschäftigen

So soll das Vorbeschäftigungsverbot für eine sachgrundlose Befristung nicht mehr gelten, wenn Sie einen ehemaligen Mitarbeiter erneut einstellen, der inzwischen die Regelaltersgrenze überschritten hat.

## Das ist in puncto Bürokratieabbau zu erwarten

- Weitere Schriftformerfordernisse sollen entfallen, z. B. für befristete Arbeitsverträge.
- Das Statusfeststellungsverfahren, in dem geklärt wird, ob ein

freier Mitarbeiter selbstständig oder Arbeitnehmer ist, soll schneller, rechtssicherer und transparenter werden.

- Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sollen von der Pflicht, Betriebsbeauftragte zu bestellen, befreit werden. Ihr Schulungs- und Dokumentationsaufwand soll signifikant reduziert werden.
- Der Datenschutz soll entbürokratisiert werden. Risikoarme Datenverarbeitungen sollen nicht mehr unter die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) fallen. Die Datenschutzaufsicht soll beim Bundesdatenschutzbeauftragten gebündelt werden.
- Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) soll abgeschafft werden. Die Umsetzung der EU-Lieferkettenrichtlinie soll bürokratiearm erfolgen. Die Berichtspflicht nach dem LkSG soll unmittelbar abgeschafft werden.

## Achtung



Ein Beschluss des EU-Parlaments vom 3.4.2025 hat die Frist für die Umsetzung der EU-Lieferkettenrichtlinie in nationales Recht um ein Jahr nach hinten verschoben. Sie endet nun am 26.7.2027.

## Diese finanziellen Erleichterungen sind geplant

- Die Pendlerpauschale soll zum 1.1.2026 dauerhaft auf 0,38 € ab dem ersten Kilometer erhöht werden.
- Eine Arbeitstagepauschale soll Ihren Mitarbeitern den Werbungskostenabzug erleichtern.
- Die Förderung von Elektrofahrzeugen als Dienstwagen soll ausgeweitet werden durch eine Erhöhung der Bruttopreisgrenze auf 100.000 €, durch eine Sonderabschreibung und durch eine Kfz-Steuerbefreiung bis zum Jahr 2035.
- Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sollen durch eine „praxisnahe Ausgestaltung von Steuer- und Sozialversicherungsrecht“ weiter gestärkt werden.

## Gleichbehandlung und Mitbestimmung bleiben ein Thema

So ist eine noch nicht konkretisierte Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geplant. Das Elterngeld soll erhöht werden. Eine veränderte Anzahl und Aufteilung der Bezugsmonate des Elterngeldes soll dazu führen, dass Väter mehr Elternzeit nehmen. Die Entgelttransparenzrichtlinie der EU soll bürokratiearm umgesetzt werden. Eine Kommission soll hierzu bis Ende 2025 Vorschläge entwickeln.

Betriebsräte sollen einen digitalen Zugang zum Betrieb bekommen. Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften soll durch steuerliche Anreize attraktiver werden.

## IHRE SERVICES ALS LESER:



### FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?  
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure  
helfen Ihnen:

[redaktion@personal-aktuell.de](mailto:redaktion@personal-aktuell.de)



### KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement  
von „Personal aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: [kundenservice@personalwissen.de](mailto:kundenservice@personalwissen.de)



### ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

#### 1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

#### 2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

#### 3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

#### So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

[www.personalwissen.de/login](http://www.personalwissen.de/login)



### IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

**Jetzt höchststrichterlich geklärt**  
Verspätete Datenauskunft ist kein  
immaterieller Schaden

**Bürohunde**  
Ihre Möglichkeiten, eine erteilte Erlaubnis  
wieder rückgängig zu machen

# Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio - AdobeStock

Mit unseren maßgeschneiderten Azubi-Produkten unterstützen Sie Ihre Neulinge in den entscheidenden Anfangsphasen ihrer Ausbildung. Wir sorgen dafür, dass sie sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen und bereit sind, das Beste für Ihr Unternehmen zu geben.

## ➤ Das bieten wir Ihnen:

### ● Das Azubi-Start-Paket

Ein echter Knaller! Dieses Paket garantiert einen reibungslosen Start für Ihre Azubis mit 9 verschiedenen Themen, Broschüren, Kalendern und wertvollen Informationen, alles aus einer Hand. Von Stundenplänen über Finanzen bis hin zur Ersten Hilfe und Datenschutz – hier ist alles dabei, was sie benötigen!



### ● Der Knigge für Berufseinsteiger

Soziale Kompetenz ist essentiell. Dieser Leitfaden bietet übersichtliche Tipps zu Benehmen, Kommunikation, Geschäftskleidung und mehr – unverzichtbar für einen gelungenen Eintritt in die Berufswelt!



### ● Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

Nutzen Sie jede Minute gezielt! Die Schubladen-Aufgaben sind der Schlüssel, um auch scheinbar „tote“ Zeit sinnvoll zu nutzen. Von Kalkulation bis hin zu Arbeitsrecht – hier wird relevantes Wissen in kurzen und knackigen Lektionen vermittelt.



Überzeugen Sie sich selbst: <https://www.azubi-start.de/>

