

**AKTUELLES**

Nachdem wir in den vergangenen Ausgaben über die Neuerungen des Arbeitsrechtes wie Mindestlohn, Kinderkrankengeld usw. informiert haben, wollen wir dies nun mit dem Sozial- und Steuerrecht, sowie den Beitragsätzen des Sozialversicherungsrechts fortsetzen.

**Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung:**

Hier sollen Hürden gesenkt werden. Die Einwanderung sieht das Drei-Säulen-Modell vor: Fachkräftesäule, Erfahrungssäule und Potenzialsäule.

**Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts:**

Dieses zielt vor allem darauf ab, mehr Menschen mit Behinderung in Arbeit zu bringen, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Arbeit zu halten und zielgenauere Unterstützung für Menschen mit einer Schwerbehinderung zu ermöglichen. Dazu sollen etwa höhere Ausgleichsabgaben dienen, die von größeren Betrieben geleistet werden müssen, die trotz einer Beschäftigungspflicht keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Diese Mittel sollen dann schwerpunktmäßig in die Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen investiert werden.

**Kindergeld, Kinderfreibetrag, BEA-Freibetrag:**

Das Kindergeld bleibt unverändert, der Kinderfreibetrag von zuletzt 8952,-Euro wird auf 9312,-Euro erhöht.

**Grundfreibetrag:**

Dieser stellt sicher, dass der Anteil des Einkommens, welcher für den Lebensunterhalt absolut notwendig ist, nicht mit Steuern belastet ist. Für das Jahr 2024 sind dafür 11604,-Euro vorgesehen.

**Gesetzliche Krankenversicherung:**

Hier bleiben die Beiträge im Jahr 2024 konstant bei 14,6%.

**Gesetzliche Pflegeversicherung:**

Die Beiträge waren zum 7/23 von 3,05% auf 3,4% gestiegen. Eltern mit mehr als einem Kind werden entlastet. Der Beitrag wird ab dem zweiten Kind um 0,25% pro Kind gesenkt. Die Entlastung wird auf maximal 1,0% gesenkt (ab dem fünften Kind).

**Gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung:**

Bis 2027 soll der Rentenbeitragssatz bei 18,6% bleiben. Dies bedeutet nach dem Hälfteprinzip, 9,3% AG und 9,3% AN.

Auch der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung bleibt mit hälftig 1,3% konstant.

**Urteil****Wann müssen Weiterbildungskosten an den Arbeitgeber zurückgezahlt werden?**

Eine Frau arbeitete als ungelernete Pflegehelferin in einem Krankenhaus. Mit ihrem Arbeitgeber vereinbarte sie eine Weiterbildung über den Zeitraum von zwölf Monaten. Die Weiterbildung schloss sie erfolgreich ab und war fortan als Gesundheits- und Krankenpflegehelferin angestellt.

Ihr monatliches Bruttogehalt stieg dadurch von 2.100 Euro auf 2.340 Euro. Für die Weiterbildung entstanden für den Arbeitgeber Arbeitskosten in Höhe von 9.131,80 Euro für die bezahlte Freistellung der Frau. Zudem entstanden Gebühren/Schulden in Höhe von 3.366 Euro sowie Kosten für die Ausstellung der Berufserlaubnis von 80 Euro.

Die Weiterbildungskosten von 12.577,80 Euro übernahm der Arbeitgeber der Frau. Das hatten sie in einer Weiterbildungsvereinbarung ausgemacht hatten. In dieser Vereinbarung war allerdings auch eine Rückzahlungsklausel enthalten, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Weiterbildung beendet wird.

Die Frau kündigte in dieser Zeit und der Arbeitgeber verlangte eine Anteilige Rückzahlung. Die Frau zahlte das geforderte Geld nicht. Ihrer Meinung nach sei die Klausel in der Weiterbildungsvereinbarung unwirksam.

Der Arbeitgeber klagte vor dem ArbG.

Nach Meinung des Gerichts ist die **Rückzahlungsklausel in der Weiterbildungsvereinbarung wirksam** – entgegen der Behauptung der Frau. Eine derartige Rückzahlungsklausel wie im vorliegenden Fall, ist aber nur unter bestimmten Umständen rechtmäßig.

**Damit Rückzahlungsklauseln für Weiterbildungskosten rechtswirksam sind, müssen sie einige Punkte erfüllen.**

**Diese werden im Folgenden aufgeführt:**

- Die Weiterbildung muss einen geldwerten Vorteil verschaffen.

- Der Marktwert des Arbeitnehmers muss durch die Weiterbildung steigen.
- Der Bindungszeitraum nach der Weiterbildung muss angemessen sein.
- Die Klausel darf den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen.
- Die Klausel darf nicht intransparent formuliert sein.

Quelle: LAG Thüringen vom 28.6.2023 – Sa 163/22:

[Weiterbildungskosten an den Arbeitgeber zurückzahlen? \(rechtsdepesche.de\)](https://rechtsdepesche.de)

### Sozialpolitisches

#### Erlass einer Allgemeinverfügung zum schnelleren Einsatz von qualifizierten Quereinsteiger:innen in KiTas.

Das Bayerische Familienministerium hat eine Allgemeinverfügung erlassen, die bei der Herausforderung des Fachkräftemangels unterstützen soll und Erleichterungen bringt.

Beispielsweise stimmt das StMAS in der Allgemeinverfügung dem Einsatz von Personen, die einen inländischen Bachelorabschluss oder ein Diplom in Pädagogik, Erziehungs- oder Bildungswissenschaften haben und mindestens sechs Monate in

einer Kindertageseinrichtung im pädagogischen Bereich praktisch tätig waren, als pädagogische Fachkraft zu. Auch dem Einsatz von staatlich geprüften Sozialassistentinnen und Sozialassistenten als pädagogische Ergänzungskraft wird generell zugestimmt. Bei diesem Abschluss handelt es sich um ein Pendant zum bayerischen Abschluss der staatlich geprüften Kinderpflegerin bzw. Kinderpfleger.

**Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales vom 19.01.2024**

### OFT NACHGEFRAGT

#### Wie war das nochmal mit der Jubiläumszuwendung?

Geregelt ist die Jubiläumszuwendung in den AVR Anlage 16.

**Die Anspruchsvoraussetzungen und Anrechnungszeiten werden im § 1 beschrieben.**

**Die Höhe ist im § 2 geregelt.** Die Jubiläumszuwendung beträgt nach einer Jubiläumsdienstzeit

Von 25 Jahren - 613,55 Euro  
Von 40 Jahren - 1.022,58 Euro  
Von 50 Jahren - 1.227,10 Euro.

**Die Umwandlung der Jubiläumszuwendung in Zusatzurlaub ist im § 3 geregelt.**

Durch Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter kann statt der Jubiläumszuwendung Zusatzurlaub in entsprechendem Umfang vereinbart werden.

### TERMINVORSCHAU 2023

Infotage für Neugewählte MAV-Mitglieder:  
22.4., 07.10.

Infotage Bereich Kita:  
15.4, 17.06.

Infotag Bereich Schule  
03.06.

Infotag Bereich Pflege:  
29.4., 10.06.

Infotag Bereich Verwaltung:  
27.06.

Arbeitsgruppe Arbeitsrecht:  
13.3., 11.7., 13.11.

**Mitgliederversammlung: 21.10.2024**

**Unsere nächste Online-Sprechstunde:**

Nächster Termin: **Dienstag, 12. März 24**  
**9:00-10:30 Uhr**

Hier besprechen wir aktuelle Fragen/Themen