

## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation</b>	<b>2</b>
1. Einladung zum Tag der offenen Tür der ZDS	2
<b>II. Arbeitsrecht</b>	<b>3</b>
1. Verjährung von Urlaubsansprüchen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses BAG vom 31. Januar 2023 – Az. 1: 9 AZR 456/20 und Az. 2: 9 AZR 244/20	3
2. Lohngleichheit bei Teilzeitbeschäftigung BAG vom 18. Januar 2023 – 5 AZR 108/22	5
3. Arbeitnehmerüberlassung: Fünfte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung	6
<b>III. Sozialversicherung und Steuern</b>	<b>7</b>
1. Wesentliche Änderungen im Bereich der Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit durch Inkrafttreten der Vereinbarkeitsrichtlinie am 24. Dezember 2022	7
2. Was ändert sich zum Jahr 2023 in der Gesundheitspolitik, Pflege, Alterssicherung und Unfallversicherung	10
3. Lohnsteuer: Übergangsregelung zur Berechnung bzw. Ermittlung der Lohnsteuer ab Januar 2023	10
4. Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung im Jahr 2023	11
<b>V. Personalwesen</b>	<b>12</b>
1. Stellengesuch	12

### I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

#### 1. Einladung zum Tag der offenen Tür der ZDS

Die Zentralfachschule der Deutschen Süßwarenwirtschaft e. V. (ZDS) in Solingen lädt Sie herzlich zum Tag der offenen Tür am Mittwoch, den 19. April 2023 von 10:00 - 17:30 Uhr ein.

Sie erhalten die Möglichkeit hautnah mitzuerleben, wie der Schulalltag aussieht und welche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden. Begonnen wird um 10:00 Uhr mit einer zentralen Informationsveranstaltung. Im Anschluss gibt es die Gelegenheit, an vielfältigen und interessanten Mitmachaktionen sowie Führungen durch das Berufsinternat teilzunehmen.

Neben der Möglichkeit, die Schule und deren Ausstattung kennenzulernen, haben Sie auch die Chance, mit den Lehrkräften und Pädagogen sowie den Schülern ins Gespräch zu kommen und sich ein umfassendes Bild von der Berufsschule zu machen. Auch für Ihr leibliches Wohl wird in der Mensa bestens gesorgt sein.

Als **Anlagen 1 und 2** übersenden wir Ihnen anliegend sowohl das Programm als auch das Einladungsschreiben.

[...]

### II. Arbeitsrecht

#### 1. Verjährung von Urlaubsansprüchen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses BAG vom 31. Januar 2023 – Az. 1: 9 AZR 456/20 und Az. 2: 9 AZR 244/20

##### Entscheidung zu Az. 1:

Die Beklagte (Arbeitgeber) betreibt eine Flugschule. Sie beschäftigte den Kläger (Arbeitnehmer) seit dem 9. Juni 2010 als Ausbildungsleiter, ohne ihm seinen jährlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen zu gewähren. Unter dem 19. Oktober 2015 verständigten sich die Parteien darauf, dass der Kläger in der Folgezeit als selbstständiger Dienstnehmer für die Beklagte tätig werden sollte. Mit der im August 2019 erhobenen Klage verlangte der Kläger u. a. Abgeltung von Urlaub aus seiner Beschäftigungszeit vor der Vertragsänderung. Die Beklagte erhob die Einrede der Verjährung.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte beim Bundesarbeitsgericht (BAG) Erfolg, soweit er die Beklagte auf Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2010 bis 2014 in Höhe von 37.416,50 € in Anspruch nimmt. Bezogen auf Urlaubsabgeltung für

das Jahr 2015 blieb sie erfolglos. Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt seinerseits der Verjährung. Die 3jährige Verjährungsfrist für den Abgeltungsanspruch beginnt in der Regel am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es auf die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ankommt. Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bildet eine Zäsur. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als der Urlaubsanspruch nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet, sondern auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt. Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der Europäische Gerichtshof (EuGH) die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet, endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei einer verfassungs- und unionsrechtskonformen Anwendung der Verjährungsregelungen kann die Verjährungsfrist nicht beginnen, solange eine Klageerhebung aufgrund einer gegenteiligen höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht zumutbar ist. Von dem Kläger konnte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 19. Oktober 2015 nicht erwartet werden, seinen Anspruch auf Abgeltung des bis dahin nicht gewährten Urlaubs aus den Jahren 2010 bis 2014 gerichtlich durchzusetzen. Das BAG ging zu diesem Zeitpunkt noch davon aus, dass Urlaubsansprüche mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums unabhängig von der Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten automatisch verfielen. Erst nachdem der EuGH mit Urteil vom 6. November 2018 neue Regeln für den Verfall von Urlaub vorgegeben hatte, war der Kläger gehalten, Abgeltung für die Urlaubsjahre von 2010 bis 2014 gerichtlich geltend zu machen.

Demgegenüber ist der Anspruch des Klägers auf Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2015 verjährt. Schon auf Grundlage der früheren Rechtsprechung musste der Kläger erkennen, dass die Beklagte Urlaub aus diesem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, abzugelten hatte. Die 3jährige Verjährungsfrist begann deshalb Ende des Jahres 2015 und endete mit Ablauf des Jahres 2018. Der Kläger hat die Klage erst im Jahr 2019 erhoben.

### Entscheidung zu Az. 2.

Die Beklagte (Arbeitgeber), ein Zeitungsverlag, beschäftigte den Kläger (Arbeitnehmer) seit dem 1. April 2007 zunächst auf der Grundlage eines sog. Vertrags für Pauschalisten, sodann als angestellten Online-Redakteur. Nach § 18 Nr. 1 Satz 1 des Manteltarifvertrags für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen (MTV) sind nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. Während seiner Tätigkeit als Pauschalist vom 1. April 2007 bis zum 30. Juni 2010 erhielt er keinen Urlaub. Das Arbeitsverhältnis endete am 30. September 2014. Im August 2018 forderte der Kläger die Beklagte auf, insgesamt 65 Arbeitstage Urlaub aus den Jahren 2007 bis 2010 abzugelten. Die Forderung in Höhe von 14.391,50 € brutto wies die Beklagte mit der Begründung zurück, ein etwaiger Anspruch des Klägers aus der Zeit seiner Tätigkeit als Pauschalist sei verfallen und verjährt.

## 001 Ernährungsreport\_2023

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte beim BAG Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann der Anspruch auf Abgeltung nicht genommenen Urlaubs als reiner Geldanspruch tariflichen Ausschlussfristen unterfallen. Daran hält der Senat fest. Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bildet eine Zäsur. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als der Urlaubsanspruch nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet, sondern auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt. Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der EuGH die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet, endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger war bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2014 nicht gehalten, seinen Anspruch auf Abgeltung des bis dahin nicht gewährten Urlaubs aus den Jahren 2007 bis 2010 der Beklagten gegenüber i. S. d. Ausschlussfristenregelung geltend zu machen. Der Senat ging zu diesem Zeitpunkt noch davon aus, dass Urlaubsansprüche mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums unabhängig von der Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten automatisch verfielen. Erst nachdem der EuGH mit Urteil vom 6. November 2018 neue Regeln für den Verfall von Urlaub vorgegeben hatte, oblag es dem Kläger, Urlaubsabgeltung zu verlangen.

Der von dem Kläger erhobene Abgeltungsanspruch ist vor diesem Zeitpunkt auch nicht verjährt. Zwar steht der Anwendung der Verjährungsvorschriften der unabdingbare Schutz, den der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub genießt, nicht entgegen. Nach den vom Senat (9 AZR 456/20) entwickelten Grundsätzen lief die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende 2018. Der Kläger wahrte die gesetzliche Verjährungsfrist, indem er die Beklagte im Jahr 2018 auf Zahlung von Urlaubsabgeltung gerichtlich in Anspruch nahm.

Dennoch kann der Senat nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht abschließend darüber befinden, ob die Beklagte Urlaubsabgeltung schuldet. Das Landesarbeitsgericht wird nach der Zurückverweisung aufzuklären haben, ob der Kläger in den Jahren 2007 bis 2010, in denen er als Pauschalist redaktionelle Aufgaben für die Beklagte wahrnahm, im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig war.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Januar 2023

[...]

### III. Sozialversicherung und Steuern

#### 1. Wesentliche Änderungen im Bereich der Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit durch Inkrafttreten der Vereinbarkeitsrichtlinie am 24. Dezember 2022

Am 23. Dezember 2022 wurde das „Gesetz zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates“ (Vereinbarkeitsrichtlinie) im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und ist einen Tag nach seiner Veröffentlichung in Kraft getreten.

Als **Anlage 4** übersenden wir Ihnen den Gesetzestext.

Durch Inkrafttreten der Vereinbarkeitsrichtlinie ergeben sich – vor allem für kleine Unternehmen – folgende wesentliche Änderungen im Bereich der Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit:

##### 1. Änderungen im Bereich der Elternzeit

Durch die Vereinbarkeitsrichtlinie wurde insbesondere § 15 Abs. 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wie folgt geändert:

*„Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nummer 5 verbunden werden. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag ab, so hat er dies dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin innerhalb der Frist nach Satz 3 mit einer Begründung mitzuteilen. Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.“*

Hierdurch ergeben sich für Unternehmen mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten folgende Änderungen:

- Unternehmen, in denen kein Anspruch auf Teilzeit in Elternzeit besteht, müssen die Ablehnung eines Antrags auf Teilzeit während der Elternzeit begründen.

##### Hinweis:

Die Begründung der Ablehnung ist formlos möglich. Nach der Gesetzesbegründung sind an den Inhalt der Begründung zur Ablehnung eines Antrags keine hohen Anforderungen zu stellen. Was im Einzelnen vorgebracht werden muss, bleibt aber unklar.

Dem Gesetz nicht zu entnehmen ist die Antwort auf die Frage, welche Folgen eintreten, wenn die Ablehnung des Arbeitgebers nicht fristgerecht oder ohne Begründung erfolgt.

Bei Arbeitgebern mit in der Regel mindestens 16 Beschäftigten führt eine nicht form- und/oder fristgerechte Ablehnung eines Elternteilzeitverlangens nach § 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG dazu, dass eine entsprechende Regelung als vereinbart gilt.

Vor dem Hintergrund, dass eine solche Zustimmungsfiktion nicht für ein Elternteilzeitverlangen nach § 15 Abs. 5 BEEG formuliert ist, dürfte eine Verletzung der Begründungspflicht der Ablehnung in Unternehmen mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten ohne Konsequenzen bleiben. Die Einführung der Begründungspflicht dürfte damit allein zur Transparenz der Ablehnungsgründe für den Beschäftigten erfolgt sein.

### 2. Änderungen im Bereich der Pflegezeit

Durch die Vereinbarkeitsrichtlinie wurde insbesondere in § 3 Pflegezeitgesetz folgender Abs. 6a neu geschaffen

*„Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten können bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit nach Absatz 1 Satz 1 oder eine sonstige Freistellung nach Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen. Wird eine Pflegezeit oder sonstige Freistellung nach Satz 1 vereinbart, gelten die Absätze 2, 3 Satz 4 und 6 erster Halbsatz, Absatz 4 Satz 1 sowie Absatz 6 Satz 2 und 4 entsprechend.“*

Hierdurch ergeben sich für Unternehmen mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten folgende Änderungen:

- In Unternehmen, in denen bisher kein Anspruch auf Pflegezeit besteht, bekommen Beschäftigte die Möglichkeit, im Wege eines Antragsverfahrens eine Pflege zu vereinbaren.
- Arbeitgeber werden verpflichtet, den Antrag innerhalb von vier Wochen zu bescheiden.
- Kommt eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zustande, erlangen die Beschäftigten während der vereinbarten Freistellung Sonderkündigungsschutz.
- Wollen Arbeitgeber den Antrag hingegen ablehnen, müssen sie die Ablehnung begründen.

Hinweis: Nach der Gesetzesbegründung sind an den Inhalt der Begründung zur Ablehnung eines Antrags keine hohen Anforderungen zu stellen. Was im Einzelnen vorgebracht werden

muss, bleibt aber unklar. Das Gesetz sieht keine Zustimmungsfiktion vor, wenn der Arbeitgeber nicht reagiert.

### 3. Änderungen im Bereich der Familienpflegezeit

Durch die Vereinbarkeitsrichtlinie wurde insbesondere in § 2a Familienpflegezeitgesetz folgender Abs. 5a neu geschaffen:

*„Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten können bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Familienpflegezeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 Satz 1 beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag nach Satz 1 innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen. Wird eine Freistellung nach Satz 1 vereinbart, gelten § 2 Absatz 2 bis 4 sowie § 2a Absatz 1 Satz 4 und 6 erster Halbsatz, Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 und 5 entsprechend.“*

Hierdurch ergeben sich für Unternehmen mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten folgende Änderungen:

- In Unternehmen, in denen bisher kein Anspruch auf Familienpflegezeit besteht, bekommen Beschäftigte die Möglichkeit, im Wege eines Antragsverfahrens eine Familienpflegezeit zu vereinbaren.
- Arbeitgeber werden verpflichtet, den Antrag innerhalb von vier Wochen zu bescheiden.
- Kommt eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zustande, erlangen die Beschäftigten während der vereinbarten Freistellung Sonderkündigungsschutz.
- Wollen Arbeitgeber den Antrag hingegen ablehnen, müssen sie die Ablehnung begründen.

Hinweis: Nach der Gesetzesbegründung sind an den Inhalt der Begründung zur Ablehnung eines Antrags keine hohen Anforderungen zu stellen. Was im Einzelnen vorgebracht werden muss, bleibt aber unklar. Das Gesetz sieht keine Zustimmungsfiktion vor, wenn der Arbeitgeber nicht reagiert.

### 4. Änderungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Durch die Vereinbarkeitsrichtlinie wurde insbesondere in § 27 Abs. 1 AGG folgender Satz 1 angefügt:



*„An die Antidiskriminierungsstelle des Bundes können sich auch Beschäftigte wenden, die der Ansicht sind, benachteiligt worden zu sein auf Grund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung der Arbeitszeit als Eltern oder pflegende Angehörige nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz, des Fernbleibens von der Arbeit nach § 2 des Pflegezeitgesetzes oder der Verweigerung ihrer persönlich zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen nach § 275 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erforderten.“*

Durch diese Gesetzesänderung können sich Beschäftigte, die der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme ihrer Rechte als Eltern oder pflegende Angehörige benachteiligt worden zu sein, an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Eine allgemeine Beratungsleistung zu den genannten Gesetzen und zu den Anspruchsvoraussetzungen der dort genannten Rechte ist damit nicht verbunden. Zu einer Erweiterung der Benachteiligungsgründe im Sinne von § 1 AGG kommt es nicht.

[...]

## **V. Personalwesen**

### **1. Stellengesuch**

Personalberaterin, gelernte Personaldienstleistungskauffrau mit 2 Jahren Berufserfahrung, angehende Bachelor Professional Absolventin (Personalfachkauffrau IHK - Abschluss Frühjahr 2024), 25 Jahre alt sucht ein Unternehmen, welches Nachwuchs im Bereich der Personalabteilung sucht und ihr einen Einstieg ermöglicht. Konkret stellt sie sich eine Position als Personalreferentin/ HR Business Partner oder vergleichbar vor. Sie möchte in die Industrie wechseln, um ihre Fachkenntnisse zu spezialisieren und vertiefen, zudem sieht sie bei ihrem aktuellen Arbeitgeber keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Umfassende praktische Kenntnisse in der Personalarbeit konnten durch bisherige Anstellungen erworben werden. Bisher gehörte u. a. der gesamte Employee Lifecycle für externe Mitarbeitende, von der Stellenausschreibung über die Vertragserstellung bis hin zum Beendigungsprozess zu ihrem Aufgabenbereich. Auch administrative und organisatorische Aufgaben sind ihr nicht fremd. Gute Englisch-Kenntnisse, sehr gute MS-Office- und Bewerbermanagementprogramm-Kenntnisse runden ihr Profil ab. Ein neuer Arbeitgeber wird von ihrem Wissensdurst, ihrer schnellen Auffassungsgabe und hohen Eigeninitiative profitieren. Als kommunikative und aufgeschlossene Mitarbeiterin stellt auch das Arbeiten im Team kein Problem für sie dar.





*Arbeitgeberverband  
der Ernährungsindustrie  
Nordrhein-Westfalen*

## **001 Ernährungsreport\_2023**

Sie sucht eine Vollzeit Stelle im Raum Niederrhein (Duisburg — Moers — Krefeld — Kreis Viersen — südlicher Kreis Kleve — südlicher Kreis Wesel — Mönchengladbach — maximal Düsseldorf).

Interessenten wenden sich bitte an Frau. Dr. Iris Arnold unter 02151 627022