

AKTUELLES**Hinweisgeberschutzgesetz**

Am 2. Juli 2023 trat das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft. Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden müssen ab Inkrafttreten ein Hinweisgebersystem einrichten und betreiben.

Ab dem 17. Dezember 2023 gilt diese Verpflichtung auch für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden. Bei Verstößen drohen empfindliche Bußgelder bis 50.000,00 Euro.

Personen, die Informationen offenlegen, werden durch das Gesetz besonders geschützt; so sind arbeitsrechtlich insbesondere „Repressalien“ und Benachteiligungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit verboten.

- **Weniger als 50 Beschäftigte:**

Diese Unternehmen müssen keine interne Meldestelle einrichten. Dies bedeutet aber nicht, dass die Vorschriften über den Hinweisgeberschutz insgesamt nicht anwendbar sind! Das Gesetz gilt grundsätzlich für alle Unternehmen und Organisationen.

- **50 bis 249 Beschäftigte:** Die Meldestelle ist bis zum 17. Dezember 2023 einzurichten.
- **250 oder mehr Beschäftigte:** Unternehmen mussten interne Meldestellen innerhalb von drei Monaten einrichten; diese Frist ist also bereits abgelaufen.

Der MAV stehen bei der Ausgestaltung des Hinweisgebersystems Mitbestimmungsrechte zu, so dass hier eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden muss.

SOZIALPOLITISCHE NOTIZEN**Erhöhungsschritte für Pflegemindestlohn**

Die Mitarbeiterseite der Caritas begrüßt die von der Pflegekommission vorgeschlagenen Erhöhungsschritte für den Pflegemindestlohn. Um die Pflegekrise zu bewältigen, müsse aber der Beruf attraktiver und die Finanzierung der Pflegeversicherung gesichert werden.

Thomas Rühl, Sprecher der Caritas Mitarbeiterseite: „Wir haben uns in der Pflegekommission dafür eingesetzt, dass der Pflegemindestlohn weiter steigt. Das ist gut und schützt vor Lohn-dumping im Markt, ist aber noch nicht der große Wurf. Wir müssen den Beruf für neue und ehemalige Pflegekräfte deutlich attraktiver machen. Hier helfen nur starke Flächentarife und eine Zusage der Politik, die Finanzierung der Pflegeversicherung endlich und dauerhaft zu sichern.“

Die Pflegekommission empfiehlt eine Anhebung der Mindestentgelte von Februar 2024 bis Juli 2025 in drei Stufen. Ab Mai 2024 sollen die Mindestentgelte stärker als der gesetzliche Mindestlohn ansteigen. Die Mitarbeiterseite der Caritas konnte sich dagegen in der Pflegekommission mit ihrer Forderung, den Pflegemindestlohn auf alle in Pflegeeinrichtungen Tätigen auszuweiten, nicht durchsetzen.

Die Pflegekommission hat sich darauf verständigt, auch vor Ende der Laufzeit die Beratungen wieder aufzunehmen und eine Anpassung vorzunehmen, sollte die Inflation bis dahin weiter auf einem hohen Niveau verbleiben. Die Pflegekrise in Deutschland ist gekennzeichnet durch einen dramatischen Personalmangel und

eine Unterfinanzierung der Pflegeversicherung, die Pflegebedürftige stark belastet.

Thomas Rühl: „Bei der Finanzplanung für die Pflegeversicherung verstrickt sich die Bundesregierung in Widersprüche, die pflegebedürftige Menschen teuer werden bezahlen müssen. Der Bundeszuschuss soll ab 2024 gestrichen werden. Minister Lauterbach nimmt das hin und beschränkt sich darauf, an die Pflegekassen und die Bundesländer zu appellieren, ihren Verpflichtungen nachzukommen. Wir fordern die Bundesregierung auf, die soziale Pflegeversicherung endlich auf solide finanzielle Füße zu stellen.“

Die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas ist Mitglied der vom Bundesarbeitsministerium einberufenen Pflegekommission. Die 5. Pflegekommission empfiehlt die folgenden Mindestentgelte in der ambulanten und der stationären Pflege:



Für weitere, ausführliche Informationen kann gerne der Zugang über den QR-code genutzt werden.

40 JAHRE DIAG MAV B**„40 Jahre füreinander
- geht miteinander weiter“**

AKTUELLES URTEIL

Mit Urteil vom 25.04.2023 befand das BAG eine in AGB vereinbarte Rückzahlungspflicht von Fortbildungskosten für unwirksam.

Sachverhalt: Rückzahlungspflicht bei Vertragsbeendigung oder Nichtantritt der Prüfung

In dem Streitgegenständlichen Fall war die beklagte Arbeitnehmerin als Buchhalterin bei der Klägerin, einer Steuerberater- und Wirtschaftsprüferkanzlei, beschäftigt. Ab August 2017 nahm die Beklagte an einem „Lehrgang zur Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung 2018/2019“ teil. Sodan schlossen die Parteien – nach Ersuchen der Arbeitnehmerin um finanzielle Unterstützung – einen Fortbildungsvertrag.

Die Arbeitnehmerin trat zwischen 2018 und 2020 nicht zur Prüfung an und kündigte ihr Arbeitsverhältnis im Mai 2020. Die Klägerin forderte daraufhin rund 4.000 EUR der insgesamt in Höhe von etwa 8.000 EUR geleisteten Fortbildungsunterstützung zurück. Dabei hatte die Klägerin in der I. und II. Instanz Erfolg – bis das BAG der in AGB vereinbarten Rückzahlungsvereinbarung auf die Revision der Beklagten hin eine Absage erteilte.

Anforderungen an wirksame Rückzahlungsregelungen

Der Arbeitnehmer muss eine angemessene geldwerte **Gegenleistung** erhalten, etwa in Form der Eröffnung beruflicher Möglichkeiten. Die Rückzahlungsvereinbarung muss **vor Beginn der Fortbildung** geschlossen werden, sofern die

arbeitgeberseitige Unterstützung zu diesem Zeitpunkt bereits feststeht.

Die zulässige **maximale Bindungsdauer** muss eingehalten werden. Diese liegt je nach Dauer bzw. Kosten der Fortbildung zwischen sechs Monaten und maximal fünf Jahren. Die Rückzahlungsvereinbarung muss danach differenzieren, in wessen **Verantwortungs- und Risikobereich** die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (bzw. insgesamt die die Rückzahlung auslösenden Tatbestände) liegt. Zulässig ist eine Rückzahlungsvereinbarung etwa im Falle einer Eigenkündigung vor Ablauf der Bindungsfrist ohne vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers oder im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers. Auch eine Rückzahlungspflicht bei Abbruch der Bildungsmaßnahme aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, ist zulässig.

Zurückzuzahlende Kosten

Neben der wirksamen Regelung der Rückzahlungspflicht als solcher ist auch der Umfang der zurückzuzahlenden Kosten zu regeln.

Erfasst werden können das für die Zeit der Freistellung gezahlte Entgelt, der Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen, Seminar- und Prüfungskosten sowie Fahrt-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten.

Nicht zurückgefordert werden kann hingegen der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung. Art, Grund und Berechnungsgrundlagen müssen hierbei konkret angegeben werden – auch hier gilt die AGB-Kontrolle.

Fazit

Das BAG bewegt sich mit der aktuellen Entscheidung in seiner bisherigen Rechtsprechungslinie, wonach es Rückzahlungsverpflichtungen zwar grundsätzlich als zulässig anerkennt, jedoch an deren Regelung im Einzelnen sehr hohe Anforderungen stellt. Für die Praxis bleibt aus Arbeitgebersicht festzuhalten, dass bei dem Abschluss einer Fortbildungsvereinbarung stets Vorsicht geboten ist – anderenfalls droht der Wegfall der Anspruchsgrundlage für etwaige spätere Rückforderungen.

(BAG-Urteil v. 25.4.2023,
9 AZR 187/22)

Zum Weiterlesen
bitte den QR-Code
scannen:

**TERMINVORSCHAU 2023**

Infotag für Neugewählte MAV-Mitglieder
09.11.2023

Arbeitsgruppe Arbeitsrecht
9.11.2023

Kloster Himmelspforten

Die Terminvorschau für 2024 erfolgt in Kürze

Unsere nächste Online-Sprechstunde:

14.11.2023 um 14:00 – 15:30 Uhr

Hier besprechen wir aktuelle Fragen/Themen.