



## Kompetenznetz Personal Newsletter 02/2024

### I. Rechtsänderungen im Jahr 2025

Im Jahr 2025 muss sich die Speditions- und Logistikbranche auf zahlreiche Rechtsänderungen einstellen. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick zu den wichtigsten Rechtsänderungen:

#### 1. Bürokratieentlastungsgesetz IV.

Im Oktober 2024 hat der Bundesrat seine Zustimmung zum 4. Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) erteilt. Ziel des Gesetzes ist es, die Wirtschaft durch den Abbau unnötiger Bürokratie zu entlasten. Insbesondere sollen Arbeitgeber durch vereinfachte Dokumentations- und Nachweispflichten unterstützt werden. Wichtige Änderungen betreffen zahlreiche arbeitsrechtliche Gesetze, darunter zum Beispiel das Nachweisgesetz, das Arbeitszeitgesetz, die Gewerbeordnung etc. Nachfolgend sind einige wichtige Gesetzesänderungen aufgeführt:

##### a) Änderungen des Nachweisgesetzes (**Achtung: gilt nicht für die Speditions- und Logistikbranche**)

Die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses können im Sinne des § 2 Nachweisgesetz n.F. ab dem 01.01.2025 für die meisten Branchen in Textform (§126 bBGB) abgefasst werden und elektronisch an den Arbeitnehmer übermittelt werden. **Achtung:** Diese neue Regelung und Formerleichterung gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in einem Wirtschaftsbereich nach § 2a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwArbG) tätig ist und somit nicht für Betriebe der Speditions- und Logistikbranche!

**b) Änderungen der Gewerbeordnung (§ 109 Abs. 1 GewO – Arbeitszeugnisse)**

Arbeitszeugnisse können ab dem 01.01.2025 in elektronischer Form (§ 126a BGB) mit qualifizierter elektronischer Signatur erteilt werden, wenn der Arbeitnehmer einwilligt.

Nach der Gesetzesbegründung soll die elektronische Form ausgeschlossen sein, wenn das Zeugnis nachträglich ausgestellt wird und dann rückdatiert wird. Das ist gerade bei streitigen Auseinandersetzungen oder nachträglichen Zeugnisberichtigungen regelmäßig der Fall. Argument: Aus dem Zeitstempel der elektronischen Form könnten ansonsten nachteilige Schlüsse (fehlende „Berufsförderlichkeit“) gezogen werden.

**c) Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes**

Arbeitnehmerüberlassungsverträge zwischen Entleiher und Verleiher können ab dem 01.01.2025 per E-Mail vereinbart werden, da auch hierfür künftig grundsätzlich die Textform genügt.

**d) Änderungen für Elternzeit, Pflegezeit und Teilzeit in der Elternzeit**

Bei Anträgen für Elternzeit, Pflegezeit und Teilzeit in der Elternzeit genügt bei Kindern, die ab Mai 2025 geboren werden, ebenfalls die Textform. Im Gegenzug können Arbeitgeber eine etwaige Ablehnung eines Teilzeit-Antrags in der Elternzeit ebenfalls in Textform, zum Beispiel per E-Mail, ablehnen.

**e) Änderungen des Arbeitszeitgesetzes und Jugendarbeitsschutzgesetzes**

Der Arbeitgeber ist bislang verpflichtet, das Arbeitszeitgesetz, die in der Folge des Gesetzes im Betrieb geltenden Rechtsverordnungen sowie Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen auszuhändigen oder auszulegen. Ebenfalls auszuhängen oder auszulegen sind bislang die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde für den Jugendarbeitsschutz, die behördlichen Ausnahmegewilligungen und bei mindestens 3 beschäftigten Jugendlichen der Beginn und das Ende der Arbeitszeit und der Pausenzeiten.

Ab dem 01.01.2025 kann auf den Aushang oder das Auslegen der genannten Unterlagen künftig verzichtet werden. Stattdessen können diese Unterlagen mit „betriebsüblicher Informations- und Kommunikationstechnik“ den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden. Zwingende Voraussetzung ist, dass alle Beschäftigten einen ungehinderten Zugang zu diesen Informationen haben.

## 2. **Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD)**

Die EU-Richtlinie zur **Nachhaltigkeitsberichterstattung** verpflichtet Unternehmen, umfassende Angaben zu den Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf Umwelt, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu machen. Die Berichtspflicht zielt darauf ab, dass Unternehmen nachhaltiger, sozialverantwortlicher und transparenter werden und sowohl die Auswirkungen ihrer Unternehmenstätigkeiten als auch die Risiken und Chancen aufzeigen.

Das deutsche Umsetzungsgesetz zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, die auf der EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) basiert, sollte eigentlich bis zum 6. Juli 2024 in nationales Recht umgesetzt werden. Ein Gesetzesentwurf ist angekündigt, aber noch nicht verabschiedet. Zwar ist nach dem Ampel-Aus nicht absehbar, dass die Richtlinie in Kürze beschlossen wird. Da jedoch Unternehmen auch rückwirkend zu einer Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet werden können, wird Unternehmen empfohlen, sich schon jetzt auf die Berichtspflichten vorzubereiten.

## 3. **Entgeltstrukturen transparent machen**

Die EU-Richtlinie zur **Entgelttransparenz** zielt darauf ab, Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu beseitigen. Die Richtlinie ist bis zum 07.06.2026 in nationales Recht umzusetzen und verpflichtet Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu einer turnusmäßigen Berichterstattung sowie zu einer gemeinsamen Entgeltbewertung mit der jeweiligen Arbeitnehmervertretung. Bei Verstößen drohen empfindliche Sanktionen sowie Schadensersatzansprüche.

Bereits jetzt gilt in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz, das Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden das Recht gibt, Auskunft über die Entgeltstrukturen zu verlangen. Auch danach sind

größere Unternehmen verpflichtet, die Entgeltgleichheit regelmäßig zu prüfen und darüber zu berichten.

#### 4. **Mindestlohn wird erhöht**

Ab dem 01.01.2025 wird der **gesetzliche Mindestlohn** in Deutschland auf 12,82 € pro Stunde angehoben, um die Inflation und die allgemeine Lohnentwicklung zu berücksichtigen.

Neben dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gibt es branchenspezifische Mindestlöhne wie zum Beispiel für die Arbeitnehmerüberlassung. Hier änderte sich zum Beispiel zum 01.11.2024 die Lohnuntergrenze. Sie beträgt im Zeitraum zwischen 01.11.2024 bis zum 28.02.2025 14,00 € (brutto) pro Stunde und im Zeitraum ab 01.03.2025 bis zum 30.09.2025 14,53 € (brutto) pro Stunde. Diese Mindeststundenentgelte gelten verbindlich für alle in Deutschland beschäftigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, einschließlich der nach Deutschland entsandten Beschäftigten von Arbeitgebern der Branche mit Sitz im Ausland.

#### 5. **Sozialversicherungsrechengröße 2025**

Zum 01.01.2025 werden wichtige Rechengrößen in der Sozialversicherung angepasst. Damit steigt die in der gesetzlichen Rentenversicherung geltende Beitragsbemessungsgrenze von 7.550,00 € in den alten bzw. 7.450,00 € in den neuen Bundesländern auf dann erstmalig einheitliche 8.050,00 € im Monat. Die Beitragsbemessungsgrenze ist der Höchstbeitrag, bis zu dem Arbeitseinkommen bei der Berechnung des Rentenversicherungsbeitrags berücksichtigt wird. Für darüber hinausgehendes Einkommen müssen keine Beiträge gezahlt werden.

Ebenfalls angehoben werden die Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung, von bisher 5.175,00 € auf dann 5.512,50 € im Monat, sowie die sogenannte Versicherungspflichtgrenze, von 69.300,00 € auf 73.800,00 € im Jahr. Wer mit seinem Jahreseinkommen über der Versicherungspflichtgrenze liegt, kann sich bei einer privaten Krankenversicherung versichern.

Grundlage für die jährliche Anpassung der Werte ist die Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung. Sie spiegelt die Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr wieder. Bei steigenden Löhnen und Gehältern, steigen zeitversetzt auch die Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Kranken und Rentenversicherung.

## II. Aktuelles aus HR

### 1. Krankenstand 2024 auf Rekordkurs

Die Fehlzeiten von Beschäftigten steuern laut AOK in diesem Jahr auf einen neuen Rekord zu. Bis zum August 2024 – noch vor der Grippezeit – gab es bereits so viele Krankheitsfälle wie im gesamten Vorjahr.

Hinter den hohen Fehlzeiten werden mehrere Ursachen angegeben. Treiber seien Atemwegsinfekte – „Corona ist weiter zugegen“. Auch die Infektanfälligkeit sei seit Ende der Schutzmaßnahmen gestiegen und „man wird jetzt auch schneller krank“. Keine Hinweise gebe es hingegen auf einen Zusammenhang mit der telefonischen Krankschreibung (Tele-AU). Vielmehr gingen laut AOK die Beschäftigten „sehr verantwortungsvoll“ mit der Tele-AU um.

### 2. Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland: „Make it in Germany“ der Bundesregierung

„Make it in Germany“ ist das offizielle Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland und für Unternehmen in Deutschland, die diese einstellen möchten. Unternehmen finden dort verlässliche Informationen über die Möglichkeiten der Auslandsrekrutierung, praktische Hilfsmittel und aktuelle Rekrutierungsprojekte sowie Kontakte relevanter Anlaufstellen. Mit dem „Quick-Check“ können Arbeitgeber prüfen, welche Möglichkeiten bei der Gewinnung einer ausländischen Fachkraft offenstehen.

Arbeitgeber und Einwanderungsinteressierte haben des Weiteren die Möglichkeit, sich individuell von Experten zu den Themen Jobsuche, Berufsanerkennung, Visum und ein Leben in Deutschland beraten zu lassen – per E-Mail, Hotline oder Chat. In der „Make it in Germany“ – Jobbörse können Fachkräfte nach Stellenangeboten suchen und Unternehmen eigene Stellenanzeigen veröffentlichen.

Startseite des Portals [www.Make-it-in-germany.com](http://www.Make-it-in-germany.com).

### 3. Zahlreiche Unternehmen beteiligen sich am Boys‘/Girls‘ Day 2025

Der nächste Girls‘ Day und Boys‘ Day findet am 03.04.2025 statt. Die Aktionstage sind das weltweit größte Berufsorientierungsangebot, das den Gedanken einer Berufs- und Studienwahl frei von Rollenklischees fördert. Schülerinnen und Schüler ab Klasse 5 besuchen Unternehmen, treffen auf Vorbilder in Berufen, die noch immer vorwiegend nur von Frauen oder

Männern ausgeübt werden und entdecken so ihre individuellen Stärken und Talente. Für Unternehmen bietet sich die gute Gelegenheit, frühzeitig auf möglichen Nachwuchs zuzugehen und über die vielfältigen Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten zu informieren.

Zahlreiche Mitgliedsunternehmen unserer Branche engagieren sich alljährlich in den Aktionstagen und öffnen ihre Türen, um Logistik sichtbar zu machen und bei jungen Menschen Interesse für Logistikberufe zu wecken. Weitere Informationen finden sich unter [www.boys-day.de](http://www.boys-day.de) sowie [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de).

#### **4. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Neue Homepage zum Thema Teilqualifikationen**

Teilqualifikationen ermöglichen Erwachsenen über 25 Jahre eine schrittweise Qualifizierung bis zum Berufsabschluss. Diese können als abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen bis zu 100 % von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Im Einzelnen:

Die Homepage <https://chance-tq.de> bietet Informationen rund um Teilqualifikationen (TQ). Es wurden mit anderen Projekten gemeinsame Grundlagen erarbeitet mit dem Ziel, dass TQ in systematischen, aufeinanderfolgenden Schritten auf einen Berufsabschluss vorbereiten. Hierbei handelt es sich um ein Format der Nachqualifizierung für Erwachsene über 25 Jahre. Sie ermöglichen eine schrittweise Qualifizierung bis zum Berufsabschluss. Eine Qualifizierung setzt sich aus mehreren einzelnen TQ zusammen und deckt alle Inhalte eines Ausbildungsberufs ab. Am Ende haben Teilnehmende die Möglichkeit, sich als Externe zur Abschlussprüfung des Berufs anzumelden.

Teilqualifizierungen können für abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen bis zu 100 % von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden.

Weitere Informationen finden sich unter <https://www.arbeitsagentur.de/k/weiterbildung-qualifizierungsoffensive>

### III. Neue Rechtsprechung

**BAG stärkt Rechte Teilzeitbeschäftigter bei der Überstundenvergütung (BAG, Urteil vom 05.12.2024 – 8 AZR 370/20 - Pressemitteilung)**

**Teilzeitbeschäftigte stehen, bei Überschreiten ihrer persönlichen Arbeitszeit, die gleichen Überstundenzuschläge zu, wie Vollzeitbeschäftigten.**

Nach dem Urteil des BAG verstoßen tarifliche Regelungen, nach denen Teilzeitarbeitnehmer erst dann Mehrarbeitszuschläge bekommen, wenn sie mit der Zahl der erbrachten Überstunden die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschritten haben, gegen das Diskriminierungsverbot Teilzeitbeschäftigter gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG. Eine Ausnahme ist nur dann zulässig, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Geklagt hatte eine in 40 % Teilzeit arbeitende Pflegerin aus Hessen. Nach dem dort geltenden Tarifvertrag gab es Überstundenzuschläge von 30 % nur für diejenigen Arbeitsstunden, die über die monatliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinaus geleistet wurden. Alternativ zur Auszahlung des Zuschlags war eine entsprechende Zeitgutschrift im Arbeitszeitkonto möglich. Die Klägerin hatte für 129 Überstunden weder einen Zuschlag noch eine Zeitgutschrift erhalten. Der Arbeitgeber der Klägerin hatte sich auf die Regelung im Tarifvertrag berufen.

### Kompetenznetz Personal

20. Dezember 2024