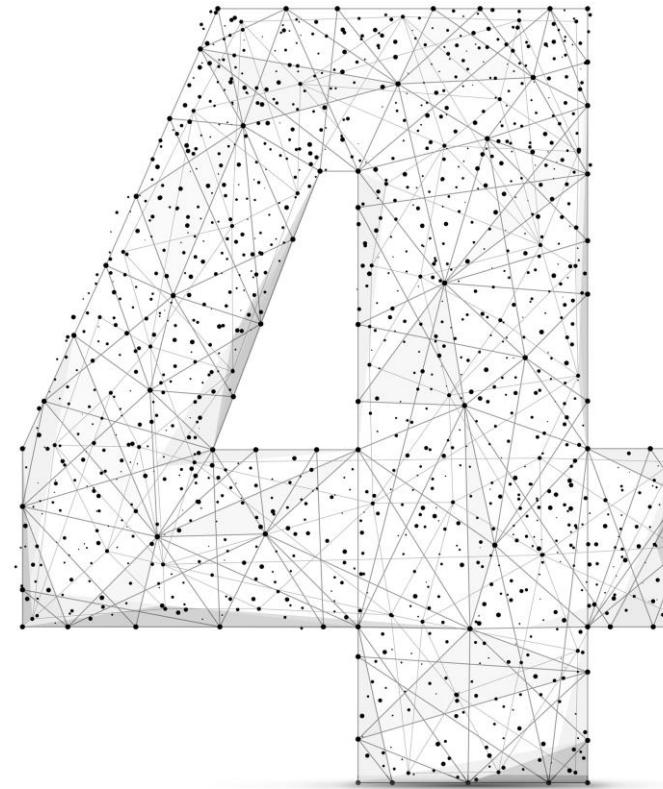


# Newsletter

April 2024



[www.abacus-experten.de](http://www.abacus-experten.de)

**Kompetent. Vernetzt. Erfolgreich**

04. Newsletter AXG | 29.04.2024

# Die wichtigsten Neuigkeiten kurz und knapp

## ▪ Kolleginnen/ Kollegen:

Neuzugänge: -



Stellenwechsel: -



## Kunden:

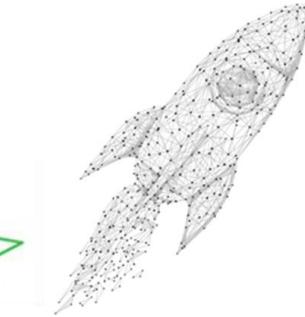
- Bestandskunden AÜ: 31 aktiv; Neukunden AÜ: 1; PV: 1 & T2P: 1 SAS: 2; Bestandskunden WV: 21; Neukunden WV: 0 Bestandskunden Buha: 23; Neukunden 0; Bestandskunden IT: 26, Neukunden IT: 0

## Sonstiges:

- [Hinweisgeberschutzgesetz – ABACUS EXPERTEN \(abacus-experten.de\)](#)
- [Abacus Experten als Arbeitgeber: Gehalt, Karriere, Benefits \(kununu.com\)](#)
- Osterbesuche abgeschlossen
- Save the Date: 06.06.24 Teamevent (früh) Sommerfest AXG



# GB II: Einschränkung der Pflege in der AÜ?!



## ■ Ein Thema das einmal wieder in der Presse diskutiert wird!

Kommentar von [Herrn Rechtsanwalt Dr. Alexander Bissels](#) (Spezialisierung auf AÜ):

- Die (politischen) Rufe nach einer Einschränkung in der Zeitarbeit sind nicht neu, sondern werden in steter Regelmäßigkeit über die Gremien und Institutionen in die Öffentlichkeit gespült. Insoweit ist es nichts als überraschend zu bezeichnen, dass sich der Bundesrat (erneut) aufschwingt, um die Zeitarbeit in der Pflege zu limitieren. Politisch dürfte diese Initiative keinen Erfolg haben – dies dürfte insbesondere daran liegen, dass eine Einschränkung der Zeitarbeit in der Pflege im Zweifel kaum dazu führen dürfte, dass die bislang als Zeitarbeitnehmer tätigen Kräfte scharenweise zu den Stammhäusern zurückkehren, sondern dass vielmehr der „Pflegenotstand“ durch ein Abwandern der Mitarbeiter in andere Branche verschärft werden dürfte. In rechtlicher Hinsicht stellt sich damit die Frage, ob eine gesetzliche Einschränkung des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern aus Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten – unter dem Aspekt der „Geeignetheit“ – überhaupt gerechtfertigt wäre. Daran bestehen erhebliche Zweifel, die auch vom Wissenschaftlichen Dienst des Bundestages in einem Gutachten entsprechend vom 28.06.2023 adressiert wurden.



# GB II: Einschränkung der Pflege in der AÜ?!

- Ein Thema das einmal wieder in der Presse diskutiert wird!

Kommentar von [Herrn Rechtsanwalt Dr. Alexander Bissels](#) (Spezialisierung auf AÜ):

- Statt von Verboten oder Einschränkungen der Zeitarbeit zu sprechen oder solche zu fordern, täte man gut daran, den schwarzen Peter nicht (immer!) den Personaldienstleistern zuzuschieben, sondern (endlich) Nägeln mit Köpfen zu machen und die Einsatz- und Arbeitsbedingungen in den Stammhäusern und Pflegeeinrichtungen zu verbessern. Die Attraktivität der Zeitarbeit kann nicht als Argument herangezogen werden, um eine rechtlich zulässige Einsatzform zu verbieten oder einzuschränken. Zeitarbeit ist nicht das Problem, sondern ein Symptom als Ausfluss der herausfordernden Zustände im Pflegebereich allgemein. Dort gilt es anzusetzen, nicht aber die gesetzgeberische Keule herauszuholen, um Einsatzverbote oder zumindest -beschränkungen in der Zeitarbeitsbranche durchzusetzen. Dies ist schlicht und ergreifend der tatsächlich falsche und rechtlich nicht belastbare Weg, das Problem zu lösen.
- [GVP-Hauptgeschäftsführer Swyter: "Einschränkungen der Zeitarbeit in der Pflege werden die Personalnot in diesem Bereich nur noch verstärken."](#) ([personaldienstleister.de](http://personaldienstleister.de))
- [Verfassungsrechtliche Aspekte eines Leiharbeitsverbots in der Pflege vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen \(bundestag.de\)](#)



# GB II: Tarifverhandlungen GVP abgeschlossen



- **Es geht auch ohne Streik – Einigung in den Tarifverhandlungen der Zeitarbeitsbranche erzielt! :**
  - Anders als in den doch sehr sperrigen Tarifauseinandersetzungen, die gegenwärtig Deutschland – im wahrsten Sinne des Wortes – lahmlegen, haben sich die Tarifpartner der Zeitarbeit (GVP (früher IGZ) und die DGB-Tarifgemeinschaft) auf den Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrages verständigt (und das ganz ohne Streik).
  - Die Entgelte aller Tarifgruppen steigen laut Meldung des GVP in zwei Schritten um insgesamt 7,5% - und zwar zum 01.10.2024 um 3,7% und zum 01.03.2025 um weitere 3,8%. Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 18 Monate.
  - Erneut ein ordentlicher Schluck aus der Pulle, wenn man die letzten Tarifabschlüsse und die Inflationsausgleichsprämie betrachtet. Die gewerkschaftliche Ausgangsforderung lag bei 8,5% mit einer 12-monatigen Laufzeit, die Arbeitgeberseite hatte zuletzt 3,3% mit einer Laufzeit von 24 Monaten angeboten.
  - Die neuen tariflichen Entgelttabellen liegen von offizieller Seite des GVP noch nicht vor, dürften aber kurzfristig verteilt werden.
- [Presseinformation: Neuer Tarifabschluss in der Zeitarbeit: Höhere Tarifentgelte für Zeitarbeitskräfte ab dem 1.10.2024 \(personaldienstleister.de\)](https://www.personaldienstleister.de/Presseinformation/Neuer-Tarifabschluss-in-der-Zeitarbeit-Hohere-Tarifentgelte-fuer-Zeitarbeitskraefte-ab-dem-1.10.2024)



# Rechtsprechung: Updates für den GB II & HR



**Nun also doch: Bürokratieentlastung für die Zeitarbeit und im Arbeitsrecht durch eine Änderung des AÜG und des NachwG:**

- Lange wurde es angekündigt und dann vom Bundeskabinett im März 2024 beschlossen – das „Vierte Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie“, kurz das „Vierte Bürokratieentlastungsgesetz“ oder noch kürzer das „BEG IV“.
- Der Gesetzesentwurf besteht aus insgesamt 62 Artikeln, durch die laut Bundesjustizminister Marco Buschmann „der nächste Schritt bei der Bekämpfung des Bürokratie-Burnout“ gegangen werden soll, aber was soll sich konkret bei der Arbeitnehmerüberlassung und im Arbeitsrecht ändern?
- **Zum Regierungsentwurf des BEG IV:** Für die Zeitarbeit war die Antwort schnell gefunden, nämlich gar nichts. Das BEG IV in der März 2024 präsentierten Fassung geht auf die Arbeitnehmerüberlassung und das AÜG nicht ein.
- **Und für das Arbeitsrecht?** Auch nicht viel, aber immerhin etwas. Erwartungsgemäß – kann man noch feststellen, wenn man sich den Referentenentwurf aus Januar 2024, auf dem der Regierungsentwurf aus März 2024 nun aufsetzt, in Erinnerung ruft, der aus arbeitsrechtlicher Sicht bereits als eher enttäuschend zu bezeichnen war. Die wesentlichen Änderungen sind schnell zusammengefasst:



# Rechtsprechung: Updates für den GB II & HR



Die wesentlichen geplanten Änderungen sind schnell zusammengefasst:

- Arbeitszeugnisse sollen zukünftig per qualifizierter elektronischer Signatur (qeS) ausgestellt werden können; bislang ist diese ausdrücklich ausgeschlossen (vgl. § 630 S. 3 BGB, § 109 Abs. 3 GewO). Aber: die Einwilligung des Arbeitnehmers ist dafür erforderlich. Und auf die strenge Schriftform muss weiterhin zurückgegriffen werden, wenn die qeS wegen der daraus ersichtlichen Zeitangabe unzulässige Rückschlüsse zulasten des Arbeitnehmers ermöglichen würde und eine Rückdatierung rechtlich erforderlich ist, etwa im Fall von Zeugnisberichtigungen.
- Im NachwG soll der Weg geebnet werden, den Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen nicht mehr nur über die strenge Schriftform zu erbringen; dies gilt aber nur, wenn dem Arbeitnehmer ein von den Vertragsparteien in elektronischer Form gem. § 126a BGB geschlossener Arbeitsvertrag (sprich per qeS) in einem ausdruckbaren Format übermittelt worden ist. Bei Arbeitnehmern, die in einem Wirtschaftsbereich oder -zweig nach § 2a Abs. 1 SchwarzArbG tätig sind, ändert sich nichts. Dort soll es bei dem Nachweis in „wet ink“ bleiben.
- Ansonsten fallen noch einige Schriftformerfordernisse in Zusammenhang mit der Geltendmachung von Elternzeit und der Regelung einer Teilzeittätigkeit während der Elternzeit weg; es soll zukünftig die Textform gelten.
- Das war es im Wesentlichen, wenn man das BEG IV aus einer arbeitsrechtlichen Brille betrachtet. Der große Wurf ist das nicht. Es lagen zahlreiche weitaus bessere und auch praxistauglichere Vorschläge (gerade mit Blick auf das NachwG) auf dem Tisch. Die Regierung konnte oder wollte nicht. Ein erstes „Schrittchen“ – mehr nicht.



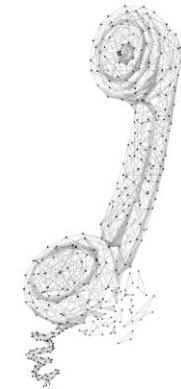
# Reminder: AXG IT Helpdesk Ticketsystem



**Ganz einfach und unkompliziert Hilfe von der IT bekommen:**

- E-Mail an: [helpdesk@abacus-it-experten.de](mailto:helpdesk@abacus-it-experten.de)
- In dringenden Fällen telefonisch Erreichbar unter: **06233/5111-150**

**Bitte beachten: Aus organisatorischen Gründen ist ein Support auf anderen Wegen nicht möglich (WhatsApp, SMS, Teams...) !!!**



Attacke!

Viele Grüße  
Peer Weilenmeyer

[www.abacus-experten.de](http://www.abacus-experten.de)

**Kompetent. Vernetzt. Erfolgreich**