

***In dieser Ausgabe:***

- 1. Neujahrsgrüße**
- 2. Die Rentennähe bei der Sozialauswahl**
- 3. FAQ-Kurzarbeit von der BDA**
- 4. ANG-Blitzumfrage zu aktuellen Personalthemen**
- 5. Aktueller Tarifabschluss**

1. Neujahrsgrüße

Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches und gesundes Jahr 2023 und wir bedanken uns ganz herzlich für die zahlreichen Weihnachts- und Neujahrsgrüße sowie die vielen Leckereien, die vor Weihnachten in unser Büro geschickt wurden.

Wir freuen uns sehr auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit und hoffen auf viele persönliche Zusammenkünfte im Laufe des Jahres.

2. Die Rentennähe bei der Sozialauswahl

Arbeitgeber müssen bei betriebsbedingten Kündigungen soziale Gesichtspunkte wie das Lebensalter berücksichtigen.

Sinn und Zweck der sozialen Auswahl ist es, unter Berücksichtigung der im Gesetz genannten Auswahlkriterien gegenüber demjenigen Arbeitnehmer eine Kündigung zu erklären, der sozial am wenigsten schutzbedürftig ist.

Eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zeigt aber, dass ein hohes Lebensalter und demzufolge eine hohe Sozialpunktezahl nicht nur zum Vorteil von älteren Beschäftigten sein müssen. Je näher der Renteneintritt vor der Tür steht, umso weniger schutzbedürftig sei der Arbeitnehmer, so das BAG mit Urteil vom 08.12.2022 - 6 AZR 31/22.

Bei der Gewichtung des Lebensalters im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung kann laut Bundesarbeitsgericht zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, dass er bereits eine Altersrente bezieht oder innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses beziehen kann. Lediglich eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen dürfe insoweit nicht berücksichtigt werden.

Das Lebensalter dürfe im Rahmen der Sozialauswahl berücksichtigt werden. Das Auswahlkriterium sei aber ambivalent. So nehme die soziale Schutzbedürftigkeit zunächst mit steigendem Lebensalter zu, weil lebensältere Arbeitnehmer nach wie vor typischerweise schlechtere Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt hätten. Sie falle aber wieder ab, wenn der Arbeitnehmer entweder spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses über ein Ersatzeinkommen in Form einer abschlagsfreien Rente wegen Alters - mit Ausnahme der Altersrente für schwerbehinderte

Menschen gemäß §§ 37, 236a SGB VI - verfügen kann oder über ein solches bereits verfügt, weil er schon eine abschlagsfreie Rente wegen Alters bezieht.

3. FAQ-Kurzarbeit von der BDA

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Kurzarbeit und das Kurzarbeitergeld (Kug) wurden im Zuge der Corona-Pandemie angepasst.

Es bestehen aber aktuell weiterhin Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld, da nun auch der Ukraine Krieg dazu gekommen ist.

In diesem Zusammenhang hat die BDA rechtliche und praktische Fragen zusammengestellt, die das FAQ Papier, das Sie als Download auf unserer Homepage finden, beantwortet.

4. ANG-Blitzumfrage zu aktuellen Personalthemen

Die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. (ANG) lädt zur Teilnahme an einer Umfrage zu den Themen Inflationsausgleichsprämie und Krankenstand ein. Die Umfrage ist unter dem folgenden Link bis zum 24. 01. 2023 freigeschaltet.

<https://www.umfrageonline.com/s/jfniuz4>

Sie wird anonym durchgeführt. Rückschlüsse auf die Teilnehmer/innen sind damit ausgeschlossen. Zudem werden die Umfrageergebnisse nicht veröffentlicht.

Seit dem 26. 10. 2022 ist das Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz in Kraft, welches auch die gesetzlichen Regelungen im neuen § 3 Nr. 11c EStG zur Steuerbefreiung von Inflationsausgleichs-Sonderzahlungen der Arbeitgeber bis zu 3.000 Euro enthält. Die Ausgestaltung und Umsetzung ist in der heterogenen Ernährungs- und Genussmittelindustrie eine Herausforderung, sofern es die Wirtschaftslage überhaupt zulässt. Die ANG möchte daher ein Lagebild innerhalb der Mitgliedsverbände und den angeschlossenen Unternehmen einholen.

Wenngleich nach zwei Jahren Pandemie ein neuer Alltag in den Unternehmen einkehrt, so sind größere Krankheitswellen angesichts des anhaltenden Fach- und Arbeitskräftemangels nach wie vor eine Herausforderung für die Unternehmen. Hinzu kommt eine gesetzliche Umstellung im Meldeverfahren bei krankheitsbedingter Abwesenheit. Die ANG möchte auch hier ein Lagebild erfassen

5. Aktueller Tarifabschluss

Am 02.12.2022 haben sich der Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz (Bundesinnungsverband) und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau) für die ca. 208.000 Beschäftigten im **Maler- und Lackierhandwerk** auf folgendes Schlichtungsergebnis geeinigt:

- Erhöhung des Ecklohnes um 5 % ab dem 01.01.2023

- Erhöhung des Ecklohnes um 2,6 % ab dem 01.01.2024
- Erhöhung des Mindestlohnes für gelernte Arbeitnehmer/Gesellen ab 01.04.2023 von 13,80 € auf 14,50 € und ab 01.04.2024 auf 15,00 € sowie für ungelernte Arbeitnehmer ab 01.04.2023 von 11,40 € auf 12,50 € und ab 01.04.2024 auf 13,00 €
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen im 1. Jahr um 30,00 €, im 2. Jahr um 35,- € und im 3. Jahr ebenfalls um 35,00 € jeweils zum 01.08.2023 und zum 01.08.2024
- steuer- und beitragsfreies Inflationsausgleichsgeld von 600 €
- Laufzeit: 01.06.2022 – 30.09.2024 (28 Monate)
Mindestlohn-TV: 01.04.2023 – 31.03.2025 (24 Monate)

Mit freundlichen Grüßen

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Annika Hiller
RAin & FA f. ArbR