

Ausgabe 32/2024 vom 15. November 2024

Urteil: Bei einer einjährigen Befristungsdauer darf die Probezeit höchstens drei Monate bzw. 25 Prozent der Befristungsdauer betragen

Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung wird zum 1. Januar 2025 um 0,2 Prozentpunkte angehoben

Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung steigt 2025 um 0,8 Prozentpunkte



Urteil: Bei einer einjährigen Befristungsdauer darf die Probezeit höchstens drei Monate bzw. 25 Prozent der Befristungsdauer betragen

Das LAG Berlin-Brandenburg ist erst das zweite Landesarbeitsgericht, welches sich mit dem zum 01.08.2022 in das deutsche Recht eingeführten § 15 Abs. 3 TzBfG befasst. Zuvor hatte das LAG Schleswig-Holstein mit Urteil vom 18.10.2023 – 3 Sa 81/23 entschieden, dass eine Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis grundsätzlich dann angemessen ist, wenn sie die Hälfte (also 50 Prozent) der Befristungsdauer ausmacht.

Gegen das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen, gegen das Urteil des LAG Schleswig-Holstein wurde bereits Revision zum BAG eingelegt. Es bleibt also abzuwarten, ob das BAG ein festes prozentuales Verhältnis von Probezeit und Befristungsdauer für sachgerecht erachtet und wie es dieses dann bemisst.

Konsequenzen für Sie als Arbeitgeber:

In den von uns herausgegebenen Mustern zu befristeten Arbeitsverträgen findet sich bei der Regelung zur Probezeit der folgende Kommentar:

Eine Probezeit kann, wie bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen auch, höchstens für die Dauer von sechs Monaten vereinbart werden, § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist aber darauf zu achten, dass die Dauer der Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses

stehen muss (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Wenngleich zur Angemessenheit noch keine festen Vorgaben existieren, empfiehlt sich grundsätzlich eine Staffelung von 25 Prozent der vereinbarten Dauer. Danach wäre bei einer Befristungsdauer von 12 Monaten eine Probezeitdauer von bis zu drei Monaten verhältnismäßig. Bei besonders einfachen Tätigkeiten dürfte nur eine besonders kurze Probezeit zulässig sein. Innerhalb der Probezeit ist es möglich, eine Kündigungsfrist von zwei Wochen zu vereinbaren. Da die Probezeit der gegenseitigen Erprobung dient, kann eine Kündigung zudem ohne Vorliegen eines Grundes ausgesprochen werden.

Wenn Sie sich an unsere Empfehlungen in den Kommentaren unserer Muster zu befristeten Arbeitsverträgen halten (Probezeit = 25 Prozent der Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses), sind Sie „auf der sicheren Seite“.

Selbst wenn Sie aber die Dauer der Probezeit nicht angemessen kürzen, wird eine Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses nicht unwirksam. Da der klassische Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz gem. § 1 Abs. 1 KSchG erst nach Ablauf von sechs Monaten beginnt, wird die innerhalb der unwirksam vereinbarten Probezeit ausgesprochene Kündigung in der Regel als „normale“ ordentliche Kündigung mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende (§ 622 Abs. 1 BGB) ausgelegt.



Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung wird zum 1. Januar 2025 um 0,2 Prozentpunkte angehoben

Die Bundesregierung hat den Entwurf einer Verordnung zur Anpassung des Beitragssatzes in der sozialen Pflegeversicherung 2025 veröffentlicht, den Sie [hier](#) abrufen können.

Danach soll der Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung zum 1. Januar 2025 um 0,2 Prozentpunkte auf dann 3,6 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen steigen. Eine Steigerung des Beitragssatzes wurde notwendig, um die Zahlungsfähigkeit der sozialen Pflegeversicherung sicherzustellen.

Der Entwurf liegt aktuell dem Bundestag vor und soll am 20. Dezember 2024 im Bundestag verabschiedet werden.

Klarstellend weisen wir darauf hin, dass unverändert die im Juli 2023 eingeführte Regelung gilt, dass der Beitragssatz für Versicherte reduziert wird, die mehr als ein Kind haben. Ab dem zweiten Kind bis zum fünften Kind wird der Beitragssatz (Versichertenanteil) um je 0,25 Prozent reduziert. Als Kind für die Reduzierung zählt ein Kind bis zum vollendeten 25. Lebensjahr.



Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung steigt 2025 um 0,8 Prozentpunkte

Die Prognosen des GKV-Schätzerkreises zur Finanzentwicklung der gesetzlichen Krankenversicherung haben es verdeutlicht, nun hat das Bundesgesundheitsministerium - wie erwartet - den

durchschnittlichen Zusatzbeitrag für 2025 bei 2,5 %
festgelegt und bekanntgegeben (s. Veröffentlichung im
Bundesanzeiger vom 7. November 2024 -
www.bundesanzeiger.de)

Die Bekanntmachung ist wenig überraschend. Damit
steigt der durchschnittliche Zusatzbeitrag um 0,8
Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2024. Die Höhe
des tatsächlichen kassenindividuellen Zusatzbeitrags
legt jede Krankenkasse selbst fest.

Der drastische Beitragssprung macht erneut deutlich,
dass grundlegende Reformen nicht länger aufgeschoben
werden können.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2024 bpa Arbeitgeberverband e.V.