KITTNER

Olaf Deinert
Michael Kittner

Arbeits- und Sozialrecht

Rückblick 2022
Ausblick 2023

BUND VERLAG

Der Klassiker für offensive Mitbestimmung

Der bei Betriebsräten, Anwälten im Arbeitsrecht und Arbeitsrichtern anerkannte und geschätzte Kommentar erläutert das gesamte Betriebsverfassungsrecht umfassend und praxisbezogen. Die Änderungen des **Betriebsrätemodernisierungsgesetzes** werden in allen Details erläutert. Auch die neue Wahlordnung ist umfassend kommentiert. Damit leistet das Werk die erforderliche Hilfe für die Umsetzung in der Praxis und bietet Hintergrundwissen zur Durchsetzung aller Rechte und Anforderungen. Wie gut das Werk ist, zeigt sich besonders in seinem Umgang mit den komplexen Themen der digitalisierten Arbeitswelt. Die Autoren des »DKW« denken voraus. Sie entwickeln Lösungen und geben Empfehlungen für die neuen Betriebswelten.

Der große Vorteil: Der Kommentar bleibt länger auf aktuellem Stand durch Zugriff auf die unterjährig aktualisierte Online-Ausgabe.

Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.)

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz

mit Wahlordnung und EBR-Gesetz
Kommentar für die Praxis
18., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage 2022.
3.228 Seiten, gebunden inklusive Zugriff auf die Online-Ausgabe mit unterjähriger Aktualisierung
€ 119, –
ISBN 978-3-7663-7163-8
bund-shop.de/7163

Die Schwerpunkte der Neuauflage:

- Umfassende Kommentierung der neuen Wahlordnung
- Rahmenbedingungen für Betriebsratssitzungen per Video- und Telefonkonferenz
- Mitbestimmung bei den aktuellen Regelungen der Kurzarbeit
- Mitbestimmung bei Künstlicher Intelligenz
- Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere bei Covid-19
- Homeoffice und die Mitbestimmung des Betriebsrats bei mobiler Arbeit
- Mitbestimmung des Betriebsrats beim Angebot von Aufhebungsverträgen durch den Arbeitgeber
- Arbeitnehmerbegriff nach der Crowd-Worker-Entscheidung des BAG

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf bund-shop.de/7163 2. Daten eingeben 3. Absenden
oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	7163-8	Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.) **BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz**	119, –

Absender: ☐ Frau ☐ Herr

Vorname / Name:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:

Immer topaktuell informiert sein

☐ Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für **Betriebsräte** nutzen. Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.

BUND VERLAG

Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt am Main

Infotelefon:
069 / 79 50 10-20

Fax:
069 / 79 50 10-11

E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

www.bund-verlag.de

Zum Erscheinen der neuen, 48. Auflage der »Arbeits- und Sozialordnung« präsentieren Michael Kittner und Olaf Deinert hier einen Überblick über die darin enthaltenen Neuerungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung (Stand: 1.1.2023) und geben einen Ausblick auf die laufenden Gesetzgebungsvorhaben.

Näheres | Ganz aktuell

Alle Verweise im Text beziehen sich auf die aktuelle, 48. Auflage 2023 der »Arbeits- und Sozialordnung«.

Verweise auf die im Jahr 2021 neu erschienene »Europäische Arbeits- und Sozialordnung« von Olaf Deinert und Jürgen Treber werden durch die Bezeichnung »EU-Arbeits- und Sozialordnung« kenntlich gemacht.

Dr. Michael Kittner, Professor em. für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Kassel. Langjähriger Justitiar der IG Metall.

Dr. Olaf Deinert, Professor für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Göttingen. Ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht.

Arbeits- und Sozialrecht: Rückblick 2022, Ausblick 2023

Exklusiv-Report von Olaf Deinert und Michael Kittner

Hier erfahren Sie mehr
- **über die Gesetzesänderungen im Jahr 2022**
- **die Entwicklungslinien in der Rechtsprechung 2022**
- **über Gesetzesvorhaben in 2023**

I. Einführung

Der Gesetzgeber hat unter der neuen »Ampel-Koalition« seine Arbeit aufgenommen und das Koalitionsprogramm abzuarbeiten begonnen. Hinzu kam wesentlich die Notwendigkeit, weiterhin vorübergehende Sonderregelungen im Hinblick auf die Pandemie zu schaffen (s.u. II. 1.). Außerdem waren wichtige europäische Richtlinien umzusetzen (s.u. II. 3. und II. 4.). Wie immer hat es auch zahlreiche neue rechtliche Entwicklungen durch die Rechtsprechung gegeben, die unter III. beschrieben werden. Dieser Exklusiv-Report schließt wieder mit einem rechtspolitischen Ausblick, der die »Zwänge« aus dem europäischen Unionsrecht beschreibt und das weitere Programm der Regierungskoalition umreißt (s.u. IV.).

II. Neue gesetzliche Regelungen

Neben der Umsetzung der angekündigten Mindestlohnerhöhung (s.u. 2.), damit einhergehend der Anhebung der Minijobgrenze und des sog. Übergangsbereichs in der Sozialversicherung (s.u. 7.) und des Übergangs zum Bürgergeld (s.u. 6.) sowie befristeten Sonderregeln im Hinblick auf die Corona-Pandemie (s.u. 1.) sind als wesentliche neue gesetzliche Regelungen unter der »Ampel-Koalition« insbesondere die Umsetzung der EU-Transparenzrichtlinie (s.u. 3.) und die Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie (s.u. 4.) zu erwähnen.

1. Corona-Arbeits- und Sozialrecht

Durch das Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19[1] wurden im Vorgriff auf eine erwartete erneute Coronawelle im Winter 2022/23 verschiedene Corona-bedingte Sonderregelungen bis in den April 2023 hinein fortgeführt. Das betrifft etwa Erleichterungen bei Pflegezeit und Familienpflegezeit oder die Ermöglichung der Teilnahme unter anderem an Betriebsversammlungen oder EBR-Sitzungen im Wege der Videokonferenztechnik nach §§ 129 BetrVG, 41b EBRG.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Regelungen zur Pflegezeit und Familienpflegezeit finden Sie im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 XIa und Nr. 30 XIb. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat die Nr. 12, das Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) die Nr. 13.

In § 45 Abs. 2a SGB V wurden Bezugsdauer und Höchstbezugsdauer des sog. Kinderkrankengeldes für das Jahr 2023 erhöht. Außerdem wurde die Möglichkeit des Bezuges dieser Leistung wegen Wegfalls von Betreuungsmöglichkeiten bis zum 7. April 2023 verlängert.[2]
Gleichzeitig wurde die monatliche Sonderleistung für Beschäftigte in teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen von Oktober 2022 bis April 2023 in § 150c SGB XI geregelt. Die Möglichkeiten zur erneuten Inanspruchnahme von Familienpflegezeit und Pflegezeit innerhalb der gesetzlichen Höchstgrenzen sowie der Verzicht auf das Anschlussgebot und die Ausweitung der Akutpflege auf 20 Tage sowie schließlich die Nichtberücksichtigung pandemiebedingter Entgeltsenkungen beim Darlehen für die Familienpflegezeit wurden bis Ende April 2023 verlängert.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch V (SGB V) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 V, das SGB XI unter Nr. 30 XI, das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) unter Nr. 30 XI und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) unter Nr. 30 XIb abgedruckt.

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde neu gefasst. Sie bewegt sich in den gewohnten Bahnen. Der Arbeitgeber ist u.a. verpflichtet, ein Hygienekonzept zu erarbeiten. Dabei soll er auch prüfen, ob Home-Office angeboten werden kann. Die VO soll zum 2.2.2023 wieder aufgehoben werden. [3]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung (SARS-CoV-2-ArbSchV) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 7l.

2. Mindestlohnerhöhung

Abweichend von der sonst üblichen Anhebung im Wege einer Rechtsverordnung nach Beschlussvorlage durch die so genannte Mindestlohnkommission nach §§ 4 ff. MiLoG wurde der gesetzliche Mindestlohn im Wege der Gesetzesänderung auf 12,00 € pro Stunde angehoben.[4] Dadurch soll der international anerkannte Schwellenwert von 60 % des Bruttomedianlohns erreicht werden. Für Grundsicherungsbezieher soll Anreiz zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erreicht werden, die Zahl der »Aufstocker« (Grundsicherungsbezug trotz Vollzeitbeschäftigung) soll gesenkt, die Sozialversicherungssysteme sollen entlastet und ein Beitrag zur Alterssicherung oberhalb des Grundsicherungsniveaus geleistet werden.[5] Ab 2023 läuft dann wieder der normale Turnus der Befassung der Mindestlohnkommission mit der Möglichkeit einer Änderung des Mindestlohns. Gutachten im Auftrag BDA schätzen die Regelung als verfassungswidrig ein, weil die Mindestlohnkommission umgangen wurde.[6]
Angepasst wurde entsprechend die MiLoDokV hinsichtlich der Grenzbeträge für Freistellungen von bestimmten Melde- und Dokumentationspflichten.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31b, die MiLoDokV in der Fn. zu § 17 Abs. 3 MiLoG.

3. Umsetzung der EU-Transparenzrichtlinie

Zur Umsetzung der Transparenzrichtlinie (EU) 2019/1152 wurde unter anderem das NachwG geändert.[7] So wurde zunächst die Ausnahmevorschrift für kurzzeitige Aushilfen gestrichen. Außerdem wurden die Fristen für die Ausstellung des Nachweises bzw. eines Änderungsnachweises gekürzt. Auch der Katalog der nachzuweisenden Informationen wurde erweitert, insbesondere in Bezug auf eine Probezeit, Entgeltbestandteile, Arbeitszeiten, besondere Bedingungen bei Abrufarbeit, Regelungen für Überstunden, Hinweise auf Fortbildungen, Hinweise auf Versorgungsträger, maßgebliche Bestimmungen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses[8] sowie anwendbare Kollektivverträge. § 1 Abs. 2 und 3 NachwG regeln eine besondere Nachweispflicht für mehr als vierwöchige Auslandsentsendungen sowie weitere Pflichtangaben bei Anwendbarkeit der Entsenderichtlinie 96/71/EG. Außerdem wurden die Nachweispflichten in § 4 mit Bußgeldtatbeständen bewehrt.

1 V. 16.9.2022, BGBl. I 1454.
2 Gesetz v. 16.9.2022, BGBl. I 1454.
3 Mitteilung des BMAS über einen Kabinettsbeschluss v. 25.1.2023.
4 Gesetz v. 28.6.2022, BGBl. I 969.
5 BT-Drs. 20/1408, S. 18.
6 *Giesen*, ZFA 2022, 346 ff.; *Schorkopf*, ZFA 2022, 308 ff.
7 Gesetz v. 20.7.2022, BGBl. I 1174; dazu *Gaul/Pitzer/Pionteck*, DB 2022, 1833 ff.; *Preis/Schulze*, NJW 2022, 2297 ff.
8 Dazu *Maul-Sartori*, SR. 2022, 226 ff.; *Rolfs/Schmidt*, NZA 2022, 945 ff.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Nachweisgesetz (NachwG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 29 abgedruckt. Die Transparenzrichtlinie befindet sich in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 50, die Entsenderichtlinie ebendort unter Nr. 20.

Der Arbeitgeber ist künftig nach§§ 7 Abs. 3, 18 Abs. 2 TzBfG verpflichtet, Wünsche befristet beschäftigter Arbeitnehmer nach unbefristeten Arbeitsplätzen und Änderungswünsche von Teilzeitarbeitnehmern zu beantworten. Konkrete Sanktionen für die Verletzung dieser Pflicht sind aber nicht vorgesehen.[9] Bei Abrufarbeit muss der Arbeitgeber künftig den Zeitrahmen für den Abruf gemäß § 12 Abs. 3 TzBfG bestimmen und die Einsatzzeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilen. Bei Verletzung dieser Pflichten hat der Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht. In § 15 Abs. 3 TzBfG ist nunmehr geregelt, dass eine Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und zur Art der Tätigkeit stehen muss.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 32.

In § 111 GewO wurde klargestellt, dass die Kosten einer durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung verpflichtend vorgeschriebenen Fortbildung vom Arbeitgeber zu tragen sind und grundsätzlich während der Arbeitszeit stattzufinden haben. Soweit solche Fortbildungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, gelten sie dennoch als Arbeitszeit.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Gewerbeordnung (GewO) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 19.

Im AÜG wurde die Pflicht des Verleihers, dem Arbeitnehmer für jeden Einsatz Firma und Anschrift des Verleihers mitzuteilen in § 11 Abs. 2 Satz 4 AÜG eingefügt. Außerdem wurde in § 13a Abs. 2 AÜG geregelt, dass der Entleiher verpflichtet ist, einem seit mindestens sechs Monaten beschäftigten Leiharbeitnehmer nach Mitteilung eines Wunsches zur Übernahme eine begründete Antwort zu geben.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 4 abgedruckt.

Im BBiG wurden die obligatorischen Angaben in der Vertragsniederschrift in § 11 BBiG ergänzt um Namen und Anschriften der Beteiligten sowie eventuelle gesetzliche Vertreter des Auszubildenden, Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte sowie Vergütung.

9 Zu evtl. Schadensersatzansprüchen vgl. *Bayreuther*, NZA 2022, 951, 954.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 10.

In § 23c AEntG wurde eine Informationspflicht des Arbeitgebers bei Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer aus dem Ausland eingefügt, wonach dieser auf die Möglichkeit einer Inanspruchnahme der Dienste des Projektes Faire Mobilität hingewiesen werden muss.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31a.

4. Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 will die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige regeln.[10] Die Richtlinie war bereits bis zum 2.8.2022 umzusetzen. Dem ist das Parlament nun durch ein Bundesgesetz nachgekommen.[11] Dabei ging der Gesetzgeber offenbar davon aus, dass die geltende Rechtslage in Deutschland in weiten Teilen bereits der Richtlinie entsprach.

Neu eingefügt wurde in § 15 Abs. 5 BEEG die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei Ablehnung des Wunsches eines Elternteils auf Arbeitszeitverringerung oder Änderung der Verteilung der Arbeitszeit die Entscheidung zu begründen. Außerdem wurde für Arbeitgeber in Kleinunternehmen die Pflicht eingeführt, binnen vier Wochen auf Wünsche zum Abschluss einer Freistellungsvereinbarung nach dem PflegeZG oder FPfZG zu antworten. Entsprechende Freistellungsvereinbarungen lassen die Rückkehr zur bisherigen Regelung möglich und verschaffen Kündigungsschutz für die Dauer der Freistellung. Sie verschaffen auch Zugang zu staatlicher darlehensweiser Finanzierung der Freistellung. Schließlich ist künftig die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch für Diskriminierungen zuständig, die unter die Vereinbarkeitsrichtlinie fallen. Nicht berücksichtigt wurde ein mögliches Antragsrecht auf Telearbeit.[12] Auch dürfte der Vaterschaftsurlaub nach der Richtlinie nicht genügend umgesetzt sein.[13]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Vereinbarkeits-Richtlinie finden Sie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter der Nr. 57, das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 16, das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) die Nr. 30 XIa und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) die Nr. 30 XIb.

10 Dazu bereits *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht: Rückblick 2019, Ausblick 2020, S. 17 f.
11 Gesetz v. 19.12.2022, BGBl. I 2510; Entwurf: BT-Drs. 20/3447.
12 Krit. daher *Barrein*, NZA 2022, 1088, 1092.
13 Zu diesbezüglichen Anforderungen der Richtlinie vgl. *Treichel*, AuR 2022, 248, 249.

5. Arbeitsförderung

Die Verordnungsermächtigungen in § 109 SGB III wurden neu geordnet.[14] Hier wurden Ermächtigungen aus verschiedenen Regelungen zusammengefasst. Ermöglicht werden insbesondere befristete Verordnungen für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. So können die betrieblichen Voraussetzungen des Entgeltverlustes von 10 % auf einen Anteil von 10 % der Belegschaft abgesenkt werden, es kann auf den Einsatz von Erholungsurlaub, Arbeitszeitguthaben und negativer Arbeitszeitsalden verzichtet werden, Minijobs können neben dem Kurzarbeitergeldbezug anrechnungsfrei gestellt werden und schließlich ist eine Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber möglich. Diese Verordnungsermächtigungen sind bis Ende Juni 2023 befristet. Dasselbe gilt für die in § 11a AÜG eingeführte Ermöglichung der Zulassung des Kurzarbeitergeldbezuges für Leiharbeiter. Darüber hinaus schafft § 109 Abs. 4 SGB III die Möglichkeit einer Verlängerung der Bezugsdauer bis zu 24 Monate im Falle außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

Durch die Verordnung über den erweiterten Zugang zum Kurzarbeitergeld wurden bis 30. Juni 2023 Erleichterungen in Gestalt einer Absenkung der Mindestzahl an Beschäftigten mit Arbeitsausfall auf 10 %, des Verzichts auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden sowie des Zugangs von Leiharbeitern zum Kurzarbeitergeld geregelt.[15]

Mit dem Bürgergeldgesetz (sogleich u. 6.) wurde die Regelung zu Weiterbildungsprämien in § 87a SGB III (§ 131a SGB III a.F.) entfristet. Außerdem wurde in dieser Bestimmung ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 € eingeführt. Nach einer Weiterbildung bleibt der Arbeitslosengeldanspruch mindestens drei Monate lang bestehen (§ 148 Abs. 3 SGB III).

6. Bürgergeld

Die seit ihrer Einführung rechtspolitisch heftig umstrittenen Regelungen des SGB II über die Grundsicherung für Arbeitsuchende (»Hartz IV«) sollten grundlegend reformiert werden und zu einem neuen »Bürgergeld« führen. Das Bürgergeldgesetz[16] brachte folgende Änderungen:

- Anstieg der Regelsätze (für eine volljährige Person steigt der Regelbedarf in der Stufe 1 auf 502 € monatlich),
- Ersetzung von Arbeitslosengeld II und Sozialgeld durch das Bürgergeld (§§ 19 ff. SGB II), das eine Konzentration auf Qualifizierung, Weiterbildung und Arbeitssuche ermöglicht,
- Neudefinition des Schonvermögens mit max. Quadratmeterzahlen für Wohnimmobilien (§ 12 SGB II),
- einjährige Karenzzeit für Schonvermögen bis zu 40.000 € (sonst nur 15.000 €) und Wohnimmobilien (§ 12 Abs. 4 SGB II) sowie für Bedarfe für Unterkunft und Heizung (§ 22 Abs. 1 SGB II),
- Aussetzung der Pflicht zur vorzeitigen Rentenantragstellung bis Ende 2026 (§ 12a Satz 2 SGB II),
- Abschaffung des Vermittlungsvorrangs zu Gunsten einer dauerhaften Eingliederung (§ 3 SGB II) und
- Neuregelung des Sanktionsinstrumentariums bei Pflichtverletzungen[17] (§§ 31a, 31b SGB II): Minderung, sofern es sich nicht um eine außergewöhnliche Härte handelt,
  - um 10 % bei erstmaliger Pflichtverletzung,
  - um 20% bei einer weiteren und
  - um 30 % bei noch weiteren Pflichtverletzungen, insgesamt aber max. 30% des Regelbedarfs ohne Kosten von Unterkunft und Heizung, Beendigung der Minderung, sobald Leistungsberechtigte ihre Pflichten erfüllen oder sich ernsthaft und nachhaltig bereit erklären, dies zu tun.

Mit Wirkung ab 1.7.2023 greifen folgende Änderungen:

- Abhängigkeit von Leistungen von der Erreichbarkeit für Jobcenter und potenzielle Arbeitgeber (§ 7b SGB II),
- anrechnungsfreier Zuverdienst (weiterhin) bis 100 €, bis 520 € anrechnungsfrei zu 20 %, bis 1.000 € anrechnungsfrei zu 30 % und bis 1.200 € anrechnungsfrei zu 10 %,
- anrechnungsfreie Ferienjobs für Schüler,
- Konkretisierung des Grundsatzes des Förderns (§ 14 SGB II),
- Regelungen über einen Kooperationsplan mit wechselseitigen Pflichten (§ 15 SGB II), für dessen Zustandekommen ein Schlichtungsverfahren bereitgehalten wird,
- Ermöglichung einer ganzheitlichen Betreuung bei besonderen Schwierigkeiten der Arbeitsaufnahme (§ 16k Abs. 2 SGB II),
- Einführung eines Weiterbildungsgeldes in Höhe von monatlich 150 € für berufsabschlussbezogene Weiterbildungen (§§ 16 Abs. 3a SGB II, 87a Abs. 2 SGB III),
- Einführung eines Bürgergeldbonus in Höhe von monatlich 75 € für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16i SGB II).

Ein wesentliches Merkmal des Bürgergeldkonzeptes konnte die »Ampel-Koalition« allerdings nicht durchsetzen: Die sechsmonatige Vertrauenszeit, in der zunächst auf Sanktionen wegen Pflichtverletzungen verzichtet wird, ist nach Intervention des Bundesrates gestrichen worden, ebenso wie die deutliche Ausweitung des Schonvermögens auf 60.000 € (nunmehr 40.000 €) und Wohneigentum.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch II (SGB II) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 II.

14 Gesetz zur Anpassung der Verordnungsermächtigungen beim Kurzarbeitergeld und andere Regelungen v. 19.10.2022, BGBl. I 1790; Entwurf: BT-Drs. 20/3494.
15 V. 19.12.2022, BAnzAT 21.12.2022 V3.
16 V. 16.12.2022, BGBl. I 2328; Entwurf: BT-Drs. 20/3873; konzeptionelle Kritik bei *Butterwegge*, SozSich 2022, 372 ff.
17 Eine Neuregelung war geboten wegen BVerfG 5.11.2019 – 1 BvL 7/16, NJW 2019, 3703.

7. Sozialversicherung allgemein

Mit der Anhebung des Mindestlohns (s.o. 2.) wurde gleichzeitig eine Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 SGB IV auf 520 € sowie eine Dynamisierung der Minijobgrenze auf eine Beschäftigung zum Mindestlohn im Umfang von zehn Wochenstunden geregelt. Zudem wurde der Übergangsbereich oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze bis 1.600 € angehoben.[18] Durch das Gesetz zur Zahlung einer Energiepreispauschale an Renten- und Versorgungsbeziehende und zur Erweiterung des Übergangsbereichs[19] wurde diese Grenze nochmals auf 2.000 € angehoben. Im Übergangsbereich steigen Beitragsanteile der Arbeitnehmer nur allmählich von null bei Überschreiten der Minijob-Grenze bis zur regulären Beitragshöhe bei Überschreiten der Obergrenze des Übergangsbereichs, während der Beitragsanteil der Arbeitgeber in diesem Bereich umgekehrt allmählich auf das reguläre Beitragsniveau sinkt. Ziel ist, dass dadurch Fehlanreize zur Vermeidung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung beseitigt werden.
Das 8. SGB IV-Änderungsgesetz[20] brachte u.a. neben Regelungen zur digitalisierten Meldung eine Neuordnung des Verfahrens zur Ausstellung der so genannten A1-Bescheinigung bei grenzüberschreitenden Entsendungen ab 1.1.2024 in §§ 106 ff. SGB IV.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch IV ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 IV abgedruckt.

8. Rentenversicherung

Im Zuge des 8. SGB IV-Änderungsgesetzes (s.o. 7.) wurden die Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten abgeschafft. Auch wurden die Hinzuverdienstgrenzen für Erwerbsminderungsrenten und teilweise Erwerbsminderungsrenten deutlich angehoben und der so genannte Hinzuverdienstdeckel gestrichen.
Für ältere Bestandsrenten wegen Erwerbsminderung wurde eine Leistungsverbesserung durch das Rentenanpassungs- und Erwerbsminderungsrenten-Bestandsverbesserungsgesetz[21] eingeführt. Für Erwerbsminderungsrenten, die zwischen dem 1.1.2001 und dem 31.12.2018 begonnen haben, wird mit Wirkung ab 1.7.2024 ein Zuschlag an Entgeltpunkten in § 307i SGB VI geschaffen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch VI (SGB VI) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 VI.

9. Aufenthaltsrecht

Das Gesetz zur Einführung eine Chancen-Aufenthaltsrechts[22] verschafft Personen, die am 1.10.2022 fünf Jahre geduldet im Bundesgebiet gelebt haben und keine Straftäter sind, eine einjährige Aufenthaltserlaubnis nach § 104c AufenthG. Eine solche kann den Weg eröffnen zu einer Aufenthaltserlaubnis nach § 24a AufenthG für junge Heranwachsende oder nach § 25b AufenthG für nachhaltig integrierte Ausländer.
Für ukrainische Staatsangehörige war durch den Beschluss des Rates (EU) 2022/383[23] erstmals von der so genannten Massenzustromrichtlinie 2001/55/EG[24] Gebrauch gemacht worden mit der Folge, dass den betroffenen ukrainischen Staatsangehörigen nach § 24 Abs. 1 AufenthG ohne weiteres ein Aufenthaltstitel zustand. Nach § 24 AufenthG a.F. war allerdings entgegen Art. 12 der Richtlinie eine freie Entscheidung der Behörden über den Arbeitsmarktzugang vorgesehen. Im Zuge des Gesetzes zur Regelung eines Sofortzuschlags und einer Einmalzahlung in den sozialen Mindestsicherungssystemen sowie zur Änderung des Finanzausgleichsgesetzes und weitere Gesetze[25] wurde diese Bestimmung aufgehoben.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« in Auszügen unter Nr. 9, Auszüge des Asylgesetzes (AsylG) unter Nr. 9b.

10. Weiteres

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde durch das Gesetz zur Änderung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes[26] neu strukturiert. Nach der Neuregelung sitzt nunmehr der beziehungsweise die unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung der Antidiskriminierungsstelle vor.[27]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 2.

Im Zuge des Mindestlohnerhöhungsgesetzes (s.o. 2.) wurde § 17 Abs. 5 Satz 3 BBiG dahingehend ergänzt, dass die obligatorische jährliche Erhöhung der Ausbildungsvergütung nicht in Zeiten der verlängerten Ausbildungsdauer im Rahmen einer Teilzeitberufsausbildung zur Anwendung kommt.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 10.

18 Zum Ganzen *Kainz*, NZS 2022, 653 ff.
19 V. 7.11.2022, BGBl. I 1985.
20 V. 20.12.2022, BGBl. I 2759; Entwurf: BT-Drs. 20/3900.
21 V. 28.6.2022, BGBl. I 975.
22 V. 21.12.2022, BGBl. I 2847.
23 V. 4.3.2022, ABl. EU C 71/1.
24 V. 20.7.2001, ABl. EU L 212/12.
25 V. 23.5.2022, BGBl. I 760.
26 V. 23.5.2022, BGBl. I 768.
27 Dazu *Thüsing/Bleckmann*, BB 2022, 1332 ff.

Das bereits 2021 verabschiedete Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)[28] trat mit Wirkung ab 1.1.2023 in Kraft, ist allerdings zunächst nur anwendbar auf inländische Unternehmen mit mindestens 3.000 Arbeitnehmern.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 14a.

Nachdem die Einführung der digitalen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits einmal verschoben worden war,[29] wurde sie im letzten Jahr ein weiteres Mal verschoben auf den 1.1.2023.[30]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 18 abgedruckt.

Die Pfändungsfreigrenzen nach der ZPO sind gestiegen. Seit 1.7.2022 beträgt der monatliche Pfändungsfreibetrag 1.330,16 €.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Zivilprozessordnung (ZPO) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 35.

III. Entwicklungslinien der Rechtsprechung

Der nachfolgende Überblick der im Jahr 2022 veröffentlichten Entscheidungen betrifft wieder das Arbeits- und Sozialrecht in seiner ganzen Breite und Vielfalt. Einen Schwerpunkt bilden erneut das Antidiskriminierungsrecht (s.u. 4.), das Betriebsverfassungs- und das Tarifvertragsrecht (s.u. 16. und 15.), ferner das Arbeitszeit- und Urlaubsrecht (s.u. 7. und 8.). Wichtige Klärungen hat die Rechtsprechung auch zur Arbeitnehmerüberlassung herbeigeführt (s.u. 11.). Daneben verdienen erste Entscheidungen des BAG Beachtung, die den besonderen Herausforderungen der Corona-Pandemie Rechnung tragen (sogleich u. 1.).

1. Fragen des Corona-Arbeitsrechts

Das BVerfG hat die einrichtungsbezogene Impfpflicht nach § 20 IfSG für verfassungsgemäß erklärt.[31]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 7k abgedruckt.

Inzwischen sind die ersten Auslegungsfragen, die durch Corona-bedingte Sondersituationen aufgekommen sind, beim BAG angelangt. So hat das Gericht entschieden, dass die Nichtfortführung eines Betriebes infolge eines allgemeinen Lockdowns zur Pandemiebekämpfung nicht vom Betriebsrisiko des Arbeitgebers (§ 615 Satz 3 BGB) erfasst wird.[32] Demzufolge erhält der Arbeitnehmer keine Vergütung für dadurch bedingten Arbeitsausfall.

Anders hat es das BAG gesehen in einem Fall, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht in den Betrieb gelassen hat, obwohl dies nach öffentlich-rechtlichen Regelungen nicht geboten war.[33]

Wiederum anders hat das BAG einen Fall bewertet, in dem eine Arbeitnehmerin sich weigerte, die im betrieblichen Schutz- und Hygienekonzept angeordneten Coronatests durchzuführen und dementsprechend keine Arbeitsleistung erbracht hat.[34] Maßgeblich war insoweit, dass das BAG den Arbeitgeber als berechtigt ansah, im Rahmen eines solchen Hygienekonzepts auch Coronatests anzuordnen. Dabei hat es gerade auf die Situation bei dem konkreten Arbeitgeber abgestellt. Insoweit ging es um eine Blasmusikerin in einem Orchester, bei dem andere Schutzmaßnahmen wie etwa Masken-Tragepflicht deutlich schwieriger zu realisieren waren.

Das BAG hat zudem den EuGH um Vorabentscheidung ersucht zu der Frage, ob die Anordnung einer Quarantäne während des Urlaubs zur Folge haben muss, dass der Arbeitgeber den Urlaub nachgewähren muss.[35] Das ist im deutschen Recht nach § 9 BUrlG nur für den Fall der Krankheit vorgesehen. Den Fall der Quarantäne ohne gleichzeitige krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit regelt die Bestimmung hingegen nicht.

Für eine freiwillige Corona-Prämie des Arbeitgebers hat das BAG klargestellt, dass es sich um eine Erschwerniszulage handele, die nach § 850a ZPO im Falle normaler Gläubiger völlig pfändungsfrei bleibt. Das setzt allerdings voraus, dass eine tatsächliche Erschwernis bei der Arbeitsleistung, auch außerhalb des Pflegebereichs, ausgeglichen werden soll.[36]

Das BAG hat klargestellt, dass der Grundsatz der Öffentlichkeit der Gerichtsverhandlung unverzichtbar ist und auch in der Pandemie Anwendung findet. Eine Reduzierung der Zuhörerzahl, um Abstandsregeln einhalten zu können, sei zwar zulässig. Erforderlich sei aber, dass eine Zahl von Zuhörern Einlass findet, die die Öffentlichkeit repräsentieren und keiner besonderen Auswahl unterliegen.[37]

Was die Rechtswegzuständigkeit angeht, hat das Gericht klargestellt, dass Streitigkeiten über die Höhe einer Coronaprämie nach § 150 a SGB XI in die Zuständigkeit der Sozialgerichte fallen.[38]

28 V. 16.7. 2021, BGBl. I 2959; dazu *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht: Rückblick 2021, Ausblick 2022, S. 5; ausführlich *Krause*, RdA 2022, 303 ff., 327 ff.
29 Durch Art. 12b Gesetz Digitale Rentenübersicht v. 11.2.2021, BGBl. I 154.
30 Art. 4b des Gesetzes v. 23.3.2022, BGBl. I 482.
31 BVerfG 27.4.2022 – 1 BvR 2649/21, NJW 2022, 1999.
32 BAG 13.10.2021 – 5 AZR 211/21, NZA 2022, 182; BAG 4.5.2022 – 5 AZR 366/21, NZA 2022, 1113.
33 BAG 10.8.2022 – 5 AZR 154/22, NZA 2022, 1395.
34 BAG 1.6.2022 – 5 AZR 28/22, NZA 2022, 1387.
35 BAG 16.8.2022 – 9 AZR 76/22 (A).
36 BAG 25.8.2022 – 8 AZR 14/22.
37 BAG 2.3.2022 – 2 AZN 629/21, NZA 2022, 1223.
38 BAG 1.3.2022 – 9 AZB 25/21, NZA 2022, 509 (= NZS 2022, 387).

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 14, das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) die Nr. 17, das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) die Nr. 5, die Zivilprozessordnung (ZPO) die Nr. 35 und das Sozialgesetzbuch XI (SGB XI) die Nr. 30 XI.

2. Statusfragen

Der EuGH hat klargestellt, dass ein Arbeitnehmer, der zugleich Organmitglied einer Gesellschaft ist, in dieser Eigenschaft nicht den Schutz der Zahlungsunfähigkeitsrichtlinie 2009/94/EG[39] genießt.[40] Dasselbe folgt für das Insolvenzgeld nach §§ 165 ff. SGB III nach deutschem Recht aus § 25 SGB III für Mitglieder des Vorstandes einer Aktiengesellschaft, sodass ein Arbeitnehmer Insolvenzgeld nur in dieser Eigenschaft beanspruchen kann. Das gilt selbstverständlich auch dann, wenn die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben in einer anderen Gesellschaft Gegenstand des Arbeitsvertrages beim Arbeitgeber ist, etwa in dem Fall, dass der Arbeitgeber ein Mutterunternehmen der Gesellschaft ist, in deren Vorstand der Arbeitnehmer tätig wird.[41]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch III (SGB III) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 III.

3. Arbeitsvertragsrecht allgemein

Das BAG hat entschieden, dass anders als bei Rückzahlungsklauseln, die vom Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis abhängig gemacht werden und mithin Einfluss auf seine Berufswahlfreiheit haben, die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützt ist, unbedingte Rückzahlungsklauseln, die in jedem Fall und unabhängig vom Ausscheiden des Arbeitnehmers anfallen, grundsätzlich AGB-rechtlich zulässig sind,[42] wenn sie für eine vom Arbeitgeber nicht geschuldete Ausbildung vorgesehen sind.

Im Falle eines so genannten Riders hat das BAG klargestellt, dass aus § 611a Abs. 1 BGB grundsätzlich folgt, dass der Arbeitgeber geeignete Arbeitsmittel bereitzustellen hat, im konkreten Fall u.a. ein Fahrrad und ein Mobilfunkgerät.[43] Denn der Arbeitnehmer schuldet grundsätzlich nur ein Tätigwerden für den Arbeitgeber. Davon kann allerdings durch vertragliche Regelung abgewichen werden. Eine entsprechende Abweichung durch Allgemeine Geschäftsbedingungen (§ 305 ff. BGB) setzt eine angemessene Kompensationsleistung des Arbeitgebers voraus.

Die Rechtsprechung misst Aufhebungsverträge neben einem Anfechtungsrecht nach § 123 Abs. 1 BGB wegen eventueller Drohung auch am Gebot fairen Verhandelns. Verstößt der Arbeitgeber hiergegen, ist der auf diese Weise zustande gekommene Aufhebungsvertrag nach § 280 Abs. 1 in Verbindung mit § 249 Abs. 1 BGB unwirksam. Voraussetzung dafür ist, dass eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie überlegte Entscheidung des Arbeitnehmers erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht. Allein aus dem Umstand, dass der Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag nur mit der Möglichkeit, ihn sofort anzunehmen, anbietet, will das BAG aber keinen Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandelns ableiten.[44]

Für die Anrechnung anderweitigen Verdienstes auf eine Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot hat das BAG entschieden, dass eine abweichende Vereinbarung insoweit unverbindlich ist, als sie über die in § 74c HGB geregelten Anrechnungsgrenzen hinausgeht.[45]

Das BAG hat außerdem unter Aufrechterhaltung seiner bisherigen Rechtsprechung bestätigt, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel (»Wir danken Frau X für … und wünschen ihr …«) hat. Die Regelungen über das qualifizierte Zeugnis in § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO seien abschließend; zudem berief sich das BAG auf die negative Meinungsfreiheit.[46]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 14, das Grundgesetz (GG) unter Nr. 20 und das Handelsgesetzbuch (HGB) unter Nr. 21 abgedruckt.

4. Antidiskriminierungsrecht

Das BAG hat seine bisherige Rechtsprechung fortgeführt und klargestellt, dass Begrenzungen von Sozialplanleistungen für ältere Arbeitnehmer im Hinblick auf die bevorstehende Absicherung durch Altersbezüge zulässig sind, solange ein substantieller Ausgleich für die wirtschaftlichen Nachteile aus einer Betriebsänderung gewährleistet ist.[47]

Darüber hinaus hat das Gericht klargestellt, dass eine Deckelung von Sozialplanleistungen zwar eine mögliche mittelbare Benachteiligung wegen des Alters darstellen kann, aber durch das Ziel der Herstellung von Verteilungsgerechtigkeit bei der Gewährung von Überbrückungsbeihilfen gerechtfertigt werden kann.[48] Im Hinblick auf die Verhältnismäßigkeit sei zu berücksichtigen, dass jedenfalls eine substantielle Milderung der Nachteile geboten sei, ohne dass alle Nachteile vollständig kompensiert werden müssen. Eine Kappungsgrenze führe nur dazu, dass eine weitere Steigerung der Abfindungen ausscheide. Für diejenigen, für die sich die Kappung besonders deshalb auswirke, weil sie höhere Einkommen bezögen, könne die Einigungsstelle auch berücksichtigen, dass mehr Möglichkeiten zur Eigenvorsorge für den Fall der Arbeitslosigkeit bestünden.Erneut hat sich die Rechtsprechung auch mit

39 ABl. EU L 283/36.
40 EuGH 5.5.2022 – C-101/21, EuZW 2022, 602 – H.J. / Ministerstvo práce a sociálních vécí.
41 *Sagan*, Anm. zu EuGH EuZW 2022, 602, 606.
42 BAG 25.1.2022 – 9 AZR 144/21, NZA 2022, 978.
43 BAG 10.11.2021 – 5 AZR 334/21, NZA 2022, 401.
44 BAG 24.2.2022 – 6 AZR 333/21, NZA 2022, 779.
45 BAG 16.12.2021 – 8 AZR 498/20, NZA 2022, 713.
46 BAG 25.1.2022 – 9 AZR 146/21, NZA 2022, 783.
47 BAG 7.12.2021 – 1 AZR 562/20, NZA 2022, 281.
48 BAG 8.2.2022 – 1 AZR 252/21, DB 2022, 1462.

der Frage der Feststellung einer mittelbaren Benachteiligung befasst. In Bezug auf die mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts hat das BAG nun ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet, ob es für eine solche schon genügt, wenn in der benachteiligten Gruppe wesentlich mehr Frauen als Männer betroffen sind.[49]

Mit Blick auf die Rechtsfolgen einer unzulässigen Diskriminierung hat das BAG festgestellt, dass der Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG auch in jenen Fällen beansprucht werden kann, in denen die Benachteiligung weniger schwer wiegt. Das Gericht kann von der Festsetzung einer Entschädigung in keinem Fall absehen.[50]

Die Regelungen des AGG sind nach dessen § 31 zwingend. Dazu hat das BAG aber klargestellt, dass dies nicht für nachträgliche Vereinbarungen gilt, etwa wenn sie in einem Aufhebungsvertrag getroffen wurden.[51]

Das BAG hat auch seine bisherige Rechtsprechung zur Beweislastumkehr nach § 22 AGG bei Indizien für eine Benachteiligung aus der Verletzung schwerbehindertenrechtlicher Verpflichtungen des Arbeitgebers fortgeführt. Insoweit hat es klargestellt, dass sowohl der Umstand, dass der öffentliche Arbeitgeber entgegen § 165 Satz 1 SGB IX freie Stellen nicht bei der Arbeitsagentur meldet,[52] ein solches Indiz darstellen kann als auch eine Kündigung des behinderten Arbeitnehmers ohne die nach § 168 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes.[53]

Im Übrigen hat das BAG im Kontext der Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung im Hinblick auf die Verletzung von Verpflichtungen aus dem SGB IX klargestellt, dass eine solche nicht schon dann ausgeschlossen ist, wenn der schwerbehinderte Bewerber nicht eingeladen wurde, weil es offensichtlich an der Eignung fehlte (§ 165 Satz 4 SGB IX), sondern nur dann, wenn auch andere ungeeignete Bewerberinnen und Bewerber nicht eingeladen wurden.[54]

Ob der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis im Hinblick auf einen vor Eingehung des Arbeitsverhältnisses erfolgten Kirchenaustritt kündigen kann, obwohl der Glaube und die Kirchenmitgliedschaft als solche nicht als Voraussetzung der Ausübung der Tätigkeit angesehen werden, möchte das BAG im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens vom EuGH erfahren.[55]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 2, das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) unter Nr. 30 IX.

5. Behindertenrecht und betriebliches Eingliederungsmanagement

Nach einer Entscheidung des EuGH haben behinderte Menschen – unter dem Vorbehalt der Verhältnismäßigkeit – auch dann mit Rücksicht auf die Pflicht des Arbeitgebers zum Ergreifen angemessener Vorkehrungen Anspruch auf einen anderen Arbeitsplatz, wenn sie sich in der Probezeit als ungeeignet für den ursprünglich vorgesehenen Arbeitsplatz erweisen.[56]

Zum betrieblichen Eingliederungsmanagement hat das BAG klargestellt, das ein solches auch dann erneut durchzuführen ist, wenn erneut sechs Wochen der Erkrankung mit Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres vorliegen, unabhängig davon, ob seit dem letzten Eingliederungsmanagement ein Jahr vergangen ist.[57]

Schließlich hat das BAG entschieden, dass mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements korrespondieren soll.[58] Der Arbeitgeber ist danach zwar verpflichtet, ein solches durchzuführen, der Arbeitnehmer soll dies aber nicht einfordern können.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 IX, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Nr. 2.

6. Datenschutz

Hinsichtlich des Schadensersatzanspruchs gemäß § 82 Abs. 1 DS-GVO hat das BAG offengelassen, ob ein solcher auch in Betracht kommt, wenn der Arbeitgeber seine Auskunftspflicht nicht ordnungsgemäß erfüllt hat.[59] Die Problematik eines fehlenden Nachweises eines eingetretenen Schadens konnte im konkreten Fall durch Anwendung von § 287 ZPO überwunden werden.

Hinsichtlich einer anderen Schadensersatzfrage hat das BAG den EuGH um Vorabentscheidung gebeten.[60] Es möchte im Hinblick auf eine unzulässige Gesundheitsdatenverarbeitung wissen, ob der Schadensersatzanspruch präventive Zwecke hat und dies bei der Bemessung des immateriellen Schadens zu berücksichtigen wäre und ob der Ersatzanspruch verschuldensunabhängig ausgestaltet ist.

Für den Sonderkündigungsschutz des betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 38 BDSG hat der EuGH klargestellt, dass die Regelung mit der DS-GVO vereinbar ist, obwohl der Abberufungsschutz insoweit durch das Erfordernis eines zwingenden Grundes strenger ist als nach Art. 38 DS-GVO (Schutz vor Abberufung »wegen der Erfüllung

49 BAG 28.10.2021 – 8 AZR 270/20 (A), NZA 2022, 702.
50 BAG 28.10.2021 – 8 AZR 371/20, NZA 2022, 341.
51 BAG 28.10.2021 – 8 AZR 371/20, NZA 2022, 341, Rn. 34 ff.
52 BAG 25.11.2021 – 8 AZR 371/20, NZA 2022, 341.
53 BAG 2.6.2022 – 8 AZR 191/21, NZA 2022, 1461.
54 BAG 29.4.2021 – 8 AZR 279/20, NZA 2021, 1553.
55 BAG 21.7.2022 – 2 AZR 130/21 (A), NZA 2022, 1674.
56 EuGH 10.2.2022 – C-485/20, NZA 2022, 335 – HR Rail, dazu *Sutterer-Kipping*, AuR 2022, 428.
57 BAG 18.11.2021 – 2 AZR 138/21, NZA 2022, 253.
58 BAG 7.9.2021 – 9 AZR 571/20, NZA 2022, 257.
59 BAG 5.5.2022 – 2 AZR 363/21, NZA 2021, 1191.
60 BAG 26.8.2021 – 8 AZR 253/20 (A), DB 2021, 2905.

seiner Aufgaben«).[61] Das BAG hat im Anschluss entschieden, dass der Sonderkündigungsschutz nicht nur unionsrechtlich, sondern auch verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist.[62]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 15, die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) in Auszügen unter Nr. 15a. Die DS-GVO hat in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 51.

7. Arbeitszeitrecht

Das BAG hatte den EuGH um eine Vorabentscheidung zu der Frage ersucht, ob Tarifverträge für regelmäßige Nachtarbeit geringere Zuschläge vorsehen können als für unregelmäßige Nachtarbeit. Das hätte aus der EU-Grundrechtecharta folgen können, weil die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG keinen besonderen Ausgleich für Nachtarbeit determiniert. Der EuGH hat die Frage nun unter Hinweis darauf verneint, dass die tarifvertraglichen Regelungen gar nicht als Durchführung des Unionsrechts, bei der die Grundrechtecharta zur Anwendung kommen kann, anzusehen sind.[63]

Da ein besonderer Ausgleich für Nachtarbeit nicht vorgesehen ist, sieht der EuGH die Mitgliedstaaten auch nicht als verpflichtet an, die Nachtarbeit mit einer kürzeren Höchstarbeitszeitgrenze zu versehen als Tagarbeit.[64]

Der EuGH hat weiterhin erneut klargestellt, dass es für die Abgrenzung von Rufbereitschaft und Arbeit darauf ankommt, ob der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls in der Lage ist, die Zeit der Bereitschaft frei zu gestalten oder ob er in dieser Möglichkeit ganz erheblich beeinträchtigt ist. Nicht als Arbeitszeit anzusehen sein kann daher auch der Fall relativ kurzer Rufzeiten, wenn der Arbeitnehmer während der Bereitschaft einer anderen beruflichen Tätigkeit nachgehen kann und dies auch nicht durch die Häufigkeit der Einsätze behindert wird.[65]

Die Konsequenzen der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO/Deutsche Bank[66] zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung hat die höchstrichterliche Rechtsprechung gleich mehrfach beschäftigt. So hat das BAG in einem Verfahren, in dem es zunächst um die Frage ging, ob der Betriebsrat ein Initiativrecht hinsichtlich der Überwachung der Arbeitnehmer nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat – allerdings mit dem Ziel, die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten zu erfassen –, entschieden, dass der Arbeitgeber insoweit gar keine Gestaltungsfreiheit habe, weil er, auch soweit es nicht um Überstunden geht, in richtlinienkonformer Auslegung der Verpflichtung zur geeigneten Arbeitsschutzorganisation nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet sei, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen.[67] Bemerkenswert an der Entscheidung ist allerdings, dass das BAG zwar das Initiativrecht des Betriebsrats in Bezug auf die Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz anspricht und den auf die Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems gerichteten Antrag für unbegründet hält, weil die Zeiterfassung nicht ausnahmslos und zwingend elektronisch erfolgen müsse und auch eine Delegation der Zeiterfassung an den Arbeitnehmer möglich sei. Auf die Frage eines Initiativrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in Bezug auf die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen zur Überwachung ist das Gericht hingegen mit keinem Wort eingegangen, auch nicht hinsichtlich der Frage, wie sich die beiden Mitbestimmungsrechte zueinander verhalten.

In zwei weiteren Entscheidungen hat das BAG klargestellt, dass sich an den allgemeinen Grundsätzen zur Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers durch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur effektiven Arbeitszeiterfassung nichts ändere.[68] Der Arbeitnehmer hat danach die Tatsache, dass Überstunden geleistet wurden und dies auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgte oder durch diesen zumindest gebilligt wurde, darzulegen und im Streitfall zu beweisen.

Das BAG hat für den Ersatzruhetag bei Feiertagsarbeit nach § 11 Abs. 3 ArbZG entschieden, dass dieser nicht zwingend auf einen Tag fallen müsse, an dem sonst gearbeitet worden wäre.[69] Entscheidend ist danach, dass es einen Tag Ruhezeit gibt, nicht aber, dass der Arbeitnehmer einen zusätzlichen Tag der Freizeit erhält.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 8, das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Nr. 7.

8. Urlaubsrecht

Das BAG hat entschieden, das Zeiten der Kurzarbeit zu einer Verkürzung der Zahl der Urlaubstage führen können, weil die geschuldete Arbeitsmenge während dieser Zeit verkürzt ist und der Umfang des Urlaubsanspruchs unterjährig neu errechnet werden muss.[70] Das gilt auch, wenn die Kurzarbeit durch eine Betriebsvereinbarung eingeführt wurde.[71]

61 EuGH 22.6.2022 – C-534/20, EuZW 2022, 672 – Leistritz.
62 BAG 25.8.2022 – 2 AZR 225/20, NZA 2022, 1457.
63 EuGH 7.7.2022 – C-257/21 u.a., NZA 2022, 971 – Coca Cola; dazu *Creutzfeldt*, NZA 2022, 1032 ff.
64 EuGH 24.2.2022 – C- 262/20, NZA 2022, 467 – VB/Glavna direktsia »Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto«.
65 EuGH 11.11.2021 – C-214/20, NZA 2021, 1699 – MG/Dublin City Council.
66 EuGH 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, 683 – CCOO/Deutsche Bank; dazu *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht: Rückblick 2019, Ausblick 2020, S. 8.
67 BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616.
68 BAG 4.5.2022 – 5 AZRE 359/21, NZA 2022, 1267; BAG 4.5.2022 – 5 AZR 474/21, NZA 2022, 1271.
69 BAG 8.12.2021 – 10 AZR 641/19, DB 2022, 1263.
70 BAG 30.11.2021 – 9 AZR 225/21, NZA 2022, 629.
71 BAG 30.11.2021 – 9 AZR 234/21, NZA 2022, 364.

Ein tarifvertraglicher Mehrarbeitszuschlag, der erst ab einer bestimmten Arbeitszeit einsetzt, muss auch solche Arbeitszeiten berücksichtigen, die urlaubsbedingt ausfallen. Das hat der EuGH klargestellt, da ansonsten ein Anreiz entstehen könnte, Urlaubsansprüche nicht geltend zu machen.[72]

Der EuGH hat entschieden, dass Urlaubsansprüche grundsätzlich mangels Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers nicht verfallen. Diese Mitwirkungspflichten sollen den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, effektiv seinen Urlaub nehmen zu können. Der Verfall ist auch ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr nur teilweise gearbeitet hat und dann seinen Urlaub wegen Krankheit nicht mehr nehmen konnte. Danach verfällt der Urlaubsanspruch nicht etwa nach 15 Monaten. Zugleich hat der Gerichtshof aber klargestellt, dass dies nur für Jahre gelte, in denen teilweise gearbeitet wurde, sodass der Arbeitnehmer nicht bei einer über Jahre hinwegdauernden Arbeitsunfähigkeit Urlaubsansprüche ansammeln kann.[73]

Zudem hat der EuGH entschieden, dass der Arbeitgeber, der seinen Mitwirkungspflichten bei der Urlaubsgewährung nicht nachgekommen ist, sich nicht auf eine Verjährung des Anspruchs nach §§ 194 ff. BGB berufen kann. Das Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub werde unverhältnismäßig eingeschränkt, wenn der Arbeitgeber sich durch Berufung auf eigenes Fehlverhalten zu Lasten der Gesundheit des Arbeitnehmers bereichern könnte.[74]

Besondere Probleme bereitet die Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers bei der Urlaubsgewährung im Falle einer beantragten Anerkennung als schwerbehinderter Mensch. Insoweit ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten in Bezug auf den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX nur bei Kenntnis der Behinderung bzw. eines Anerkennungsantrages oder Offenkundigkeit der Schwerbehinderung entsprechen kann. Anderenfalls entfällt die Obliegenheit, weil die Erfüllung nicht möglich ist.[75] Der Arbeitnehmer kann den Arbeitgeber von seinem Antrag unterrichten, sodass der Arbeitgeber seinen eventuellen Mitwirkungsobliegenheiten gerecht werden kann. Er hat dann die Wahl, ob er ihm nachkommt mit der Folge, dass der Urlaub am Ende des Urlaubsjahres verfällt, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt. Der Arbeitgeber kann allerdings auch bis zur Anerkennung als schwerbehinderter Mensch warten, muss in diesem Falle aber den Urlaub im Falle der Anerkennung nachgewähren.[76]

Das BAG hat in Abweichung von seiner bisherigen Rechtsprechung nunmehr anerkannt, dass die Inanspruchnahme der Arbeitsleistung durch einen starken vorläufigen Insolvenzverwalter oder durch einen Insolvenzverwalter nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit dazu führt, dass ein Anspruch auf Urlaubsvergütung bzw. -abgeltung eine bevorrechtig zu berichtigende Masseverbindlichkeit bzw. Neumasseverbindlichkeit darstellt.[77]

Da die Abgeltung von Urlaubsansprüchen nach § 7 Abs. 4 BUrlG grundsätzlich nur für den Fall vorgesehen ist, dass der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gewährt werden kann, scheiden Abgeltungsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich aus. Da dies dazu führen würde, dass Urlaubsansprüche beim Wechsel von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase im Falle so genannter Blockaltersteilzeit verfallen würden, hat das BAG ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet.[78] Dadurch soll geklärt werden, ob ein solcher Verfall unionsrechtlich zulässig ist. Zweifel hat das BAG insoweit, wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungspflichten zuvor nicht nachgekommen war. Auch möchte es wissen, ob etwas anderes gelten könnte, wenn der Arbeitnehmer zunächst bewilligten Urlaub nicht vollständig nehmen konnte, weil er erkrankt ist.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 17, die Insolvenzordnung (InsO) unter Nr. 23 abgedruckt.

9. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Zwar kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, wenn der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung vorlegt. Der Arbeitgeber kann die Arbeitsunfähigkeit aber bestreiten, indem er Umstände darlegt und im Bestreitensfalle beweist, die zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit Anlass geben. Dazu hat das BAG nun entschieden, dass solche Zweifel sich etwa dann ergeben, wenn der Arbeitnehmer kündigt und am selben Tag eine Krankschreibung erhält, deren Dauer genau der Kündigungsfrist entspricht.[79] Er muss dann andere Beweismittel für die Erkrankung beibringen, etwa indem er seinen Arzt von der Schweigepflicht entbindet, sodass dieser als Zeuge aussagen kann.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 18 abgedruckt.

72 EuGH 13.1.2022 – C-514/20, ZESAR 2022, 236 – DS/Koch Personaldienstleistungen.
73 EuGH 22.9.2022 – C-518/20 u.a., NZA 2022, 1323 – Fraport; Vorabentscheidungsersuchen des BAG 7.7.2020 – 9 AZR 401/19 (A), NZA 2020, 1541; nachfolgend nun BAG 20.12.2022 – 9 AZR 245/19.
74 EuGH 22.9.2022 – C-120/21, NZA 2022, 1326 – LB/TO; auf Vorabentscheidungsersuchen von BAG 29.9.2020 – 9 AZR 3/21 (A), NZA 2022, 107; nachfolgend nun BAG 20.12.2022 – 9 AZR 266/20.
75 BAG 20.11.2021 – 9 AZR 143/21, ZTR 2022, 313.
76 BAG 26.4.2022 – 9 AZR 367/21, NZA 2022, 1047.
77 BAG 25.11.2021 – 6 AZR 94/19, NZA 2022, 366; BAG 16.2.2021 – 9 AS 1/21, NZA 2021, 567; BAG 10.9.2020 – 6 AZR 94/19 (A), NZA 2021, 12.
78 BAG 12.10.2021 – 9 AZR 577/20 (A), NZA 2022, 1198.
79 BAG 8.9.2021 – 5 AZR 149/21, NZA 2022, 39.

10. Teilzeitarbeit

Wenn ein Arbeitnehmer die Ankündigungsfrist von drei Monaten für die vorübergehende Arbeitszeitverkürzung nach § 9a TzBfG (Brückenteilzeit) nicht einhält, liegen die Voraussetzungen für den Anspruch auf Brückenteilzeit nicht vor. Dies hat das BAG entschieden, weil anders als bei einer dauerhaften Arbeitszeitreduzierung nicht klar ist, ob der Arbeitnehmer in einem solchen Fall eine Verkürzung oder eine Verschiebung der Brückenteilzeit wünscht.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 32.

11. Leiharbeit

Arbeitnehmerüberlassung ohne die notwendige Verleiherlaubnis führt nach §§ 9, 10 AÜG zur Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses des Leiharbeitnehmers mit dem Verleiher und zur Entstehung eines solchen mit dem Entleiher. Diese Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher ist nach der Rechtsprechung des EuGH allerdings nicht durch die europäische Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG geboten.[80] Es handelt sich mithin um eine rein national geschaffene Bestimmung.

Das BAG geht allerdings davon aus, dass vorstehende Regelung nicht greife, wenn der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter einem fremden Recht unterliegt,[81] sodass insbesondere bei illegaler Arbeitnehmerüberlassung aus dem Ausland in das Inland in der Regel kein fingiertes Arbeitsverhältnis nach diesen Bestimmungen zustande kommt.

Leiharbeit erfolgt vorübergehend. Dazu ist eine Höchstüberlassungsdauer in § 1 Abs. 1 Satz 4, 1b AÜG vorgesehen. Diese greift aber arbeitnehmerbezogen und nicht arbeitsplatzbezogen. Ob das mit der europäischen Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG vereinbar ist, war lange zweifelhaft. Auf Vorabentscheidungsersuchen des LAG Berlin-Brandenburg[82] hat der EuGH nun entschieden, dass die Richtlinie derartiges nicht fordere.[83] Lange Überlassungsdauern desselben Leiharbeiters an den Entleiher könnten allerdings einen missbräuchlichen Einsatz der Leiharbeit bedeuten, weil die Überlassung eines Leiharbeitnehmers nämlich nicht zu einer Dauersituation beim Entleiher werden soll. Um einen solchen Missbrauch zu prüfen, sind alle Umstände des Einzelfalls und insbesondere Besonderheiten der Branche zu berücksichtigen. Auch sei einzubeziehen, wenn es keine objektive Erklärung für den aufeinanderfolgenden Einsatz von Leiharbeitnehmern gibt. Daraus dürfte gefolgert werden können, dass auch Ringtäusche einen solchen Missbrauch darstellen können. Der EuGH verlangt allerdings auch eine Berücksichtigung, was im Kontext des nationalen Regelungsrahmens vernünftigerweise als vorübergehend zu betrachten ist. Insoweit kommt es maßgeblich auf die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten an. Eine Überlassungsdauer von 55 Monaten hat der EuGH als einen möglichen Missbrauch eingeordnet.

Demgegenüber ist die Möglichkeit der Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer durch Tarifvertrag nach der Rechtsprechung des EuGH grundsätzlich zulässig.[84] Ein solcher Tarifvertrag wird durch die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche geschlossen. Er ist nicht von einer Tarifunterworfenheit des Leiharbeitsverhältnisses abhängig. Das BAG hält diese Regelung für verfassungsgemäß.[85]

In diesem Kontext hat der EuGH klargestellt, dass die Übergangsvorschrift, die zu einer Nichtberücksichtigung von Überlassungszeiten vor Inkrafttreten des Gesetzes für die Höchstüberlassungsdauer führt, mit der Leiharbeitsrichtlinie nicht vereinbar ist. Die Richtlinie ist deswegen aber nicht in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen unmittelbar anwendbar, sondern begründet nur einen Staatshaftungsanspruch.[86]

Nach der Rechtsprechung des BAG schließen sich die Führung eines Gemeinschaftsbetriebes und Leiharbeit wechselseitig aus. Allerdings lassen sich die Regelungen des AÜG nicht einfach durch Vereinbarung eines Gemeinschaftsbetriebes, der in Wirklichkeit gar nicht gegeben ist, umgehen. An einem Gemeinschaftsbetrieb fehlt es, wenn in Wirklichkeit keine einheitliche Leitung, sondern eine nach den Vertragsarbeitgebern getrennte Personalführung der Arbeitnehmer in einem Betrieb vorliegt. Einen wesentlichen Hinweis auf eine solche Gestaltung sieht das BAG als gegeben an, wenn in dem Betrieb aufgrund tarifvertraglicher Vorgaben mehrere Betriebsräte jeweils für die Belegschaften der beteiligten Arbeitgeber gebildet wurden.[87]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 4, die europäische Leiharbeitsrichtlinie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 42 zu finden.

Das BVerfG hat mehrere Verfassungsbeschwerden gegen das sektorale Leiharbeitsverbot in der Fleischwirtschaft (sog. Direktanstellungsgebot) nach § 6a GSA Fleisch nicht zur Entscheidung angenommen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 4a.

80 EuGH 17.3.2022 – C-232/20, NZA 2022, 549, Rn. 980 ff. – Daimler.
81 BAG 26.4.2022 – 9 AZR 228/21, NZA 2022, 1045; BAG 26.4.2022 – 9 AZR 139/21, NZA 2022, 1333; krit. dazu *Brors/Schüren*, NZA 2022, 1310 ff.; *Barkow v. Creytz*, NZA 2022, 1314.
82 LAG Berlin-Brandenburg 13.5.2020 – 15 Sa 1991/19, NZA-RR 2020, 398.
83 EuGH 17.3.2022 – C-232/20, NZA 2022, 549 – Daimler.
84 EuGH 17.3.2022 – C-232/20, NZA 2022, 549 – Daimler.
85 BAG 14.9.2022 – 4 AZR 83/21.
86 EuGH 17.3.2022 – C-232/20, NZA 2022, 549, Rn. 73 ff. – Daimler.
87 BAG 24.5.2022 – 9 AZR 337/21, NZA 2022, 1530.

12. Kündigungsrecht

Der Arbeitnehmer, der im Kündigungsschutzprozess gewinnt, kann grundsätzlich die Vergütung für die Zeit nach der Entlassung verlangen, muss sich aber nach § 11 Nr. 2 KSchG u.a. böswillig unterlassenen Zwischenverdienst anrechnen lassen. Dazu hat das BAG aber klargestellt, dass die Ablehnung eines befristeten sog. Prozessarbeitsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber kein böswilliges Unterlassen darstellt, wenn der Arbeitnehmer stattdessen auf einer Beschäftigung entsprechend einem Weiterbeschäftigungsurteil beharrt.[88]

Ein zur Korrektur fehlerhafter Prognoseentscheidungen bei Kündigungen grundsätzlich anzuerkennender Wiedereinstellungsanspruch ist nach der neueren Rechtsprechung des BAG unvereinbar mit der Systematik der Insolvenzordnung.[89] Von daher ist ein Wiedereinstellungsanspruch in der Insolvenz, der vom Insolvenzverwalter zu erfüllen wäre, ausgeschlossen.

Um zu klären, ob eine Massenentlassungsanzeige auch dann unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber der Arbeitsverwaltung lediglich die beizufügende Mitteilung an den Betriebsrat nicht zur Verfügung gestellt hat, hat das BAG ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet, mit dem der Zweck dieser Verpflichtung geklärt werden soll.[90] Anders als die Stellungnahme des Betriebsrats, deren Nichtbeifügung zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige führt,[91] steht die Mitteilung an den Betriebsrat ja erst am Anfang des Anhörungsverfahrens.

Im Übrigen hat das BAG entschieden, dass ein Fehlen der Soll-Angaben für die Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG über bestimmte Daten hinsichtlich der zu entlassenden Arbeitnehmer nicht zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige führt.[92]

Auch wenn der Tatbestand der üblen Nachrede nach § 186 StGB daran knüpft, dass bestimmte Tatsachen nicht erweislich wahr sind, führt dies im Falle der verhaltensbedingten Kündigung, die auf eine solche üble Nachrede gestützt wird, nicht etwa zu einer Umkehr der Beweislast. Der Arbeitgeber bleibt weiterhin nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG zum Beweis der die Kündigung bedingenden Gründe verpflichtet, wie das BAG klargestellt hat.[93]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 25, die Insolvenzordnung (InsO) unter Nr. 23.

88 BAG 8.9.2021 – 5 AZR 205721, NZA 2022, 113.
89 BAG 25.5.2022 – 6 AZR 224/21, NZA 2022, 1201.
90 BAG 27.1.2022 – 6 AZR 155/21 (A), NZA 2022, 491.
91 BAG 28.6.2012 – 6 AZR 780/10, NZA 2012, 1029.
92 BAG 19.5.2022 – 2 AZR 467/21, NZA 2022, 1051.
93 BAG 16.12.2021 – 2 AZR 356/21, NZA 2022, 407.

13. Zwangsvollstreckungs- und Insolvenzrecht

Prinzipiell können Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer unter besonderen Umständen der Insolvenzanfechtung durch den Insolvenzverwalter unterliegen. Dazu hat das BAG klargestellt, dass dies auch im Hinblick auf Zahlungsansprüche in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns gilt. Das Existenzminimum sei dadurch gewährleistet, dass die Durchsetzung des Rückgewähranspruchs den allgemeinen Pfändungsgrenzen unterliegt.[94]

Für den Fall der Insolvenz des Arbeitnehmers hat das BAG betont, dass die Arbeitskraft als solche nicht dem Insolvenzbeschlag unterfällt, sodass der Arbeitnehmer in der Insolvenz weiterhin befugt ist, über das Arbeitsverhältnis zu verfügen, etwa indem er es kündigt, einen Aufhebungsvertrag oder einen Änderungsvertrag schließt. Für die Umwandlung von Vergütung in Freistellungsansprüche nach dem TV T-Zug der Metall- und Elektroindustrie hat das Gericht aber klargestellt, dass es sich insoweit um eine Verfügung über künftige Entgeltansprüche handelt, über die der Arbeitnehmer nicht mehr verfügen kann, wenn er Entgeltansprüche in der Verbraucherinsolvenz an den Treuhänder abgetreten hat.[95]

Das BAG hat ferner entschieden, dass Entgeltbestandteile, die im Wege der Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG in betriebliche Altersversorgung umgewandelt wurden, jedenfalls bis zu dem Höchstbetrag, bis zu dem der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung hat, von vornherein kein pfändbares Arbeitseinkommen sind.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Insolvenzordnung (InsO) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 23. Die Pfändungsgrenzen sind in der Zivilprozessordnung (ZPO) geregelt, die Sie unter Nr. 35 finden. Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat die Nr. 11.

14. Betriebsrentenrecht

Grundsätzlich müssen Gewerkschaften als Versorgungsschuldner ebenso wie jeder andere auch eine Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG vornehmen. Allerdings hat das BAG entschieden, dass der Streikfonds hinsichtlich der wirtschaftlichen Lage nicht berücksichtigt werden muss. Dieser muss als separates Vermögen verwaltet werden. Andererseits darf die Gewerkschaft nicht sämtliche Mittel in den Streikfonds geben. Die Grenze ist durch Abwägung der Koalitionsrechte der Gewerkschaft und der Grundrechte der Arbeitnehmer zu ermitteln. Zur Sicherung ihrer Streikfähigkeit muss die Gewerkschaft keine Auskünfte über die Höhe des Streikfonds geben.[96]

Erneut hatte sich das BAG auch mit Einschränkungen bei der Hinterbliebenenversorgung zu befassen. Zulässig ist nach der Rechtsprechung insoweit eine Mindestehedauer von zwölf Monaten in einer Versorgungsordnung, die eine

94 BAG 25.5.2022 – 6 AZR 497/21, NZA 2022, 1117.
95 BAG 15.7.2021 – 6 AZR 460/20, NZA 2021, 1802.
96 BAG 23.2.2021 – 3 AZR 15/20, NZA 2022, 42.

Ausnahme vorsieht für den Fall, dass nachgewiesen wird, dass der Tod des Berechtigten auf eine erst später eingetretene Erkrankung oder einen Unfall zurückzuführen ist.[97]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 11 abgedruckt.

15. Tarifvertragsrecht

Das BAG hat – wenig überraschend – entschieden, dass ver.di tariffähig ist, und zwar unabhängig davon, dass sie in einzelnen Tarifbereichen nur wenige Mitglieder hat.[98]

Im Grundsätzlichen hat das BVerfG bestätigt, dass die durch die Rechtsprechung des BAG entwickelten Anforderungen an die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft verfassungsgemäß sind, sodass die Verfassungsbeschwerde der DHV gegen die die Tariffähigkeit dieser Organisation ablehnende Entscheidung des BAG[99] erfolglos blieb.[100]

Mit Blick auf einen Durchführungsanspruch der Gewerkschaft gegen den Arbeitgeber hinsichtlich eines Haustarifvertrages, der grundsätzlich immer nur auf die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft bezogen sein kann, hat das BAG klargestellt, dass diese Mitglieder in einem Gerichtsverfahren nicht namentlich benannt werden müssen.[101]

Das Tarifeinheitsgesetz, das in § 4a TVG regelt, dass eine Tarifkollision im Betrieb nach dem betrieblichen Mehrheitsprinzip aufzulösen ist, war vom BVerfG im Wesentlichen gebilligt worden.[102] Nunmehr hat es auch erfolgreich den EGMR passiert. Dieser sah die Regelung als Eingriff in die Gewerkschaftsfreiheit an, der durch das Ziel gerechtfertigt werde, dass Gewerkschaften mit Mitgliedern in Schlüsselposition Tarifverhandlungen nicht separat zum Nachteil anderer Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften führen können. Der Eingriff sei in der Auslegung des Gesetzes durch das BVerfG verhältnismäßig und führe nicht zu wesensmäßigen Einschränkungen der Möglichkeit, Tarifverhandlungen zu führen und zu streiken.[103]

Ob eine Tarifregelung, die Überstundenzuschläge erst vorsieht, wenn ein Arbeitnehmer mehr arbeitet als die Vollarbeitszeit, durch das Ziel einer Vermeidung einer Benachteiligung von Vollzeitarbeitnehmern gerechtfertigt werden kann, ist Gegenstand eines Vorabentscheidungsersuchens des BAG an den EuGH.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31.

97 BAG 2.12.2021 – 3 AZR 254/21, NZA 2022, 481.
98 BAG 13.9.2022 – 1 ABR 24/21.
99 BAG 22.6.2021 – 1 ABR 28/20, NZA 2022, 575.
100 BVerfG 31.5.2022 – 1 BvR 2387/21, NZA 2022, 983.
101 BAG 13.10.2021 – 4 AZR 403/20, NZA 2022, 416.
102 BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15 u.a., NZA 2017, 915, m. abw. M. *Baer* und *Paulus*.
103 EGMR 5.7.2022 – 815/18, NZA 2022, 1058 – Beamtenbund und Tarifunion u.a./Deutschland.

16. Mitbestimmung

Im Kontext der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich Betriebsratsschulungen musste sich das BAG mit teuren Seminarbeigaben als »Starter-Set« (unter anderem ein Tablet für die Betriebsratsarbeit) befassen.[104] Dazu hat das Gericht klargestellt, dass der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum noch nicht überschreitet, solange keine Anzeichen dafür bestehen, dass die Höhe des Seminarpreises maßgeblich durch diese Beigaben beeinflusst werde. Er bewegt sich im Beurteilungsspielraum, wenn vergleichbare Schulungen nicht wesentlich günstiger angeboten werden. Anzumerken ist, dass es offensichtlich nicht die Möglichkeit gab, die Schulung auch ohne diese Beigaben zu buchen. Ansonsten blieben wesentliche Fragen zu diesen Beigaben offen. Das betrifft insbesondere die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich solcher Beigaben sowie die Frage, ob es sich ggf. um eine unzulässige Begünstigung wegen des Betriebsratsamtes handele.

Soweit eine Betriebsvereinbarung unwirksam ist, weil sie vom örtlichen Betriebsrat und nicht von dem nach § 50 BetrVG zuständigen Gesamtbetriebsrat geschlossen wurde, ist sie unwirksam. Dazu hat das BAG entschieden, dass sie sich auch nicht als Gesamtbetriebsvereinbarung mit der Erwägung aufrechterhalten lasse, dass sämtliche Mitglieder des Gesamtbetriebsrats an den Betriebsvereinbarungen beteiligt gewesen seien.[105]

Das BAG hat auch seine Rechtsprechung zu Turboprämien fortgeführt.[106] Nach dieser Rechtsprechung dürfen Sozialplanleistungen nicht von einem Klageverzicht des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden. Turboprämien dürfen aber in einer freiwilligen Regelung daneben im Interesse der Planungssicherheit des Arbeitgebers vereinbart werden. Sie sind indes unzulässig, wenn sie das Verbot, Sozialplanleistungen von einem Klageverzicht abhängig zu machen, umgehen. Das sei dann der Fall, wenn der Sozialplan seine Funktion, die wirtschaftlichen Nachteile aus der Betriebsänderung auszugleichen oder zu mildern »nicht ansatzweise« erfüllen könne. Ausdrücklich nicht mehr an seiner früheren Rechtsprechung hält der Senat insoweit fest, als es »an sich« für den Sozialplan zur Verfügung stehende Mittel geben könnte, die funktionswidrig eingesetzt werden. Der Maßstab, welche Mittel für den Sozialplan vorbehalten sind und nicht für Turboprämien eingesetzt werden können, wurde danach deutlich gelockert und der Ermessensspielraum der Betriebsparteien insoweit erheblich erweitert.

Klargestellt hat das BAG auch, dass der Rückruf eines Arbeitnehmers aus alternierender Telearbeit eine mitbestimmungspflichtige Versetzung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG darstellen könne. Im Hinblick auf das Widerspruchsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG geht das Gericht insoweit von einer Rechtfertigung der Nach-

104 BAG 17.11.2021 – 7 ABR 27/20, NZA 2022, 564.
105 BAG 9.11.2021 – 1 AZR 206/20, NZA 2022, 286.
106 BAG 7.12.2021 – 1 AZR 562/20, NZA 2022, 281.

teile aus, wenn sie aus dem Vollzug einer unternehmerischen Entscheidung folgen. Wenn die unternehmerische Entscheidung aber praktisch deckungsgleich mit dem Versetzungsentschluss ist, muss der Arbeitgeber sachlich nachvollziehbare, plausible Gründe für die Entscheidung nennen können.[107]
Eine Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG stellt es dar, wenn die Parteien eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses entsprechend § 41 SGB VI über eine Altersgrenze hinaus vereinbaren.[108]
Der EuGH hat schließlich anerkannt, dass das gewerkschaftliche Vorschlagsrecht eine Komponente der Mitbestimmung ist, die zum Schutz erworbener Rechte (vgl. § 21 Abs. 6 SEBG) im Falle einer Umwandlungs-SE durch eine Mitbestimmungsvereinbarung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) zu sichern ist.[109]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter der Nr. 12, das SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) unter der Nr. 26b und das Sozialgesetzbuch VI (SGB VI) unter der Nr. 30 VI zu finden.

17. Sozialversicherung

Auf der Grundlage seiner inzwischen gefestigten Grundsätze zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung i.S.d. § 7 SGB IV ging das BSG im Falle einer Altenpflegerin in der ambulanten Pflege trotz geringer fachlicher Weisungen davon aus, dass es sich angesichts der Einbindung in vorgegebene Rahmenbedingungen um eine abhängige Beschäftigung handelt, die die Sozialversicherungspflicht begründet.[110]
Das BSG hat ferner entschieden, dass die Vergütung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung für Präventionsaufgaben durch die Krankenkassen einen verfassungswidrigen Eingriff in die Selbstständigkeit der Sozialversicherungsträger darstellt.[111]
Schließlich hat das BVerfG eine Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen, mit der entgegen der Rechtsprechung des BSG[112] gerügt wurde, dass die Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung nicht im Hinblick auf den Betreuungs- und Erziehungsaufwand für Kinder reduziert werden. Dagegen sah das Gericht einen Verstoß gegen die grundgesetzlich gebotene Belastungsgleichheit von Sozialversicherungsbeiträgen darin, dass die Beitragsbelastung von Eltern in der sozialen Pflegeversicherung unabhängig von der Anzahl der Kinder ausgestaltet ist. Der Gesetzgeber ist nun aufgefordert, bis zum 31.7.2023 eine neue Regelung zu schaffen.[113]
Dass auch der Weg zur erstmaligen Arbeitsaufnahme im Home-Office versichert sein kann, hat nun das BSG entschieden. Dadurch wurde ein Unfall beim Hinabsteigen der Treppe vom Schlafraum zum Büroraum als Arbeitsunfall anerkannt.[114]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 IV, das SGB V unter Nr. 30 V, das SGB VI unter Nr. 30 VI und das SGB VII unter Nr. 30 VII.

18. Grundsicherung

Das BVerfG hat entschieden, dass es nicht verfassungswidrig ist, wenn Grundsicherungsbezieher genötigt sind, aktuell unangemessen großes Wohneigentum zu verwerten, ohne danach zu differenzieren, ob die Größe der Wohnung zuvor einmal wegen der gemeinsamen Nutzung mit Kindern angemessen war.[115]

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch II (SGB II) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 II.

IV. Rechtspolitischer Ausblick

1. Europarechtliche Impulse

Nunmehr gibt es eine europäische Mindestlohnrichtlinie.[116] Sie regelt zwar keinen unionsrechtlichen Mindestlohn, fordert aber, dass alle Arbeitnehmer durch Mindestlöhne geschützt werden, die einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten. Staaten, die wie Deutschland einen Mindestlohn kennen, sollen Maßnahmen zur Angemessenheit ergreifen. Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns (s.o. II. 2.) kann als vorauseilende Maßnahme in diesem Sinne begriffen werden. Die Mindestlohnrichtlinie sieht auch die Förderung von Tarifverhandlungen vor. Schließlich fordert sie Maßnahmen für den Zugang zum Mindestlohnschutz wie behördliche Kontrollen und zugängliche Informationen.
Die europäische Whistleblowing-Richtlinie 2019/1937 war bis zum 17.12.2021 umzusetzen. Dazu hat der Bundestag ein Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) beschlossen.[117] Es bedarf noch der Befassung durch den Bundesrat. Mit einem Inkrafttreten wird für Mitte Mai 2023 gerechnet. Das neue Gesetz wird über die Richtlinie hinaus auch Schutz bei Meldung von Verstößen gegen nationales Recht gewäh-

107 BAG 20.10.2021 – 7 ABR 34/20, NZA 2022, 494.
108 BAG 22.9.2021 – 7 ABR 22/20, NZA 2022, 290.
109 EuGH 18.10.2022 – C-677/20, NZA 2022, 1477 – SAP.
110 BSG 19.10.2021 – B 12 R 6/20 R, NZS 2022, 757.
111 BSG 18.5.2021 – B 1 A 2/20 R, NZS 2022, 57.
112 BSG 30.9.2015 – B 12 KR 15/12 R, NZS 2016, 391.
113 BVerfG 7.4.2022 – 1 BvL 3/18 u. a., NZS 2022, 579.
114 BSG 8.12.2021 – B 2 U 4/21 R, SGb 2022, 492.
115 BVerfG 28.4.2022 – 1 BvL 12/20, NJW 2022, 2465.
116 Richtlinie (EU) 2022/2041 v. 19.10.2022, ABl. L 275/33; zum Entwurf COM [2020] 682 final *Eichenhofer*, AuR 2021, 148 ff.; *Franzen*, ZFA 2021, 157 ff.; *Sagan/Witschen/Schneider*, ZESAR 2021, 103 ff.; *Schulten/Müller*, SozSich 2021, 92 ff.
117 Entwurf: BT-Drs. 20/3442; dazu *Sonnenberg/Rempp*, GMBHR 2022, R292 ff.; Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses: BT-Drs. 20/4909.

ren, soweit es sich um Strafvorschriften handelt oder um bußgeldbewährte Bestimmungen in Bezug auf bestimmte Rechtsgüter wie Leib, Leben und Gesundheit. Vorgesehen sind interne Meldestellen sowie eine externe Meldestelle beim Bundesamt für Justiz. Ein Vorrang interner Meldungen ist nicht vorgeschrieben. »Offenlegung« in Gestalt des Gangs in die Öffentlichkeit ist aber nur ausnahmsweise zulässig. Gutgläubige Hinweisgeber genießen Schutz vor Repressalien. Bei Verstoß dagegen besteht ein Schadensersatzanspruch unter Einschluss einer Entschädigung für Nichtvermögensschäden.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Whistleblowing-Richtlinie finden Sie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 53.

Zur Umsetzung der mitbestimmungsrechtlichen Fragen der neuen Umwandlungsrichtlinie (EU) 2019/2121, welche die gesellschaftsrechtliche Richtlinie (EU) 2017/1132 änderte, soll das MgVG in Teilen geändert werden.[118] Unter anderem soll der Bestandsschutz des Mitbestimmungsstatuts für nachfolgende innerstaatliche Umwandlungen für vier Jahre ausgedehnt werden. Auch soll das Gesetz ausgeweitet werden auf nachfolgende internationale Verschmelzungen, wenn die daraus hervorgehende Gesellschaft ihren Sitz im Inland hat.
Darüber hinaus soll für grenzüberschreitende Spaltungen und Formwechsel, soweit es sich um Umwandlungen in die Bundesrepublik hinein handelt, ein eigenständiges neues Gesetz, das MgFSG, geschaffen werden.
Ferner gibt es nun einen Kommissionsentwurf für eine Richtlinie über Verantwortlichkeiten in globalen Lieferketten.[119] Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (s.o. II. 10.) bedeutet eine Vorwegnahme einer solchen europäischen Regelung, die allerdings in wesentlichen Punkten über das deutsche Gesetz hinausgeht, namentlich hinsichtlich Schwellenwert und Haftung.

2. Innerstaatliche Rechtspolitik

Aus dem Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition gibt es noch einiges abzuarbeiten.[120]
Das betrifft etwa die Weiterentwicklung der Mitbestimmung. Dazu gibt es inzwischen einen Entwurf des DGB für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz.[121] Die darin enthaltenen Vorschläge gehen deutlich über das so genannte Betriebsrätemodernisierungsgesetz[122] hinaus. Sie wollen das bislang bewährte Gesetz fortentwickeln und insbesondere Lösungen bieten für in der Praxis bekannt gewordene Probleme. Dazu sind beispielsweise eine Weiterentwicklung des Betriebsbegriffs, Klarstellungen zur Betriebsratsvergütung und zur Kostentragung, umfassende Initiativrechte, Erweiterung der Mitbestimmungsgegenstände in sozialen und personellen Angelegenheiten, Erweiterung der Widerspruchsgründe bei Kündigungen sowie Stärkung des Weiterbeschäftigungsanspruchs, Erzwingbarkeit des Interessenausgleichs, eine Effektuierung des Sonderkündigungsschutzes, insbesondere für Vorfeldinitiatoren, eine Stärkung der Individualrechte der Beschäftigten und verschiedene Instrumente zur Mitbestimmungssicherung vorgesehen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 12 abgedruckt.

Neben der Umsetzung der geänderten gesellschaftsrechtlichen Richtlinie (s.o. 1.) ist noch das Versprechen des Schutzes der Mitbestimmung gegen Umgehungen in internationalen Fällen offen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Mitbestimmungsgesetze finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter den Nrn. 26 ff.

Die Frage nach Anpassungsnotwendigkeiten des Arbeitszeitrechts im Hinblick auf die EuGH-Rechtsprechung hat das BAG inzwischen jedenfalls inhaltlich geklärt (s.o. II. 7.), obwohl eine ordnungsgemäße Richtlinienumsetzung verlangt, dass die Notwendigkeit einer vollständigen manipulationssicheren Arbeitszeiterfassung unmittelbar im ArbZG geregelt wird und nicht nur aus der Rechtsprechung folgt.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 8.

Für die Fachkräftezuwanderung hat die Bundesregierung Ende November 2022 ein Eckpunktepapier vorgelegt, mit dem sie den Koalitionsvertrag in Bezug auf die Fachkräftesicherung umsetzen möchte. Die Fachkräfteeinwanderung soll künftig auf drei Säulen gestützt werden, neben die Fachkräftesäule, die auch eine Stärkung der Bildungsmigration vorsieht, sollen eine Erfahrungssäule treten, in der Berufsabschluss und Berufserfahrung im angestrebten Beruf einen Aufenthalt zur Erwerbstätigkeit ermöglichen soll, sowie eine Potenzialsäule, die unter anderem eine Chancenkarte mit Punktesystem vorsieht.

118 Gesetzentwurf: BT-Drs. 20/3817, zu einem früheren Referentenentwurf: *Mückl/Blunck*, DB 2022, 1640.
119 KOM (2022) 71 final; dazu *Grabosch*, AuR 2022, 244 ff.; *Spindler*, ZIP 2022, 765 ff.
120 S. dazu: Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP; dazu wiederum *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2021, Ausblick 2022, S. 15 ff.
121 AuR Sonderausgabe April 2022, 6; dazu *Klebe*, ebd., S. 2 ff.; *zu Dohna*, SPW 3/2022, 43; krit. *Annuß*, NZA 2022, 694 ff.
122 V. 14.6.2021, BGBl. I 1762; dazu *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2021, Ausblick 2022, S. 4.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Aufenthaltsrecht finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter den Nrn. 9 ff.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung plant für Winter/Frühjahr 2023 die Vorlage eines Referentenentwurfs zur Weiterentwicklung des WissZeitVG, das Regelungen für Befristungen für Beschäftigte im Hochschulbereich enthält.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 32a zu finden.

Auf Anregung des Bundesrates erwägt die Bundesregierung bei der im Koalitionsvertrag verabredeten Weiterentwicklung der Pflegezeit und der Familienpflegezeit eine Zusammenfassung in einem einheitlichen Gesetz.[123]
Auf der rechtspolitischen Agenda stehen weiterhin

- Stärkung der Tarifautonomie,
- Schaffung von Experimentierräumen im Arbeitszeitrecht,
- Anpassung des Arbeitsschutzes an neue Gegebenheiten,
- Förderung von mobiler Arbeit und Homeoffice mit Erörterungsanspruch, bei dem nur aus sachlichen und nicht willkürlichen Gründen abgelehnt werden darf,
- Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren für Sachgrundbefristung und Abschaffung der Haushaltsbefristung,
- mehr Rechtsklarheit und effektiver Schutz der Persönlichkeitsrechte im Beschäftigtendatenschutz,
- Maßnahmen zur Fachkräftesicherung,
- Prüfung einer Angleichung des kirchlichen an das staatliche Arbeitsrecht,
- Mindestrentenniveausicherung mit teilweisem Einstieg in die Kapitaldeckung,
- Einbezug Selbstständiger in die gesetzliche Rentenversicherung,
- Öffnung der betrieblichen Altersversorgung für Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen,
- Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Haushalten durch Zulagen- und Gutscheinsystem,
- stärkere Ausrichtung der Rehabilitation auf den Arbeitsmarkt und
- Stärkung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

123 BT-Drs. 20/3710.

BUND VERLAG www.bund-verlag.de

Arbeitszeitfragen? Schnell beantwortet

Wirlitsch / Reinke / Breyer

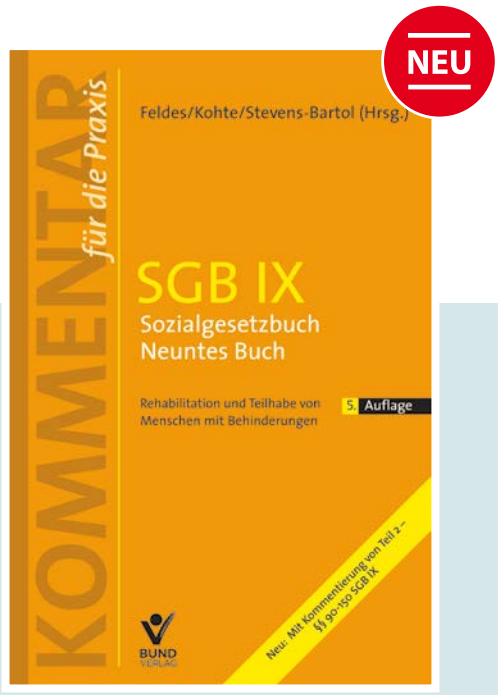
Arbeitszeit in Frage und Antwort

Die wichtigsten Fragen aus der Praxis an Betriebs- und Personalräte
2023. 282 Seiten, kartoniert
€ 29,80
ISBN 978-3-7663-6975-8
bund-shop.de/6975

Wann beginnt und endet die Arbeitszeit? Wie wird Arbeitszeit korrekt erfasst? Wann müssen Überstunden geleistet werden? Betriebsräte und Personalräte bestimmen die Arbeitszeitregelungen in Betrieb und Dienststelle maßgeblich mit. Zudem sind sie die erste Anlaufstelle für die Beschäftigten, gerade bei Fragen zur Arbeitszeit. Dieser Ratgeber gibt Betriebs- und Personalräten Rückendeckung. Durch den Aufbau in Frage und Antwort stehen die Fakten sofort im richtigen Kontext – sowohl in Sachen Mitbestimmung als auch bei Einzelfällen der Kolleginnen und Kollegen.

Im Mittelpunkt stehen Fragen zu:

- Beginn und Ende der Arbeitszeit
- Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten
- Pausen und Ruhezeiten
- Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten
- Teilzeit, Altersteilzeit, Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Mehrarbeit und Überstunden
- Mobiles Arbeiten, Home-Office und Telearbeit
- Schicht- und Nachtarbeit
- Wege- und Umkleidezeiten
- Arbeitszeit und Freizeit, Zeitsouveränität der Beschäftigten



Feldes / Kohte / Stevens-Bartol

SGB IX – Sozialgesetzbuch Neuntes Buch

Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – Kommentar für die Praxis
5., erweiterte und neu bearbeitete Auflage
2023. 2.091 Seiten, gebunden
Subskriptionspreis gültig bis 31. Mai 2023: € 159,–
Danach: € 189,–
ISBN 978-3-7663-7202-4
bund-shop.de/7202

Vorteile auf einen Blick:

- Neu: Inkl. Kommentierung des Teils 2, §§ 90 – 150 SGB IX
- Berücksichtigt das Bundesteilhabegesetz, das Teilhabestärkungsgesetz und die aktuelle Rechtsprechung
- Hintergrundwissen zum Vertiefen der eigenen Argumentation

Perfekt ausgelotet.

Alles, was das SGB IX zu bieten hat

Gründlich und gut verständlich erläutert der Kommentar in 5. Auflage das Recht der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Das Bundesteilhabegesetz führte mit einer kompletten Gesetzesneufassung die Dreiteilung des SGB IX ein, mit neuen, für alle Rehabilitationsträger geltenden allgemeinen Vorschriften im Teil 1 und den Neuregelungen eines erweiterten Schwerbehindertenrechts in Teil 3. Der Kommentar legt wie gewohnt ein Schwergewicht auf die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen.
So sind u.a. die neuen Regeln der Online-Wahlversammlung aufgenommen und erläutert worden, ebenso auch die Gerichtspraxis zu den Rechten der Schwerbehindertenvertretungen. Die Kommentierung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX) wurde aktualisiert; die Änderungen durch das Teilhabestärkungsgesetz und die Gerichtspraxis zu dem bisher weniger beachteten Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX sind vollständig eingearbeitet.

Im Zentrum der Neuauflage steht Teil 2 des SGB IX mit dem Eingliederungshilferecht. Die aktuelle Rechtsprechung der Sozialgerichte zur Eingliederungshilfe ist berücksichtigt, ebenso sind die Neuregelungen zum Gewaltschutz nach § 37a SGB IX und zu den digitalen Gesundheitsanwendungen nach § 47a SGB IX eingearbeitet worden.

Die gesetzlichen Änderungen aller drei Teile des SGB IX werden detailliert behandelt – unter Berücksichtigung aller Änderungen durch das Teilhabestärkungsgesetz und der aktuellen Rechtsprechung. Die Auswirkungen der Regelungen werden zudem vor dem Hintergrund der inklusiven Anforderungen durch die UN-Behindertenrechtskonvention kommentiert und kritisch auf ihre Folgen für die Praxis überprüft. Etwa:

- Welche Rechtsansprüche lassen sich ableiten?
- Welche neuen Rechte stehen den Schwerbehindertenvertretungen zu?
- Welche Handlungsmöglichkeiten ergeben sich für die Beratungspraxis?
- Wie müssen die beteiligten Träger und Behörden reagieren?

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf bund-shop.de/7202 2. Daten eingeben 3. Absenden oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	7202-4	Feldes / Kohte / Stevens-Bartol **SGB IX – Sozialgesetzbuch Neuntes Buch** Subskriptionspreis gültig bis 31. Mai 2023, danach: € 189,–	159, –

Absender: ☐ Frau ☐ Herr

Vorname / Name:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:

Immer topaktuell informiert sein

☐ Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für **Betriebsräte** nutzen. Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.

BUND VERLAG

Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt am Main

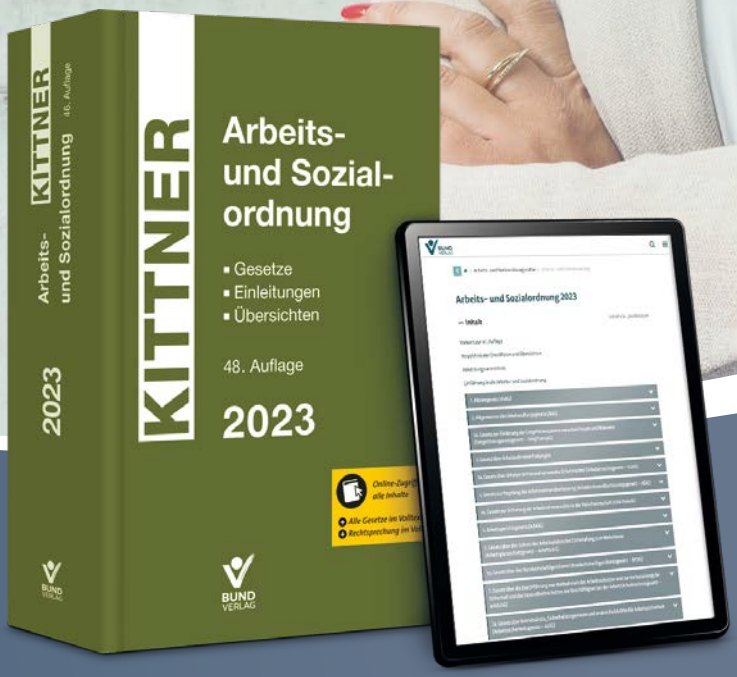
Infotelefon:
069 / 79 50 10-20

Fax:
069 / 79 50 10-11

E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

www.bund-verlag.de

GANZ EINFACH
RECHT HABEN



PRINT + ONLINE

OHNE WENN UND ABER
für jedes Betriebsrats- und Personalratsmitglied

Jetzt bestellen!
www.mein-kittner.de | kontakt@bund-verlag.de | Bestellhotline: 069 / 79 501 020