

**KITTNER**

Olaf Deinert  
Michael Kittner

# Arbeits- und Sozialrecht

Rückblick 2024  
Ausblick 2025



Jubiläums-  
ausgabe



Däubler / Deinert (Hrsg.)

## KSchR – Kündigungsschutzrecht

Kommentar für die Praxis

12., aktualisierte Auflage

2024. 2.438 Seiten, gebunden

inklusive Zugang zur Online Ausgabe

€ 248,-

ISBN 978-3-7663-7299-4

[bund-shop.de/7299](https://bund-shop.de/7299)

# Der Kommentar für die Arbeitnehmervertretung

Wer Beschäftigten beim Kündigungsschutz kompetent zur Seite stehen will, kann auf diesen Kommentar nicht verzichten. Er behandelt detailliert alle Gesetze, die Schutz gegen Kündigungen geben. Dazu gehören neben dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) auch zahlreiche Bestimmungen, die man unter dem Stichwort »Sonderkündigungsschutz« zusammenfasst. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wirft zahlreiche Fragen des Sozialversicherungs- und des Steuerrechts auf – auch sie sind umfassend erläutert. Zudem gibt es ein eigenes Kapitel zu den Besonderheiten bei Kündigungen im öffentlichen Dienst. Mit dem Zugang zur Online-Ausgabe sind der gesamte Kommentar und die dort zitierten Urteile in digitaler Form nutzbar.

### Die Neuauflage berücksichtigt insbesondere:

- Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes in § 15 KSchG durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz
- Neuregelung im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)
- Kündigungsverbot von Whistleblowern im Sinne des neuen Hinweisgeberschutzgesetzes
- Sonderkündigungsschutz für Vergütungsbeauftragte und Strahlenschutzbeauftragte
- Verhaltensbedingte Kündigung, etwa wegen rechtsradikaler Betätigung, Datenschutzverstößen, Meinungsäußerungen in sozialen Medien
- Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG
- Massenentlassung nach §§ 17 ff. KSchG
- Neuerungen infolge der Transparenzrichtlinie (EU) 2019/1152
- Kündigung mit Hilfe eines Algorithmus

### Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf [bund-shop.de/7299](https://bund-shop.de/7299) 2. Daten eingeben 3. Absenden oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	7299-4	Däubler / Deinert (Hrsg.) KSchR – Kündigungsschutzrecht	248,-

Absender:  Frau  Herr

Vorname / Name:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:

Bund-Verlag GmbH  
60424 Frankfurt am MainInfotelefon:  
069 / 79 50 10-20Fax:  
069 / 79 50 10-11E-Mail:  
[kontakt@bund-verlag.de](mailto:kontakt@bund-verlag.de)[www.bund-verlag.de](https://www.bund-verlag.de)

### Immer topaktuell informiert sein

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

Zum Erscheinen der neuen, 50. Auflage der »Arbeits- und Sozialordnung« präsentieren Michael Kittner und Olaf Deinert hier einen Überblick über die darin enthaltenen Neuerungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung (Stand: 1.1.2025) und geben einen Ausblick auf die laufenden Gesetzgebungsvorhaben.

#### Näheres | Ganz aktuell

Alle Verweise im nachfolgenden Text beziehen sich auf die 50. Auflage 2025 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 »Europäische 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 2024, Ausblick 2025

Exklusiv-Report von Olaf Deinert und Michael Kittner

## Hier erfahren Sie mehr

- über die Gesetzesänderungen im Jahr 2024
- die Entwicklungslinien in der Rechtsprechung 2024
- über Gesetzesvorhaben 2025

## I. Einführung

Entgegen vielfältiger Behauptungen hat sich die Politik keineswegs als handlungsunfähig erwiesen, jedenfalls nicht im Arbeits- und Sozialrecht, obwohl die rechtspolitische Bewertung der Ergebnisse durchaus je nach Standpunkt unterschiedlich ausfallen kann. So wurden etwa die Regelungen zur Betriebsratsvergütung auf den Weg gebracht (s.u. 1). Von europäischer Seite ist die KI-Verordnung beige-steuert worden (s.u. 5). Einen ganzen Strauß kleinerer Änderungen brachte das Vierte Bürokratienteilungsgesetz (s.u. 3). Nach dem aber dann doch recht abrupten Ende der so genannten »Ampelkoalition« im November 2024 konnte eine Reihe bereits auf den Weg gebrachter Vorhaben nicht

mehr realisiert werden. Für die rechtspolitische Diskussion bleiben sie gleichwohl relevant – wichtig scheint auch, was gerade *nicht* realisiert werden konnte (s.u. IV 2).

So schlecht wie »gefühl« fällt die Bilanz der »Ampel« gar nicht aus.<sup>1</sup> Von den großen Projekten wurden immerhin die Mindestlohnerhöhung und das Bürgergeld verwirklicht. Die Rentenreform ist aber ausgeblieben. Aus (Außenseiter-)Arbeitgebersicht erfreulich ist sicher auch das Scheitern der Tariftreuegesetzgebung und das erneute Ausbleiben einer Reform des Befristungsrechts. Erfreulich für beide Seiten ist hingegen, dass es noch gelungen ist, die Betriebsratsvergütung einer Neuregelung zuzuführen.

<sup>1</sup> Zu einer Bilanz Deinert/Kittner, erscheint in: RdA 1/2025

## II. Neue gesetzliche Regelungen

### 1. Betriebsratsvergütungen

Ausgelöst durch eine Entscheidung des BGH<sup>2</sup> zur möglichen Strafbarkeit wegen Untreue von Unternehmensvertretern nach § 266 StGB durch Gewährung zu hoher Vergütungen für Betriebsratsmitglieder war es in der Praxis zu erheblicher Verunsicherung gekommen, weil zahlreiche Unternehmen nachträglich die Vergütungen der Betriebsratsmitglieder reduziert hatten. Auf der Grundlage der Vorarbeiten einer Kommission »Rechtssicherheit in der Betriebsratsvergütung«<sup>3</sup> wurde im Juli 2024 das Zweite Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes<sup>4</sup> verabschiedet. Das Gesetz hält an dem dem § 37 BetrVG zugrundeliegenden Lohnausfallprinzip fest und führt nur zu ein paar Ergänzungen und Korrekturen: Hinsichtlich der Frage, welche Arbeitnehmer mit Blick auf die betriebsübliche Entwicklung vergleichbar sind, kommt es regelmäßig auf den Zeitpunkt der Amtsübernahme an. Die vergleichbaren Arbeitnehmer können durch Betriebsvereinbarung bestimmt werden. Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit und der Vergleichspersonen durch Arbeitgeber und Betriebsrat ist gerichtlich nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüfbar. Schließlich ist eine Verletzung des Bevorzugungs- und Benachteiligungsverbots nach § 78 Satz 2 BetrVG ausgeschlossen, wenn das Betriebsratsmitglied die betrieblichen Anforderungen und Kriterien für die Vergütung, die es erhält, erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt ist.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

### 2. Elterngeldrecht

Durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (s.u. 3) wurden beim Elterngeld verschiedene Regelungen in Bezug auf Leistungsvoraussetzungen und -umfang geändert. Außerdem wurde die Schriftform durch die Textform (§ 126b BGB) für die Geltendmachung des Anspruchs auf Elternteilzeit ersetzt. Die Einkommenshöchstgrenze wurde einheitlich auf 175.000 € im Haushaltsfinanzierungsgesetz festgesetzt.<sup>5</sup> Zugleich wurde der ausnahmsweise gleichzeitige Bezug von Basiselterngeld durch beide Eltern in § 4 Abs. 6 BEEG geregelt.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 16. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) hat die Nr. 14.

<sup>2</sup> BGH 10.1.2023 – 6 StR 132/22, NZA 2023, 301.

<sup>3</sup> Schlegel/Schmidt/Thüsing, NZA 2023, 1303 ff.

<sup>4</sup> V. 19.7.2024, BGBl. I Nr. 248; dazu Bayreuther, NZA 2024, 946 ff.; Dzida/Castrup, BB 2024, 1844; Giesen, NJW 2024, 2281 ff.; Arnold, BB 2024, 1973 ff.; Grimm/Krülls, BB 2024, 1780; Kleinebrink, DB 2024, 1883 ff.; Entwurf: BR-Drs. 564/23; dazu Klebe, AiB 12/2023, 19 ff.; Jacobs, BB 2024, 117 ff.; Stoffels, BB 2024, 1204 ff.

<sup>5</sup> V. 27.3.2024, BGBl. I Nr. 107.

### 3. Viertes Bürokratieentlastungsgesetz

Das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz<sup>6</sup> brachte noch eine Reihe von Änderungen in Formvorschriften, die auch das Arbeitsrecht betrafen und von denen hier nur die wohl wichtigsten genannt werden.

Bei beiderseitigem Einverständnis kann das Arbeitszeugnis nach §§ 630 Satz 3 BGB, 109 Abs. 3 GewO künftig in elektronischer Form (§ 126a BGB) erstellt werden.

Sehr versteckt ist eine weitgehende Abschaffung der abstrakten Gefährdungsbeurteilung im Mutterschutzrecht nach § 10 Abs. 1 MuSchG. Nach einer neuen Ergänzung soll diese entbehrlich sein, wenn nach einer Regel oder Erkenntnis des Mutterschutzausschusses eine schwangere oder stillende Frau eine Tätigkeit nicht ausüben oder bestimmten Arbeitsbedingungen nicht ausgesetzt werden darf.

Der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem NachwG ist künftig in Textform (§ 126b BGB) – und nicht mehr zwingend in Schriftform – zulässig. Ausgenommen davon sind Branchen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes. Auch können Arbeitnehmer den Nachweis in Schriftform weiterhin verlangen. Der Nachweis kann durch einen in elektronischer Form geschlossenen Arbeitsvertrag ersetzt werden, der dem Arbeitnehmer in ausdrückbarer Form übermittelt wurde. Ansprüche des Arbeitnehmers auf Erteilung eines schriftlichen Nachweises beginnen erst mit Schluss des Jahres zu verjähren, in dem das Arbeitsverhältnis endet.

Die Aushangpflicht maßgeblicher Arbeitszeitvorschriften nach § 16 Abs. 1 ArbZG kann dadurch erfüllt werden, dass die Information über betriebsübliche Informations- und Kommunikationstechnik elektronisch zur Verfügung gestellt wird.

Dasselbe gilt für die Aushangpflicht nach § 47 JArbSchG. Außerdem wird das Schriftformgebot im JArbSchG weitestgehend durch die Textform ersetzt.

Ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann künftig in Textform geschlossen werden gemäß § 12 Abs. 1 AÜG.

Ferner kann die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG nunmehr auch in Textform beansprucht werden. Dasselbe gilt für die Ankündigung einer Familienpflegezeit gemäß § 2a FPfZG, ebenso für die Inanspruchnahme einer weiteren Freistellung nach § 3 PflZG.

Auch eine Altersgrenze kann künftig in Textform vereinbart werden gemäß § 41 Abs. 2 SGB VI.

Versicherte haben Anspruch auf Übermittlung der Anzeige des Versicherungsfall nach § 193 SGB VII in barrierefreiem Format.

Zur Änderung des BEEG s.o. 2.

<sup>6</sup> V. 23.11.2024, BGBl. I Nr. 323; dazu Düwell, BB 24, 2996 ff..

**Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung**

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 14. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hat die Nr. 4, das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) die Nr. 8, die Gewerbeordnung (GewO) die Nr. 19, das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) die Nr. 24, das Mutterschutzgesetz (MuSchG) die Nr. 28, das Nachweisgesetz (NachwG) die Nr. 29, das Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) die Nr. 30 VII, das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) die Nr. 30 XIa und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) die Nr. 30 XIb.

**4. Digitalisierung der Justiz**

Zwei Regelungen zur Digitalisierung der Justiz sind bedeutsam:<sup>7</sup>

So wurde die Möglichkeit des Einsatzes von Videokonferenztechnik im Verfahren in allen drei Instanzen mit der Regelung des § 50a ArbGG über die Videoverhandlung, auf den in §§ 64 Abs. 7, 72 Abs. 6 ArbGG verwiesen wird, eingeführt.<sup>8</sup> Das Gesetz zur weiteren Digitalisierung der Justiz<sup>9</sup> brachte u.a. in § 46h ArbGG die Möglichkeit, in elektronischen Schriftsätzen formwirksame Willenserklärungen abzugeben. Das ermöglicht insbesondere die sog. Schriftsatzkündigung, mit der ein Arbeitsverhältnis in einem Schriftsatz an das Gericht gekündigt werden kann.

**Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung**

Das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 5.

**5. KI-Verordnung**

Die europäische KI-Verordnung 2024/1689<sup>10</sup> wird im Wesentlichen erst ab 2. August 2026 gelten. Sie verfolgt einen risikobasierten Ansatz. Danach sind KI-Systeme grundsätzlich zulässig. Dazu gibt es Einschränkungen. Systeme mit einem unannehmbaren Risiko sind unzulässig, und zwar bereits ab 2.8.2025. Hochrisikosysteme unterliegen strengen Anforderungen. Dazu gehören Risikominderungsmaßnahmen und Transparenzpflichten. Als Hochrisikosysteme können beispielsweise Systeme künstlicher Intelligenz zur Emotionserkennung am Arbeitsplatz angesehen werden. Alle anderen KI-Systeme (»minimales Risiko«) sind hingegen zulässig.

An der Verordnung wird insbesondere kritisch gesehen, dass die Unternehmen weitreichende Selbsteinschätzungsmöglichkeiten haben. Problematisch ist zudem, dass die Möglichkeiten der Mitgliedstaaten für einen weitergehenden Arbeitnehmerschutz durch die Verordnung eingeschränkt werden. Ein deutsches Umsetzungsgesetz war

nach Angaben der Bundesregierung für das erste Quartal 2025 angestrebt,<sup>11</sup> hat sich aber durch das »Ampel-Aus« erledigt. Der DGB hat am 30. September 2024 ein Diskussionspapier »Für die Nutzung Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt« vorgelegt.

**Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung**

Wegen ihrer hinausgeschobenen Geltung werden Auszüge der KI-Verordnung erst in den künftigen Ausgaben der »Arbeits- und Sozialordnung« abgedruckt.

**6. Berufsbildung**

Das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz brachte verwaltungstechnische Regelungen zur Digitalisierung, etwa mit § 11 Abs. 2 BBiG über die Aushändigung bzw. Übermittlung der Vertragsabfassung. Ferner enthält es ergänzende Regelungen zur sog. Validierung nach §§ 50b ff. BBiG, d.h., zur anschlussfähigen Feststellung und Bescheinigung individueller beruflicher Handlungsfähigkeit am Maßstab anerkannter Ausbildungsberufe. Ermöglicht wird die digitale mobile Ausbildung nach § 28 Abs. 2 BBiG.<sup>12</sup> Den Prüfenden wird die digitale Teilnahme an Prüfungen nach § 42a BBiG ermöglicht. Klargestellt hat der Gesetzgeber nunmehr, dass Wegezeiten zur Berufsschule, Zeiten für Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen nach §§ 9 Abs. 2 Nr. 3, 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 JArbSchG auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit anzurechnen sind.

**Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung**

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 10, das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) die Nr. 24.

**7. Arbeitsförderung**

Die Freibeträge für Berufsausbildungsbeihilfe und Ausbildungsgeld wurden im Zuge des 29. BAföG-Änderungsgesetzes parallel zum BAföG angehoben.<sup>13</sup> Außerdem wurde die Bezugsdauer durch Verordnung auf bis zu 24 Monate, befristet bis Ende 2025 verlängert.<sup>14</sup>

**Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung**

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

**8. Bürgergeld**

Der Bürgergeld-Bonus, der erst mit dem Bürgergeldgesetz<sup>15</sup> eingeführt worden war und eine monatliche Bonuszahlung u.a. für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen vorsah, wurde im Zuge des Zweiten Haushaltsfinanzierungsgesetzes 2024 wieder gestrichen.<sup>16</sup> Zugleich wurde – befristet

<sup>7</sup> Dazu *Düwell*, NZA 2024, 1169 ff.

<sup>8</sup> Gesetz zur Förderung des Einsatzes von Videokonferenztechnik in der Zivilgerichtsbarkeit und den Fachgerichtsbarkeiten v. 15.7.2024, BGBl. I Nr. 237. Dazu *Francken/Natter/Rieker*, NZA 2024, 937 ff.

<sup>9</sup> V. 12.7.2024, BGBl. I Nr. 234.

<sup>10</sup> V. 13.6.2024, ABl. L. v. 12.7.2024; zur Bedeutung für das Arbeitsrecht *Däubler*, SR 2024, 110 ff.; *Frank/Heine*, NZA 2024, 433 ff.; *Günther/Gerigk/Berger*, NZA 2024, 234 ff.

<sup>11</sup> BT-Drs. 20/12948

<sup>12</sup> Dazu *Pepping/Günther*, NZA 2024, 1241 ff.

<sup>13</sup> V. 19.7.2024, BGBl. I Nr. 249.

<sup>14</sup> 3. KugBeV v. 20.12.2024, BGBl. I Nr. 432.

<sup>15</sup> V. 16.12.2022, BGBl. I 2328.

<sup>16</sup> V. 27.3.2024, BGBl. I Nr. 107; dazu *Ulber*, NZA 2024, 841 ff.

bis 27.3.2026 – die Möglichkeit eingeführt, Leistungen vollständig bis zu zwei Monate zu kürzen, wenn wiederholt willentlich Arbeit abgelehnt wurde.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

### 9. Weiteres

Der gesetzliche Mindestlohn ist mit Wirkung ab 1.1.2024 auf 12,82 € angehoben worden.<sup>17</sup> Entsprechend wurden die Beträge der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung angepasst.<sup>18</sup>

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31b, die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) in Fn. 2 zu § 16 MiLoG unter Nr. 31b.

Die Mindestausbildungsvergütungen sind ebenfalls mit Wirkung ab 1.1.2025 gestiegen:<sup>19</sup>

1. Lehrjahr: 682 €
2. Lehrjahr: 805 €
3. Lehrjahr: 921 €
4. Lehrjahr: 955 €

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

Die Höhe der Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX für Arbeitgeber, die ihrer Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht oder nicht ausreichend nachkommen, ist nach dem gesetzlichen Mechanismus gestiegen und im Bundesanzeiger bekannt gegeben worden.<sup>20</sup> So steigt der niedrigste Satz der Ausgleichsabgabe von 140 auf 155 €, der höchste Satz (für Arbeitgeber, die ihrer Pflicht überhaupt nicht nachkommen) auf 815 €.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

Der Beitragssatz zur gesetzlichen Pflegeversicherung wurde durch Verordnung von 3,4 % auf 3,6 % angehoben.<sup>21</sup>

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

Die gesetzlich vorgesehene Regelbedarfsstufenfortschreibung für Bürgergeld und Sozialhilfe ist durch Verordnung v. 23.10.2024 erfolgt.<sup>22</sup> Die Regelbedarfe nach dem SGB II und dem SGB XII sind danach unverändert geblieben. Die Regelbedarfsstufe I (für alleinstehende Volljährige) bleibt damit unverändert bei 536 €.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

Die Pfändungsfreigrenzen nach der ZPO sind gestiegen.<sup>23</sup> Seit 1.7.2024 beträgt der monatliche Pfändungsfreibetrag 1491,75 €.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

Im Rahmen des Rückführungsverbesserungsgesetzes<sup>24</sup>, das überwiegend ausländerrechtliche Regelungen zur Aufenthaltbeendigung betrifft, wurde in § 60a Abs. 5a AufenthG eine Regelung erlassen, die die Ausländerbeschäftigung betrifft. Danach kann eine Erwerbstätigkeit mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit im Falle einer Duldung, bei der der Ausländer also nicht abgeschoben wird, erlaubt werden.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 9.

Das Digitalgesetz<sup>25</sup> hat Regelungen zur elektronischen Patientenakte, zum E-Rezept, zu digitalen Gesundheitsanwendungen und Videosprechstunden ausgebaut. Auch die medizinischen Leistungserbringer der Heilbehandlung in der Unfallversicherung müssen künftig an die digitale Vernetzung im Gesundheitswesen (»Telematikinfrastruktur«) angeschlossen sein.

Das Gesetz zur verbesserten Nutzung von Gesundheitsdaten<sup>26</sup> brachte eine Regelung zur datengestützten Erkennung individueller Gesundheitsrisiken.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die neuen Regelungen befinden sich überwiegend im SGB V, das in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 V abgedruckt ist.

<sup>17</sup> Verordnung v. 24.11.2023, BGBl. I Nr. 321.

<sup>18</sup> Art. 2 der Verordnung v. 15.12.2023, BGBl. I Nr. 372.

<sup>19</sup> Bekanntmachung v. 8.10.2024, BGBl. I Nr. 305.

<sup>20</sup> Bekanntmachung v. 2.12.2024, BANz AT 11.12.2024 B2.

<sup>21</sup> Pflege-Beitragssatz-Anpassungsverordnung 2025 v. 20.12.2024, BGBl. I Nr. 446.

<sup>22</sup> RBSFV 2025 v. 23.10.2024, BGBl. I Nr. 312.

<sup>23</sup> Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2024 v. 10.5.2024, BGBl. I Nr. 160.

<sup>24</sup> V. 21.2.2024, BGBl. I Nr. 54.

<sup>25</sup> V. 22.3.2024, BGBl. I Nr. 101.

<sup>26</sup> V. 22.3.2024, BGBl. I Nr. 102.

### III. Entwicklungslinien der Rechtsprechung

Wie auch in den Vorjahren hat die im Jahr 2024 veröffentlichte Rechtsprechung das Arbeits- und Sozialrecht in wesentlichen Bereichen weiterentwickelt. Besonders ereignisreich waren das Gleichbehandlungsrecht (s.u. 3), das Datenschutzrecht (s.u. 4), die Entgeltfortzahlung bei Krankheit (s.u. 6), das Kündigungsrecht (s.u. 11), das Betriebsübergangsrecht (s.u. 12) und die Betriebsverfassung (s.u. 14).

#### 1. Arbeitsvertragsrecht

Weisungen für die Arbeitszeit am Folgetag muss ein Arbeitnehmer auch in der Freizeit am Vortag zur Kenntnis nehmen. Das hat das BAG für den Fall entschieden, dass ein Arbeitnehmer auf dem üblichen Weg per SMS zur Arbeit für den nächsten Tag beordert wurde.<sup>27</sup> Das bedeutet auch einen Dämpfer für Forderungen der Gewerkschaften nach einem effektiven Schutz gegen Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit der Arbeitnehmer durch Telemedien.

Aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit den grundrechtlichen Wertentscheidungen der Art. 1 Abs. 1 und 2 Abs. 1 GG folgt der allgemein anerkannte Beschäftigungsanspruch im Arbeitsverhältnis. Dies hat das BAG für einen Profi-Eishockeyspieler bestätigt.<sup>28</sup> Ein Mannschaftssportler hat Anspruch insbesondere auf Teilnahme am Mannschaftstraining. Grundsätzlich kann die Verletzung dieses Anspruchs einen Schadensersatzanspruch begründen. Dazu muss der Arbeitnehmer aber den Eintritt eines Schadens nach §§ 249 ff. BGB darlegen und im Streitfall beweisen.

Eine Klausel, die für eine zielabhängige Vergütung eine Zielvereinbarung vorsieht, dem Arbeitgeber aber hilfsweise das Recht einräumt, die Ziele einseitig festzulegen, ist beim BAG an einer AGB-Kontrolle gescheitert, weil dies dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, Zielverhandlungen letztlich zu hintertreiben.<sup>29</sup> In der Folge hat das Gericht klargestellt, dass der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch nach § 280 Abs. 1 BGB haben kann, wenn es nicht zu einer Zielvereinbarung kommt. Dieser ist nur ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber die von ihm unterbreiteten Vorschläge für eine Zielvereinbarung ernsthaft zur Disposition gestellt hat und er darlegen kann, dass die Verhandlungen aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund gescheitert sind.

Während Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) im Wege der Inhaltskontrolle auf ihre Angemessenheit überprüft werden können (vgl. § 307 Abs. 1 BGB), ist dies für Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB ausgeschlossen. Davon sind die im Wege des sog. Dritten Weges der Kirchen zustande gekommenen Arbeitsvertragsrichtlinien, die vertraglich in den Arbeitsvertrag einbezogen werden, nicht erfasst. Die Rechtsprechung

möchte im Hinblick auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gleichwohl einen großzügigen Maßstab anlegen und überprüft solche Richtlinien nur auf ihre Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht und den guten Sitten.<sup>30</sup>

Im Hinblick auf die Einschränkung der Privatautonomie des öffentlichen Dienstherrn durch den grundrechtlich garantierten Zugang zu öffentlichen Ämtern nach Art. 33 Abs. 2 GG hat das BAG eine wichtige Einschränkung formuliert. Zur berechtigten Festlegung des Anforderungsprofils durch den Dienstherrn gehört auch die Bestimmung, ob von Befristungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht werden soll.<sup>31</sup> Infolgedessen ist der Zugang für Bewerber eingeschränkt, in deren Person eine maßgebliche Befristungsmöglichkeit nicht gegeben ist.

Außerdem soll der Dienstherr jüngere Bewerber vorziehen dürfen gegenüber älteren Bewerbern, die bereits einmal wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind.<sup>32</sup>

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Weisungsrecht ist in § 106 Gewerbeordnung (GewO) geregelt, die Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 19 finden. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) hat die Nr. 14, das Grundgesetz (GG) die Nr. 20.

#### 2. Internationales Arbeitsvertragsrecht

Zur Bestimmung des auf einen Arbeitsvertrag anwendbaren Rechts greift zunächst der Vorrang der Rechtswahl gemäß Art. 3, 8 Rom I-VO. Allerdings darf die Rechtswahl nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm nach den zwingenden Bestimmungen des Rechts zusteht, das ohne eine Rechtswahl anwendbar wäre, was nach Art. 8 Abs. 2 Rom I-Verordnung regelmäßig das Recht am Ort der gewöhnlichen Arbeitsleistung ist. Zu den insoweit zwingenden Rechtsvorschriften zählt das BAG auch die Bestimmungen über die AGB-Kontrolle in §§ 305 ff. BGB.<sup>33</sup> Dementsprechend muss eine Vertragsklausel immer als unwirksam scheitern, wenn ohne Rechtswahl deutsches Arbeitsrecht anwendbar wäre und die Klausel eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers enthält.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Rom I-Verordnung ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 14a abgedruckt. In der »Europäischen Arbeits- und Sozialordnung« findet sich ein vollständiger Abdruck unter Nr. 23.

<sup>27</sup> BAG 23.8.2023 – 5 AZR 349/22, NZA 2023, 1607.

<sup>28</sup> BAG 29.2.2024 – 8 AZR 359/22, NZA 2024, 616.

<sup>29</sup> BAG 3.7.2024 – 10 AZR 171/23, NZA 2024, 1415.

<sup>30</sup> BAG 5.10.2023 – 6 AZR 308/22, NZA 2024, 569.

<sup>31</sup> BAG 29.2.2024 – 8 AZR 187/23, NZA 2024, 620.

<sup>32</sup> BAG 25.4.2024 – 8 AZR 140/23, ZTR 2024, 988.

<sup>33</sup> BAG 23.1.2024 – 9 AZR 115/23, NZA 2024, 693.



Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.)

## BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz

mit Wahlordnung und EBR-Gesetz.

Kommentar für die Praxis

19., neu bearbeitete und aktualisierter Auflage

2024. 3.304 Seiten, gebunden,

inklusive Zugriff auf die Online-Ausgabe

mit regelmäßigen Aktualisierungen

€ 119,-

ISBN 978-3-7663-7389-2

[bund-shop.de/7389](http://bund-shop.de/7389)

# Der Klassiker mit jährlich aktualisierter Online-Ausgabe

Die Arbeit der Betriebsräte ist durch die Digitalisierung komplexer geworden. Die Einführung von KI und ChatGPT sowie der Trend zur weiteren Automatisierung in nahezu allen Arbeitsbereichen bringen neue Herausforderungen für die Mitbestimmung. Die Autoren stellen sich den neuen Entwicklungen, ordnen sie betriebsverfassungsrechtlich ein und entwickeln eigenständige Lösungen, wo noch keine klaren Regeln bestehen. Alle Teile des Kommentars wurden aktualisiert. Rechtsprechung und Gesetzgebung sind auf aktuellem Stand.

### Kernthemen der Neuauflage sind:

- › Geplante Neuregelung zur Betriebsrätevergütung
- › Mitbestimmung beim Hinweisgeberschutzgesetz
- › Arbeitszeiterfassung und Initiativrecht des Betriebsrats
- › Initiativrecht des Betriebsrats bei technischen Einrichtungen
- › Mitbestimmung bei KI, insbesondere ChatGPT und Metaverse
- › Digitalisierung der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb
- › Details zu Online-Betriebsratssitzungen
- › Erste Rechtsprechung zur neuen Wahlordnung

### Vorteile auf einen Blick:

- › Mit erster Kommentierung zur geplanten neuen Betriebsrätevergütung
- › Klare Arbeitnehmerorientierung
- › Fundierte Lösungen, auch zu neuen Themen und Rechtsfragen
- › Zugriff auf die Online-Ausgabe mit unterjähriger Aktualisierung

## Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf [bund-shop.de/7389](http://bund-shop.de/7389) 2. Daten eingeben 3. Absenden oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	7389-2	Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.) BetrvVG – Betriebsverfassungsgesetz	119,-

Absender:  Frau  Herr

Vorname / Name:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:

Bund-Verlag GmbH  
60424 Frankfurt am MainInfotelefon:  
069 / 79 50 10-20Fax:  
069 / 79 50 10-11E-Mail:  
kontakt@bund-verlag.de
[www.bund-verlag.de](http://www.bund-verlag.de)

### Immer topaktuell informiert sein

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



### 3. Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

Das BAG hat klargestellt, dass sich der Anwendungsbereich des AGG nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AGG auch auf Praktikanten erstreckt, die berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder Erfahrungen erwerben sollen (vgl. § 26 BBiG).<sup>34</sup> Die Entscheidung ist ferner interessant unter dem Gesichtspunkt des Nachweises von Indizien für eine Diskriminierung nach § 22 AGG, die zu einer Umkehr der Beweislast führen. Ein solches Indiz ist an sich immer gegeben, wenn der Arbeitgeber Verfahrenspflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen verletzt. Das nimmt das BAG allerdings nicht bei Personen an, die zum Zeitpunkt der Missachtung dieser Vorschriften einen Gleichstellungsantrag gestellt haben, dem aber noch nicht entsprochen worden war. Zu einem anderen Ergebnis kam das Gericht auch nicht mit Blick auf die Pflicht zum Ergreifen angemessener Vorkehrungen nach Art. 27 Abs. 1 der UN-Behindertenrechtskonvention und Art. 5 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG. Für die in diesem Fall maßgeblichen Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung ging das Gericht davon aus, dass es sich insoweit nicht um Regelungen über angemessene Vorkehrungen handele. Für die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG, innerhalb derer ein Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch geltend gemacht werden muss, hat das Gericht betont, dass die Frist bereits durch eine telefonische Absage gegenüber einem Stellenbewerber ausgelöst werde.

Für Menschen mit Behinderungen hat der EuGH nochmals bekräftigt, dass es unionsrechtswidrig wäre, wenn Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aus personenbedingten Gründen beenden könnten, ohne zunächst angemessene Vorkehrungen zu ergreifen oder aufrechtzuerhalten, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, es sei denn, dies wäre eine unverhältnismäßige Belastung.<sup>35</sup>

Zu den Verfahrensvorschriften, deren Verletzung im vorstehenden Sinne ein Indiz für eine Benachteiligung wegen einer Behinderung darstellen kann, zählt auch die Pflicht der öffentlichen Arbeitgeber, gemäß § 165 Satz 1 SGB IX freie Stellen bei der Arbeitsagentur zu melden. Das BAG verneint allerdings die Eigenschaft von Kirchen als öffentliche Arbeitgeber, auch wenn diese Körperschaften öffentlichen Rechts sind.<sup>36</sup>

Auch die Verletzung der Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers, schwerbehinderte Menschen zu einem Vorstellungstermin einzuladen, kann ein solches Indiz begründen. Dabei muss der Arbeitgeber gegebenenfalls bei gewichtigen Verhinderungsgründen einen zumutbaren Ersatztermin für ein Vorstellungsgespräch anbieten.<sup>37</sup>

Eine Benachteiligung wegen des Alters kann im Hinblick auf das Wunschrecht eines behinderten Menschen gerechtfertigt werden, wenn dieser eine Altersanforderung für eine persönliche Assistenz formuliert.<sup>38</sup>

Was die Feststellung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts angeht, hat der EuGH, nunmehr entschieden, dass die dafür notwendige Feststellung einer wesentlich stärkeren Betroffenheit eines Geschlechts schon vorliegt, wenn dieses Geschlecht in der Gruppe der benachteiligten Arbeitnehmer zahlenmäßig überrepräsentiert ist, unabhängig davon, ob eine solche Überrepräsentation auch in der Gruppe der Bevorzugten gegeben ist.<sup>39</sup> In der Entscheidung ging es erneut um die Frage, ob eine Regelung zulässig ist, die Überstundenzuschläge nur ab Überschreiten der betrieblichen Vollarbeitszeit vorsieht, sodass Teilzeitbeschäftigte anders als Vollzeit Arbeitnehmer den Überstundenzuschlag nicht bereits erhalten, wenn die individuelle vertraglich vorgesehene Arbeitszeit überschritten wird. Die vermeintliche Rechtfertigung durch das Argument, dass auf diese Weise eine schlechtere Behandlung von Vollzeitbeschäftigten vermieden werde, hat der Gerichtshof als »fehlerhaft« bezeichnet. Damit ist zugleich geklärt, dass es sich insoweit auch um eine unzulässige Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten (vgl. § 4 Abs. 2 TzBFG) handelt.

Erneut hat der EuGH sich mit einem dienstlichen Kopftuchverbot befasst.<sup>40</sup> Dabei ging es um eine Verpflichtung zur »exklusiven Neutralität« am Arbeitsplatz in einer Gemeinde. Der Gerichtshof gesteht insoweit den Mitgliedstaaten und ihren nachgeordneten Einheiten einen Wertungsspielraum im Hinblick auf die Ausgestaltung der Neutralität des öffentlichen Dienstes zu. Er verlangt aber eine gerichtliche Überprüfung der Maßnahmen auf ihre Rechtfertigung und Verhältnismäßigkeit. Maßgeblich ist dabei insbesondere, ob das mit der Neutralitätspflicht verfolgte Ziel tatsächlich und in kohärenter und systematischer Weise gegenüber allen Arbeitnehmern verfolgt wird.

Das BAG hat ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet, das den Kirchenaustritt betrifft.<sup>41</sup> Es sieht eine mögliche Diskriminierung wegen der Religion in der Konstellation, dass von Arbeitnehmern verlangt wird, dass sie aus der Kirche nicht austreten oder nach einem Kirchenaustritt wieder beitreten, während von Arbeitnehmern im Übrigen gar nicht verlangt wird, dass sie Mitglieder der Kirche sind. Da das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen möglichst unionsrechtskonform auszulegen ist und die Mitgliedschaft in der Kirche im konkreten Fall keine objektive Anforderung der Tätigkeit im Sinne der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie darstellt, kommt es darauf an, ob ein solches selektives Verlangen gerechtfertigt werden kann. Eine Entscheidung des EuGH zur Entschädigung wegen einer Diskriminierung lässt Zweifel daran aufkommen, ob

34 BAG 23.11.2023 – 8 AZR 212/22, NZA 2024, 184.

35 EuGH 18.1.2024 – C-631/22, NZA 2024, 536 – Ca Na Negreta.

36 BAG 25.1.2024 – 8 AZR 318/22, NZA 2024, 477.

37 BAG 23.11.2023 – 8 AZR 164/22, NZA 2024, 335.

38 EuGH 7.12.2023 – C-518/22, ZESAR 2024, 123 – AP Assistenzprofis.

39 EuGH 29.7.2024 – C-184/22, NZA 2024, 1265, m.Anm. v.Roetteken – KfH Kuratorium; auf Vorabentscheidungsersuchen von BAG 28.10.2021 – 8 AZR 370/20 (A), NZA 2022, 702.

40 EuGH 28.11.2023 – C-148/22, NZA 2023, 1588 – OP/Commune d'Ans; dazu Payandeh, EuZA 2024, 298 ff.

41 BAG 1.2.2024 – 2 AZR 196/22 (A), NZA 2024, 543.

das BAG seine – umstrittene<sup>42</sup> – Rechtsprechung zu § 12a ArbGG uneingeschränkt aufrechterhalten kann. Nach dieser Rechtsprechung bedeutet der Ausschluss eines Kostenerstattungsanspruchs nach § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG, dass auch jeder materielle Ersatzanspruch zwingend ausgeschlossen ist, was unter anderem zur Folge haben soll, dass die gesetzlich vorgesehene Verzugs pauschale nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB vom Arbeitnehmer für alle Kosten bis zum Ende des erstinstanzlichen Verfahrens nicht in Anspruch genommen werden kann.<sup>43</sup> Da der EuGH aber unmissverständlich verlangt, dass auch Ersatz für die Anwaltskosten zu leisten ist,<sup>44</sup> lässt sich das vorstehende Verständnis von § 12a ArbGG nicht mehr uneingeschränkt durchhalten.<sup>45</sup> Es ist zu hoffen, dass hier der Gesetzgeber möglichst bald eine konsistente Regelung schafft.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 2, das Schwerbehindertenrecht finden Sie im SGB IX (Nr. 30 IX). Das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 5, das Berufsbildungsgesetz (BBiG) die Nr. 10, das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Nr. 32. Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen hat in der »Europäischen Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 10 und die Richtlinie 2000/78/EG die Nr. 14.

#### 4. Datenschutz

Weitreichende Bedeutung dürfte die Entscheidung des EuGH in der Rechtsache SCHUFA zu Art. 22 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GV) haben, wonach eine Person das Recht hat, nicht einer Entscheidung unterworfen zu werden, die ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung von Daten beruht.<sup>46</sup> Denn der Gerichtshof legt die Bestimmung weit aus, sodass sie auch einem Profiling durch die Kreditwürdigkeitsauskunft entgegensteht. Eine nur formale Entscheidung durch Menschen, die regelmäßig dem Ergebnis der Datenverarbeitung folgt, kann dementsprechend nicht genügen. Vielmehr muss ein Mensch eine nachfolgende inhaltliche Entscheidung treffen.

Breiten Raum in der jüngeren Rechtsprechung hat der Schadensersatzanspruch wegen unrechtmäßiger Datenverarbeitung nach Art. 82 DS-GV eingenommen. Dazu hat der EuGH zunächst entschieden, dass ein immaterieller Schaden auch dann vorliegen kann, wenn die betroffene Person befürchtet, dass ihre Daten durch Dritte missbraucht werden könnten.<sup>47</sup>

Der Schadensersatzanspruch setzt zwar ein Verschulden voraus, das vermutet wird. Das Verschulden spielt aber für

die Höhe des Ersatzanspruchs keine Rolle, wie der EuGH auf ein Vorabentscheidungsersuchen des BAG<sup>48</sup> entschieden hat.<sup>49</sup> Zugleich hat der EuGH klargestellt, dass zwar der eingetretene Schaden vollständig ersetzt werden muss, der Ersatzanspruch aber keinen Sanktionszweck hat und insofern nicht über den vollständigen Ersatz hinausgehen darf. Im Übrigen hat der EuGH entschieden, dass der Arbeitgeber die Vermutung seines Verschuldens nicht schon dadurch widerlegen kann, dass er sich darauf beruft, dass der Verstoß durch eine ihm unterstellte Person erfolgt sei.<sup>50</sup>

Klargestellt hat der Gerichtshof schließlich, dass eine Aufsichtsbehörde die Löschung unrechtmäßig verarbeiteter Daten auch dann verlangen kann, wenn die davon betroffene Person ihre Lösungsrechte nicht geltend macht.<sup>51</sup>

Das BAG hat sich mit dem besonderen Schutz von Gesundheitsdaten befasst. Dabei hat es klargestellt, dass bei einem Medizinischen Dienst (MDK) auch Gesundheitsdaten der eigenen Arbeitnehmer als Krankenversicherte nach § 276 SGB V verarbeitet werden können. Die DS-GV schließt nicht aus, dass andere Arbeitnehmer dieses Arbeitgebers mit diesen Daten arbeiten, sofern die übrigen Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen gewahrt sind. Im Übrigen lässt das BAG die Bindung an das Sozialgeheimnis genügen.<sup>52</sup>

In einer weiteren Entscheidung hat das BAG betont, dass auch eine Überwachung durch eine Detektei die Verarbeitung von Gesundheitsdaten bedeutet, wenn äußerlich sichtbare Gesundheitsumstände dokumentiert werden. Die Verarbeitung unterliegt dann strengen Rechtfertigungsanforderungen. Zweifel an der Richtigkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung rechtfertigen eine solche Überwachung noch nicht, weil vorrangig eine Überprüfung durch den Medizinischen Dienst nach § 275 SGB V als milderes Mittel stattzufinden hat.<sup>53</sup>

Das BAG hat im Übrigen entschieden, dass aus der bloßen Nichterfüllung des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DS-GV noch nicht ohne weiteres ein immaterieller Schaden folge. Ein solcher sei objektiv zu überprüfen, die bloße Äußerung einer Befürchtung des Missbrauchs der Daten reiche noch nicht.<sup>54</sup>

Die recht großzügige Rechtsprechung des BAG, die davon ausgeht, dass einmal bekanntgewordene Daten, auch wenn sie unter Verletzung des Datenschutzrechts gewonnen wurden, im Prozess im Allgemeinen verwertet werden können,<sup>55</sup> ist nunmehr Gegenstand eines Vorabentscheidungsersuchens des LAG Niedersachsen zum EuGH.<sup>56</sup>

42 Vgl. Sächs.LAG 17.7.2019 – 2 Sa 364/18, BB 2019, 2298.

43 BAG 12.12.2018 – 5 AZR 588/17, NZA 2019, 775, Rn. 46 ff.; BAG 22.10.2020 – 8 AZR 412/19, NZA 2021, 127.

44 EuGH 14.9.2023 – C-113/22, ZESAR 2024, 38 – DX/INSS und TGSS.

45 Vgl. Daum, EuZA 2024, 317, 323 ff.

46 EuGH 7.12.2023 – C-634/21, NZA 2024, 45 – SCHUFA.

47 EuGH 14.12.2023 – C-340/21, NZA 2024, 679 – VB/NAP.

48 BAG 26.8.2021 – 8 AZR 253/20 (A), DB 2021, 2905.

49 EuGH 21.11.2023 – C-667/21, NZA 2024, 393, Rn. 88 ff., 102 – MDK. Vgl. auch EuGH 25.1.2024 – C-687/21, NZA 2024, 320, Rn. 46 – MediaMarktSaturn.

50 EuGH 11.4.2024 – C-741/21, NZA 2024, 607 – GP.

51 EuGH 14.3.2024 – C-46/23, NZA 2024, 1058 – Verwaltung Újpest.

52 BAG 20.6.2024 – 8 AZR 253/20, NZA 2024, 1567.

53 BAG 25.7.2024 – 8 AZR 225/23, NZA 2024, 1580.

54 BAG 20.6.2024 – 8 AZR 91/22, NZA 2024, 1496; BAG 20.6.2024 – 8 AZR 124/23, NZA 2024, 1499.

55 BAG 29.6.2023 – 2 AZR 296/22, NZA 2023, 1105.

56 LAG Niedersachsen 8.5.2024 – 8 Sa 688/23, EuZW 2024, 1077.

**Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung**

Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GV) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 15, das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) hat die Nr. 15. Das Sozialgesetzbuch V (SGV V) hat die Nr. 30 V.

**5. Urlaub**

Das BAG hat sich mit der Koordination von Urlaubsansprüchen bei Doppelarbeitsverhältnissen wegen unwirksamer Arbeitgeberkündigung befasst.<sup>57</sup> Sowohl in dem nach erfolgreicher Kündigungsschutzklage weiterhin wirksamen alten Arbeitsverhältnis als auch in einem neu eingegangenen Arbeitsverhältnis entstehen Urlaubsansprüche. Bereits gewährter Urlaub in einem neuen Arbeitsverhältnis wird allerdings entsprechend §§ 615 Satz 2 BGB, 11 Nr. 1 KSchG angerechnet, wenn nicht beide Arbeitsverhältnisse gleichzeitig hätten erfüllt werden können. Eine Doppelung der Ansprüche scheidet dann also aus. Auf die Höhe des Urlaubsentgelts beim neuen Arbeitgeber soll es insoweit nicht ankommen. Eventuell höhere Ansprüche aus dem alten Arbeitsverhältnis wären als Annahmeverzugsansprüche aus § 615 Satz 1 BGB gegen den alten Arbeitgeber geltend zu machen.

In einem Verfahren zum italienischen Recht hat der EuGH klargestellt, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch für nicht genommenen Urlaub nicht davon abhängig gemacht werden darf, dass der Arbeitnehmer den Nachweis führt, dass die Urlaubsgewährung aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen unterblieben ist.<sup>58</sup>

Nach bisheriger Rechtsprechung des EuGH müssen bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs Zeiten nicht berücksichtigt werden, die infolge Kurzarbeit »null« ausfallen.<sup>59</sup> Nach Ansicht des BAG gilt das auch, wenn der Arbeitnehmer während der Zeit der Kurzarbeit erkrankt.<sup>60</sup>

Nachdem der Gesetzgeber in § 59 Abs. 1 IfSG geregelt hat, dass der Fall einer Quarantäne während des Urlaubs zur Nachgewährung des Urlaubs führt, hat das BAG nun für einen Altfall aus der Zeit vor Einführung dieser Regelung bis 16.9.2022 nach entsprechender Vorabentscheidung des EuGH<sup>61</sup> entschieden, dass zuvor eine Nachgewährung des Urlaubs nicht geboten war.<sup>62</sup>

Bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes bleiben vorausgegangene geringere Vergütungen aufgrund einer Elternzeit während der Referenzperiode als unverschuldete Verdienstkürzungen nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG unberücksichtigt, wie das BAG klargestellt hat.<sup>63</sup> Hinsichtlich der Möglichkeit, den Urlaub für Zeiten der Elternzeit nach § 17 BEEG zu kürzen, hat das BAG klargestellt, dass dies nur im bestehenden Arbeitsverhältnis möglich sei. In Ermange-

lung einer Kürzung sei auch der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG entsprechend ungekürzt zu gewähren.

**Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung**

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 17, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) die Nr. 14, das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) die Nr. 16 und das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) die Nr. 25.

**6. Entgeltfortzahlung bei Krankheit**

Das BAG hat entschieden, dass sich die Entgeltfortzahlung nach § 4 Abs. 1 EntgFG auch auf ausgefallenes Arbeitsentgelt infolge durch die Krankheit unterbliebener Bereitschaftsdienste erstreckt.<sup>64</sup> In dem Zusammenhang hat das BAG auch entschieden, dass die Möglichkeit einer tarifvertraglichen Abweichung von der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß § 4 Abs. 4 EntgFG nicht für Arbeitsvertragsrichtlinien des sog. Dritten Weges der Kirchen besteht.

In jüngerer Zeit ist zunehmend infrage gestellt worden, welchen Beweiswert eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat. Insoweit hat das BAG nun entschieden, dass sich je nach den Gesamtumständen des Falles Zweifel ergeben können, die den Beweiswert erschüttern, wenn ein Arbeitnehmer unmittelbar nach Zugang der Kündigung durch den Arbeitgeber erkrankt.<sup>65</sup> Diese Rechtsprechung verdient Kritik. Dass Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung ihrer Arbeitsunfähigkeit feststellen lassen, kann auch darauf beruhen, dass Arbeitsunfähigkeit zwar schon zuvor vorgelegen hat, die Feststellung aber unterblieben ist aus Loyalität, Engagement für den Betrieb oder schlicht aus Angst um den Arbeitsplatz. Die neue Rechtsprechung öffnet Tür und Tor für Verdächtigungen in jeder Hinsicht und läuft insgesamt Gefahr, Arbeitnehmer davon abzuhalten, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist feststellen zu lassen.

Eine COVID-19 Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, löst Ansprüche auf Entgeltfortzahlung aus. Das BAG hat nun klargestellt, dass das auch gilt, wenn es sich um eine symptomfreie Infektion handelt, die Arbeit aber wegen einer (im maßgeblichen Zeitpunkt verpflichtend vorgesehene) Quarantäne nicht erfüllt werden kann, weil auch eine Tätigkeit im Home-Office nicht möglich ist.<sup>66</sup>

Demgegenüber soll trotz Erkrankung der Entgeltfortzahlungsanspruch ausscheiden, wenn im Betrieb ein allgemeines Betretungs- und Tätigkeitsverbot angeordnet ist, weil dann die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht mehr die alleinige Ursache für das Ausbleiben der Arbeitsleistung ist.<sup>67</sup>

**Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung**

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

57 BAG 5.12.2023 – 9 AZR 230/02, NZA 2024, 467.

58 EuGH 18.1.2024 – C-218/22, NZA 2024, 253 – Commune di Copertino.

59 EuGH 8.11.2012 – C-229/11 u.a., NZA 2012, 1273 – Heimann u.a.

60 BAG 5.12.2023 – 9 AZR 364/22, NZA 2024, 330.

61 EuGH 14.12.2023 – C-206/22, NZA 2024, 43 – TF/ Sparkasse Südpfalz.

62 BAG 28.5.2024 – 9 AZR 76/22, NZA 2024, 1139.

63 BAG 16.4.2024 – 9 AZR 165/23, NZA 2024, 1272.

64 BAG 5.10.2023 – 6 AZR 210/22, NZA 2024, 265.

65 BAG 13.12.2023 – 5 AZR 137/23, NZA 2024, 539.

66 BAG 20.3.2024 – 5 AZR 234/23, NZA 2024, 972.

67 BAG 19.6.2024 – 5 AZR 241/23, NZA 2024, 1501.

## 7. Teilzeitarbeit

Nach einer Entscheidung des BAG ist die Regelung des § 9 TzBfG über die Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten nicht durch eine Regelung der Gegenleistung flankiert, sodass es in erster Linie eine Frage der Vereinbarung sein soll, welche Vergütung zu beanspruchen ist. Falls es keine Vereinbarung gibt, ist im Wege ergänzender Vertragsauslegung zu prüfen, was redliche Vertragsparteien vereinbart hätten. Das sei im Allgemeinen eine der Arbeitszeiterhöhung entsprechende quotale Erhöhung der Vergütung.<sup>68</sup>

Auch eine Abweichung von der Zweifelsregelung des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG für den Fall einer fehlenden Vereinbarung zum Umfang der Arbeitszeit bei Abrufarbeit soll nach der Rechtsprechung des BAG im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung begründet werden können. Das sei der Fall, wenn eine Arbeitszeit von 20 Stunden aus Sicht beider Parteien nicht sachgerecht erscheint. Das soll aber noch nicht daraus abzuleiten sein, dass der Arbeitnehmer bisher in anderem Umfang zur Arbeitsleistung herangezogen wurde.<sup>69</sup>

Sehr sorgfältig hat sich das BAG mit der Frage des Verhältnisses von Tarifautonomie und Diskriminierungsschutz auseinandergesetzt. Im Ergebnis geht das Gericht davon aus, dass auch die Tarifvertragsparteien ungeachtet ihrer Gestaltungsspielräume an das Diskriminierungsverbot gebunden sind. In dem Zusammenhang hat das Gericht entschieden, dass eine tarifvertragliche Regelung, die zwar eine Altersfreizeit ab Erreichen eines bestimmten Alters vorsieht, Teilzeitkräfte, davon aber ausschließt, gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG verstößt, wenn Anhaltspunkte dafür fehlen, dass es bei diesen keinen altersbedingten Entlastungsbedarf gibt.<sup>70</sup>

### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 32.

## 8. Regelungen für Menschen mit Behinderungen

Das BAG hat entschieden, dass das sog. erstreckte Mandat in § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX, wonach die Gesamtschwerbehindertenvertretung auch die Interessen schwerbehinderter Menschen in Betrieben oder Dienststellen, für die keine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, vertritt, ein Teilnahmerecht an den Betriebsversammlungen dieser Betriebe nach § 178 Abs. 8 SGB IX vermittelt.<sup>71</sup>

### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

## 9. Arbeitnehmerüberlassung

Nachdem der EuGH auf Vorabentscheidungsersuchen des BAG<sup>72</sup> im vergangenen Jahr entschieden hatte, dass Personalgestellung im öffentlichen Dienst durch dauerhafte Überlassung zur Arbeitsleistung bei Dritten im Hinblick auf eine dauerhafte Verlagerung der Tätigkeit nicht unter die Leiharbeitsrichtlinie fällt, wenn ein Missbrauch oder eine Umgehung der Richtlinie ausgeschlossen ist,<sup>73</sup> hat das BAG nunmehr klargestellt, dass die gesetzliche Ausnahme für Personalgestellungen im öffentlichen Dienst (s. § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG) unionsrechtskonform ist und die entsprechenden Regelungen in § 4 Abs. 3 TVöD und § 4 Abs. 3 TVL wirksam sind.<sup>74</sup>

Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung führt zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG mit der Folge nach § 10 Abs. 1 AÜG, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Einsatzarbeitgeber entsteht. Verdeckte Überlassung in diesem Sinne liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinen Pflichten, nach § 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG, im Überlassungsvertrag die Überlassung ausdrücklich als solche zu bezeichnen und den betroffenen Leiharbeitnehmer unter Bezugnahme auf diesen Vertrag vor der Überlassung konkret zu bestimmen, nicht nachkommt. Diesen Pflichten können die Beteiligten nach einer Entscheidung des BAG überhaupt nur entsprechen, wenn bereits bei Beginn der Überlassung ein formwirksamer Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher vorliegt.<sup>75</sup> Das setzt nach § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG die Wahrung der Schriftform voraus. Anderenfalls liegt ein unwirksamer Vertrag vor mit der Folge des fingierten Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher. Dabei ist allerdings künftig die oben erwähnte Änderung durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (s.o. II 3) zu beachten, wonach für den Überlassungsvertrag nunmehr die Textform genügt.

### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 4.

## 10. Ausbildung

Die Vereinbarung einer Verpflichtung Auszubildender zur Zahlung einer Entschädigung für die Berufsausbildung ist nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG nichtig. Nach der Rechtsprechung des BAG gilt das aber nicht für außerbetriebliche Ausbildungen. Diese sind allerdings der AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB zu unterziehen.<sup>76</sup>

### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 10, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) unter Nr. 14.

68 BAG 13.12.2023 – 5 AZR 168/23, NZA 2024, 471.

69 BAG 18.10.2023 – 5 AZR 22/23, NZA 2024, 128.

70 BAG 9.7.2024 – 9 AZR 296/20, NZA 2024, 1513.

71 BAG 12.12.2023 – 7 ABR 23/22, NZA 2024, 643.

72 BAG 16.6.2021 – 6 AZR 390/20 (A), NZA 2021, 1269.

73 EuGH 22.6.2023 – C-427/21, NZA 2023, 815 – ALB FILS Kliniken.

74 BAG 25.1.2024 – 6 AZR 390/20, NZA 2024, 568, Rn. 17.

75 BAG 5.3.2024 – 9 AZR 204/23, NZA 2024, 984.

76 BAG 5.9.2023 – 9 AZR 350/22, NZA 2024, 325.

## 11. Kündigungsrecht

Das BAG hat entschieden, dass in Zeiten einer Impfpflicht nach § 20a IfSG a.F. während der Corona-Pandemie die wahrheitswidrige Behauptung ärztlich festgestellter Impfunfähigkeit eine erhebliche Vertragspflichtverletzung durch Arbeitnehmer in der Gesundheitsversorgung darstellte.<sup>77</sup> Der Arbeitgeber konnte daher wirksam außerordentlich kündigen.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat entschieden, dass eine Kündigung wegen Vertrauensverlustes aufgrund des Verdachts einer Straftat nicht grundsätzlich gegen die Unschuldsvermutung des Art. 6 Abs. 2 EMRK verstößt, sofern dies nicht auf eine Quasi-Vorverurteilung durch die Arbeitsgerichte hinausläuft.<sup>78</sup>

Zur Geltendmachung des Sonderkündigungsschutzes für Schwangere nach § 17 MuSchG sieht das KSchG in § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG die Möglichkeit der nachträglichen Klagezulassung vor, die allerdings nur innerhalb von zwei Wochen beantragt werden kann, was auch nur in Verbindung mit Erhebung der Kündigungsschutzklage möglich ist. Das ist nach einer Entscheidung des EuGH unvereinbar mit der Mutterschutzrichtlinie 92/95/EWG, weil diese Frist noch kürzer ist als die allgemeine Klagefrist von drei Wochen nach § 4 Satz 1 KSchG.<sup>79</sup> Eine schwangere Frau muss daher eine Frist von mindestens drei Wochen ab Bekanntwerden der Schwangerschaft für die Klageerhebung haben.<sup>80</sup>

Der EuGH hat auf Vorabentscheidungsersuchen des BAG<sup>81</sup> entschieden hat, dass die Pflicht zur Beifügung der Massenentlassungsanzeige bei der Konsultation des Betriebsrats im Massenentlassungsverfahren (vgl. § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG) nicht den individuellen Arbeitnehmerschutz bezwecke.<sup>82</sup> Daraufhin hat das BAG entschieden, dass die Verletzung dieser Pflicht nicht zur Unwirksamkeit einer Kündigung führt.<sup>83</sup>

Im Übrigen möchte das BAG künftig davon ausgehen, dass Fehler bei der Massenentlassungsanzeige nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führen, weil die Massenentlassungsanzeige allein der arbeitsmarktpolitischen Aufgabe der Arbeitsagenturen Rechnung tragen soll.<sup>84</sup> Zugleich wurde aber auch klargestellt, dass dies nur für die Massenentlassungsanzeige, nicht aber für die notwendige Konsultation des Betriebsrats gelten soll.

Der Arbeitnehmer, der sich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses erfolgreich gegen eine Kündigung des Arbeitgebers gewehrt hat, kann die Vergütung für die Zeit, in der er vom Arbeitgeber zu Unrecht nicht beschäftigt worden

ist, aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs nach § 615 BGB vom Arbeitgeber verlangen. Er muss sich aber nach §§ 615 Satz 2 BGB, 11 KSchG anderweitige Einnahmen sowie entgangenen Verdienst, den er böswillig nicht erzielt hat, anrechnen lassen. Dazu muss er sich aber nicht ununterbrochen um Arbeit bemühen, wie das BAG klargestellt hat. Bei der Beurteilung, ob böswilliges Unterlassen von Verdienst vorliegt, will das Gericht auch berücksichtigen, wenn ein Arbeitnehmer sich nicht arbeitssuchend gemeldet oder Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur von vornherein verhindert hat, indem er angekündigt hat, durch sein Verhalten zu verhindern, dass er im Falle einer Bewerbung in die engere Wahl genommen werde.<sup>85</sup> Klargestellt hat das Gericht auch, dass ein Arbeitnehmer sich nicht auf eine Beschäftigung einlassen muss, die zu einer Vergütung führt, die geringer ist als das zu beanspruchende Arbeitslosengeld.

### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die außerordentliche Kündigung ist in § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) geregelt, das in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 14 abgedruckt ist. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 25, das Mutterschutzgesetz (MuSchG) die Nr. 28. Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) hat die Nr. 5 in der »Europäischen Arbeits- und Sozialordnung«, die Mutterschutzrichtlinie die Nr. 61.

## 12. Betriebsübergangsrecht

Für den Fall des sog. Wet Lease, bei dem ein Luftfahrtunternehmen Flugzeuge mitsamt Besatzung anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt hat, hat das BAG einen Betriebsübergang verneint, sodass die Arbeitsverhältnisse nicht auf dieses andere Unternehmen nach § 613a Abs. 1 BGB übergehen können.<sup>86</sup> Es handelt sich folglich schlicht um einen drittbezogenen Personaleinsatz.

Im Falle des Betriebsübergangs geht das Arbeitsverhältnis nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf den Erwerber über. Dies erstreckt sich, wie das BAG entschieden hat, auch auf die bindende Wirkung an eine betriebliche Übung, die beim Veräußerer begründet war.<sup>87</sup> Das gilt selbst dann, wenn die Bedingungen für bestimmte Rechte aus dieser betrieblichen Übung beim Veräußerer noch nicht eingetreten waren. Der Arbeitnehmer erwirbt diese Rechte dann, wenn die Bedingungen später beim Erwerber eintreten.

Bisher kollektivvertraglich geregelte Rechte werden mit dem Übergang Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit dem neuen Arbeitgeber gemäß § 613a 1 Satz 2 BGB. Die Regelungen behalten aber ihre kollektivrechtliche Natur. Das BAG hat dazu entschieden, dass der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung daher auch gegenüber dem bei ihm nunmehr zuständigen Betriebsrat kündigen kann.<sup>88</sup> Sie entfällt dann, sofern

77 BAG 14.12.2023 – 2 AZR 55/23, NZA 2024, 260.

78 EGMR 27.6.2023 – 11643/18, AuR 2024, 117, m. Anm. Wömpner.

79 EuGH 27.6.2024 – C-284/23, NZA 2024, 2673 – Haus Jacobus.

80 Zu möglichen Wegen vgl. Sagan, NZA 2024, 2677.

81 BAG 27.1.2022 – 6 AZR 155/21 (A), NZA 2022, 491.

82 EuGH 13.7.2023 – C-134/22, NZA 2023, 887 – MO/SM.

83 BAG 23.5.2024 – 6 AZR 155/21, NZA 2024, 981.

84 Mit unterschiedlichen Nuancen BAG 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (B), NZA 2024, 119; BAG 1.2.2024 – 2 AS 22/23 (A), NZA 2024, 257; BAG 23.5.2024 – 6 AZR 152/22 (A), NZA 2024, 825; dazu Fuhlrott/Fischer, NZA 2024, 246 ff.; Lembke, NJW 2024, 1985 ff.; Winkel, NZA 2024, 728 ff.

85 BAG 7.2.2024 – 5 AZR 177/23, NZA 2024, 685.

86 BAG 11.5.2023 – 6 AZR 121/22 (A), NZA 2024, 629.

87 BAG 19.9.2023 – 1 AZR 281/22, NZA 2024, 271, Rn. 23.

88 BAG 19.9.2023 – 1 AZR 281/22, NZA 2024, 271, Rn. 43.

sie nicht nachwirkt, ohne dass es noch irgendwelcher individualvertraglicher Maßnahmen bedarf.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer nach § 613a Abs. 6 BGB die Möglichkeit, dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang der erforderlichen Informationen nach § 613a Abs. 5 BGB zu widersprechen, mit der Folge, dass es beim bisherigen Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer bleibt. Unterrichtungsfehler, die für die Entscheidung des Arbeitnehmers, ob er einem Übergang widersprechen möchte, ohne Belang sind, sollen den Fristlauf allerdings nicht hindern.<sup>89</sup>

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Recht des Betriebsübergangs ist in § 613a BGB geregelt, das in der der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 14 hat.

### 13. Betriebsrentenrecht

Das BAG hat entschieden, dass die Tarifparteien und die Betriebsparteien nicht darin gehindert sind, neue Vergütungsbestandteile einzuführen, die auf der Grundlage der Versorgungszusage nicht ruhegeldfähig sind.<sup>90</sup>

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

### 14. Betriebsverfassung

Eine Betriebsratswahl kann auch erfolgreich durchgeführt werden, wenn weniger Arbeitnehmer kandidieren als nach § 9 BetrVG an sich zu wählen sind. Es ist dann schrittweise auf die nach § 9 BetrVG maßgebliche nächstkleinere Betriebsratsgröße abzustellen.<sup>91</sup>

Für eine gewillkürte Organisationsstruktur i.S.d. § 3 BetrVG hat das BAG klargestellt, dass ein dazu vereinbarter Strukturtarifvertrag den Arbeitgeber nicht daran hindert, umzustrukturieren mit der Folge, dass das Substrat dieser Organisationseinheit entfällt und der Tarifvertrag keine Wirkungen mehr erzeugt.<sup>92</sup>

Im Falle eines Streits um die Berechtigung des Arbeitgebers, die Vergütung wegen angeblicher Fehlzeiten durch Nichtteilnahme an Betriebsratssitzungen zu kürzen, ist im Ergebnis herausgekommen, dass der Betriebsrat nicht erfolgreich mit einem Unterlassungsantrag im Beschlussverfahren vorgehen kann, weil bei einem entsprechenden Beschluss zwangsläufig unklar bliebe, was der Arbeitgeber konkret zu unterlassen (bzw. zu tun) hat.<sup>93</sup> Auch einen Feststellungsantrag hielt das Gericht für unzulässig. Es bleibt daher nur den einzelnen Betriebsratsmitgliedern, im Nachhinein ihre Vergütungsansprüche durchzusetzen.

In Bezug auf die Schulung von Betriebsratsmitgliedern hat das BAG den Beurteilungsspielraum des Betriebsrats auch hinsichtlich der Wahl zwischen Online- und Präsenzveranstaltung betont.<sup>94</sup> Bei dem des in Rede stehenden mehrtägigen Seminar musste der Betriebsrat sich nicht wegen der geringeren Kostenbelastung auf ein Online-Seminar verweisen lassen, das er mit Rücksicht auf seinen Beurteilungsspielraum als nicht gleichwertig ansehen durfte.

Zwar muss der Arbeitgeber keine Kosten der Betriebsratsarbeit tragen, die nicht i.S.d. § 40 BetrVG erforderlich waren. Hat er aber vermeintliche Forderungen Dritter beglichen, kann er insoweit nicht mit dem Argument, es mangle an der Erforderlichkeit, bei den Mitgliedern des Betriebsrats Regress nehmen.<sup>95</sup>

Eine Regelung des Arbeitgebers, dass die private Handynutzung während der Arbeitszeit verboten sei, betrifft nach einer Entscheidung des BAG nicht das sog. Ordnungsverhalten und ist daher nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht mitbestimmungspflichtig.<sup>96</sup>

Der Betriebsrat hat nach der Rechtsprechung des BAG auch hinsichtlich Leistungen, die der Arbeitgeber im Wege der Gesamtzusage versprochen hat, ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, wenn der Arbeitgeber die Verteilungsgrundsätze ändern möchte. Die mitbestimmungswidrige Änderung hat für die betroffenen Arbeitnehmer in Fortführung der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung zur Folge, dass diese auf den bisherigen Leistungsansprüchen beharren können. Die bloße Hinnahme eines mitbestimmungswidrigen Verhaltens durch den Betriebsrat bedeutet auch nicht, dass er insoweit gleichsam zustimmend sein Mitbestimmungsrecht ausgeübt hätte.<sup>97</sup>

Für die Vorlage von Bewerbungsunterlagen im Rahmen der Einstellungsmitbestimmung nach § 99 BetrVG hat das BAG entschieden, dass der Arbeitgeber diese im Rahmen eines digital durchgeführten Bewerbungsverfahrens auch dadurch erfüllen kann, dass er digital den Betriebsratsmitgliedern ermöglicht, während des Zustimmungsverfahrens Einsicht zu nehmen.<sup>98</sup>

Im Hinblick auf eine Betriebsvereinbarung, mit der Arbeitgeber und Betriebsrat lediglich eine staatlich bereitgestellte erweiterte Sonderleistung für Pflegekräfte unter den Arbeitnehmern verteilt haben, hat das BAG entschieden, dass nach vollständiger Durchführung der Betriebsvereinbarung ein Anspruch von Arbeitnehmern, die in gleichheitswidriger Weise unzureichend berücksichtigt wurden, auf Gleichbehandlung im Wege einer Anpassung »nach oben« ausscheidet.<sup>99</sup> Sie gehen schlechterdings leer aus.

89 BAG 21.3.2024 – 2 AZR 79/23, BB 2024, 1463

90 BAG 30.1.2024 – 3 AZR 144/23, NZA 2024, 770.

91 BAG 24.4.2024 – 7 ABR 26/23, NZA 2024, 1220.

92 BAG 21.6.2023 – 7 ABR 19/22, NZA 2024, 1414.

93 BAG 13.3.2024 – 7 ABR 11/23, NZA 2024, 1146.

94 BAG 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767, betr. eine tarifvertraglich errichtete Personalvertretung der Luftfahrt, für die entsprechende Grundsätze wie nach § 37 BetrVG maßgeblich waren.

95 BAG 25.10.2023 – 7 AZR 338/22, BB 2024, 637.

96 BAG 17.10.2023 – 1 ABR 24/22, NZA 2024, 201.

97 BAG 21.2.2024 – 10 AZR 345/22, NZA 2024, 697.

98 BAG 13.12.2023 – 1 ABR 28/22, NZA 2024, 636.

99 BAG 30.1.2024 – 1 AZR 74/23, NZA 2024, 844.

Das BAG hat klargestellt, dass die Betriebsparteien Leistungen nicht vom Bestand des Arbeitsvertrages während des gesamten Bezugsraums abhängig machen dürfen, wenn diese Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung sind.<sup>100</sup> Das liefe auf den Entzug eines Anspruchs auf Arbeitsentgelt hinaus. Eine entsprechende freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG unterliegt – anders als vergleichbare vertragliche Vereinbarungen – zwar nicht der AGB-Kontrolle nach § 305 ff. BGB. Betriebsvereinbarungen müssen aber nach § 75 Abs. 1 und 2 BetrVG den Grundsätzen von Recht und Billigkeit entsprechen und deshalb grundrechtlich geschützte Freiheitsrechte wie die Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG wahren. Damit wäre es unvereinbar, könnten die Betriebsparteien einmal entstandene Entgeltansprüche wieder beseitigen.

In Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung hat das BAG entschieden, dass nicht nur vertragliche Regelungen, die durch AGB oder betriebliche Übung begründet wurden, sondern auch Gesamtzusagen als »betriebsvereinbarungsoffen« anzusehen sein können. Aus dem Regelungsgegenstand soll sich ergeben können, dass der Arbeitgeber berechtigt sein soll, die durch Gesamtzusage begründeten Rechte im Wege einer Betriebsvereinbarung abzulösen. Das hat dann zur Folge, dass die Betriebsvereinbarung eine Änderung der Rechtslage auch zulasten des Arbeitnehmers herbeiführen kann.<sup>101</sup>

Für Sprecherausschussrichtlinien hat das BAG bestätigt, dass diese – ebenso wie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge – bei gleichem Regelungsgegenstand dem Ablösungsprinzip unterliegen, sodass eine ältere Richtlinie durch eine neuere beendet oder geändert werden kann, und zwar auch dann, wenn die neue Regelung ungünstiger als die alte ist.<sup>102</sup>

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 12. Das Sprecherausschussgesetz (SprAuG) hat die Nr. 12b, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) die Nr. 14 und das Grundgesetz (GG) die Nr. 20.

### 15. Mitbestimmung in den Unternehmensorganen

Die Frage des BAG, ob eine Holding-SE, die mangels Beschäftigung von Arbeitnehmern ohne Verhandlung über die Arbeitnehmerbeteiligung errichtet wurde, bei späterer Beherrschung von Tochterunternehmen mit Arbeitnehmern zur Nachverhandlung verpflichtet ist,<sup>103</sup> hat der EuGH im negativen Sinne entschieden.<sup>104</sup> Er hat dabei aber betont, dass die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen zur Missbrauchsbekämpfung ergreifen können. Letzteres war

auch im Koalitionsvertrag der inzwischen gescheiterten »Ampel«-Koalition so vorgesehen. Es ist auch wichtig, weil die Entscheidung einen einfachen Weg zur Vermeidung der deutschen Mitbestimmung aufzeigt.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Regelungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE (Europäische Gesellschaft) finden Sie im SE-Beteiligungsgesetz (SEBG), das in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 26b hat.

### 16. Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht

Nachdem das BVerfG zuletzt noch einmal betont hat, dass das Streikverbot für Beamte verfassungsrechtlich als sog. hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums i.S.d. Art. 33 Abs. 5 GG gesichert sei,<sup>105</sup> wurde dies nun auch vom EGMR als mit der EMRK vereinbar bewertet, weil Gewerkschaften der Beamten in der Bundesrepublik auch auf anderem Wege bei der Festlegung ihrer Arbeitsbedingungen gehört würden.<sup>106</sup> Außerdem hat der Gerichtshof betont, dass deutsche Beamte einen verfassungsrechtlichen Anspruch auf amtsangemessene Alimantation haben, den sie durchsetzen können.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Grundgesetz (GG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 20. Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) ist in der »Europäischen Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 5 zu finden.

Nach der Rechtsprechung sind Tarifverträge nicht unmittelbar an den Grundrechten zu messen. Den Staat trifft aber eine Schutzpflicht, sodass er gegen unverhältnismäßige Eingriffe in die Grundrechte der Tarifunterworfenen einschreiten muss. Insoweit hat das BAG aber klargestellt, dass Entgeltregelungen beispielsweise nur dann die Berufsfreiheit verletzen, wenn deren existenzieller Kern betroffen ist.<sup>107</sup> Tarifverträge enthalten grundsätzlich einen Kompromiss aus unterschiedlichen Wertvorstellungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Wertigkeit von Tätigkeiten, sodass die daraus hervorgehenden Regelungen für Außenstehende nicht immer zwingend als sachgerecht erscheinen müssen.

Eine Verweisung im Arbeitsvertrag auf die jeweils für das Unternehmen gültigen Tarifverträge ist nach der Rechtsprechung regelmäßig als Tarifwechselklausel zu verstehen, sodass etwa ein Wechsel des Arbeitgebers in den Anwendungsbereich anderer Tarifverträge, zum Beispiel durch Veränderung des Unternehmensgegenstandes, zu deren Anwendung führt. Dabei wird das gesamte Tarifwerk

<sup>100</sup> BAG 15.11.2023 – 10 AZR 288/22, NZA 2024, 400.

<sup>101</sup> BAG 24.1.2024 – 10 AZR 33/23, NZA 2024, 562.

<sup>102</sup> BAG 20.6.2023 – 3 AZR 231/22, NZA 2024, 143, Rn. 30.

<sup>103</sup> BAG 17.5.2022 – 1 ABR 37/20 (A), NZA 2023, 44.

<sup>104</sup> EuGH 16.5.2024 – C-706/22, NZA 2024, 761 – Konzernbetriebsrat O.

<sup>105</sup> BVerfG 12.6.2018 – 2 BvR 1738/12 u.a., EuZW 2018, 637; dazu Anm. Klein, AuR 2018, 479 ff.; ferner Absenger/Schubert, SR 2019, 211 ff.

<sup>106</sup> EGMR 14.12.2023 – 59433/18, NVwZ 2024, 221; vgl. AuR 2024, 253 – Humpert; dazu Lörcher, AuR 2024, 234 ff.; Gooren/Sura, NZA 2024, 1255 ff.

<sup>107</sup> BAG 5.10.2023 – 6 AZR 333/22, NZA 2024, 347, Rn. 35.



Deinert / Wenckebach / Zwanziger (Hrsg.)

## Arbeitsrecht

Handbuch für die Praxis

11., aktualisierte, überarbeitete Auflage  
2024. 2.704 Seiten, gebunden inklusive Zugang  
zur Online-Ausgabe mit allen Arbeitshilfen

€ 198,-

ISBN 978-3-7663-7200-0

[bund-shop.de/7200](https://bund-shop.de/7200)

### Ein weiteres Plus:

Der Online-Zugriff auf alle Inhalte, auf Musterverträge, Formulare und Schriftsätze zur Bearbeitung in der eigenen Textverarbeitung, erleichtert die Arbeit und führt schnell zu Ergebnissen.

# Der Hochkaräter im Arbeitsrecht

Das in der 11. Auflage komplett überarbeitete Standardwerk liefert eine umfassende systematische Darstellung zum materiell-rechtlichen Arbeitsrecht – konzentriert aufbereitet in einem Band. Der Aufbau des Werkes orientiert sich an den typischen Fragen, die in der täglichen Beratungspraxis zum Arbeitsrecht auftauchen. Damit ermöglicht es dem Anwender, sich schnell und fundiert in die jeweilige Rechtsthematik einzuarbeiten.

Die Kommentierungen haben stets die Arbeitnehmerposition mit im Blick. Großen Wert legen die Autorinnen und Autoren auf das Einbeziehen des die betriebliche Praxis prägenden Sozialrechts.

### Die Neuauflage berücksichtigt:

- › Das neue Nachweisgesetz und dessen Auswirkungen auf die GewO, das BBiG, TzBfG und AÜG
- › Berufsbildungsreform
- › COVID-19 und seine Auswirkungen im gesamten Arbeitsrecht
- › Infektions- und Arbeitsschutz
- › Homeoffice und flexible Arbeitszeitmodelle
- › Neuerungen im Arbeitszeitrecht
- › Kurzarbeit
- › Urlaubsrecht
- › Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung
- › Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer (Fachkräfte-einwanderung, Brexit etc.)
- › Änderungen im Kündigungsschutz
- › Neuregelung des Mindestlohns
- › Digitalisierung
- › Arbeitsschutzkontrollgesetz und Gesetz von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft
- › Neufassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes
- › Revidierte Europäische Sozialcharta
- › Betriebsrätemodernisierungsgesetz
- › Hinweisgeberschutzgesetz

## Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf [bund-shop.de/7200](https://bund-shop.de/7200) 2. Daten eingeben 3. Absenden oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	7200-0	Deinert / Wenckebach / Zwanziger (Hrsg.) Arbeitsrecht	198,-

Absender:  Frau  Herr

Vorname / Name:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:



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](https://www.bund-verlag.de)

### Immer topaktuell informiert sein

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



erfasst, mithin alle aufeinander bezogenen und einander ergänzenden Tarifverträge.<sup>108</sup>

Das BAG geht nach wie vor davon aus, dass eine Verweisung auf einen Tarifvertrag in einem Arbeitsvertrag, der vor dem 1.1.2002 geschlossen wurde, als sog. Gleichstellungsabrede zu verstehen ist, sodass der Arbeitnehmer keine günstigeren Bedingungen daraus herleiten kann, als er als Gewerkschaftsmitglied hätte. Demgegenüber versteht die neuere Rechtsprechung eine solche Bezugnahme in einem jüngeren Arbeitsvertrag uneingeschränkt zeitdynamisch. Danach hat er die im Tarifvertrag vorgesehenen Rechte unabhängig davon, welche Rechte er als Gewerkschaftsmitglied hätte. Das wirkt sich insbesondere aus, wenn der Arbeitgeber etwa aus dem Arbeitgeberverband austritt: Der Arbeitnehmer kann sich auch nach dem Ende der Nachbindung i.S.d. § 3 Abs. 3 TVG auf den Tarifvertrag berufen, obwohl dieser nicht mehr nach §§ 3, 4 TVG normativ wirken würde. Auch wenn von dieser differenzierten Sichtweise häufiger ältere Arbeitnehmer nachteilig betroffen wären, bedeutet dies nach der Rechtsprechung keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters, weil es allein um einen Stichtag für einen Wechsel der Rechtsprechung geht, der nichts mit einer Diskriminierung wegen des Alters zu tun hat.<sup>109</sup>

In Bezug auf die Feststellung des Mehrheitstarifvertrages im Falle einer Tarifkollision (§ 4a TVG) hat das BAG klargestellt, dass diese jedes Mal für den Zeitpunkt des letzten schriftlichen Abschlusses eines kollidierenden Tarifvertrages festzustellen ist.<sup>110</sup> Dabei genügt im Übrigen nicht eine Schätzung oder Plausibilität, zum Beispiel aufgrund der letzten Betriebsratswahlen. Die Mehrheiten müssen objektiv anhand der jeweiligen Mitgliedschaftsverhältnisse geklärt werden.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

## 17. Sozialversicherungsrecht

Das Bundessozialgericht (BSG) hat potentiellen Umgehungen der Sozialversicherungspflicht in Krankenhäusern einen Riegel vorgeschoben. Ein Pfleger, der als Gesellschafter und Geschäftsführer einer Ein-Personen-Gesellschaft in Erfüllung eines Vertrags zwischen dieser Gesellschaft und dem Krankenhaus dort tätig wird, war danach gleichwohl abhängig Beschäftigter des Krankenhauses im Sinne des Sozialversicherungsrechts.<sup>111</sup>

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die maßgebliche Regelung zur Beschäftigung befindet sich in § 7 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV), der unter Nr. 30 IV in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« abgedruckt ist.

Die Regelung des § 56 Abs. 3a Nr. 3 SGB VI, soweit sie für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte für die Wartezeit Zeiten der Arbeitslosigkeit aus den letzten zwei Jahren vor Erreichen der Altersgrenze nur ausnahmsweise berücksichtigt, nämlich bei Insolvenz oder vollständiger Geschäftsaufgabe durch den Arbeitgeber, ist nach einer Entscheidung des BVerfG verfassungsgemäß.<sup>112</sup> Sie ist durch das Ziel des Gesetzgebers gerechtfertigt, missbräuchliche Frühverrentungen zu verhindern.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

## 18. Elterngeld

Für das Elterngeld Plus, bei dem beim Partnerschaftsbonus nach § 4b BEEG beide Eltern arbeiten müssen, hat das BSG klargestellt, dass eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nicht ausschließt.<sup>113</sup>

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 16.

## IV. Rechtspolitischer Ausblick

### 1. Europarechtliche Impulse

#### a. Entgelttransparenzrichtlinie

Die Bundesrepublik muss die europäische Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 bis zum 7.6.2026 umsetzen.<sup>114</sup> Dementsprechend wird das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) anzupassen sein.<sup>115</sup> Dazu müssen unter anderem Auskunftsrechte über individuelle Einkommen und Durchschnittseinkommen beim Arbeitgeber, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Arbeitnehmergruppen, geschaffen werden. Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten müssen auch über das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern Bericht erstatten. Ab einem Gefälle von 5 % sind Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung erforderlich.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 2a.

108 BAG 24.1.2024 – 4 AZR 122/23, NZA 2024, 991.

109 BAG 13.12.2023 – 4 AZR 286/22, NZA 2024, 625.

110 BAG 30.4.2024 – 1 ABR 10/23, NZA 2024, 1217.

111 BSG 20.7.2023 – B 12 A 1/23 R, BB 2024, 250.

112 BVerfG 15.4.2024 – 1 BvR 2076/23, NZA 2024, 1201.

113 BSG 5.9.2023 – B 10 EG 2/22 R.

114 V. 10.5.2023, ABL L 132/21; dazu Jung, RdA 2024, 89 ff.; Rolfs/Lex, NZA 2023, 1353 ff.; Winter, EuZA 2024, 140 ff.

115 Zimmer, ZESAR 2024, 3 ff.; Winter, NZA 2024, 449 ff.

## b. Mindestlohnrichtlinie

Die europäische Mindestlohnrichtlinie (EU) 2022/2041<sup>116</sup>, die bis zum 14.11.2024 umzusetzen war, sieht unter anderem Maßnahmen zur Angemessenheit von Mindestlöhnen sowie zur Förderung von Tarifverhandlungen vor. Allerdings ging die gescheiterte »Ampelkoalition« wohl davon aus, dass das deutsche Recht in jeder Hinsicht der Richtlinie genüge<sup>117</sup> und hat keinerlei Maßnahmen ergriffen, um die Richtlinie fristgerecht umzusetzen. Jedoch plante die Koalition einen Nationalen Aktionsplan für 2025, wie er in der Richtlinie vorgesehen ist bei Verfehlung des Ziels von 80 % Tarifabdeckung.<sup>118</sup> Das wird nun Aufgabe einer neuen Regierung sein.

## c. Plattformarbeitsrichtlinie

Die europäische Plattformarbeitsrichtlinie (EU) 2024/2831<sup>119</sup> wurde inzwischen verabschiedet. Neben Regelungen über das algorithmische Management, die für Plattformtätige greifen, die auch Selbstständige sein können, verlangt die Richtlinie von den Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Klärung des Beschäftigungsstatus von Plattformtätigen (Arbeitnehmer oder Selbstständige). Die im ursprünglichen Kommissionsentwurf<sup>120</sup> vorgesehene Vermutungsregel hat sich nicht durchsetzen können. Stattdessen sind die Mitgliedstaaten verpflichtet worden, eine Vermutungsregel zu schaffen, wonach bei Vorliegen bestimmter Kriterien, die Kontrolle durch die Plattform begründen, vermutet wird, dass eine Plattformtätigkeit in einem Arbeitsverhältnis stattfindet.<sup>121</sup> Dabei ist die Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitnehmerbegriff des europäischen Unionsrechts zu berücksichtigen. Die Richtlinie ist bis zum 2.12.2026 umzusetzen.

## d. Lieferketten-Richtlinie

Die europäische Lieferketten-Richtlinie (EU) 2024/1760<sup>122</sup> ist bis zum 26.7.2026 umzusetzen und erzeugt Nachbesserungsbedarf in Bezug auf das im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) bisher vorgesehene Recht. Sie gilt zunächst für Unternehmen mit 5000 Arbeitnehmern und 1,5 Milliarden € Umsatz, ab 2028 für Unternehmen ab 3000 Arbeitnehmern und 900 Millionen € Umsatz und ab 2029 für Unternehmen ab 1000 Arbeitnehmern und 450 Millionen € Umsatz. Geschützt werden Rechte, die völkerrechtlich gewährleistete Menschenrechtsstandards und Umwelt-

standards umfassen. Partiiell geht dies über den Rahmen des deutschen LkSG hinaus. Anders als nach dem bisherigen deutschen Recht werden nicht nur vorgelagerte Lieferketten der Zulieferer erfasst, sondern auch nachgelagerte Ketten der Distributoren. Ohne diesbezügliche Hinweise müssen Unternehmen die Aktivitätskette hinsichtlich möglicher Rechtsverletzungen im Blick behalten. Sie sollen zudem Pläne zur Eindämmung des Klimawandels erstellen. Bei schuldhaften Verstößen gegen die Verpflichtungen zur Verhinderung und Behebung negativer Auswirkungen in der Lieferkette haften die Unternehmen, wenn nicht ein Geschäftspartner in der Kette den Schaden allein verursacht hat. Diese Regelung muss unabhängig von dem ansonsten anwendbaren Recht zur Anwendung kommen.

### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 14b.

## e. Reform der EBR-Richtlinie

Nachdem die europäischen Arbeitgeber im Rahmen der Sozialpartnerkonsultation durch die Europäische Kommission jede Änderung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (EBR) abgelehnt haben, hat die Kommission nun einen Vorschlag für eine Änderungsrichtlinie unterbreitet.<sup>123</sup> Darin ist unter anderem ein Geschlechterproporz von mindestens 40 % für jedes Geschlecht in einer EBR-Vereinbarung vorgesehen. Die Unterrichtung eines EBR kraft Gesetzes soll künftig zweimal jährlich verpflichtend sein. Für die Kostentragung werden klare Regelungen angestrebt. Die zentrale Leitung soll nach Art. 9 Abs. 3 des Entwurfs künftig auf Stellungnahmen des EBR eine schriftlich begründete Antwort geben. Dies dürfte zugleich einen Unterlassungsanspruch des EBR bis zur Antwort begründen.<sup>124</sup> Die Einforderung von Vertraulichkeit von Informationen nach Art. 8, 8a des Entwurfs bedarf der Begründung. Im Übrigen soll der Bestandsschutz für ältere EBR-Vereinbarungen entfallen.

### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Europäische Betriebsräte-Gesetz (EBR-Gesetz) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 13, die EBR-Richtlinie in der »Europäischen Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 74.

## f. Geplante Praktikumsrichtlinie

Die Europäische Kommission hat einen Vorschlag für eine Praktikumsrichtlinie auf den Weg gebracht.<sup>125</sup> Nach dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Art. 3 des Richtlinienenvorschlags sind schlechtere Arbeitsbedingungen, einschließlich Vergütung, für Praktikanten im Vergleich zu re-

<sup>116</sup> Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, ABl. L 275/33; dazu *Franzen*, EuZA 2024, 3 ff.; *Klumpp*, ZESAR 2023, 101 ff.; *Rudkowski*, ZFA 2024, 181 ff.

<sup>117</sup> BGBl. 2024 I Nr. 313.

<sup>118</sup> BT-Drs. 20/13578, S. 3.

<sup>119</sup> Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, ABl. L v. 11.11.2024; dazu *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 2024, 267 ff.; *Fischels/Sokoll*, NZA 2024, 721 ff.

<sup>120</sup> COM (2021) 762 final; dazu *Gräf*, ZFA 2023, 209 ff.; *Krause*, NZA 2022, 521 ff.

<sup>121</sup> Vgl. *Deinert*, JZ 2024, 740, 743 ff., 746.

<sup>122</sup> V. 13.6.2024, ABl. L v. 5.7.2024; dazu *Hübner/Lieberknecht*, NJW 2024, 1841 ff.; *Palmstorfer/Staudinger*, EuZW 2024, 637; Entwurf: COM (2022) 71 final; dazu *Grabosch*, AuR 2022, 244 ff.; *Spindler*, ZIP 2022, 765 ff.

<sup>123</sup> COM (2024) 14 final.; BR-Drs. 95/24; dazu *Günther/Schaller/Westenrieder*, NZA 2024, 599; ferner Böckler impuls 19/2024, 4.

<sup>124</sup> A.A. *Günther/Schaller/Westenrieder*, NZA 2024, 599, 601 f.

<sup>125</sup> COM (2024) 132 final.

gulgären Arbeitnehmern unzulässig, wenn dies nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist, etwa wegen eines geringeren Maßes an Verantwortung, eines höheren Lernanteils oder unterschiedlicher Aufgaben. Nach Art. 4 des Entwurfs sollen Scheinpraktika, die in Wirklichkeit Arbeitsverhältnisse sind, verhindert werden. Neben behördlichen Kontrollen ist dazu ein Kriterienkatalog in Art. 5 des Richtlinienentwurfs vorgesehen, der eine Beurteilung im Rahmen einer Gesamtbewertung ermöglichen soll. Dazu sind etwa die Dauer, Ausbildungskomponenten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu berücksichtigen. Art. 5 Abs. 2 des Richtlinienentwurfs sieht Auskunftspflichten der Arbeitgeber gegenüber den Behörden vor.

### g. Maßnahmen für faire Telearbeit

Nachdem es den europäischen Sozialpartnern nicht gelungen war, die Rahmenvereinbarung zur Telearbeit zu reformieren, hat die Europäische Kommission diese nun förmlich im Rahmen des sozialen Dialogs nach Art. 154 AEUV im Hinblick auf Maßnahmen zur Gewährleistung fairer Telearbeit und des Rechts auf Nichterreichbarkeit beteiligt.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 20a abgedruckt.

## 2. (Weitgehend gescheiterte) innerstaatliche Rechtspolitik

### a. Tariftreue, digitales Zugangsrecht und Online-Betriebsratswahlen

Ein gemeinsamer Referentenentwurf aus dem Arbeits- und dem Wirtschaftsministerium für ein Tariftreuegesetz sah die Möglichkeit vor, Arbeitgebern für öffentliche Aufträge und Konzessionen ein Tariftreueversprechen abzuverlangen. Dies bezieht sich auf tarifvertragliche Arbeitsbedingungen, die in einer Rechtsverordnung bestimmt werden. Bei mehreren Anträgen mit überschneidenden Geltungsbereichen sollten die Arbeitsbedingungen des repräsentativeren Tarifvertrags gewählt werden. Die Arbeitnehmer sollten dann Ansprüche auf die genannten Arbeitsbedingungen erhalten. Damit einher geht, dass eine etwaige Bindung an einen anderen Tarifvertrag insoweit verdrängt wird.<sup>126</sup> Die Arbeitgeber sollten auf Vertragsstrafversprechen verpflichtet werden. Außerdem war eine Nachunternehmerhaftung vorgesehen.

Der Entwurf sah auch eine ergänzende Regelung zu § 3 Abs. 3 TVG vor. Danach sollte die Tarifbindung bei Betriebsübergängen innerhalb eines Konzerns zur Vermeidung von Tarifflicht fortgelten.

Das im Koalitionsvertrag vorgesehene digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb, das auch zunächst

in einem älteren Referentenentwurf enthalten war, fand sich im jüngsten Entwurf nicht wieder. Stattdessen sollte für die Betriebsratswahlen die Möglichkeit der Online-Wahlen bereits ab 2026 eröffnet werden. Das solle allerdings nur einvernehmlich möglich sein, sodass Online-Wahlen nicht gegen den Willen des Wahlvorstandes, des Arbeitgebers oder des Betriebsrats erfolgen könnten.

Nachdem die »Ampelkoalition« Ende des Jahres gescheitert war, hat die rot-grüne Minderheitsregierung gleichwohl den Gesetzentwurf noch im Bundeskabinett verabschiedet.<sup>127</sup> Mit einer Verabschiedung des Gesetzes durch den Bundestag ist aber nicht zu rechnen.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31. Die Betriebsratswahlen werden geregelt im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und in der Wahlordnung (WO), die Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 12 und Nr. 12a finden.

### b. Befristungen in der Wissenschaft

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) enthält besondere Möglichkeiten der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft. Dies soll ermöglichen, dass die begrenzten Ressourcen auch für nachwachsende Forschergenerationen Möglichkeiten der Qualifizierung bereithalten. Das gegenwärtige System führte allerdings zu prekären Beschäftigungen durch kurze Verträge, lange Gesamtlaufzeiten und späte Klärung eines eventuell endgültigen Verbleibs in der Wissenschaft. Dem sollte das Gesetz zur Änderung des Befristungsrechts in der Wissenschaft<sup>128</sup> begegnen, mit dem Ziel von mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz in frühen Karrierephasen. Außerdem sollte eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden. Das umfasst folgende Maßnahmen:

- Mindestlaufzeit des Vertrags vor der Promotion von drei Jahren,
- Mindestlaufzeit des Vertrags in der Post-Doc-Phase (nach abgeschlossener Promotion) von zwei Jahren,
- Höchstdauer der Befristung von vier Jahren für Arbeitsverträge zur Qualifizierung in der Post-Doc-Phase,
- Möglichkeit einer weiteren Befristung in der Post-Doc-Phase um zwei Jahre, unter der Voraussetzung einer Anschlusszusage für den Fall der Erfüllung einer Zielvereinbarung,
- Mindeststellenumfang von 1/4 für die Befristung zur Qualifizierung,
- Verlängerung der Höchstbefristungsdauern um zwei Jahre bei Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (zusätzlich zu den bisherigen Fällen der Kinderbetreuung und bei Behinderung),

<sup>127</sup> BR-Drs. 588/22.

<sup>128</sup> BT-Drs. 20/11559; dazu Kroll, ZTR 2024, 488 ff.

<sup>126</sup> Krit. dazu Löwisch, NZA 2024, 361 ff.

- Vorrang der Haushaltsbefristung vor der Drittmittelbefristung,
- Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr und Höchstlaufzeit von acht Jahren für studentische Hilfskräfte und
- Erweiterung der Möglichkeiten, durch Tarifvertrag abzuweichen (künftig außer Abweichung von den Fristen auch Möglichkeit der Abweichung hinsichtlich der Anzahl der Verlängerungen, der Mindestvertragslaufzeiten, des Mindestumfangs der Beschäftigung, der Fälle der Vertragsverlängerungsmöglichkeiten und der Mindestvertragslaufzeit für studentische Hilfskräfte).

Zugleich sollten die Befristungsmöglichkeiten nach dem ÄArbVtrG (= Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten) für den Hochschulbereich geöffnet werden. Neben den Befristungsmöglichkeiten zur Weiterbildung von Ärzten sollte dort aber auch weiterhin das Wissenschaftszeitvertragsrecht anwendbar sein.

Auch dieses Vorhaben lässt sich nach dem Scheitern der Koalition nicht mehr verwirklichen.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 32a, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten (ÄArbVtrG) die Nr. 32b.

#### c. Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz

Der Entwurf eines Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes<sup>129</sup> knüpft an den Befund, dass die Verbreitungsquote von Betriebsrenten nur 53,5 % der Beschäftigten (insgesamt 18,4 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) beträgt. Gerade bei Geringverdienern und kleinen Unternehmen sind Betriebsrenten nicht besonders verbreitet. Das ist problematisch, insbesondere im Hinblick darauf, dass das gesetzliche Rentenrecht als erste Säule der Altersversorgung keine umfassende Versorgung mehr gewährleistet, sondern auf Ergänzungen durch private Vorsorge ausgerichtet ist. Der Gesetzentwurf sieht u.a. vor, dass das Optionsmodell (automatische Entgeltumwandlung mit Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers) nach § 20 Abs. 3 BetrVG in tariflosen Bereichen auch durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden kann, wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss von mindestens 20 % des umgewandelten Entgeltes leistet.<sup>130</sup> Außerdem soll das Sozialpartnermodell des § 21 BetrAVG (tarifliche Durchführung einer reinen Beitragszusage mit Beteiligung der Tarifpartner an Durchführung und Steuerung) in einem neuen § 24 BetrAVG-E für den Anschluss durch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer geöffnet werden. Die Förderung für Beschäftigte wird durch Absenkung der Einkommensgrenze für niedrige Einkommen ausgeweitet. Schließlich soll die Regelung des § 6 BetrAVG so angepasst werden, dass im

Sinne eines flexibleren Übergangs in den Ruhestand vorzeitige Betriebsrenten auch bei Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung möglich sind. Diese Regelung soll allerdings erst ab 2026 greifen. Nach dem Zerbrecen der Ampelkoalition wird es nicht mehr zur Verabschiedung des Gesetzes kommen.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

#### d. Altersversorgung

Das geplante Rentenpaket II<sup>131</sup> sah eine Festschreibung des Rentenniveaus von 48 % vor Steuern bis 2039 vor. Der Beitragssatz sollte bis 2036 20 % nicht übersteigen dürfen. Zugleich sollte ein politisch sehr umstrittenes Generationenkapital durch Anleihen des Bundes und gewinnbringende Anlagen am Kapitalmarkt bis Mitte der 2030er Jahre auf rund 200.000.000.000 € anwachsen, um Leistungen der Rentenversicherung aus Kapitalerträgen mitfinanzieren zu können.

Die rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative zielten auf Anreize zur Weiterarbeit nach Erreichen des Ruhestands. Ermöglicht werden sollte daher die Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung an den Arbeitnehmer zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn. Außerdem sollte eine Rentenaufschubprämie anstelle von Zuschlägen an Entgeltpunkten im Sinne einer Rentenerhöhung in Anspruch genommen werden können. Darüber hinaus war ein anrechnungsfreier Sockelbetrag beim Bezug von Hinterbliebenenrenten vorgesehen. Für den Fall eine Arbeitsaufnahme nach Rentenbeginn beim früheren Arbeitgeber sollte das Anschlussbefristungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht mehr greifen. Die rentenpolitischen Vorhaben sind mit dem Scheitern der »Ampel« zunächst ebenfalls gescheitert.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Regelungen des Rentenrechts enthält das Sozialgesetzbuch VI (SGB VI), das in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 30 VI abgedruckt ist. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat die Nr. 32.

#### e. Unfallversicherung

Der schon bisher bestehende Schutz für Wege zum Aufsuchen einer Kinderbetreuung durch Schulen und Kitas sollte im Zuge eines geplanten Unfallversicherungs-Weiterentwicklungsgesetzes<sup>132</sup> erweitert werden auf umgangsberechtigte Personen. Auch dazu ist es nach dem Scheitern der Regierung nicht mehr gekommen.

129 BR-Drs. 488/24.

130 Dazu Höfer, DB 2024, 2089 ff.; Kowanz/Roeder, NZA 2024, 1310 ff.

131 Entwurf eines Rentenniveaustabilisierungs- und Generationenkapitalgesetzes, BT-Drs. 20/11898.

132 BR-Drs. 425/24.

**Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung**

Die gesetzliche Unfallversicherung ist im Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) geregelt. Diese finden Sie auszugsweise in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 VII.

**f. Arbeitszeit**

Auch nach der Entscheidung des BAG, wonach eine Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber zu den notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen des Arbeitgebers gehört,<sup>133</sup> ist eine gesetzliche Regelung zur notwendigen Arbeitszeiterfassung geboten. Der bisherige Referentenentwurf aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales<sup>134</sup> konnte allerdings nicht das Kabinett passieren und wird nach dem Scheitern der »Ampelkoalition« nicht mehr realisiert werden können

**Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung**

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 8.

**g. Datenschutz**

Hinsichtlich der Videoüberwachung sieht ein Entwurf eines Bundesdatenschutz-Änderungsgesetzes eine Änderung des § 4 BDSG vor mit der Folge, dass die Videoüberwachung durch Private nicht mehr durch das BDSG geregelt wird, sondern allein durch die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GV), wie es das Unionsrecht fordert.<sup>135</sup> Das betrifft dann auch die Videoüberwachung durch private Arbeitgeber. Der Gesetzentwurf stellt aber klar, dass sich dadurch inhaltlich kaum etwas ändern dürfte.<sup>136</sup>

Ein Gesetzentwurf der Bundesregierung zu einem Beschäftigtendatengesetz wollte diese Frage sowie zahlreiche andere datenschutzrechtliche Fragen spezifisch für den Beschäftigungskontext konkreter regeln. Der Gesetzentwurf sieht ein eigenständiges Gesetzeswerk für den Beschäftigtendatenschutz vor. Es wäre dann eine Regelung im Sinne des Art. 88 DS-GV, die konkreter bestimmt, was im Beschäftigungsverhältnis zulässig ist. Der Entwurf berücksichtigt bei der Zweckbindung die strukturelle Unterlegenheit des Arbeitnehmers. Er enthält Regelungen zur Freiwilligkeit der Einwilligung (§ 5).

Der Entwurf enthält beispielsweise eine Regelung über das Fragerecht des Arbeitgebers (§ 14) und zu Gesundheitsuntersuchungen (§ 16) bei der Vertragsanbahnung. Für das laufende Arbeitsverhältnis gibt es etwa Regelungen über Videoüberwachung (§ 21) oder Ortung (§ 22). Sehr ausführlich soll das Profiling geregelt werden (§§ 24 ff.). Abweichungen durch Kollektivvertrag zulasten der Arbeitnehmer sind ausgeschlossen (§ 7 Abs. 2).

Die dem EuGH vorgelegte Frage nach der Verwertbarkeit von Daten, die unter Verstoß gegen das Datenschutzrecht gewonnen wurden (s.o. III 4), soll im Sinne eines Verwertungsverbots geregelt werden (§ 11).

Nach dem Scheitern der »Ampelkoalition« wird es nicht mehr zu einer Verabschiedung dieser Initiativen kommen.

**Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung**

Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GV) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 15a, das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) hat die Nr. 15.

**h. Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 155**

Nachdem die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), die Übereinkommen Nr. 155 (über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt) und Nr. 187 (über Förderungsrahmen für Arbeitsschutz) in den Rang der ILO-Kernarbeitsnormen erhoben hat, war die Bundesrepublik in Zugzwang geraten. Denn das Übereinkommen Nr. 155 war hierzulande bislang noch nicht ratifiziert. Daher gibt es nun einen Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Ratifikation des Abkommens.<sup>137</sup> Auch dieses dürfte sich unter der rot-grünen Minderheitsregierung nicht mehr realisieren lassen.

**i. SGB III-Modernisierungsgesetz**

Der Entwurf eines SGB III-Modernisierungsgesetzes<sup>138</sup> strebte Bürokratieabbau, Transparenz und Bürgerfreundlichkeit an und sah dazu im Arbeitsförderungsrecht vor:

- Möglichkeit des Videocalls für Beratung und Vermittlung,
- Überführung der Eingliederungsvereinbarung in einen Kooperationsplan, wie dies bereits aus dem Bürgergeldrecht bekannt ist,
- Verlängerung der Möglichkeit für die Versicherungspflicht auf Antrag bei Existenzgründung,
- Vereinfachung der Berechnung der Absetzbeträge für Sozialversicherung, Steuer und Solidaritätszuschlag,
- Verbesserung der Integrationsmöglichkeiten für junge Menschen,
- Erhöhung der Grenzbeträge für die Übernahme der Unterkunftskosten bei auswärtigen Berufsorientierungspraktika,
- Ausweitung des Eingliederungszuschusses bei Übernahme behinderter Menschen nach Ausbildung,
- Erweiterung der Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen,
- Erleichterung des Gründungszuschusses durch Absenkung des notwendigen Restanspruchs,
- Verwaltungsvereinfachung beim Kurzarbeitergeld sowie
- Regelungen zur Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im In- und Ausland.

Im Bürgergeldrecht war vorgesehen

- Möglichkeit des Videocalls für Meldepflichten,

<sup>133</sup> BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616; vgl. *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2023, Ausblick 2024, S. 3, 12.

<sup>134</sup> Dazu *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2023, Ausblick 2024, S. 3, 21.

<sup>135</sup> BT-Drs. 20/10859.

<sup>136</sup> BT-Drs. 20/10859, S. 20.

<sup>137</sup> BR-Drs. 499/24.

<sup>138</sup> BT-Drs. 20/12779; dazu *Kern/Körtek*, info also 2024, 248 ff.

- Sanktionen bei Schwarzarbeit,
- regelmäßige Sanktionen im Umfang von 30 % des Regelbedarfs für drei Monate bei Pflichtverletzungen, was auch Meldeversäumnisse einschließt,
- Erweiterung der Pendelzeit auf bis zu 3 Stunden sowie der Umzugsobliegenheiten bei der Zumutbarkeit (§ 10 SGB II),
- Verkürzung der Karenzzeit für Schonvermögen auf sechs Monate,
- verpflichtendes Integrationspraktikum für Geflüchtete (§ 16j SGB II) und
- Möglichkeit zur Umwidmung nicht verbrauchter Bürgergeldmittel für Lebensunterhalt in Transferleistungen

Die im politischen Raum kontrovers diskutierte Prämie von 1000 € nach zwölfmonatiger Erwerbsarbeit für Bürgergeldbezieher war nicht mehr vorgesehen. Das Gesamtprojekt hat sich aber ohnehin mit dem Auseinanderbrechen der Regierungskoalition erledigt.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

#### j. Nachunternehmerhaftung bei Paketboten

Die Nachunternehmerhaftung für Sozialversicherungsbeiträge im Kurier-, Express- und Paketdienst in § 28e Abs. 3g SGB IV, die zunächst befristet bis Ende 2025 durch das Paketboten-Schutz-Gesetz eingeführt worden war,<sup>139</sup> sollte durch den Entwurf eines Sechsten Seearbeitsgesetz-Änderungsgesetzes<sup>140</sup> entfristet werden. Auch dazu kommt es nun nicht mehr.

#### Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

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

#### k. Weiteres

Auch die geplante Kindergrundsicherung<sup>141</sup> ist gescheitert. Dasselbe gilt für die weiteren noch offene Maßnahmen aus dem Koalitionsvertrag der »Ampel«, u. a.

- 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,
- Prüfung einer Angleichung des kirchlichen an das staatliche Arbeitsrecht,
- Einbezug Selbstständiger in die gesetzliche Rentenversicherung,
- Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Haushalten durch Zulagen- und Gutscheinsystem,
- Stärkung des betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Ausweitung des Transferkurzarbeitergeldes und Weiterentwicklung der Instrumente in Transfergesellschaften und
- Förderung einer Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild.

<sup>139</sup> V. 15.11.2019, BGBl. I 1602; vgl. *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2019, Ausblick 2020, S. 3, 6.  
<sup>140</sup> BT-Drs. 20/13490.

<sup>141</sup> Dazu bereits *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2024, Ausblick 2025, S. 3, 22.

## Sozialrechtliche Regelungen für die Arbeitswelt



Deinert

### Sozialrecht

Handbuch für die betriebliche Arbeit

2025. 779 Seiten, gebunden

€ 59,-

ISBN 978-3-7663-7412-7

[bund-shop.de/7412](http://bund-shop.de/7412)

Das Handbuch Sozialrecht gibt Orientierung und erschließt seinen Nutzerinnen und Nutzern die für sie persönlich, für ihre Aufgaben im Beruf oder fürs Studium wichtigen Aspekte und Zusammenhänge. Es übernimmt eine Lotsenfunktion, holt die Leserin oder den Leser an den typischen Situationen in der Arbeitswelt mit einem »kurzen Blick« auf das Arbeitsrecht ab.

Abgerundet wird die Darstellung durch einen Blick auf das arbeits- und sozialrechtliche Gesamtsystem, auf Grundsatzfragen, grenzüberschreitende Fälle und auf die Möglichkeiten der Durchsetzung des Sozialrechts bei Behörden und vor Gericht. Das Handbuch leitet sicher durch alle sozialrechtlichen Fragestellungen.

#### Die Schwerpunkte:

- › Das Sozialrecht und seine Bedeutung für die betriebliche Praxis
- › Das Verhältnis des Sozialrechts zum Arbeitsrecht
- › Die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung
- › Der Weg in die Beschäftigung
- › Sozialrechtliche Konsequenzen des privatrechtlichen Arbeitsvertrages
- › Urlaub und andere Freistellungen
- › Krankheit im Arbeitsverhältnis
- › Arbeitsunfall und Berufskrankheit
- › Veränderungen im Familienstand
- › Wirtschaftliche Krise
- › Arbeitskampf
- › Erwerbsminderung und Behinderung
- › Alter
- › Arbeitsplatzverlust
- › Pflegebedürftigkeit
- › Todesfall
- › Verwaltungs- und Gerichtsverfahren sowie Allgemeiner Teil
- › Internationales Sozialrecht

## Spannend, lebendig, erkenntnisreich erzählt



Kittner

### Arbeitsrecht und Geschichte

Entdeckungen - Erfahrungen – Einsichten

2025. Ca. 600 Seiten, gebunden

ca. € 54,-

ISBN 978-3-7663-7505-6

Erscheint April 2025

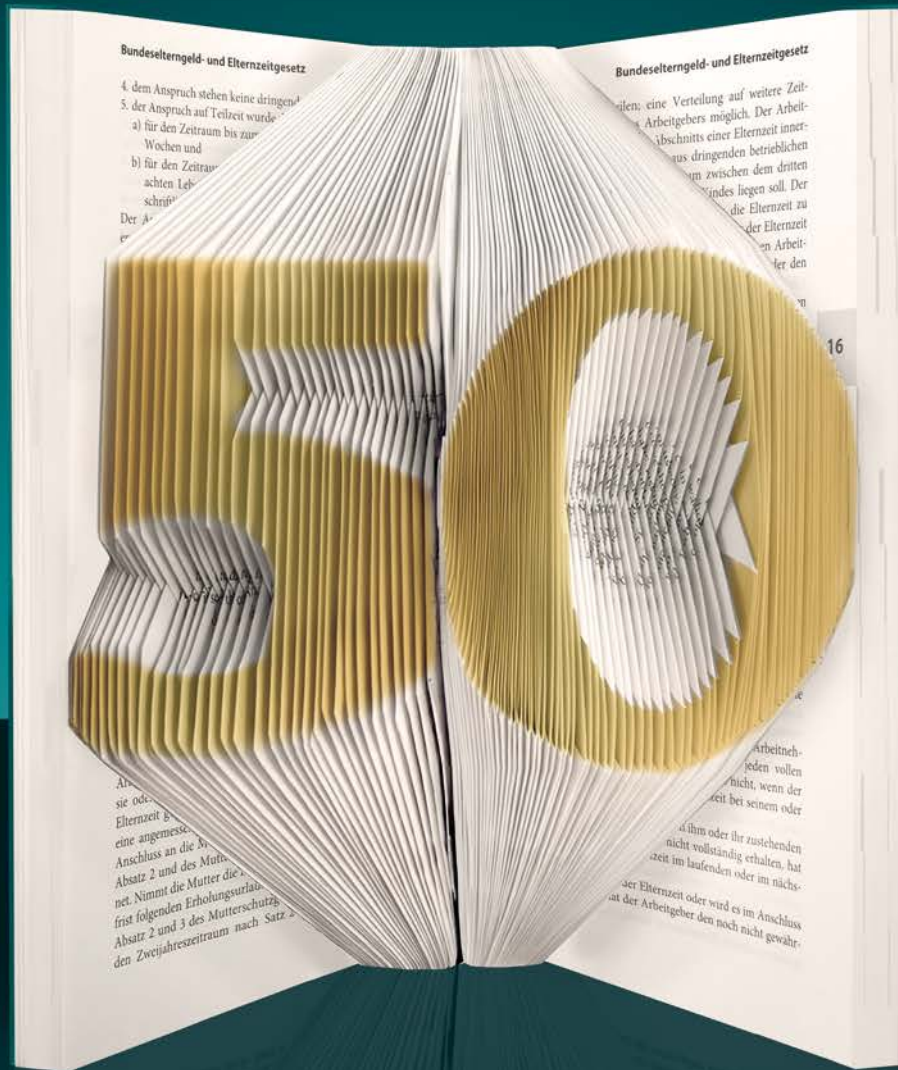
[bund-shop.de/7505](http://bund-shop.de/7505)

Ein ganz besonderes Buch - in mehrfacher Hinsicht: Es stellt erstmals die Geschichte des deutschen Arbeitsrechts in einem Band dar. Es ist handlich und dabei im Umfang stark genug, um den Stoff mit allen wichtigen Details zu vermitteln. Es bringt die Geschichte auf den Punkt, lädt zum Lesen ebenso ein wie zum gezielten Nachschlagen.

Der Autor verzichtet auf Altbekanntes in gedrängter Chronologie. Stattdessen strukturiert er die Fülle der Ereignisse aus unterschiedlichen Blickwinkeln auf Basis neuester Kategorien der Geschichtswissenschaft - von den »Hotspots« der Arbeitsrechtsgeschichte mit Weichenstellungen für die Zukunft über das ewige Ringen zwischen »Regulierung« und »Deregulierung« bis hin zu den handelnden Personen - von Bismarck über Sinzheimer zu Nipperdey.

#### Die Schwerpunkte:

- › Grundfragen und Grundlagen
- › »Zeitfiguren« und Persönlichkeiten
- › »Hotspots« der Arbeitsrechtsgeschichte
- › Geschichtsbrüche des 20. Jahrhunderts
- › Nationalsozialismus
- › Kommunismus
- › Normative Ordnung der abhängigen Arbeit
- › Verfassung/EU-Recht
- › Tarifverträge/ Betriebsvereinbarungen
- › Konflikt und Kooperation
- › Arbeitskampf/ Mitbestimmung
- › Die großen Sachbereiche
- › Arbeitszeit/Arbeitsschutz
- › Bestandsschutz/ Digitalisierungsschutz
- › Geschlechtergerechtigkeit



# JAHRE KOMPETENZ AUF JEDER SEITE



**Print und online  
– jetzt bestellen!**

Für jedes Betriebsrats-  
und Personalratsmitglied

[www.mein-kittner.de](http://www.mein-kittner.de) | [kontakt@bund-verlag.de](mailto:kontakt@bund-verlag.de)  
Bestellhotline: 069 / 79 501 020