



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



NOVEMBER 2023

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Anweisung die private Nutzung von Mobiltelefonen/Smartphones während der Arbeitszeit zu unterlassen	17.10.2023 - 1 ABR 24/22 -	<p>Dem Betriebsrat steht bei dem Verbot der privaten Handynutzung am Arbeitsplatz kein Mitbestimmungsrecht zu.</p> <p><i>Das hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden und damit die Entscheidung der Vorinstanz bestätigt.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>In Streit stand, ob das Verbot der privaten Nutzung von Mobiltelefonen/Smartphones während der Arbeitszeit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.</p> <p>Mittels Aushangs wies die Arbeitgeberin schriftlich darauf hin, dass jede Nutzung von Mobiltelefonen/Smartphones während der Arbeitszeit nicht gestattet ist und drohte im Fall des Verstoßes mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen.</p> <p>Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass die Arbeitgeberin ihn zuvor hätte beteiligen müssen. Sein Mitbestimmungsrecht folge aus dem Umstand, dass zumindest auch das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betroffen sei. Die Nutzung eines Smartphones kollidiere nicht notwendigerweise und zwingend mit der arbeitsvertraglichen Pflichterfüllung. Zur Klärung dieser Frage leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren ein.</p>

Die Arbeitgeberin ist demgegenüber der Ansicht, dass kein Mitbestimmungsrecht bestehe, weil lediglich das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer betroffen sei. Das Verbot konkretisiere lediglich die Arbeitspflicht.

Die Vorinstanzen (ua. LAG Nds., Beschl. v. 13.10.2022 – 3 TaBV 24/22) wiesen die Anträge des Betriebsrats zurück. Das Verbot, während der Arbeitszeit Smartphones zu privaten Zwecken zu nutzen, unterliege nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Nach dem hier überwiegenden Regelungszweck der Weisung werde nicht ein arbeitsbegleitendes Verhalten geregelt. Gegenstand der Maßnahme sei die Festlegung, welche Tätigkeit die Beschäftigten während ihrer Arbeitszeit zu unterlassen haben.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen und damit die Entscheidung der Vorinstanz bestätigt.

Damit steht im Ergebnis fest, dass das Verbot privater Handynutzung am Arbeitsplatz nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Ob sich das Bundesarbeitsgericht auch in der Begründung der Vorinstanz anschließt, ist mangels Vorliegen der Entscheidungsgründe noch unklar.

Weitere Informationen und Hinweise für die Praxis finden Sie in unserem [Legal Update](#).

Arbeit auf Abruf	18.10.2023	Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf, legen aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest, gilt grundsätzlich nach § 12 Abs. 1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich als vereinbart. Eine Abweichung davon kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Parteien hätten bei Vertragsschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt.
Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit	- 5 AZR 22/23 -	

*Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.
- Mitgeteilt durch [Pressemitteilung vom 18. Oktober 2023](#) -*

Sachverhalt

Die als Abrufkraft bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigte Klägerin wurde mangels vertraglicher Regelung zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Bedarf in unterschiedlichem zeitlichen Umfang zur Arbeit herangezogen.

Nachdem sich der Umfang des Abrufs ihrer Arbeitsleistung ab dem Jahr 2020 im Vergleich zu den unmittelbar vorangegangenen Jahren verringerte, hat die Klägerin Annahmeverzugsansprüche geltend gemacht. Sie ist der Ansicht, dass eine ergänzende Vertragsauslegung ergebe, dass die durchschnittlich abgerufene Arbeitszeit aus den Vorjahren die nunmehr geschuldete und zu vergütende Arbeitszeit sei.

Die Vorinstanzen haben der Klage nur zum Teil stattgegeben. Ausgehend von der gesetzlichen Regelung des § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG betrage die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit im Abrufverhältnis 20 Stunden. Soweit die abgerufene Arbeitsleistung der Klägerin in einzelnen Wochen 20 Stunden unterschritten hat, wurden der Klägerin Annahmeverzugsansprüche zugesprochen; darüberhinausgehende Ansprüche wurden abgewiesen.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Klägerin, mit der sie an weitergehenden Annahmeverzugsansprüchen festhält, hatte vor dem 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht führt im Wesentlichen aus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Arbeit auf Abruf nach § 12 Abs. 1 S. 2 TzBfG arbeitsvertraglich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen müssen. Unterlassen sie das, schließe § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG diese Regelungslücke, indem kraft Gesetzes eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gelte.

Eine davon abweichende Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit könne nur dann angenommen werden, wenn eine als vereinbart geltende Arbeitszeit von 20 Stunden im betreffenden Arbeitsverhältnis keine sachgerechte Regelung sei und objektive Anhaltspunkte dafür vor-

lägen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Vertragsschluss bei Kenntnis der Regelungslücke eine höhere oder niedrigere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart hätten. Für eine solche Annahme habe die Klägerin jedoch keine Anhaltspunkte vorgetragen.

Werde die anfängliche arbeitsvertragliche Lücke zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bei Beginn des Arbeitsverhältnisses durch die gesetzliche Fiktion des § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG geschlossen, können die Parteien in der Folgezeit ausdrücklich oder konkludent eine andere Dauer der vertraglichen Arbeitszeit vereinbaren. Allein das Abrufverhalten des Arbeitgebers in einem bestimmten, lange nach Beginn des Arbeitsverhältnisses liegenden und scheinbar willkürlich gegriffenen Zeitraum genüge dafür aber nicht, so das Bundesarbeitsgericht.

Europäischer Gerichtshof

Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte

19.10.2023

- C-660/20 -

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts

Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht schlechter behandelt werden, wenn es darum geht, eine erhöhte Vergütung wegen einer bestimmten Zahl an Arbeitsstunden zu erhalten.

*Das hat der Europäische Gerichtshof in der Rechtssache C-660/20 entschieden.
- Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 19. Oktober 2023 -*

Sachverhalt

Die Parteien des Ausgangsverfahrens streiten über Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte.

Der Kläger arbeitet als Pilot in Teilzeit für die Fluggesellschaft Lufthansa CityLine. Sein Arbeitsvertrag sieht vor, dass er eine Grundvergütung erhält, die sich an der Flugdienstzeit orientiert. Darüber hinaus kann er eine zusätzliche Vergütung erhalten, wenn er eine bestimmte Zahl an Flugdienststunden im Monat leistet und dabei Schwellenwerte überschreitet, die zu diesem Zweck vertraglich festgelegt sind.

Diese Schwellenwerte sind allerdings für vollzeitbeschäftigte Piloten und für teilzeitbeschäftigte Piloten gleich. Der Kläger des Ausgangsverfahrens ist der Auffassung, dass die

Schwellenwerte unter Berücksichtigung der von ihm geleisteten Stundenzahl aufgrund seiner Teilzeittätigkeit herabzusetzen seien. Ihm erwachse mit Überschreitung der so genannten Auslösegrenzen, wenn diese im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit herabgesetzt seien, ein Anspruch auf die zusätzliche Vergütung.

Das mit dem Rechtsstreit zwischen dem Piloten und Lufthansa CityLine befasste Bundesarbeitsgericht hat ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof gerichtet. Es möchte wissen, ob eine nationale Regelung, nach der ein Teilzeitbeschäftigter die gleiche Zahl Arbeitsstunden wie ein Vollzeitbeschäftigter leisten muss, um eine zusätzliche Vergütung zu erhalten, eine Diskriminierung darstellt, die nach dem Unionsrecht verboten ist.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass die in Streit stehende nationale Regelung zu Mehrarbeitszuschlägen zu einer schlechteren Behandlung von teilzeitbeschäftigten Piloten führt und deshalb gegen Unionsrecht verstößt, es sei denn, diese Behandlung ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt.

Zur Begründung führt der Europäische Gerichtshof im Wesentlichen aus, dass das Bestehen identischer Schwellenwerte für Mehrarbeitszuschläge teilzeitbeschäftigte Piloten in höherem Maße belastet und diese die Anspruchsvoraussetzungen für die zusätzliche Vergütung weitaus seltener erfüllen würden als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen. Dies begründe eine unionsrechtswidrige Ungleichbehandlung. Ob diese Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, habe das Bundesarbeitsgericht unter Berücksichtigung dieses Urteils zu prüfen.

Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/ AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung eines Arbeitnehmers	14.11.2023 - 1 ABR 28/22 -	Die Parteien streiten darüber, ob die Vorlage der erforderlichen Bewerbungsunterlagen im Sinne von § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG in Papierform erfolgen muss.
Unterrichtung des Betriebsrats mittels elektronischen Zugriffs auf eine Bewerberdatenbank		<p>Aufgrund einer geplanten Neueinstellung ersuchte die Arbeitgeberin den bei ihr gebildeten Betriebsrat um seine Zustimmung nach § 99 BetrVG. Daraufhin teilte der Betriebsrat der Arbeitgeberin mit, dass er noch keine abschließende Stellungnahme abgeben könne, weil ihm noch nicht alle für seine Entscheidung notwendigen Informationen und Unterlagen vorlägen.</p> <p>Nach Zurverfügungstellung der geforderten Unterlagen verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG, weil durch die Einstellung bereits beschäftigte Arbeitnehmer Nachteile erlitten, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt sei.</p> <p>Die Arbeitgeberin leitete sodann ein Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht ein.</p> <p>Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, das Zustimmungsersetzungsverfahren sei schon nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden, weil die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht hinreichend unterrichtet habe und ihm insbesondere die Bewerbungsunterlagen nicht in Papierform vorgelegt habe, sodass die Frist des § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG gar nicht in Gang gesetzt worden sei. Selbst wenn man gleichwohl von einer ordnungsgemäßen Einleitung</p>

ausgehe, habe der Betriebsrat seine Zustimmung berechtigt verweigert. Durch die beabsichtigte Einstellung drohten bereits beschäftigten Mitarbeitern Nachteile in der Form einer Leistungs- und Arbeitsverdichtung.

Die Arbeitgeberin ist demgegenüber der Ansicht, der Betriebsrat sei über die beabsichtigte Einstellung umfassend informiert worden. Der Betriebsrat habe auf sämtliche Bewerbungsunterlagen aller Bewerber Zugriff nehmen können. Die Arbeitgeberin unterhalte ein Softwareprogramm zur Abbildung von Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren, in welchem sämtliche Bewerbungsunterlagen digital eingepflegt seien. Eine physische Übergabe der Unterlagen in Papierform sei nicht zwingend erforderlich. Zudem sei ein Zustimmungsverweigerungsgrund nicht gegeben.

Die Vorinstanzen (ua. LAG Sachsen-Anhalt, Beschl. v. 13.10.2022 – 2 TaBV 1/22) haben die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen und die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung ersetzt. Das Landesarbeitsgericht führt zur Begründung maßgeblich an, dass das Zustimmungsersetzungsverfahren entsprechend den Vorgaben des § 99 Abs. 1 BetrVG ordnungsgemäß eingeleitet wurde und kein hinreichender Grund für die Verweigerung der Zustimmung vorgelegen habe. Insbesondere müsse die Vorlage der erforderlichen Bewerbungsunterlagen nicht in Papierform, sondern könne auch in der Weise erfolgen, dass die Betriebsratsmitglieder, denen Dienst-Laptops zur Verfügung stehen, im Zuge der Information über eine beabsichtigte Einstellung umfassende Einsichtsmöglichkeiten in ein Bewerbermanagement-Tool erhalten.

Gegen die Entscheidung der Vorinstanzen richtet sich der Betriebsrat mit seiner Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht.

Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung	14.11.2023	In Streit steht, ob dem Kläger ein Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung zusteht, obwohl befristete Arbeitnehmer – wie der Kläger – aus dem Geltungsbereich des Sozialplans ausgenommen sind.
Zulässigkeit der Herausnahme zweckbefristeter Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich eines Sozialplans	- 1 AZR 62/23 -	Der Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin zweckbefristet als Flugzeugtankwart beschäftigt. Aufgrund der geplanten Stilllegung des Betriebs der Beklagten schloss diese mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Dabei

waren Mitarbeiter, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, aus dem Geltungsbereich des Sozialplans ausgenommen.

Nach Auffassung des Klägers steht ihm ein Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung zu. Der Ausschluss von befristet beschäftigten Arbeitnehmern verstoße gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 2 TzBfG und sei daher unwirksam.

Das ArbG war der Ansicht, dass dem Kläger kein Anspruch auf Sozialplanabfindung zustehe. Das Landesarbeitsgericht (Berlin-Brandenburg, Urt. v. 20.09.2022 – 8 Sa 425/22) hat dem Kläger demgegenüber die geltend gemachte Sozialplanabfindung zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht folgt der Auffassung des Klägers und hat entschieden, dass die Herausnahme von zweckbefristet beschäftigten Arbeitnehmern aus dem Geltungsbereich eines Sozialplans eine Benachteiligung wegen der Befristung darstelle, die nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sei, wenn sich der Zweck der Befristung mit der Betriebsänderung in Form einer Betriebsschließung inhaltlich decke. Das Arbeitsverhältnis ende dann nicht nur wegen bzw. aufgrund der Befristung, sondern aufgrund der Betriebsschließung. Zweckbefristet beschäftigte Arbeitnehmer seien der gleichen Überbrückungssituation ausgesetzt und benötigten den gleichen Ausgleich wie unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Beklagte mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht.

Außerordentliche Kündigung wegen Vortäuschen der Impfunfähigkeit

16.11.2023

- 2 AZR 55/23 -

Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob die Vorlage einer vorläufigen Impfunfähigkeitsbescheinigung aus dem Internet eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

Die Klägerin arbeitete als Pflegeassistentin bei der beklagten Arbeitgeberin. Die Beklagte informierte alle Mitarbeitenden darüber, dass sie nach § 20a Abs. 1 IfSG entweder einen Nachweis über einen vollständigen Impfschutz gegen das Corona Virus, einen Genesenenachweis oder eine Impfunfähigkeitsbescheinigung vorlegen müssen.

Die Klägerin legte der Beklagten eine Bescheinigung einer vorläufigen Impfunfähigkeit vor, welche die Klägerin aus dem Internet gegen Zahlung einer Gebühr erworben hatte. Eine

direkte persönliche, telefonische oder digitale Kommunikation mit der Ärztin, deren Unterschrift auf die Bescheinigung aufgedruckt ist, ist nicht erfolgt.

Aufgrund der Überzeugung der Beklagten von der Unrichtigkeit der vorgelegten Bescheinigung schaltete die Beklagte das Gesundheitsamt ein und kündigte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Betriebsrats außerordentlich, hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslauffrist.

Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen die außerordentliche Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Sie ist der Auffassung, dass kein außerordentlicher Kündigungsgrund vorliege.

Die Beklagte hat behauptet, die Klägerin habe durch Vorlage eines offensichtlich nicht auf einer ärztlichen Untersuchung beruhenden Dokuments über eine vermeintlich bestehende Impfunfähigkeit getäuscht. Durch dieses Verhalten sei das Vertrauensverhältnis unwiederbringlich zerstört.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; das Landesarbeitsgericht (Schleswig-Holstein, Urt. v. 24.11.2022 – 4 Sa 139/22) hat sie abgewiesen. Nach der Begründung des Landesarbeitsgerichts ist in dem Erwerb einer vorläufigen Impfunfähigkeitsbescheinigung aus dem Internet ohne persönliche oder wenigstens telefonisch stattgefundene ärztliche Besprechung/Untersuchung und die Vorlage einer solchen Bescheinigung bei der Arbeitgeberin eine erhebliche Nebenpflichtverletzung zu sehen. Ein solches Verhalten begründe einen außerordentlichen Kündigungsgrund „an sich“. Ein solches Vorgehen unter Missachtung der Vorgaben des § 20a Abs. 2 S. 1 Nr. 3 IfSG bleibe auch unter Berücksichtigung des Umstands, dass die Klägerin Angst vor den Folgen einer Impfung hat, eine schwere Pflichtverletzung.

Gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts wendet sich die Klägerin mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht.

Indizien für Diskriminierung nach § 22 AGG beim „dritten Geschlecht“	21.11.2023 - 8 AZR 164/22 -	<p>Die Parteien streiten über die Zahlung einer Entschädigung nach dem AGG.</p> <p>Die klagende Partei bewarb sich auf eine Stellenausschreibung der Beklagten. In ihrer Bewerbung hat die klagende Partei auf ihre Zweigeschlechtlichkeit sowie die bestehende Schwerbehinderung hingewiesen. Die Beklagte wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, dessen Termin sie aus zeitlichen Gründen nicht wahrnehmen konnte. Aus dem Grund bat sie um einen Ersatztermin, der nach Aussage der Beklagten nicht gewährt werden könne, weil die Auswahlkommission wegen anderer Termine zeitnah nicht zusammenkommen könne.</p> <p>Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wurde der klagenden Partei sodann mitgeteilt, dass ihre Bewerbung nicht erfolgreich gewesen sei.</p> <p>Die klagende Partei begehrt nun die Zahlung einer Entschädigung aufgrund einer Benachteiligung wegen ihres Geschlechts und ihrer Schwerbehinderung. Sie ist der Ansicht, die streitgegenständliche Stellenausschreibung sei unter anderem wegen des darin verwendeten Gendersternchens nicht geschlechtsneutral verfasst. Auch habe die Beklagte in ihrem Schreiben keine geschlechtsneutrale Formulierung verwendet, obwohl die klagende Partei ausdrücklich darauf hingewiesen habe, dass sie mit der Abkürzung „Herm“ angesprochen werden wolle.</p> <p>Die Vorinstanzen (ua. LAG Hessen, Urt. v. 05.11.2021 – 3 Sa 840/20) haben die Klage abgewiesen. Die Klägerin sei nicht wegen ihres Geschlechts oder ihrer Schwerbehinderung benachteiligt worden. Eine Stelle sei nicht bereits dann entgegen § 11 AGG unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 AGG ausgeschlossen, wenn das „Gendersternchen“ bei Personenbezeichnungen zwischen maskuliner und femininer Endung oder einmalig der Begriff „schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber“ verwendet werde. Auch die einmalige Anrede der klagenden Partei als „Sehr geehrte(r) Frau/Herr XX“ bilde im Rahmen der Gesamtbetrachtung kein Indiz für die Benachteiligung der klagenden Partei.</p> <p>Dagegen wendet sich die klagende Partei mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht.</p>
---	--------------------------------	--

Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Kommission „Rechtssicherheit in der Betriebsratsvergütung“ legt Vorschläge für Gesetzesänderungen vor	29.09.2023	<p>Als Reaktion auf das Urteil des 6. Strafsenats des BGH in Sachen VW-Betriebsratsvergütung (Urt. v. 10.01.2023 – 6 StR 133/22) hat das BMAS im Frühsommer eine Kommission eingerichtet, die gutachterliche Vorschläge für eine rechtssichere Ausgestaltung der Betriebsratsvergütung vorlegen soll. Die Kommission hat dem BMAS ihre Vorschläge im Juli 2023 übergeben. Am 29. September 2023 hat das BMAS die <u>Vorschläge der Kommission</u> veröffentlicht.</p> <p>Die Kommission schlägt zur Konkretisierung des gesetzlichen Rahmens und zur Schaffung von mehr Rechtssicherheit in Klarstellung der aktuellen Rechtslage sowohl eine Fortschreibung des § 37 Abs. 4 BetrVG als auch des § 78 S. 2 BetrVG im Sinne des Ehrenamtsprinzips vor. Durch die präzisere Regelung wird das Risiko der Strafbarkeit redlich handelnder Arbeitgeber und betriebsverfassungsrechtlicher Amtsträger reduziert. Die Mitglieder des Betriebsrats erhalten durch die vorgeschlagenen Änderungen keinen zusätzlichen oder erhöhten Entgeltanspruch.</p>
Bundeskabinett beschließt Sozialversicherungsrechengröße 2024	11.10.2023	<p>Laut <u>Pressemitteilung des BMAS</u> hat das Kabinett am 11. Oktober die <u>Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2024</u> beschlossen. Folgende Änderungen ergeben sich:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Bezugsgröße steigt im Jahr 2024 auf 3.535 Euro/Monat, die Bezugsgröße Ost auf 3.465 Euro/Monat. ▪ Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhöht sich auf 7.550 Euro/Monat, die Beitragsbemessungsgrenze Ost auf 7.450 Euro/Monat. ▪ Die bundesweit einheitliche Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeits-entgeltgrenze) beträgt im Jahr 2024 69.300 Euro.

-
- Die ebenfalls bundesweit einheitliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt auf 62.100 Euro jährlich bzw. 5.175 Euro monatlich.
-

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbier
Leiter Arbeitsrecht
 Prinzregentenstraße 22
 80538 München
 T: +49 89 3090667 62
 ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 544
 tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms
Partner
 Kantstraße 164
 10623 Berlin
 T: +49 30 884503 122
 adahms@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA
Partner
 Alter Wall 20 – 22
 20457 Hamburg
 T: +49 40 500360 755
 bfabritius@goerg.de



Dr. Dirk Freihube
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 159
 dfreihube@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 504
 rhottgenroth@goerg.de



Dr. Martin Hörtz
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: 49 69 170000 165
 mhörtz@goerg.de



Dr. Alexander Insam, M.A.
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 160
 ainsam@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 524
 cmueller@goerg.de



Dr. Lars Nevian
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 210
 lnevian@goerg.de



Dr. Marcus Richter
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 508
 fwilke@goerg.de



Dr. Hanna Jansen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
hjansen@goerg.de



Pia Pracht

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 524
ppracht@goerg.de



Jens Völksen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 504
jvoelksen@goerg.de



Lena Klever

Assoziierte Partnerin

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 544
lklever@goerg.de



Rolf-Alexander Markgraf

Assoziierter Partner

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49 40 500360 755
rmarkgraf@goerg.de



Phillip Raszawitz

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 544
praszawitz@goerg.de



Meganush Schiller

Assoziierte Partnerin

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
mschiller@goerg.de



Sebastian Schäfer

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
sebschaefer@goerg.de



Dr. Hagen Strippelmann

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 504
hstrippelmann@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Nie weit entfernt – Unsere Standorte

BERLIN

T: +49 30 884503-0
berlin@goerg.de

HAMBURG

T: +49 40 500360-0
hamburg@goerg.de

FRANKFURT AM MAIN

T: +49 69 170000-17
frankfurt@goerg.de

KÖLN

T: +49 221 33660-0
koeln@goerg.de

MÜNCHEN

T: +49 89 3090667-0
muenchen@goerg.de