



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



JANUAR 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		
Berücksichtigung der Rentennähe bei der Sozialauswahl	08.12.2022 - 6 AZR 31/22 -	<p>Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers anhand der in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG bzw. § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO genannten Kriterien zu erfolgen. Bei der Gewichtung des Lebensalters kann hierbei zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, dass er bereits eine (vorgezogene) Rente wegen Alters abschlagsfrei bezieht. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer rentennah ist, weil er eine solche abschlagsfreie Rente oder die Regelaltersrente spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses beziehen kann. Lediglich eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen darf insoweit nicht berücksichtigt werden.</p> <p><i>Dies hat der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung und in diesem Zusammenhang über zwei Details zur Sozialauswahl zu entscheiden: Zu klären hatte das Bundesarbeitsgericht insbesondere, ob die Rentennähe eines Arbeitnehmers bei der Sozialauswahl berücksichtigt werden kann und ob eine weitere Sozialauswahl im Fall der etappenweisen Stilllegung vorzunehmen ist.</p>

Die im Zeitpunkt der Kündigung 63-jährige Klägerin war seit 1972 bei der Schuldnerin im Bereich Vertriebslogistik beschäftigt. Über das Vermögen der Schuldnerin wurde im Jahr 2020 das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt.

Der mit dem Betriebsrat geschlossene Interessenausgleich sah vor, dass zunächst 61 Arbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt werden, davon einer in dem Bereich, in dem die Klägerin tätig war. Die anderen in diesem Bereich tätigen Arbeitnehmer wiesen im Vergleich zur Klägerin ein geringeres Lebensalter sowie eine geringere Betriebszugehörigkeit auf.

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. Juni 2020. Die Klägerin war im Interessenausgleich namentlich benannt.

Da kein Erwerber für den Betrieb gefunden wurde, sollte der Betrieb nach einer Phase der Ausproduktion stillgelegt werden. Der Beklagte schloss hierüber mit dem Betriebsrat einen weiteren Interessenausgleich. Dieser sah vor, dass die für die Ausproduktion benötigten Arbeitnehmer eine Kündigung erst zum 31. Mai 2021 erhalten sollten. Diese Arbeitnehmer wurden im Interessenausgleich namentlich benannt. Aus dem Bereich Vertriebslogistik wurde nur ein Arbeitnehmer weiterbeschäftigt. Die übrigen Arbeitnehmer, die nicht für die Ausproduktion benötigt wurden, wurden jeweils zum nächst zulässigen Termin gekündigt. Eine Sozialauswahl sah der Interessenausgleich nicht vor. Auch das Arbeitsverhältnis der Klägerin wurde vorsorglich erneut zum 30. September 2020 gekündigt.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass beide Kündigungen wegen grob fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam seien. Im Hinblick auf die erste Kündigung sei sie aufgrund ihres Alters und ihrer Betriebszugehörigkeit deutlich schutzwürdiger. Zudem hätte auch vor der zweiten Kündigung eine Sozialauswahl durchgeführt werden müssen.

Der Beklagte ist demgegenüber der Meinung, die Klägerin sei in Bezug auf ihr Alter nicht deutlich schutzwürdiger, weil sie nur kurzfristig auf den Bezug von Arbeitslosengeld angewiesen sei und im Dezember 2020 eine vorgezogene Altersrente für besonders langjährig Versicherte beziehen könne. Vor Ausspruch der zweiten Kündigung habe es keiner Sozialauswahl bedurft, da alle Arbeitnehmer – wenn auch zu unterschiedlichen Terminen – entlassen worden seien.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab dem beklagten Insolvenzverwalter teilweise recht. Zwar hielt der 6. Senat die erste Kündigung für unwirksam. Die Betriebsparteien durften aber die Rentennähe der Klägerin bei der Sozialauswahl berücksichtigen, so das Bundesarbeitsgericht.

Zwar nehme die soziale Schutzbedürftigkeit mit steigendem Lebensalter zu, weil ältere Arbeitnehmer nach wie vor schlechtere Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Wenn der Arbeitnehmer aber spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ein Ersatzeinkommen in Form einer abschlagsfreien Rente wegen Alters beziehen kann, nehme die soziale Schutzbedürftigkeit wieder ab. Diese Umstände dürfe der Arbeitgeber im Rahmen der Sozialauswahl zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Die erste Kündigung hielt das Bundesarbeitsgericht im Ergebnis dennoch für unwirksam, weil die Sozialauswahl wegen Außerachtlassung der anderen Auswahlkriterien (Betriebszugehörigkeit und Unterhaltungspflichten) erfolgte und deswegen grob fehlerhaft war.

Die zweite, vorsorglich erklärte Kündigung war laut dem Bundesarbeitsgericht demgegenüber wirksam.

Nähere Informationen zu der Entscheidung sowie Hinweise für die Praxis finden Sie in unserem [Legal Update](#).

Verjährung von Urlaubsansprüchen

20.12.2022

- 9 AZR 266/20 -

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Dies hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

Vor dem Bundesarbeitsgericht stand in Streit, ob Urlaubsansprüche der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren unterliegen.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für insgesamt 101 Urlaubstage aus den Jahren 2013 bis 2017 geltend gemacht. Aufgrund hohen Arbeitsaufkommens war die Klägerin jahrelang nicht in der Lage, ihren Jahresurlaub vollständig zu nehmen. Der Beklagte forderte die Klägerin weder auf, weiteren Urlaub zu nehmen, noch wies er sie darauf hin, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen könne.

Der Beklagte ist der Auffassung, dass der Klägerin kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zustehe, weil der Urlaub der Klägerin verfallen sei. Er habe seine Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten nicht kennen und befolgen können, da sich die diesbezügliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geändert habe. Jedenfalls sei der Urlaubsanspruch verjährt.

Die Klägerin ist demgegenüber der Meinung, dass die Verjährung des Urlaubsanspruchs nicht in Betracht komme, weil der Beklagte sie weder dazu aufgefordert hat, ihren Urlaub zu nehmen, noch auf einen möglichen Verfall hingewiesen hat.

Das Arbeitsgericht hat dem geltend gemachten Urlaubsanspruch teilweise, das Landesarbeitsgericht vollumfänglich stattgegeben. Mit Beschluss vom 29. September 2020 hat das Bundesarbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob die Verjährung des Urlaubsanspruchs mit dem Europarecht vereinbar ist, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweis- und Aufforderungspflichten nicht nachgekommen ist. Mit Urteil vom 22. September 2022 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass die Arbeitszeitrichtlinie sowie die Europäische Grundrechtecharta der Verjährung von Urlaubsansprüchen entgegenstehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB erst mit dem

Schluss des Jahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat. Damit setzt das Bundesarbeitsgericht die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs um.

Da die Beklagte ihren Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen sei, habe die Klägerin ihren Urlaubsanspruch nicht wahrnehmen können. Deswegen seien die Urlaubsansprüche der Klägerin nicht verfallen.

Nähere Informationen zu der Entscheidung sowie Hinweise für die Praxis finden Sie in unserem [Legal Update](#).

<p>Verfall von Urlaubsansprüchen bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit</p> <p>Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers</p>	<p>20.12.2022</p> <p>- 9 AZR 401/19 -</p>	<p>Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG.</p> <p style="text-align: center;"><i>Dies hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Auch in dem am selben Tag zu verhandelnden Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht ging es um Details zum Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 22. September 2022. Im Fokus der erwarteten Entscheidung steht die Frage, ob der Urlaubsanspruch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit auch dann 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfällt, wenn der Arbeitnehmer nicht auf den Verfall hingewiesen wurde.</p> <p>Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass ihr für das Jahr 2017 noch 14 Urlaubstage zustehen. Sie ist im Verlauf des Jahres 2017 arbeitsunfähig erkrankt und konnte in diesem Jahr 14 Urlaubstage nicht in Anspruch nehmen. Die Arbeitgeberin hatte nicht auf den Verfall der Urlaubsansprüche hingewiesen.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Die Beklagte ist der Meinung, dass der Urlaubsanspruch spätestens mit Ablauf des 31. März 2019 erloschen sei. Nach Auffassung der Klägerin komme ein Verfall des Urlaubsanspruchs nicht in Betracht, da die Beklagte nicht rechtzeitig auf den Verfall hingewiesen habe.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat daraufhin dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob ein derartiger Verfall von Urlaubsansprüchen mit dem Europarecht vereinbar ist.

Mit Urteil vom 22. September 2022 (C-727/20) hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass einem derartigen Verfall von Urlaubsansprüchen die Arbeitszeitrichtlinie sowie die Europäischen Grundrechtecharta entgegensteht, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat. Unter Berücksichtigung dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht nun über die Revision der Klägerin zu entscheiden.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin recht. Der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch konnte nicht allein deshalb mit Ablauf des 31. März 2016 erlöschen, weil die Klägerin seit ihrer Erkrankung im Verlauf des Jahres 2017 arbeitsunfähig und damit außerstande war, ihren Urlaub anzutreten. Vielmehr blieb ihr der Resturlaub für dieses Jahr erhalten, weil die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen ist, so das Bundesarbeitsgericht.

Das Bundesarbeitsgericht führte aus, dass Urlaubsansprüche grundsätzlich nur dann erlöschen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor durch Erfüllung seiner Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Wenn der Arbeitnehmer aber seinen Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnte, gelten Besonderheiten, so das Bundesarbeitsgericht.

Danach verfielen Urlaubsansprüche weiterhin mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert

war, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall komme es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

Anders verhalte es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er krankheitsbedingt arbeitsunfähig oder voll erwerbsgemindert ist. In dieser Fallkonstellation setze die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Nähere Informationen zu der Entscheidung sowie Hinweise für die Praxis finden Sie in unserem [Legal Update](#).

Europäischer Gerichtshof

Europarechtskonformität der nationalen Vorschriften zur Abweichung vom Grundsatz der Gleichstellung von Leiharbeitnehmern und Stammarbeitnehmern durch Tarifvertrag

15.12.2022
- C-311/21 -

Ein Tarifvertrag, der für Leiharbeiter ein geringeres Arbeitsentgelt als das der unmittelbar eingestellten Arbeitnehmer festlegt, muss Ausgleichsvorteile vorsehen. Ein solcher Tarifvertrag muss einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle unterliegen können.

Dies hat der Europäische Gerichtshof entschieden.

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts

Sachverhalt

Der Europäische Gerichtshof hatte über Fragen im Zusammenhang mit der Abweichung vom Grundsatz der Gleichstellung von Leiharbeitnehmern und Stammarbeitnehmern durch Tarifvertrag zu entscheiden. Im Mittelpunkt der Entscheidung stand die Frage, ob § 8 Abs. 2 S. 1 AÜG, der eine Abweichung vom Grundsatz der Gleichbehandlung durch Tarifvertrag zulässt, den von der Richtlinie vorgegebenen „Gesamtschutz“ hinreichend beachtet.

Hintergrund der anstehenden Entscheidung ist ein Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts:

Die Klägerin des Ausgangsverfahrens war aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags bei der Beklagten als Leiharbeitnehmerin beschäftigt und an ein Unternehmen des Einzelhandels überlassen. Sie macht Differenzvergütung unter dem Gesichtspunkt des Equal-Pay-Grundsatzes geltend, weil vergleichbare Stammarbeitnehmer bei der Entleiherin eine höhere Vergütung erhielten.

Die zwischen ver.di und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) geschlossenen Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge, die kraft Mitgliedschaft auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finden, sehen Abweichungen von dem in § 8 Abs. 1 AÜG verankerten Grundsatz der Gleichstellung vor. Unter anderem sehen die Tarifverträge eine geringere Vergütung der Leiharbeitnehmer im Vergleich zu den Stammarbeitnehmern vor.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass diese Tarifverträge nicht mit Unionsrecht (Art. 5 Abs. 1 und Abs. 3 der RL 2008/104/EG) vereinbar seien. Die Beklagte ist dagegen der Auffassung, aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit schulde sie nur die für Leiharbeitnehmer vorgesehene tarifliche Vergütung, Unionsrecht sei nicht verletzt.

Der Europäische Gerichtshof hatte nun Detailfragen zu der von Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2008/104/EG verlangten Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern zu klären.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass es grundsätzlich zulässig ist, durch Tarifverträge Ungleichbehandlungen hinsichtlich wesentlicher Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zum Nachteil von Leiharbeitnehmern zu regeln. Allerdings müssten solche Tarifverträge, um den europarechtlich verbürgten Gesamtschutz der betroffenen Leiharbeitnehmer zu achten, diese Ungleichbehandlung durch andere Vorteile in Bezug auf wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wieder ausgleichen.

Ob dieser Ausgleich hinreichend erfolgt sei, müsse im konkreten Einzelfall beurteilt werden. Zu diesem Zweck sei ein Vergleich der wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der beim Entleiher Festgestellten und der Leiharbeitnehmer anzustellen.

Zudem müsse sichergestellt sein, dass Tarifverträge, die eine Ungleichbehandlung zulassen, einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle unterliegen können.

Die Pflicht zur Achtung des Gesamtschutzes verlange aber nicht, dass die betroffenen Leiharbeiter durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag an das Leiharbeitsunternehmen gebunden werden. Auch sei nicht erforderlich, dass die Mitgliedstaaten die Voraussetzungen und Kriterien, die Tarifverträge einhalten müssen, gesetzlich regeln.

Nähere Informationen zu der Entscheidung sowie Hinweise für die Praxis finden Sie in unserem [Legal Update](#).

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		
Gewerkschaftlicher Anspruch auf Unterlassung der Durchführung einer Betriebsvereinbarung	25.01.2023 - 4 ABR 4/22 -	<p>Vor dem Bundesarbeitsgericht steht in Streit, ob die antragsstellende Gewerkschaft von der Arbeitgeberin verlangen kann, die Durchführung einer mit dem Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung über Schicht- und Einsatzplanung zu unterlassen.</p> <p>Die beteiligte Arbeitgeberin – ein Eisenbahnverkehrsunternehmen – hatte mit der antragsstellenden sowie einer weiteren Gewerkschaft jeweils eigenständige Tarifverträge geschlossen, die Regelungen zur Dienst- und Schichtplanung vorsehen und Öffnungsklauseln für betriebliche Regelungen enthalten. Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass die Tarifwerke in den Betrieben der Arbeitgeberin nebeneinander existieren. Auch haben die Tarifvertragsparteien auf die Anwendung von § 4a TVG – wonach bei kollidierenden Tarifverträgen nur der Mehrheitstarifvertrag im Betrieb anwendbar ist – verzichtet. Diese Regelung ist allerdings Ende 2020 ausgelaufen.</p> <p>Die Arbeitgeberin hat mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Schicht- und Einsatzplanung abgeschlossen. Die Regelungen entsprechen den tariflichen Regelungen der antragsstellenden Gewerkschaft. Diese verlangt nunmehr Unterlassung der Durchführung dieser Betriebsvereinbarung.</p> <p>Zur Begründung wird angeführt, dass die Betriebsvereinbarung unwirksam sei, weil durch sie die Regelungen des Tarifvertrags auch für Arbeitnehmer gölten, die nicht Mitglieder der</p>

Gewerkschaft seien. Dies sei ein Verstoß gegen § 77 Abs. 3 BetrVG. Auch seien die Regelungen der Betriebsvereinbarung nicht von der Öffnungsklausel des Tarifvertrags erfasst.

Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, dass die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht eingreife, weil es einer näheren Ausgestaltung der tariflichen Arbeitszeitregelungen auf betrieblicher Ebene bedürfe. Auch ließen die Öffnungsklauseln in den Tarifwerken die getroffenen Regelungen zu.

Die Vorinstanzen gaben der Arbeitgeberin recht und wiesen die Anträge ab. Mit ihrer Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht verfolgt die Gewerkschaft den geltend gemachten Unterlassungsanspruch weiter.

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
Erleichterter Zugang zum Kurzarbeitergeld wird verlängert	14.12.2022	<p>Mit der Verordnung über den erweiterten Zugang zum Kurzarbeitergeld werden die Erleichterungen beim Zugang zum Kurzarbeitergeld und die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs für Leiharbeitnehmer bis zum 30. Juni 2023 verlängert.</p> <p><u>Die Verordnung regelt im Einzelnen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Zahl der Beschäftigten, die vom Arbeitsunfall betroffen sein müssen, bleibt für die Betriebe von mindestens einem Drittel auf mindestens 10 Prozent abgesenkt. Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor der Gewährung von Kurzarbeitergeld wird weiter vollständig verzichtet. Leiharbeitnehmern wird der Bezug von Kurzarbeitergeld weiterhin ermöglicht. <p>Die Regelungen treten am 1. Januar 2023 in Kraft.</p>
Hinweisgeberschutzgesetz vom Bundestag verabschiedet	16.12.2022	<p>Der Bundestag hat am 16. Dezember 2022 dem Regierungsentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz zugestimmt. Der Gesetzesentwurf wurde dem Bundesrat zugeleitet, der voraussichtlich im Februar 2023 entscheiden wird.</p> <p><u>Regelungen des Hinweisgeberschutzgesetzes im Überblick:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Pflicht für Unternehmen zur Einrichtung und Organisation interner Meldestellen Bestimmung mind. einer geeigneten und fachkundigen Person als interne Meldestelle Informations- und Dokumentationspflichten für Arbeitgeber Verbot von Repressalien: Sanktionen (wie z.B. Kündigung, Versetzung etc.), deren Versuch oder die Androhung gegenüber hinweisgebenden Personen sind verboten.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beweislastumkehr: Erfolgt eine Sanktion nach einer Meldung oder Offenlegung, wird zugunsten der hinweisgebenden Person vermutet, dass die Benachteiligung als Reaktion auf den Hinweis erfolgt ist. <p>Details zur den Regelungen des Hinweisgeberschutzgesetzes sowie Handlungsempfehlungen finden Sie in unserem Legal Update.</p>
Gesetz zur weiteren Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige in Kraft getreten	24.12.2022	<p>Der von der Bundesregierung am 8. Juni 2022 auf den Weg gebrachte Gesetzesentwurf zur weiteren Umsetzung der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie ist am 24. Dezember 2022 als Gesetz in Kraft getreten.</p> <p><u>Zur Umsetzung der Richtlinie wurden folgende Regelungen eingeführt:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber müssen unabhängig von der Betriebsgröße die Ablehnung eines Antrags auf flexible Arbeitsregelungen in der Elternzeit begründen. ▪ Arbeitgeber von Kleinbetrieben müssen Anträge der Beschäftigten auf den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeit- sowie dem Familienpflegezeitgesetz innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags beantworten und im Fall der Ablehnung begründen. ▪ Für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die mit ihrem Arbeitgeber eine Freistellung nach dem Pflegezeit- oder dem Familienpflegezeitgesetz vereinbaren, gelten die damit verbundenen Rechte und Rechtsfolgen, insbesondere haben sie auch einen Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung. ▪ Die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist erweitert worden im Hinblick auf Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen, die unter die Vereinbarkeitsrichtlinie fallen.
Fünfte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung	01.01.2023	<p>Am 1. Januar 2023 ist die Fünfte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung in Kraft getreten. Die Verordnung ist bis zum 31. März 2024 befristet und legt folgende Lohnuntergrenzen fest:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 12,43 € vom 1. Januar 2023 bis zum 31. März 2023 ▪ 13 € vom 1. April 2023 bis zum 31. Dezember 2023 ▪ 13,50 € vom 1. Januar 2024 bis zum 31. März 2024

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



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



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



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



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



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



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



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



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