



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



NOVEMBER 2024

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 Gerichtshofs der Europäischen Union (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		
Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses bei Überschreitung der Überlassungshöchstdauer in der Leiharbeit	01.10.2024 - 9 AZR 264/23 -	<p>Der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet, um zu klären, wie die in § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG geregelte Überlassungshöchstdauer unionsrechtskonform zu berechnen ist, wenn auf Entleiherseite ein Betriebsübergang stattgefunden hat.</p> <p>– Mitgeteilt durch <u>Pressemitteilung vom 01. Oktober 2024</u> –</p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob bei Leiharbeit zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher bei Überschreitung der Überlassungshöchstdauer ein Arbeitsverhältnis zustande kommt, ob – wenn nicht – der Entleiher dem Leiharbeitnehmer ein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags hätte unterbreiten müssen, sowie darüber, ob der Entleiher verpflichtet ist, den klagenden Leiharbeitnehmer zu beschäftigen.</p> <p>Der Kläger war insgesamt ca. 4 Jahre und 5 Monate als Leiharbeitnehmer auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt. Entleiherin war zunächst ein nicht am Verfahren beteiligtes Unternehmen, nach Betriebsteilübergang im Jahr 2018 die Beklagte. Sie war wie die Rechtsvorgängerin Mitglied im Verband der Metall- und Elektro-Industrie NRW. Der Kläger ist kein Gewerkschaftsmitglied. Rückwirkend zum 1. April 2017 wurde der Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie NRW (TV LeiZ 2017) geschlossen, der durch den TV LeiZ 2018 zum 1. Januar 2019 abgelöst wurde. Im Konzern der Rechtsvorgängerin galt für die Arbeitnehmerüberlassung eine Konzernbetriebsvereinbarung (KBV). Die zum 31.</p>

Dezember 2017 gekündigte KBV sah keine Überlassungshöchstdauer vor. Unter dem 30. Mai 2018 schloss die Rechtsvorgängerin mit ihrem Betriebsrat die Betriebsvereinbarung über den „Einsatz von Leiharbeiter/innen im Werk H.“, die eine Höchstüberlassungsdauer von 36 Monaten gemäß TV LeiZ/AÜG bestimmte. Die Beklagte vereinbarte mit ihrem Betriebsrat 2020 eine „Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeiter/innen im Logistikzentrum H.“ mit einer Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage hauptsächlich die Beschäftigung als Kommissionierer zu den Bedingungen der Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie NRW und die Feststellung, dass zwischen ihm und der Beklagten seit dem 16. Dezember 2018 (hilfsweise ab späteren Zeitpunkten) ein Arbeitsverhältnis besteht. Er vertritt die Auffassung, wegen Überschreitens der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer sei zwischen ihm und der Beklagten gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1b, § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG sei verfassungs- und unionsrechtswidrig. Berücksichtigungsfähig seien auch seine Einsatzzeiten bei der Rechtsvorgängerin. Jedenfalls sei die Beklagte nach § 4 TV LeiZ 2017 verpflichtet gewesen, ihm den Abschluss eines Arbeitsvertrages anzubieten.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat das Verfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV zur Klärung von Fragen zur Auslegung der Richtlinie 2008/104/EG ersucht.

Der Senat hält es für klärungsbedürftig, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen bei der Berechnung der Überlassungsdauer im Fall eines Betriebsübergangs Veräußerer und Erwerber als ein „entleihendes Unternehmen“ im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. d der Richtlinie anzusehen sind. Davon hängt es ab, ob das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten 18 Monate nach der Überlassung des Klägers zum 16. Dezember 2018 oder erst 18 Monate nach dem Betriebsteilübergang zum 1. Januar 2020 zustande gekommen ist.

Auf die abweichend vom Gesetz nach dem Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens zulässige Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten könne sich die Beklagte laut Bundesarbeitsgericht nicht berufen. Sie unterhalte keinen

Hilfs- oder Nebenbetrieb, der dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrags unterliege. Die dort anfallenden Logistiktätigkeiten seien nicht Teil des Fertigungsprozesses.

Vergütung eines AT-Beschäftigten 23.10.2024

Mindestabstand zur höchsten tarifvertraglichen Vergütung - 5 AZR 82/24 -

Definieren Tarifvertragsparteien als außertariflich diejenigen Angestellten, deren geldwerte materielle Arbeitsbedingungen diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe überschreiten, ohne einen bestimmten prozentualen Abstand festzusetzen, genügt für Status und Vergütung des außertariflichen Angestellten jedes – auch nur geringfügige – Überschreiten.

*Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.
– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 23. Oktober 2024 –*

Sachverhalt

Zwischen den Parteien stand in Streit, ob die Vergütung von AT-Beschäftigten im Vergleich zur höchsten tarifvertraglichen Vergütung höher ausfallen muss.

Der Kläger ist bei der Beklagten beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis liegt ein außertariflicher Arbeitsvertrag zugrunde, nach dessen Inhalt der Kläger bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ein außertarifliches monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 7.380,00 Euro erhält.

Der Kläger ist Mitglied der IG Metall. Bei der tarifgebundenen Beklagten gelten die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie NRW. Die Tätigkeit des Klägers fällt nicht unter den persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge. § 1 Ziff. 3 Abs. 2 ERA sieht vor, dass für AT-Beschäftigte „die geldwerten materiellen Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten (müssen)“.

Die Vergütung der höchsten tariflichen Entgeltgruppe 14/4 betrug bei 40 Wochenstunden 8.210,64 Euro brutto.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger – nachdem die Beklagte ihm rückwirkend eine Vergütung in Höhe von 8.212,00 brutto monatlich gezahlt hat – weitere Differenzvergütung. Er vertritt die Auffassung, bei der Vergütung von AT-Beschäftigten im Vergleich zur höchsten

tariflichen Entgeltgruppe müsse ein Abstand von 23,45 % gewahrt sein. Dies ergebe sich aus der sukzessiv ansteigenden tariflichen Spreizung der Entgeltgruppen 1 bis 14 ERA.

Die Beklagte meint demgegenüber, der Kläger erhalte unstreitig eine außertarifliche Vergütung, die über der Vergütung der höchsten Entgelttarifgruppe liege. Ein darüberhinausgehender Anspruch lasse sich weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus den tariflichen Vorgaben herleiten. Der Tarifvertrag regele kein bestimmtes Abstandsgebot, sondern einen Mindestvergütungsanspruch der AT-Angestellten.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Status als außertariflicher Angestellter einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf eine Vergütung begründe, die einen tarifvertraglich vorgeschriebenen Abstand zur höchsten tariflichen Vergütung wahre. Nach den im Streitfall einschlägigen tariflichen Bestimmungen müsse das Entgelt von AT-Beschäftigten regelmäßig höher ausfallen, als die höchste tarifliche Entgeltgruppe.

Das sei bei dem Kläger der Fall. Mangels abweichender Festlegungen der Tarifvertragsparteien genüge nach dem eindeutigen Tarifwortlaut jedes – und damit auch ein geringfügiges – Überschreiten des höchsten tariflichen Entgelts. Sofern die Tarifvertragsparteien einen bestimmten prozentualen Abstand zwischen dem höchsten Tarifentgelt und dem Entgelt außertariflicher Beschäftigter wollen, müssten sie eine entsprechende tarifliche Abstandsklausel hinreichend klar und deutlich in den Tarifvertrag aufnehmen.

**Anfechtung einer Betriebsratswahl
bei pauschaler Anordnung einer
Briefwahl**

23.10.2024

- 7 ABR 34/23 -

Für die Wahl des Betriebsrats kann der Wahlvorstand denjenigen Arbeitnehmern, von denen ihm bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl wegen vorübergehender mobiler Arbeit oder wegen Kurzarbeit voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe ohne einen entsprechenden Antrag übersenden.

*Das hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.
– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 23. Oktober 2024 –*

Sachverhalt

Die Parteien streiten vor dem Bundesarbeitsgericht darüber, ob eine Betriebsratswahl auch dann wirksam ist, wenn pauschal eine Briefwahl angeordnet wurde.

Bei der beteiligten Arbeitgeberin wurde im März 2022 eine Betriebsratswahl durchgeführt. Zum Zeitpunkt der Bekanntmachung des Wahlausschreibens galt infolge der Corona-Pandemie die betriebliche Regelung, dass die Gelegenheit zur mobilen Arbeit so weit wie möglich genutzt werden soll. Ausgenommen waren Arbeitnehmer, deren Tätigkeit ihrer Eigenart nach eine ausschließliche Anwesenheit im Betrieb erfordert, wie zB Mitarbeiter der Produktion und der Logistik. Nachdem die Arbeitgeberin im Januar 2022 die maximale Nutzung der mobilen Arbeit angeordnet hatte, beschloss der Wahlvorstand, allen Beschäftigten, die grundsätzlich mobil arbeiten können und dies auch bereits ganz oder teilweise getan haben, Briefwahlunterlagen ohne gesondertes Verlangen zuzusenden. Später beschloss der Wahlvorstand, alle von Kurzarbeit Betroffenen, die ihm genannt werden, der Briefwahl zuzuordnen. Bei der Betriebsratswahl gaben 39.498 Mitarbeiter ihre Stimme ab, davon etwa 35.000 Briefwähler.

Die Antragsteller machen die Unwirksamkeit der Wahl (ua.) mit der Begründung geltend, die pauschale Anordnung von Briefwahl für alle Beschäftigten im Homeoffice und Kurzarbeit sei rechtswidrig. Nur bei im Einzelfall konkret absehbarer häuslicher Arbeit im Wahlzeitraum sei die Anordnung von Briefwahl nach § 24 Abs. 2 Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO) möglich. Mobil Beschäftigte, die ihre Tätigkeiten während des Wahlzeitraums teilweise auch im Betrieb verrichtet haben, hätten vorrangig dort ihre Stimme abgeben müssen. Aufgrund der zeitversetzten Versendung hätten viele Wahlberechtigte die Briefwahlunterlagen verspätet oder gar nicht erhalten.

Betriebsrat und Arbeitgeberin verteidigen die Wahl als rechtmäßig. Sie machen übereinstimmend geltend, die Voraussetzungen für die Briefwahl hätten sowohl für die mobil Beschäftigten mit der Anordnung der verpflichtenden maximalen Nutzung der mobilen Arbeit als auch für die von Kurzarbeit Betroffenen mit der Bekanntgabe des Arbeitsausfalls vorgelegen. Briefwahlunterlagen seien rechtzeitig versandt worden. Der Wahlvorstand habe die Empfänger der Briefwahlunterlagen per E-Mail auf die Möglichkeit der Urnenwahl hingewiesen.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Im Ergebnis hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Das Bundesarbeitsgericht führt aus, dass die Fälle einer zulässigen Briefwahl in der Wahlordnung abschließend geregelt seien. Danach erhielten die Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe diejenigen Wahlberechtigten, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses nicht im Betrieb anwesend seien. Dabei müsse der Wunsch über die Teilnahme an der Wahl mittels Briefwahl vom Wahlberechtigten nicht geäußert werden. Hierunter fielen Arbeitnehmer, die während der Wahl wegen vorübergehend ausgeübter mobiler Arbeit und wegen Kurzarbeit betriebsabwesend seien.

Auf der Grundlage der bisher festgestellten Tatsachen könne allerdings nicht beurteilt werden, ob der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen auch an zur mobilen Arbeit berechnete Arbeitnehmer übersandt hat, von denen er wusste, dass sie im Wahlzeitraum ihre Tätigkeit im Betrieb verrichten würden. Das Landesarbeitsgericht müsse demnach zur endgültigen Entscheidung den Sachverhalt weiter aufklären.

Bundessozialgericht

Wegeunfall beim Abholen von Arbeitsschlüsseln nach privatem Wochenendausflug

26.09.2024

- B 2 U 15/22 R -

Ein Arbeitsunfall kann vorliegen, wenn eine Beschäftigte nach einem privaten Wochenendausflug auf dem Weg zu ihrer Wohnung verunglückt, weil sie dort Arbeitsschlüssel und -unterlagen vor Arbeitsantritt abholen wollte.

Dies hat der 2. Senat des Bundessozialgerichts entschieden.

– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 26.09.2024 –

Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob beim Abholen von Arbeitsschlüsseln in der eigenen Wohnung nach einem privaten Wochenendausflug ein Wegeunfall vorliegt.

Die Klägerin war bei einer Kirchengemeindeverwaltung beschäftigt.

Die Klägerin fuhr am Unfalltag früh morgens nach einem privaten Wochenendausflug von dort zurück zu ihrer Wohnung, in der sich Schlüssel und Unterlagen für ihren anschließenden Arbeitseinsatz bei der Eröffnung eines Gemeindezentrums befanden. Wenige Kilometer vor ihrem Wohnort verunglückte die Klägerin mit ihrem Pkw und wurde schwer verletzt.

Die Anerkennung als Arbeitsunfall lehnte die beklagte Berufsgenossenschaft ab. Klage und Berufung (LSG NRW, Urt. v. 21.03.2022 – L 17 U 131/21) waren ohne Erfolg. Das Ereignis, welches bei der Klägerin zu einem Gesundheitsschaden geführt habe, habe sich weder auf dem Weg zur Arbeitsstätte noch auf dem Weg von der Arbeitsstätte zugetragen. Wege von einem dritten Ort zur Wohnung seien nicht versichert, auch wenn dort Arbeitsmaterialien aufgenommen werden sollten.

Entscheidung des Bundessozialgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass sich die Klägerin auf einem versicherten Betriebsweg befunden habe können, wenn sie den Weg zur Aufnahme von Arbeitsschlüsseln und -unterlagen in ihrer Wohnung in Umsetzung einer Weisung ihres Arbeitsgebers zurückgelegt habe. Falls keine solche Weisung feststellbar sei, kann die Klägerin auf einem versicherten Weg verunfallt sein, wenn sie mit den Arbeitsschlüsseln und -unterlagen in ihrer Wohnung verwahrtes Arbeitsgerät holen wollte, das für die Aufnahme oder Verrichtung ihrer Arbeit unentbehrlich war. Die hierfür erforderlichen Feststellungen werde das Landessozialgericht noch nachzuholen haben.

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		
Beteiligung des Betriebsrats bei Eingruppierung des freigestellten Betriebsratsvorsitzenden	26.11.2024 - 1 ABR 12/23 -	<p>In Streit steht, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, bei der Eingruppierung des freigestellten Betriebsratsvorsitzenden ein Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG einzuleiten.</p> <p>Bei der beteiligten Arbeitgeberin ist ein Betriebsrat gebildet, dessen Vorsitzender von seiner beruflichen Tätigkeit vollständig freigestellt ist.</p> <p>In der Folge eines Streits über die zutreffende Eingruppierung des Betriebsratsvorsitzenden erklärte die Arbeitgeberin, dass dem Betriebsratsvorsitzenden die Möglichkeit zur Teilnahme am Führungskräftepotenzial Assessment Center eingeräumt werde, um die Voraussetzung für die Übernahme der Position des Werkstattleiters herzustellen. Nach erfolgreicher Absolvierung des Assessment Centers vergütete die Arbeitgeberin den Betriebsratsvorsitzenden rückwirkend ab dem 1. Juni 2020 nach der Vergütungsgruppe VIII (zuvor: Vergütungsgruppe VI) des einschlägigen Vergütungstarifvertrags, in dem die Tätigkeit eines Werkstattleiters als Regelbeispiel genannt ist. Die Forderung des Betriebsratsvorsitzenden auf Vergütung nach der Vergütungsgruppe VIII bereits ab November 2019 – dem Zeitpunkt, zu dem er ursprünglich an dem Assessment Center hatte teilnehmen sollen –, lehnte die Arbeitgeberin ab.</p> <p>Der Betriebsrat begehrt, dass die Arbeitgeberin ihn bei der Frage der Vergütung des Betriebsratsvorsitzenden beteiligt, da insoweit eine Ein- bzw. Umgruppierung iSv. § 99 BetrVG vorliege.</p>

Die Arbeitgeberin wendet demgegenüber ein, die Grundsätze zur Eingruppierung seien auf die Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern nicht anzuwenden, denn ein vollständig freigestelltes Mitglied des Betriebsrats erhalte keine Entlohnung für erbrachte Arbeit, sondern eine Vergütung nach dem Lohnausfallprinzip. Ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei der Vergütung seiner Mitglieder stelle einen Interessenkonflikt dar und müsse schon deshalb ausscheiden. Die Festlegung der Vergütung von vollständig freigestellten Betriebsratsmitgliedern sei vielmehr alleinige Angelegenheit der Arbeitgeberin, was sich schon daraus ergebe, dass der Arbeitgeberin erhebliche strafrechtliche Risiken drohten, wenn sie – ggf. in Folge der Beteiligung des Betriebsrats – an ein Betriebsratsmitglied eine überhöhte Vergütung zahle. Zudem sei die den Streit auslösende Frage, ob der Betriebsratsvorsitzende bereits ab November 2019 gemäß §§ 37, 78 BetrVG eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe VIII beanspruchen könne, im Urteilsverfahren mit den dort geltenden Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast und der Kostentragung zu klären.

Die Vorinstanzen (ua. LAG Sachsen, Beschl. v. 21.02.2023 – 3 TaBV 26/21) haben dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Dagegen wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrer Rechtsbeschwerde.

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
Entwurf eines Beschäftigtendatengesetzes	08.10.2024	<p>Am 08. Oktober 2024 hat das BMAS und das BMI laut Medienberichten ihren Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung eines fairen Umgangs mit Beschäftigtendaten und für mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte in der digitalen Arbeitswelt (Beschäftigtendatengesetz – BeschDG) in die Ressortabstimmung gegeben.</p> <p><u>Der Referentenentwurf enthält unter anderem folgende Neuerungen:</u></p> <p>Klare Kriterien für die Interessenabwägung</p> <ul style="list-style-type: none"> Es sollen klare Kriterien für die Abwägung der Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten festgelegt werden. Bislang sind diese in den bestehenden Rechtsgrundlagen nur abstrakt formuliert. <p>Fragerecht des Arbeitgebers</p> <ul style="list-style-type: none"> Für die Bewerbungsphase soll Rechtsklarheit darüber geschaffen werden, welche Fragen Arbeitgeber stellen dürfen und wann Gesundheitsuntersuchungen oder psychologische Tests erlaubt sind. <p>Überwachung von Beschäftigten</p> <ul style="list-style-type: none"> Weiter sollen differenzierte Regelungen zu unterschiedlichen Formen der Überwachung von Beschäftigten geschaffen werden. Maßnahmen, die stets unverhältnismäßig sind, wie die längerfristige Überwachung zur Leistungskontrolle sowie die Überwachung von Sanitär- und Umkleieräumen, sollen ausgeschlossen werden. <p>Einsatz von KI am Arbeitsplatz</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beim Einsatz von KI am Arbeitsplatz soll durch Kennzeichnungs- und Informationspflichten die Transparenz für die Beschäftigten gestärkt werden. ▪ Für die automatisierte Bewertung von Beschäftigten (Profiling) sollen klare Regelungen geschaffen werden, die eine umfassende Durchleuchtung verhindern. ▪ Automatisierte Emotionserkennung von Beschäftigten und die Bewertung der sozialen Beziehungen zwischen Beschäftigten auf Basis von Kommunikationsdaten sollen ausgeschlossen werden.
Plattformbeschäftigte: Rat nimmt neue Vorschriften zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen an	14.10.2024	<p>Mit <u>Pressemitteilung vom 14. Oktober 2024</u> hat der Rat der Europäischen Union mitgeteilt, dass er die neuen Vorschriften zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten annimmt.</p> <p>Durch die Richtlinie über Plattformarbeit soll die Verwendung von Algorithmen im Bereich der Personalverwaltung transparenter gemacht und sichergestellt werden, dass automatisierte Systeme von qualifiziertem Personal überwacht werden und Beschäftigte das Recht haben, automatisierte Entscheidungen anzufechten.</p> <p>Sie soll auch dazu beitragen, den Beschäftigtenstatus von Personen, die für Plattformen arbeiten, korrekt zu bestimmen, wodurch diese in die Lage versetzt werden, alle ihnen zustehenden Arbeitnehmerrechte in Anspruch zu nehmen. Die Mitgliedstaaten sollen verpflichtet werden, in ihrem Rechtssystem eine gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses festzulegen, die ausgelöst wird, wenn Tatsachen vorliegen, die auf Kontrolle und Steuerung hindeuten.</p> <p>Die Richtlinie wird nun vom Rat und vom Europäischen Parlament unterzeichnet und tritt nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der EU in Kraft. Die Mitgliedstaaten haben danach zwei Jahre Zeit, um die Bestimmungen der Richtlinie in ihr nationales Recht umzusetzen.</p>
Entwurf eines Tariftreuegesetzes	24.10.2024	<p>Kürzlich wurde der <u>Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz</u> veröffentlicht. Der Entwurf hat im Vergleich zum ursprünglichen Entwurf einige Neuerungen erfahren. Mit dem Bundestariftreuegesetz soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert werden, indem originäre Tarifbindung geschützt und gefördert wird.</p> <p><u>Folgende Regelungen enthält der Referentenentwurf im Überblick:</u></p>

Beseitigung der Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes

- Unternehmen sollen ihren Arbeitnehmern künftig tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren müssen, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen.

Erprobung von Online-Betriebsratswahlen

- Im Rahmen der Erprobung von Online-Betriebsratswahlen soll bei den zwischen dem 1. März und 31. Mai 2026 stattfindenden regelmäßigen Betriebsratswahlen in Betrieben, bei denen bereits ein Betriebsrat besteht, die Möglichkeit geschaffen werden, die Stimme alternativ auch elektronisch abgeben zu können.
- Die Onlinewahl soll dabei als weitere Option neben den bestehenden Formen der Stimmabgabe (Urnenwahl und Briefwahl) stattfinden können.
- Die Entscheidung über die Eröffnung der Onlinewahl im jeweiligen Betrieb soll vom Betriebsrat und dem Arbeitgeber getroffen werden. Die abschließende Entscheidung über die Nutzung der Onlinewahl soll der für die Durchführung der Betriebsratswahl verantwortliche Wahlvorstand treffen.

Schutz von Betriebsräten

- Um den Schutz von Arbeitnehmern bei der Gründung eines Betriebsrates sowie den Schutz der Betriebsratsstätigkeit weiter zu verbessern, sollen Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder künftig nicht nur auf Antrag, sondern von Amts wegen verfolgt werden.
-

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbiel
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. 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



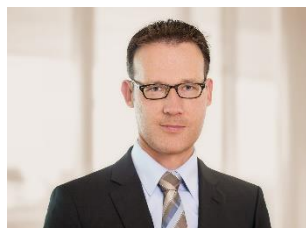
Dr. Hanna Jansen
Counsel
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 hjansen@goerg.de



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



Rolf-Alexander Markgraf

Assoziierter Partner

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49 40 500360 755
markgraf@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. Friederike Hoffmeister

Assoziierte Partnerin

Kantstraße 164
10623 Berlin
T: +49 30 884503 122
fhoffmeister@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