



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



DEZEMBER 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		
Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Anordnung des Tragens von Headsets während der Arbeit	16.07.2024 - 1 ABR 16/23 -	<p>Ein Headset-System, das es den Vorgesetzten ermöglicht, die Kommunikation unter Arbeitnehmern mitzuhören, ist eine technische Einrichtung, die zur Überwachung der Arbeitnehmer im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestimmt ist. Seine Einführung und Nutzung unterliegt auch dann der betrieblichen Mitbestimmung, wenn die Gespräche nicht aufgezeichnet oder gespeichert werden.</p> <p><i>Das hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts im Juli diesen Jahres entschieden und jüngst die Entscheidungsgründe veröffentlicht.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hat darüber entschieden, ob die Anordnung zum Tragen eines Headsets während der Arbeit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.</p> <p>Die Arbeitgeberin – ein international tätiges Bekleidungsunternehmen – beabsichtigte die Ablösung der bislang verwendeten Walki Talki's durch Headsets. Die verwendete Software für die Headsets wird über die zentrale IT-Abteilung in Dublin betreut.</p> <p>Mit dem Gesamtbetriebsrat wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung von IKT-Systemen, Datenschutz und Informationssicherheit abgeschlossen, in dessen Anlage eine Systemabsprache zum Einsatz von Headsets enthalten ist. Dort ist festgelegt, dass die Headsets nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle eingesetzt werden. In den einzelnen Betrieben erfolgten weitestgehend Betriebsvereinbarungen mit den örtlichen Betriebsräten</p>

zum Einsatz von Headsets. Eine abschließende Einigung wurde mit dem beteiligten örtlichen Betriebsrat hingegen nicht erreicht.

Der beteiligte örtliche Betriebsrat ist der Ansicht, dass die Einführung von Headsets gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei. Es finde eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle statt. Durch das „Mithören“ der gesamten Kommunikation könne der einzelne Mitarbeiter überwacht werden.

Die Arbeitgeberin ist demgegenüber der Ansicht, dass nicht der örtliche, sondern der Gesamtbetriebsrat zuständig sei, da eine betriebsübergreifende Regelung aufgrund der zentralen Abwicklung in der IT-Abteilung in Dublin zwingend erforderlich sei. Darüber hinaus sei eine Überwachung nicht möglich, weil die Headsets keinen bestimmten Mitarbeitern zugeordnet seien.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Headset-Systeme eine technische Einrichtung darstellen können, die aufgrund ihrer Nutzungsmöglichkeiten dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen, sodass die Einführung solcher Systeme ggf. der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bedarf.

Dass das Headset-System dazu geeignet und bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, ergebe sich allerdings nicht bereits aus dem Umstand, dass die Mitarbeiter der zentralen IT-Abteilung in Dublin über das Internet-Portal auf bestimmte gerätebezogene Daten zugreifen können, da die Daten nicht den einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet werden können.

Das Headset-System sei aber deshalb zur Überwachung geeignet und damit auch i. S. d. § 87 Abs. 1 N. 6 BetrVG bestimmt, weil die in der Filiale tätigen Führungskräfte damit die Kommunikation der anderen Arbeitnehmer, die ebenfalls ein Headset verwenden, jederzeit mithören können. Durch die gleichzeitige Übertragung des gesprochenen Worts an sämtliche Nutzer werde die im Betrieb stattfindende dienstliche Kommunikation technisch in einem Umfang zugänglich gemacht, wie es ohne Einsatz des Systems nicht möglich wäre. Die Vorgesetzten vor Ort seien dadurch immer in der Lage, das Verhalten sämtlicher in

einer Schicht tätigen Arbeitnehmer, die ein Headset verwenden, zur Kenntnis zu nehmen und damit zu überprüfen. Das habe zur Folge, dass diese Arbeitnehmer einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt sind.

Sie können sich nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts auch nicht durch Ablegen der Headsets der Kontrolle entziehen, da auch das Nicht-Verwenden der Headsets gewisse Rückschlüsse auf das Arbeitsverhalten zulasse.

Dieser Überwachungsdruck bestehe, auch ohne dass die Headsets einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet werden. Aufgrund der direkten Übertragung des gesprochenen Worts bestehe ohne Weiteres die Möglichkeit, dass der Vorgesetzte die sprechende oder angesprochene Person anhand ihrer Stimme und/oder des Gesprächsinhalts – ggf. unter Zuhilfenahme der Dienstpläne – identifiziere. Eine Aufzeichnung oder Speicherung der verhaltens- oder leistungsbezogenen Daten sei für den Vorgang einer „Überwachung“ nicht zwingend erforderlich.

Das Bundesarbeitsgericht hat darüber hinaus entschieden, dass der Gesamtbetriebsrat zuständig sei. Begründet hat es seine Entscheidung zum einen damit, dass das Headset-System im gesamten Unternehmen eingeführt worden sei und deshalb sämtliche Betriebe der Arbeitgeberin betreffe. Zum anderen bestehe mangels eigener IT-Abteilung und wegen einheitlicher Betreuung durch die IT-Abteilung in Dublin ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung.

Bundessozialgericht

Versicherungspflicht von Lehrern und Dozenten immer einzelfallabhängig

05.11.2024

- B 12 BA 3/23 R -

Ob Lehrende sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, ist von den konkreten Umständen des jeweiligen Einzelfalls abhängig. Es gibt keine gefestigte und langjährige Rechtsprechung, wonach eine lehrende Tätigkeit bei entsprechender Vereinbarung stets als selbstständig anzusehen wäre.

*Dies hat der 12. Senat des Bundessozialgerichts entschieden.
– Mitgeteilt durch [Pressemitteilung vom 06.11.2024](#) –*

Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob bei einer vereinbarten freien Mitarbeit eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.

Die Klägerin ist eine Volkshochschule und bietet unter anderem Kurse zur Vorbereitung auf die Erlangung eines Realschulabschlusses auf dem zweiten Bildungsweg an. Für diese übte ein Student eine Tätigkeit als Honorar Dozent aus. Er unterrichtete die Schüler in Wirtschaft und Politik.

Die Volkshochschule hatte dem Studenten gegenüber – entsprechend ihrer Vertragsbedingungen – kein Weisungsrecht. Sie stellte die Unterrichtsräume zur Verfügung und stimmte die Belegung zeitlich mit dem Studenten und den anderen Dozenten ab. Den Unterricht gestaltete der Dozent selbstständig. Er übermittelte regelmäßig eine Leistungseinschätzung für die einzelnen Schüler an die Fachbereichsleitung.

Die Beklagte (Deutsche Rentenversicherung Bund) stellte die Sozialversicherungspflicht des Beigeladenen in der gesetzlichen Rentenversicherung beginnend ab August 2017 fest.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts:

Dies wurde vom Bundessozialgericht für richtig erklärt. Nach den maßgeblichen Verhältnissen des Einzelfalls unterliege der Student vorliegend aufgrund Beschäftigung zumindest für einen bestimmten Zeitraum der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Klägerin könne sich nicht auf Vertrauensschutz berufen. Es bestehe keine frühere gefestigte und langjährige Rechtsprechung, wonach eine lehrende Tätigkeit - insbesondere als Dozent an einer Volkshochschule - bei entsprechender Vereinbarung stets als selbstständig anzusehen wäre. Einem Vertrauensschutz stehe schon der Einzelfallcharakter von Statusentscheidungen entgegen.

Die Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit werde nicht abstrakt für bestimmte Berufs- und Tätigkeitsbilder vorgenommen. Insbesondere die einen unternehmerischen Spielraum kennzeichnenden Merkmale ließen sich grundsätzlich nicht unabhängig vom Einzelfall und von den Entwicklungen des Arbeitsmarktes festschreiben. Ein Vertrauensschutz ergebe sich auch nicht aus dem Indiz des Parteiwillens.

Es handelt es sich insoweit um eine dynamische Fortentwicklung der höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Typusbegriff der Beschäftigung.

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		
Annahmeverzugsvergütung – Verpflichtung einen Impf- oder Genesenennachweis i. S. d. § 20a Abs. 1 IfSG vorzulegen	04.12.2024 - 5 AZR 30/24 -	<p>Die Parteien streiten darüber, ob dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Annahmeverzugslohn zusteht, wenn die Arbeitgeberin ihn während der Corona Pandemie mangels Vorlage eines Impf- oder Genesenennachweises freistellt, ohne dass das Gesundheitsamt ein Betretungs- oder Berufsverbot ausgesprochen hat.</p> <p>Der Kläger ist bei der Beklagten als Pflegefachkraft in einem Seniorenzentrum, bei dem es sich um eine vollstationäre Einrichtung zur Betreuung und Unterbringung älterer und pflegebedürftiger Menschen handelt, beschäftigt.</p> <p>Die Beklagte stellte den Kläger im März 2022 von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung – ohne Entgeltfortzahlung – frei, da für Arbeitgeber die Einhaltung der Impfpflicht aller Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen gesetzlich vorgeschrieben wurde und der Kläger keine Corona-Schutzimpfung vorweisen konnte. Danach meldete die Beklagte die fehlende Vorlage eines Impfnachweises durch den Kläger an das Gesundheitsamt, welches gegenüber der Beklagten die Empfehlung aussprach, nach Möglichkeit von einem patientennahen Einsatz des Klägers bis zur abschließenden Klärung abzusehen.</p> <p>Der Kläger hat mit seiner Klage die Zahlung der Vergütung für den Zeitraum März bis Dezember 2022 beantragt. Er ist der Auffassung, seine Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreie die Beklagte nicht von ihrer Pflicht zur Entgeltzahlung. Solange das Gesundheitsamt kein Betretungs- oder Berufsverbot ausspreche, habe die Beklagte ihrer Pflicht zur Beschäftigung nachzukommen.</p>

		<p>Die Beklagte meint, ihr sei eine Beschäftigung des Klägers weder möglich noch zumutbar gewesen. Dieser habe nicht die gesetzliche Tätigkeitsvoraussetzung nach § 20a Abs. 1 IfSG erfüllt. Die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung führe zu einem Wegfall des Vergütungsanspruchs.</p> <p>Der Kläger blieb in den Vorinstanzen (u. a. LAG Niedersachsen, Urt. v. 18.12.2.2023 – 4 Sa 166/23) erfolglos.</p>
<p>Berechtigung zur Verrechnung von Zeitguthaben auf einem Stundenkonto mit Minusstunden auf dem Jahressoll-Zeitkonto</p>	<p>04.12.2024 - 5 AZR 277/23 -</p>	<p>In Streit steht, ob die Arbeitgeberin berechtigt ist, die für den Kläger geführten Zeitkonten ohne dessen Zustimmung miteinander zu verrechnen.</p> <p>Der Kläger ist bei der Beklagten als Leitstellendisponent bei der Flughafenfeuerwehr tätig. Im Betrieb gilt eine Betriebsvereinbarung, die regelt, dass zusätzlich zu den Schichten geleistete Stunden auf einem separaten Konto (Stundenkonto) gutgeschrieben werden. Werden auf dem Stundenkonto 16 Stunden angesammelt, können diese nach der Betriebsvereinbarung als eine Schicht vom Sollkonto abgezogen werden oder in das Lebensarbeitszeitkonto eingebracht werden.</p> <p>Der Kläger sollte jährlich mit 120 Schichten mit je 24 Stunden eingeteilt werden. Dem kam die Beklagte mehrfach nicht nach. Stattdessen buchte sie einseitig ohne Zustimmung des Klägers zum Ausgleich der fehlenden Schichten die Stunden aus seinem Stundenkonto auf das Sollkonto und stützte sich dabei auf die betrieblichen Regelungen.</p> <p>Das ArbG Köln hat die Klage abgewiesen, während das Landesarbeitsgericht (LAG Köln, Urt. v. 11.07.2023 – 4 Sa 359/23) zu Gunsten des Klägers entschieden hat. Das Landesarbeitsgericht begründet seine Entscheidung im Wesentlichen damit, dass die Beklagte mangels entsprechender Anspruchsgrundlage keinen Anspruch darauf habe, Guthaben auf dem Stundenkonto mit offenen Stunden auf dem Sollkonto einseitig zu verrechnen. Die entsprechende Norm in der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit stelle keine hinreichende Anspruchsgrundlage dar. Selbst wenn die Auslegung der Regelung eine einseitige Verrechnung zuließe, so sei die Regelung aus der Betriebsvereinbarung unwirksam. Wenn der Arbeitnehmer nicht frei darüber entscheiden könne, ob und wieviele Schichten ihm zugeteilt werden, verschiebe eine solche Regelung das Betriebsrisiko in unrechtmäßiger Art und Weise auf den Arbeitnehmer.</p>

**Entschädigung nach § 15 Abs. 2
AGG wegen Nichtzahlung von
Überstundenzuschlägen**

05.12.2024
- 8 AZR 370/20 -

Die Parteien streiten um einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Der beklagte Arbeitgeber ist ein bundesweit tätiger Dialyseanbieter. Die Klägerin ist als Pflegekraft in Teilzeit mit einer Arbeitszeit von 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin beschäftigt.

Nach dem einschlägigen Manteltarifvertrag sind solche Überstunden zuschlagspflichtig, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat der Arbeitsleistung nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können.

Im Monat März 2018 belief sich das Arbeitszeitguthaben der Klägerin auf 129 Stunden und 24 Minuten. Hierbei handelt es sich um von ihr geleistete Überstunden. Der Beklagte hat der Klägerin für diese Stunden weder Überstundenzuschläge gezahlt noch hat er im Arbeitszeitkonto der Klägerin eine Zeitgutschrift vorgenommen.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin wegen der unterbliebenen Zahlung von Überstundenzuschlägen die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe eines Vierteljahresverdienstes mit der Begründung, der Beklagte habe sie als Teilzeitbeschäftigte wegen des Geschlechts benachteiligt.

Der Beklagte meint, es sei rechtlich nicht zu beanstanden, Überstundenzuschläge entsprechend der tarifvertraglichen Regelung nur dann zu gewähren, wenn Arbeiten über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinaus erbracht würden. Die Zuschlagspflicht für Überstunden solle dazu führen, dass die Belastungsgrenze von 38,5 Stunden pro Woche nicht überschritten werde. Gemessen daran würden beide Arbeitnehmergruppen gleichbehandelt.

Die Klägerin blieb in beiden Vorinstanzen (u. a. LAG Hessen, Urt. v. 19.12.2019 – 5 Sa 436/19) in Bezug auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG erfolglos. Das BAG hat am 28.10.2021 ein Vorabentscheidungsverfahren beim EuGH angestrengt (im Ergebnis EuGH, Urt. v. 29.07.2024 – C-184/22 und C-185/22). Das Bundesarbeitsgericht entscheidet nun unter Berücksichtigung des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union.

Wirksamkeit einer Probezeitkündigung im Rahmen eines befristeten Probearbeitsverhältnisses

05.12.2024

- 2 AZR 275/23 -

Die Parteien streiten über die wirksame Beendigung eines zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger wurde beim Beklagten, der ein Autohaus betreibt, zum 01.09.2022 als Serviceberater und Kfz-Meister eingestellt. Der Arbeitsvertrag sah vor, dass die Einstellung zunächst zur Probe bis zum 28.02.2023 erfolgt. Das Probearbeitsverhältnis sollte danach ohne Kündigung enden. Im Falle einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit, sollte es auf unbestimmte Zeit geschlossen gelten. Zudem wurde im Arbeitsvertrag vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis während der Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden kann und im Übrigen die gesetzlichen Kündigungsfristen gelten.

Der Arbeitgeber hat das Arbeitsverhältnis zum 11.11.2022 schriftlich gekündigt, wogegen sich der Arbeitnehmer am 16.11.2022 mit einer Kündigungsschutzklage wehrte.

Der Kläger meint, die Kündigung sei unwirksam, da in dem befristet geschlossenen Arbeitsvertrag keine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde. Darüber hinaus sei keine Probezeit bestimmt worden, wobei diese wegen § 15 Abs. 3 TzBfG maximal zwei Monate hätte betragen dürfen. Der Beklagte habe nicht ordentlich gekündigt, sondern eine Kündigung eigener Art in der Probezeit zum 11.11.2022 erklärt. Eine hilfsweise Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt habe der Beklagte nicht ausgesprochen, weshalb das Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbestehe.

Der Beklagte ist der Auffassung, dass im Arbeitsvertrag ausdrücklich eine Probezeit und eine entsprechende Kündigungsmöglichkeit vereinbart worden seien. Ohne Bedeutung seien die von dem Kläger im Übrigen angeführten „Verhältnismäßigkeiten“ von Probezeit und Probezeitkündigungsfristen. Selbst wenn man der Auffassung des Klägers folgte, hätte das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf der ordentlichen gesetzlichen Kündigungsfrist geendet. Eine Probezeitkündigung sei eine ordentliche Kündigung.

Der Kläger blieb in den Vorinstanzen (u. a. LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 18.10.2023 – 3 Sa 81/23) erfolglos. Mit seiner Revision zum Bundesarbeitsgericht begehrt der Kläger weiterhin die Feststellung der Unwirksamkeit der Probezeitkündigung.

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
BEG IV im Bundesgesetzblatt veröffentlicht	29.10.2024	<p>Das 4. Bürokratieentlastungsgesetz wurde am 29. Oktober 2024 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die für die arbeitsrechtliche Praxis relevanten Änderungen treten allerdings erst am 1. Januar 2025 in Kraft.</p> <p><u>Die wesentlichen arbeitsrechtlichen Änderungen im Überblick:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Für den Nachweis im Sinne des Nachweisgesetzes genügt bei Einhaltung bestimmter Voraussetzungen künftig die Textform. ▪ Eine weitere Formerleichterung sieht das Gesetz für die Altersbefristung vor: Auch für die Altersbefristung ist künftig die Textform ausreichend. ▪ Weitergehend können Arbeitnehmer zukünftig ihren Anspruch auf Elternzeit (§ 16 BEEG) sowie der Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit (§ 15 Abs. 7 BEEG) in Textform geltend machen. ▪ Auch das Schriftformerfordernis für Arbeitnehmerüberlassungsverträge zwischen Verleiher und Entleiher entfällt. Die Textform genügt zukünftig. ▪ Arbeitszeugnisse können in Zukunft mit Einwilligung des Arbeitnehmers in elektronischer Form erteilt werden.
Inkrafttreten der Sechsten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung	30.10.2024	<p>Am 30. Oktober 2024 wurde die <u>Sechste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung</u> veröffentlicht. Sie tritt zum 01. November 2024 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2025.</p> <p><u>Die Verordnung sieht folgende Mindeststundenentgelte vor:</u></p>

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ab Inkrafttreten der Verordnung, 01. November 2024, bis zum 28. Februar 2025: 14 Euro / brutto die Stunde ▪ Vom 01. März 2025 bis zum 30. September 2025: 14,53 Euro / brutto die Stunde <p>Diese Mindeststundenentgelte gelten verbindlich für alle in Deutschland beschäftigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, einschließlich der nach Deutschland entsandten Beschäftigten von Arbeitgebern der Branche mit Sitz im Ausland.</p>
Entwurf eines Gesetzes zur frühzeitigen Integration von Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt	05.11.2024	<p>Am 05. November 2024 hat der Freistaat Bayern seinen <u>Gesetzesentwurf zur frühzeitigen Integration von Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt</u> vorgelegt.</p> <p>Ziel ist es einen weiteren Anstieg der finanziellen Belastungen durch Asylbewerberleistungen zu vermeiden, indem arbeitsfähige Asylbewerber möglichst frühzeitig in Arbeit gebracht werden.</p> <p><u>Der Gesetzesentwurf enthält unter anderem folgende Neuerungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durch eine Änderung von § 61 AsylG soll Asylbewerbern grundsätzlich schon nach drei Monaten Zugang zum regulären Arbeitsmarkt eröffnet werden. Dies soll – anders als bisher – unabhängig davon gelten, ob sie dazu verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen oder bereits in einer Anschlussunterbringung untergebracht sind. ▪ An den bestehenden Ausschlussgründen für die Entstehung eines Anspruchs auf Erteilung einer Beschäftigung wird festgehalten. Damit soll sichergestellt werden, dass denjenigen, die keine Bleibeperspektive haben, der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt bleibt.
Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung	08.11.2024	<p>Die Bundesregierung hat am 08. November 2024 ihren <u>Gesetzesentwurf zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung</u> vorgelegt. Ziel ist, die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Zollverwaltung entsprechend zukunftsadäquat aufzustellen, damit deren Arbeit noch effizienter und wirksamer wird.</p> <p><u>Regelungsvorhaben im Überblick:</u></p> <p>Mit diesem Entwurf soll insbesondere die Grundlage für einen risikoorientierten Prüfansatz der FKS geschaffen werden.</p>

- Die FKS soll durch den Einsatz eines neuen Informations- und Datenanalyseystems große Datenmengen systematisch hinsichtlich bestehender Risiken für das Auftreten von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung auswerten sowie daraus eine Risikobewertung ableiten können.
- Die gesetzlichen Schwarzarbeitsschwerpunktbranchen sollen angepasst werden, um in den zuletzt besonders auffälligen Risikobereichen stärker auf Verstöße zu achten. Neu in den Branchenkatalog aufgenommen werden Friseursalons; aus dem Branchenkatalog gestrichen werden die Unternehmen der Forstbranche.
- Die Bekämpfung von organisierten Formen der Schwarzarbeit und organisierter Kriminalität soll durch eine Teilnahme der FKS am polizeilichen Informationsverbund verbessert werden.
- Verstöße sollen durch die FKS durch eine Kompetenzerweiterung bei der selbstständigen Durchführung von Ermittlungsverfahren effizienter geahndet werden, indem das aufwendige vorgelagerte Abgabeverfahren wegfällt und die FKS Ermittlungsverfahren selbstständig durchführt und entsprechende Gerichtsverfahren betreut.
- Des Weiteren erfolgt eine Anpassung der über das Meldeportal-Mindestlohn meldepflichtigen Daten von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland.

Verabschiedung einer Verordnung zur Änderung der Gefahrstoffverordnung und anderer Arbeitsschutzverordnungen

13.11.2024

Das Bundeskabinett hat am 13. November 2024 die Verordnung zur Änderung der Gefahrstoffverordnung und anderer Arbeitsschutzverordnungen verabschiedet. Die neuen Regelungen sollen dieses Jahr noch in Kraft treten. Ziel ist es den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern.

Folgende Regelungen enthält die Verordnung im Überblick:

Aktualisierung der Regelungen zu krebserzeugenden Gefahrstoffen in der Gefahrstoffverordnung.

- Dies betrifft zum einen das Risikokzept bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen, das nunmehr vollständig in die Gefahrstoffverordnung aufgenommen wird.
- Wichtige Elemente sind hierbei die Voraussetzungen für Tätigkeiten im Bereich hohen Risikos und Anzeigepflichten gegenüber der zuständigen Behörde.

		<p>Anpassung der Vorschriften zu Asbest entsprechend den Ergebnissen des nationalen Asbestdialogs.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dies betrifft insbesondere die Regelungen zu zulässigen Tätigkeiten und Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. <p>Änderung der PSA (Persönliche Schutzausrüstung) -Benutzungsverordnung und der Biostoffverordnung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dient jeweils der Anpassung eines Verweises an die aktuelle europäische Rechtslage.
Bundeskabinett beschließt Tarifreuegesetz	27.11.2024	<p>Das Bundeskabinett hat das von Bundesminister Hubertus Heil und Bundesminister Robert Habeck vorgelegte Tarifreuegesetz beschlossen. Das teilte das BMAS in einer Pressemitteilung mit.</p> <p><u>Wichtige Änderungen im Überblick:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung eines neuen Bundestariftreuegesetzes: Öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes werden ab einem Schwellenwert von 30.000 Euro bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen und Dienstleistungskonzessionen und 50.000 Euro bei Bauaufträgen und Baukonzessionen nur noch an Unternehmen vergeben, die sich verpflichten, den zur Auftragsausführung eingesetzten Arbeitnehmern die in der einschlägigen Rechtsverordnung festgesetzten tariflichen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. ▪ Online Betriebsratswahl: Im Rahmen einer Erprobung bei den zwischen dem 1. März und 31. Mai 2026 stattfindenden regelmäßigen Betriebsratswahlen soll in Betrieben, in denen bereits ein Betriebsrat besteht, ergänzend zu den bestehenden Formen der Stimmabgabe die Möglichkeit geschaffen werden, die Stimme auch elektronisch abgeben zu können.

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
 mhoertz@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