

Der Bundestag hat am 28.6.2024 die gesetzliche Klarstellung zur Betriebsratsvergütung durch eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BT-Drs. 20/9469, 20/9875) beschlossen. Alle Fraktionen und Gruppen des Bundestages stimmten der Regierungsvorlage zu. Der Entscheidung im Plenum lag eine Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales (BT-Drs. 20/11997) zugrunde. Mit dem Gesetz sollen nach einem Urteil des BGH vom Januar 2023 entstandene Rechtsunsicherheiten bei der Bezahlung von Betriebsräten, was vor allem auch die Frage der Untreue bei Verstößen gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot betraf, beseitigt werden. Betriebsratsmitglieder dürfen laut BetrVG wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Das gilt auch für ihre berufliche Entwicklung und das Arbeitsentgelt. Das Benachteiligungsverbot wird ergänzt durch einen Mindestvergütungsanspruch. So darf das Arbeitsentgelt nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung. Das Urteil hat in der Praxis vermehrt zu Rechtsunsicherheiten hinsichtlich der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern und zur präventiven Kürzung der Vergütung durch die Unternehmen geführt. „Um negative Folgen für die betriebliche Mitbestimmung insgesamt auszuschließen, sind klarstellende gesetzliche Maßnahmen notwendig, ohne dabei die Möglichkeit der Aufklärung und Ahndung von Verstößen gegen das Begünstigungsverbot einzuschränken“, begründet die Regierung ihren Gesetzentwurf. In der Debatte im Ausschuss unterstrichen die Regierungsfaktionen wie die Opposition die Notwendigkeit des Gesetzes. Die Koalitionsfraktionen bezeichneten es als starkes Signal an Betriebsräte und Sozialpartner. Es stelle sicher, dass die berufliche Entwicklung der Betriebsräte nicht eingeschränkt werde. Nunmehr muss das Gesetz noch in den Bundesrat. Die 2. Lesung im Bundesrat: Am 5.7.2024, so TOP 56 der Tagesordnung der 1046. Sitzung des Bundesrates (zugehörig BR-Drs. 317/24).



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

EuGH: Entsandte ukrainische Arbeitnehmer: Der Mitgliedstaat, in dem die Arbeiten durchgeführt werden, darf die Einholung einer Aufenthaltserlaubnis vorschreiben

Ein slowakisches Unternehmen hat ukrainische Arbeitnehmer an ein niederländisches Unternehmen entsandt, um im Hafen von Rotterdam einen Auftrag zu erledigen. Die ukrainischen Arbeitnehmer haben eine befristete slowakische Aufenthaltserlaubnis. Nach niederländischem Recht müssen sie nach 90 Tagen auch eine niederländische Aufenthaltserlaubnis einholen und Gebühren dafür zahlen. Das niederländische Gericht, bei dem die ukrainischen Arbeitnehmer Widersprüche eingeleitet haben, möchte vom Gerichtshof wissen, ob die niederländische Regelung mit dem freien Dienstleistungsverkehr in der EU vereinbar ist.

In seinem Urteil führt der Gerichtshof aus, dass die Pflicht für Dienstleister aus einem anderen Mitgliedstaat, für jeden entsandten drittstaatsangehörigen Arbeitnehmer eine Aufenthaltserlaubnis zu beantragen, damit er über ein Sicherheitsdokument verfügt, das die Rechtmäßigkeit ihrer Entsendung belegt, eine Maßnahme darstellt, die geeignet ist, das Ziel einer Verbesserung der Rechtssicherheit für solche Arbeitnehmer zu erreichen. Diese Erlaubnis belegt ihr Aufenthaltsrecht im Aufnahmemitgliedstaat. Ferner kann auch das Ziel, das auf die Notwendigkeit gestützt wird, zu kontrollieren, dass der betreffende Arbeitnehmer keine Gefahr für die öffentliche Ordnung darstellt, ein geeigneter Rechtfertigungsgrund für eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs sein.

Der Gerichtshof stellt fest, dass die Gebühren, die für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis an einen drittstaatsangehörigen Arbeitnehmer, der in

einen Mitgliedstaat von einem in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Unternehmen entsandt wird, zu entrichten sind, höher sind als die Gebühren, die für die Ausstellung eines Aufenthaltsnachweises an einen Unionsbürger zu entrichten sind. Er weist insoweit darauf hin, dass diese Gebühren nicht überhöht oder unangemessen sein dürfen und annähernd den Verwaltungskosten entsprechen müssen, die durch die Bearbeitung eines Antrags auf Erteilung einer solchen Erlaubnis entstehen, was das niederländische Gericht zu klären hat.

EuGH, Urteil vom 20.6.2024 – C-540/22
(PM Nr. 104/24 vom 20.6.2024)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1651-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Altersdiskriminierung – Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze – altersbedingte Verweigerung der Wiedereinstellung

1. Das legitime Ziel der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen rechtfertigt die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-L aufgrund des Überschreitens der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (Rn. 17).

2. Soweit § 33 Abs. 5 TV-L die Wiedereinstellung eines aufgrund der tarifvertraglichen Altersgrenze bereits ausgeschiedenen Beschäftigten vorsieht, handelt es sich um eine Ausnahme für den Fall, dass kein hinreichend qualifizierter jüngerer Bewerber zur Verfügung steht. Ansonsten würde der Zweck der tarifvertraglichen Altersgrenze unterlaufen. Folglich kann die Einstellung des älteren Bewerbers allein wegen des Überschreitens der Regelaltersgrenze abgelehnt werden, falls ein jüngerer Bewerber vorhanden ist (Rn. 21).

3. Eine solche Ablehnung älterer Bewerber ist ohne Auswahlentscheidung iSv. Art. 33 Abs. 2 GG zulässig (Rn. 30).

BAG, Urteil vom 25.4.2024 – 8 AZR 140/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1651-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Massenentlassung – Verstoß gegen die Übermittlungspflicht gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG – Verbotsgesetz

1. Die Pflicht des Arbeitgebers, eine Abschrift der das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat einleitenden Mitteilung der zuständigen Agentur für Arbeit zuzuleiten (§ 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG bzw. Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 MERL), ist Teil des Konsultationsverfahrens. Sie verwirklicht den Gedanken des Zusammenwirkens von Arbeitgeber, zuständiger Behörde und Arbeitnehmervertretung zur bestmöglichen Erreichung des Massenentlassungsschutzes (Rn. 13).

2. Ungeachtet der grundsätzlichen Unwirksamkeit von Kündigungen bei Fehlern im Konsultationsverfahren (Rn. 14) führt ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Übermittlungspflicht des § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG nicht zu dieser Rechtsfolge. Diese Norm ist kein Verbotsgesetz iSd. § 134 BGB (Rn. 15), sondern dient nur der Vorabinformation der zuständigen Agentur für Arbeit zu Beginn des Konsultationsverfahrens (Rn. 17 f.). Die Unwirksamkeit der Kündigung bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG folgt auch nicht aus dem unionsrechtlichen Äquivalenzgrundsatz (Rn. 19 ff.).

BAG, Urteil vom 23.5.2024 – 6 AZR 155/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1651-3**
unter www.betriebs-berater.de