

Über den Beitrag von ausländischen Menschen zum Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland in den zurückliegenden Jahren berichtet die Bundesregierung in einer Antwort (BT-Drs. 20/13751) auf eine Große Anfrage (hib Nr. 806/2024 vom 21.11.2024). Danach ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland „in den vergangenen fünf Jahren insgesamt um 1,6 Mio. und in den letzten zehn Jahren um fünf Mio. Personen angestiegen (Dezember 2023 gegenüber Dezember 2018 beziehungsweise Dezember 2013)“. Dabei sei der Anstieg in den vergangenen fünf Jahren zu 89 % auf ausländische Menschen (plus 1,45 Mio.) zurückzuführen, schreibt die Bundesregierung weiter. In den vergangenen zehn Jahren trugen ihren Angaben zufolge Ausländer zu 60 % zum Beschäftigungswachstum bei (plus drei Mio.). In den vergangenen fünf Jahren ging laut Vorlage mehr als die Hälfte des Anstiegs auf Drittstaatsangehörige zurück (995 000 von 1,45 Mio.). „Im Vergleich zum Dezember 2022 hätte es im Dezember 2023 ohne den Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Ausländern (plus 290 000) sogar einen Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland gegeben (minus 80 000)“, führt die Bundesregierung zudem aus. Gleichzeitig seien die Herausforderungen für die Fachkräftesicherung und den Arbeitsmarkt in Deutschland gewachsen, konstatiert die Bundesregierung des Weiteren. Danach verändern die „langfristigen und tiefgreifenden Transformationsprozesse der Digitalisierung, des demografischen Wandels und der Dekarbonisierung“ mit zunehmender Dynamik den Wirtschaftsstandort Deutschland. Arbeitgeber in Deutschland hätten vermehrt Schwierigkeiten, Arbeitskräfte auf dem inländischen und dem europäischen Markt zu gewinnen. Die Zahl der offenen Stellen beläuft sich der Antwort zufolge mit Stand vom zweiten Quartal 2024 laut der Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auf rund 1,34 Mio. Zur Arbeitskräftesicherung gelte es weiterhin, vor allem inländische und innereuropäische Potenziale zu nutzen, fügt die Bundesregierung hinzu. Absehbar werde dies jedoch nicht ausreichen, um den Arbeitskräftebedarf zu sichern. Deshalb habe der Gesetzgeber im Jahr 2024 das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung beschlossen, das von einer entsprechenden Verordnung begleitet wurde.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Feiertagszuschläge – Maßgeblichkeit des regelmäßigen Beschäftigungsorts**

1. Ein Arbeitnehmer, auf dessen Arbeitsverhältnis die Bestimmungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes der Länder Anwendung finden, hat Anspruch auf Feiertagszuschläge, wenn an seinem regelmäßigen Beschäftigungsort ein gesetzlicher Feiertag ist (Rn. 22 ff.).

2. Für einen Anspruch auf den Feiertagszuschlag iSv. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d idF des § 43 Nr. 5 TV-L ist es unschädlich, wenn eine Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag wegen Verstoßes gegen das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht rechtswidrig ist (Rn. 30).

**BAG**, Urteil vom 1.8.2024 – 6 AZR 38/24  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2867-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Anspruch auf Urlaubsabgeltung – Mutterschutz – Beschäftigungsverbot**

1. § 24 Satz 1 MuSchG stellt – abweichend von § 3 Abs. 1 BUrlG – Ausfallzeiten wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots bei der Urlaubsrechnung Zeiten tatsächlicher Arbeitsleistung gleich (Rn. 13).

2. Die Regelung in § 24 Satz 1 MuSchG bezieht sich auf sämtliche der in § 2 Abs. 3 Satz 1 MuSchG genannten Beschäftigungsverbote und erfasst neben dem gesetzlichen Mindesturlaub auch einen diesen übersteigenden Mehrurlaub (Rn. 13 f.).

3. § 24 Satz 2 MuSchG, dem zufolge eine Frau den vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht (vollständig) erhaltenen Urlaub nach Ende des Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächs-

ten Urlaubsjahr nehmen kann, verdrängt das Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG. Die Vorschrift knüpft ihre Rechtsfolge fortlaufend an das Ende eines jeden einzelnen Beschäftigungsverbots. Bei mehreren nahtlos aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverboten kann die Arbeitnehmerin ihren – über mehrere Beschäftigungsverbote angesammelten – Urlaub nicht vor Beginn des letzten Beschäftigungsverbots „erhalten“ und diesen deshalb noch nach Ende des letzten Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (Rn. 17).

**BAG**, Urteil vom 20.8.2024 – 9 AZR 226/23  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2867-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Betriebliche Mitbestimmung – technische Einrichtung – Headset-System – Gesamtbetriebsrat**

1. Werden mittels einer technischen Einrichtung Verhaltens- oder Leistungsdaten erhoben, die nicht einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet werden können, besteht regelmäßig kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Rn. 30).

2. Können Führungskräfte mithilfe eines Headset-Systems die Kommunikation unter Arbeitnehmern des Betriebs mithören, unterliegt die Einführung und Nutzung dieser technischen Einrichtung auch dann der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, wenn die Gespräche nicht aufgezeichnet oder gespeichert werden (Rn. 34, 37).

3. Kann eine technische Einrichtung, die unternehmensweit eingeführt wird, nur von einer zent-

ralen IT-Abteilung für alle oder mehrere Betriebe betreut und gewartet werden, ist der Gesamtbetriebsrat für die Ausübung des betrieblichen Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zuständig. Das zwingende Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung iSv. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht auch dann, wenn eine Individualisierung der Arbeitnehmer nur auf betrieblicher Ebene erfolgen kann (Rn. 40 ff.).

**BAG**, Beschluss vom 16.7.2024 – 1 ABR 16/23  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2867-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **LAG Nürnberg: Benachteiligung wegen Schwerbehinderung – Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung – Bestellung eines Inklusionsbeauftragten**

Anordnungen des Arbeitgebers, die unter Missachtung der Verpflichtungen zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sowie zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten erfolgen, begründen – jedenfalls ohne Hinzutreten gesonderter Umstände – keine Indizwirkung nach § 22 AGG. § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX und § 181 SGB IX enthalten keine Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen, die nach Maßgabe der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei deren Verletzung eine Indizwirkung gemäß § 22 AGG begründen. Revision wurde am 21.10.2024 unter dem Aktenzeichen 8 AZR 276/24 eingelegt.

**LAG Nürnberg**, Urteil vom 11.9.2024 – 4 Sa 178/23  
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2867-4**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)