

BDA-Jahresüberblick 2024/2025

im Arbeitsrecht und Tarifpolitik

18. Dezember 2024

Gesamtüberblick		<i>I. Tarifpolitik/ Tarifrecht</i>
	2	1. Entscheidung der Mindestlohnkommission über Mindestlohnanpassung in 2024/2025
	2	2. Tarifbindung
		<i>II. Betriebsverfassung</i>
	3	Betriebsratsvergütung
		<i>III. Arbeitszeit und Mobile Arbeit</i>
	3	1. Arbeitszeit
	3	2. Mobile Arbeit
		<i>IV. Vereinbarkeit Familie und Beruf</i>
	4	1. Elternzeit
	4	2. Familienstartzeit
	4	3. Pflegezeit und Familienpflegezeit
	4	4. Gestaffelter Mutterschutz
	4	5. Mutterschutz für Selbständige
		<i>V. Datenschutz - Beschäftigtendatengesetz</i>
		<i>VI. Entgeltfortzahlung</i>
	4	Abschaffung der telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit
		<i>VII. Antidiskriminierung und Gleichstellung</i>
	5	1. Verschärfung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG-Reform)
	5	2. Selbstbestimmungsgesetz in Bezug auf den Geschlechtseintrag
	5	3. Umsetzung der EU-Gleichstellungsstellen-Richtlinien
	5	4. Umsetzung der Lohntransparenz-Richtlinie
	6	5. Anpassung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG-Novelle)
		<i>VIII. Bürokratieabbau</i>
	6	1. Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) Nachweisgesetz
	7	2. Einführung einer Wirtschaftsidentifikationsnummer
		<i>IX. Sonstiges</i>
7	1. Cannabisgesetz	
7	2. Gesetz zur Förderung des Einsatzes von Videokonferenztechnik in der Zivilgerichtsbarkeit und den Fachgerichtsbarkeiten	
7	3. Gesetz zur weiteren Digitalisierung der Justiz	
8	4. Leitentscheidungsverfahren vor dem BGH	
8	5. Einführung einer Wirtschaftsidentifikationsnummer	
8	6. Sicherheitsüberprüfungsänderungsgesetz	
8	7. Änderung des Lobbyregistergesetzes	
8	8. BGB Vererblichkeit von Persönlichkeitsrechtsverletzungen.	

I. Tarifpolitik | Tarifrecht

1. Entscheidung der Mindestlohnkommission über Mindestlohnanpassung in 2024/2025

Wirksam ab: 1. Januar 2024 bzw. 1. Januar 2025

Entscheidung über nächste Mindestlohnanpassung: Ende Juni 2025

Am 1. Januar 2024 ist die erste von zwei Mindestlohnhebungsstufen in Kraft getreten. Der gesetzliche Mindestlohn stieg demnach ab 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro und wird zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro brutto pro Stunde angehoben. Diese Steigerungsraten beschloss die Mindestlohnkommission in ihrer Sitzung am 26. Juni 2023. Die Entscheidung der Mindestlohnkommission war mit einer Mehrheit getroffen worden. Die Arbeitgeber sind ihrer Verantwortung und Rolle in der Mindestlohnkommission nachgekommen. Die getroffene Anpassungsentscheidung unterstreicht die Rolle des nachlaufenden Tarifindex bei der Festlegung des Mindestlohns.

2. Tarifbindung

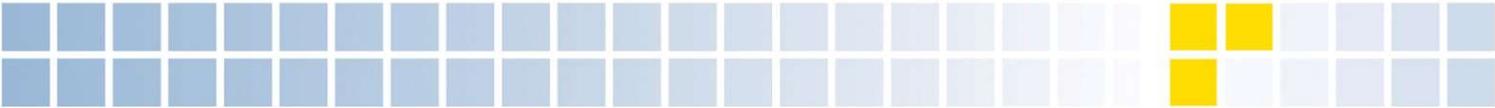
Voraussichtliches Inkrafttreten: voraussichtlich gescheitert durch Neuwahl des Bundestags

Das BMAS hatte für 2024 einen Gesetzentwurf angekündigt, mit dem drei Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag zur Tarifbindung umgesetzt werden sollten. Das Paket sollte Regelungen für ein Bundestariftreugesetz enthalten, mit dem die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden werden soll. Geregelt werden sollte außerdem ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb sowie die Fortgeltung von Tarifverträgen bei Betriebsausgliederungen im Konzern. Am 27. November 2024 hat das Bundeskabinett sodann einen Gesetzentwurf beschlossen, der neben einem Bundestariftreugesetz im Betriebsverfassungsgesetz auch eine Regelung zur Erprobung von Online-Betriebsratswahlen enthält.

Es wurden einige kritische Punkte aus der BDA-Stellungnahme zur Verbändeanhörung umgesetzt (dazu unser Rundschreiben [II/203/24 vom 28. November 2024](#)). Entgegen früheren Referentenentwürfen wurde ein Teil der geplanten Regelungen zu Recht wieder gestrichen: zu Betriebszugangsrechten, zur Nachbindung bei Betriebsausgliederung sowie zur strafrechtlichen Verfolgung als Officialdelikt von Behinderungen von Betriebsratswahlen.

Das Bundeskabinett hat zugleich auch das sog. Vergabetransformationspaket beschlossen. Ziel der Vergabetransformation ist es im Wesentlichen, die Vergabeverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen. Daneben sollen bei der Beschaffung u. a. soziale Kriterien (u. a. fairen Arbeitsbedingungen, Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und von benachteiligten Gruppen, Förderung der Gleichstellung von Geschlechtern, Einsatz sozialer Innovationen, Beachtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte bzw. der ILO-Kernarbeitsnormen entlang der globalen Wertschöpfungskette) über einen neuen § 120a im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen stärker berücksichtigt werden können.

Im Übrigen sieht die EU-Mindestlöhne-Richtlinie, die am 14. November 2022 in Kraft getreten ist, u. a. die Förderung von Tarifverhandlungen und der sog. Tarifabdeckungsrate vor. Danach müssen die Mitgliedstaaten, in denen die Tarifabdeckungsrate weniger als 80 % beträgt, einen Aktionsplan zur Förderung der Tarifbindung vorlegen. Daten u. a. zur Tarifabdeckung und den Aktionsplan haben die Mitgliedsstaaten erstmals bis zum 1. Oktober 2025 der Kommission mitzuteilen. Aktuell klagt Dänemark, unterstützt durch Schweden, gegen die EU-Mindestlöhne-Richtlinie. Die mündliche Verhandlung vor dem EuGH fand am 17. September 2024 statt. Der



Generalanwalt hat die Veröffentlichung seiner Schlussanträge für den 13. Januar 2025 angekündigt, sodass ein Urteil im Laufe des Jahres 2025 ergehen könnte.

II. Betriebsverfassung

Betriebsratsvergütung

In Kraft getreten: 25. Juli 2024

Im Januar 2023 hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden, dass sich Vorstandsmitglieder wegen Untreue strafbar machen können, wenn das Unternehmen Betriebsratsmitgliedern zu hohe Gehälter zahlt. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung das Zweite Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes beschlossen, das eine rechtssichere Gestaltung der Betriebsratsvergütung ermöglichen soll. Im BetrVG finden sich folgende Klarstellungen:

- § 37 Abs. 4 BetrVG: Vergleichsgruppenbildung bei Amtsübernahme und erneut, wenn dies ein „sachlichen Grund“ erfordert. Regelungen zur Vergleichsgruppenbildung können in Betriebsvereinbarungen getroffen werden und eine einvernehmliche Festlegung auf bestimmte Vergleichspersonen ist möglich. Betriebsvereinbarungen und in Textform dokumentierte Festlegungen sind nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüfbar.
- § 78 BetrVG: Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Zuge der Amtsübernahme erworben wurden, können bei Stellenbesetzungen berücksichtigt werden.

Das Ehrenamtsprinzip als für die BDA wesentliches Element der Betriebsverfassung bleibt bei dieser Konkretisierung erhalten. Die Konkretisierung schafft keine eigenständigen Vergütungsansprüche für die Betriebsratsstätigkeit. Eine gesetzliche Klarstellung war daher zwar nicht erforderlich. Die Möglichkeit, Regelungen zur Vergleichsgruppenbildung in einer Betriebsvereinbarung mit eingeschränktem Überprüfungsmaßstab festzulegen, kann ein Beitrag zur rechtssicheren Betriebsrätevergütung sein.

III. Arbeitszeit und mobile Arbeit

1. Arbeitszeit

Der im April 2023 bekannt gewordene interne Entwurf des BMAS für eine gesetzliche Umsetzung des EuGH-Urteils (CCOO) zur Arbeitszeiterfassung ist nicht vom Kabinett verabschiedet worden. Zentrales Anliegen der BDA bleibt eine durchgreifende Reform des Arbeitszeitrechts – vor allem im Hinblick auf Ruhezeiten und Höchstarbeitszeit. Eine gesetzliche Regelung zur Arbeitszeiterfassung muss den Schutz der Vertrauensarbeitszeit gewährleisten und im Arbeitszeitgesetz angesiedelt sein.

2. Mobile Arbeit

Der Koalitionsvertrag sah vor, die mobile Arbeit durch einen Erörterungsanspruch und weitergehende arbeitsschutzrechtliche Vorschriften zu regulieren. Im Rahmen eines einjährigen Prozesses gab es intensive Werkstattgespräche im BMAS unter Beteiligung der Sozialpartner zu diesem Thema. Dieser Prozess hat deutlich gemacht, dass kein Regelungsbedarf besteht. Das BMAS hat im Nachgang der Politikwerkstatt Empfehlungen für gute hybride Bildschirmarbeit vorgelegt.

IV. Vereinbarkeit Familie und Beruf

1. Elterngeld

Inkrafttreten: 1. April 2024 und 1. April 2025

Mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz wurde die Einkommensgrenze von 300.000 € auf 200.000 € abgesenkt, bis zu der Elterngeld bezogen werden kann, für Kinder, die ab dem 1. April 2024 geboren wurden und auf 175.000 € für Kinder, die ab dem 1. April 2025 geboren werden. Außerdem können Eltern Basiselterngeld innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes nur noch für einen statt bisher sieben Monate gleichzeitig beziehen.

2. Familienstartzeit – voraussichtlich gescheitert

Das Bundesfamilienministerium hatte am 29. März 2023 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Freistellungsanspruchs für den Partner oder die Partnerin nach der Entbindung und zur Änderung anderer Gesetze im Bereich der familienbezogenen Leistungen, Familienstartzeit (Familienstartzeit-Gesetz) vorgelegt, mit dem eine zweiwöchige bezahlte Freistellung für Partner nach der Entbindung der Frau eingeführt werden soll. Eine Kabinettsbefassung gab es bisher nicht.

3. Pflegezeit und Familienpflegezeit

Der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat dem Bundesfamilienministerium am 13. Juli 2023 seinen zweiten Bericht übergeben, auf dessen Grundlage das Ministerium nach wie vor an einer Weiterentwicklung der gesetzlichen Freistellungsansprüche und der Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes arbeitet.

4. Gestaffelter Mutterschutz

Fraktionsübergreifend wird die Einführung eines gestaffelten Mutterschutzes für Frauen nach einer Fehl- oder Totgeburt diskutiert. Das Selbstbestimmungsrecht von Frauen soll gestärkt werden, indem diese zwischen Mutterschutz und eventueller Arbeitsunfähigkeit wählen können sollen. Der Petitionsausschuss hat in seiner Sitzung am 6. November 2024 beschlossen, die Forderung nach Einführung eines gestaffelten Mutterschutzes für Frauen, die vor der 24. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, zu unterstützen.

5. Mutterschutz für Selbständige

Der Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags hat sich einer öffentlichen Petition zur Stärkung des Mutterschutzes für Selbständige angeschlossen.

V. Datenschutz - Beschäftigtendatengesetz

Im Oktober 2024 haben BMAS und BMI einen gemeinsamen Referentenentwurf eines Beschäftigtendatengesetzes zur Ressortabstimmung freigegeben. Der Referentenentwurf sieht eine umfassende Regulierung der Datenverarbeitung im gesamten Kontext des Beschäftigungsverhältnisses vor. Anforderungen an Datenverarbeitungen werden im Vergleich zur DS-GVO und zum BDSG stark erhöht und bestimmte (nach geltendem Recht zulässige) Datenverarbeitungen werden z.T. pauschal untersagt. Ausgeweitete Betroffenenrechte und Informationspflichten würden zu einem starken Bürokratieranstieg führen. Mit einem Abschluss des Gesetzesvorhabens ist nach dem Bruch der Ampelkoalition nicht mehr zu rechnen.

VI. Entgeltfortzahlung

Telefonische Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

Seit Dezember 2023 besteht aufgrund eines Beschlusses des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA) dauerhaft die Möglichkeit, eine Arbeitsunfähigkeit nach telefonischer Anamnese zu bescheinigen. Im Juli 2024 verkündete die Bundesregierung im Rahmen der Wachstumsinitiative, die während der Corona-Pandemie geltenden Sonderregelungen zur telefonischen Krankschreibung durch Arztpraxen zu überprüfen und ggf. im Rahmen einer möglichst bürokratiearmen Lösung anzupassen. Konkretere Schritte und Maßnahmen zur Abschaffung der telefonischen Krankschreibung bestehen bisher nicht.

VII. Antidiskriminierung und Gleichstellung

1. Selbstbestimmungsgesetz in Bezug auf den Geschlechtseintrag

In Kraft getreten: 1. November 2024

Am 1. November ist das Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) in Kraft getreten. Mit dem SBGG wurde das für verfassungswidrig erklärte Transsexuellengesetz (TSG) aufgehoben. Das SBGG betrifft vornehmlich das Verfahren, mit dem trans-, intergeschlechtliche und nichtbinäre Menschen eine Änderung ihres Geschlechtseintrags und ihres Vornamens bewirken können. Wichtigste Änderungen dabei sind die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag im Personenstandsregister und den Vornamen durch eine Erklärung gegenüber dem Standesamt ändern zu lassen, sowie die Sperrfrist von einem Jahr. Anmeldungen der Erklärung zur Änderung des Geschlechtseintrags und des Vornamens gegenüber dem Standesamt konnten bereits seit dem 1. August 2024 abgegeben werden.

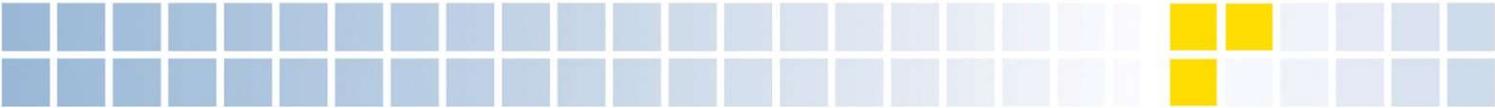
2. Verschärfung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG-Reform)

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages haben am 10. September 2024 den Fünften Gemeinsamen Bericht „Diskriminierung in Deutschland“ veröffentlicht. Der Bericht wird alle vier Jahre dem Deutschen Bundestag vorgelegt und formuliert Handlungsaufforderungen an die Politik zur Beseitigung und Vermeidung von Benachteiligungen. Im Fokus der gemeinsamen Empfehlungen stehen Forderungen nach einer AGG-Reform. Wesentliche Forderungen sind u. a. die Ausweitung der in § 1 AGG genannten Merkmale um „Staatsangehörigkeit“, die Einführung eines Verbandsklagerechts und die Verlängerung der Klagefristen (§ 15 Abs. 4 S. 1 AGG und § 21 Abs. 5 S. 1 AGG). Ein Eckpunktepapier oder ein Referentenentwurf liegen bisher nicht vor. Federführend ist das Bundesministerium der Justiz (BMJ).

3. Umsetzung der Lohntransparenz-Richtlinie

Die Frist für die Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) endet für die Mitgliedstaaten am 7. Juni 2026. Die Anpassung des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) muss mit Augenmaß erfolgen. Hierzu zählt, die Umsetzungsfrist auszuschöpfen. Ein Referentenentwurf zur Umsetzung liegt bislang nicht vor.

Die Richtlinie sieht strengere Vorgaben als das EntgTranspG vor, u.a. einen umfassenden, individuellen Auskunftsanspruch (Art. 7 Abs. 1). Arbeitgeber haben Arbeitnehmer jährlich über diesen Auskunftsanspruch zu informieren (Art. 7 Abs. 3). Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten haben künftig in regelmäßigen Abständen Berichtspflichten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle zu erfüllen. Sollte sich dabei herausstellen, dass ein Lohngefälle von fünf Prozent oder mehr besteht, ohne dass der Arbeitgeber dieses Lohngefälle rechtfertigen kann, hat der Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitnehmervertretung eine



Entgeltbewertung vorzunehmen (Art. 9 und Art. 10). Die Richtlinie sieht mit Zustimmung des mutmaßlich Betroffenen ein Verbandsklagerecht vor (Art. 15).

4. Umsetzung der EU-Gleichstellungsstellen-Richtlinien

Die Gleichstellungsstellen-Richtlinien (Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500) sind am 18. Juni 2024 in Kraft getreten. Die Mitgliedstaaten hatten bis zum 19. Juni 2024 Zeit, die Richtlinien in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinien stellen Mindeststandards für die Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsstellen der Mitgliedstaaten auf.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat am 4. Oktober 2024 einen Referentenentwurf veröffentlicht. Der Referentenentwurf sieht Änderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vor. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erhält neue Befugnisse. Wesentliche Regelungen des Entwurfs betreffen die Einrichtung einer Schlichtungsstelle zur alternativen Streitbeilegung bei der ADS, die beiderseitige verpflichtende Teilnahme am Schlichtungsverfahren, die Möglichkeit der Prozessstandschaft für Antidiskriminierungsverbände sowie die Berechtigung der ADS in Gerichtsverfahren Stellungnahmen (auch ohne vorherige Aufforderung) einzureichen.

5. Anpassung des Behindertengleichstellungsgesetz (BGG-Novelle)

Wird in Kraft treten: noch ungewiss

Das BMAS hat ein Eckpunktepapier vorgelegt, wonach der Anwendungsbereich des Behindertengleichstellungsgesetzes auf die Privatwirtschaft (Benachteiligungsverbot) ausgeweitet werden soll. Unternehmen sollen im Einzelfall zur Vornahme angemessener Vorkehrungen verpflichtet werden, ansonsten drohen Ansprüche auf Unterlassung, Schadensersatz und Entschädigung. Durch die Gesetzesänderung könnte es zu einer erheblichen finanziellen Belastung der Unternehmen kommen. Ein Referentenentwurf liegt noch nicht vor, aber das Thema wird mit großer Wahrscheinlichkeit in der neuen Legislatur wieder aufgegriffen werden.

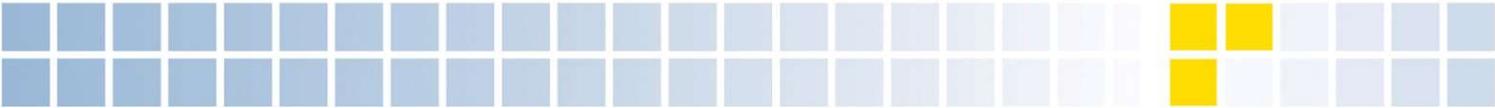
VIII. Bürokratieabbau

1. Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) | Nachweisgesetz

Wird in Kraft treten: 1. Januar 2025

Die Ampel-Regierung hatte in ihrem Koalitionsvertrag verschiedene Maßnahmen zum Bürokratieabbau vereinbart. Mit dem Vierten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) wurden einige dieser Maßnahmen umgesetzt. In dem Gesetz wurden über 60 Einzelmaßnahmen gebündelt, die die Wirtschaft um knapp eine Milliarde Euro Bürokratiekosten entlasten sollen.

Das beschlossene Gesetz sieht u. a. eine Absenkung von Formerfordernissen im Zivilrecht und Änderungen des Handelsgesetzbuchs, der Abgabenordnung und des Umsatzsteuergesetzes vor. Auch im Nachweisgesetz werden die Formerfordernisse geändert. Neben der Schriftform (§ 126 BGB) kann künftig auch die Textform (§ 126b BGB) genutzt werden. Ausgenommen von dieser Neuerung sind allerdings Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz tätig sind. Auch für Praktikanten ist der Nachweis in Textform nicht möglich (§ 2 Abs. 1a NachwG). Zudem wurde im neuen Satz 5 in § 2 Abs. 1 NachwG eine Verjährungsregel aufgenommen, nach der Ansprüche des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Nachweises in Schriftform mit dem Schluss des Jahres zu verjähren beginnen, in dem das Arbeitsverhältnis endet.



Auch bei der Regelaltersrentenbefristung (§ 41 Abs. 2 SGB VI) ist künftig die Textform erlaubt. Weitere Digitalisierungsmöglichkeiten sind zudem im Teilzeit- und Befristungsgesetz, im Arbeitszeitgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz vorgesehen.

2. Einführung einer Wirtschaftsidentifikationsnummer

In Kraft getreten: 3. Oktober 2024

Durch die Verordnung zur Vergabe einer steuerlichen Wirtschafts-Identifikationsnummer (WIdV) wird eine bundeseinheitliche Wirtschaftsnummer für Unternehmen eingeführt. Die Nummer wurde nach Art. 97 § 5 EGAO am 24. Oktober 2024 eingeführt. Die Zuteilung erfolgt über das Bundeszentralamt für Steuern. Für sonstige wirtschaftlich Tätige wird die Nummer ab 1. Juli 2025 zugeteilt, vgl. § 1 Abs. 4 WIdV.

IX. Sonstiges

1. Cannabisgesetz

In Kraft getreten: Überwiegend am 1. April 2024; vollständiges Inkrafttreten: 1. Januar 2025

Mit dem Cannabisgesetz (CanG) wurden zwei neue Gesetze (Konsumcannabisgesetz - KCanG und Medizinal-Cannabisgesetz - MedCanG) eingeführt und entsprechende Änderungen in geltenden Gesetzen (z.B. Betäubungsmittelgesetz) vorgenommen. Das KCanG legalisiert und reguliert den privaten Besitz, Erwerb und Anbau von Cannabis sowie dessen Konsum in der Öffentlichkeit. Mit Ausnahme eines Konsumverbots an bestimmten Orten (z.B. Kasernen) trifft das Gesetz keine grundsätzliche Regelung zum Konsum am Arbeitsplatz bzw. während der Arbeitszeit. Ein Cannabisverbot im Betrieb richtet sich deshalb nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere den Unfallverhütungsvorschriften der DGUV (§ 15 Abs. 2 DGUV-Vorschrift 1), dem BetrVG und der arbeitsvertraglichen Ausgestaltung. In der Praxis empfiehlt es sich, den Konsum von Cannabis analog zum Konsum von Alkohol und/oder anderen Drogen zu handhaben und ggf. hierzu vorhandene Betriebsvereinbarungen zu aktualisieren.

2 Gesetz zur Förderung des Einsatzes von Videokonferenztechnik in der Zivilgerichtsbarkeit und den Fachgerichtsbarkeiten

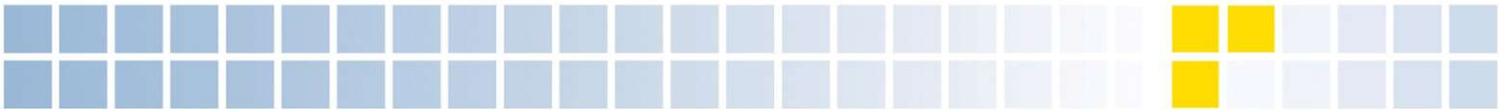
In Kraft getreten: 19. Juli 2024

Entsprechend unserer Forderung sieht die Vorschrift des neuen § 50a ArbGG, dass der Spruchkörper und damit auch die ehrenamtlichen Richter im Arbeitsgerichtsverfahren nicht per Bild und Ton an der mündlichen Verhandlung teilnehmen können. Das Gesetz sieht als Ergebnis eines Vermittlungsverfahrens von Bundestag und Bundesrat in Art. 4, der befristet bis zum 31. Dezember 2033 gilt, lediglich eine Verordnungsermächtigung vor, auf deren Grundlage die Bundesregierung und/oder die Landesregierungen für ihre jeweiligen Zuständigkeitsbereiche vollvirtuelle Videoverhandlungen zum Zwecke ihrer Erprobung zulassen können. Diese Zulassung kann auf einzelne Gerichte oder Verfahren beschränkt werden.

3. Gesetz zur weiteren Digitalisierung der Justiz

In Kraft getreten: 17. Juli 2024

Das Gesetz zur weiteren Digitalisierung der Justiz trat überwiegend am 17. Juli 2024 in Kraft. Hiermit wurde u.a. im Arbeitsgerichtsgesetz geregelt, dass dann, wenn ein schriftlich einzureichender Antrag oder eine schriftlich einzureichende Erklärung einer Partei oder eines Dritten als elektronisches Dokument eingereicht werden soll, der unterschriebene Antrag oder die unterschriebene Erklärung in ein elektronisches Dokument übertragen und durch den Bevollmächtigten übermittelt werden kann.



Durch den neuen § 46h ArbGG sind Kündigungen in Schriftsätzen denkbar - auch wenn dies nicht explizit in der Gesetzesbegründung genannt wird - wenn diese unter den Voraussetzungen von § 130a ZPO bei Gericht elektronisch eingereicht werden. Der neue § 46h ArbGG weicht also die Schriftform gem. § 126 BGB bei Kündigungen für diesen Sonderfall auf, denn eigentlich ist die elektronische Form bei Kündigungen nach § 623 BGB ausgeschlossen.

4. Leitentscheidungsverfahren vor dem BGH

In Kraft getreten: 31. Oktober 2024

Das Gesetz führt ein neues Leitentscheidungsverfahren beim Bundesgerichtshof ein. Dieser kann ein Revisionsverfahren durch Beschluss zu einem Leitentscheidungsverfahren bestimmen (§ 552b ZPO) und eine begründete Leitentscheidung treffen (§ 565 ZPO). Zwar ist das Leitentscheidungsverfahren nicht vor dem BAG möglich, aber die Ergänzung des § 148 Abs. 4 ZPO gilt auch für arbeitsgerichtliche Verfahren: Danach können arbeitsrechtliche Instanzgerichte nach Anhörung auch ohne Zustimmung der Parteien eine Verhandlung aussetzen, wenn die Entscheidung über den jeweiligen Rechtsstreit von Rechtsfragen abhängt, die Gegenstand eines anhängigen Leitentscheidungsverfahrens sind. Eine Partei kann der Aussetzung widersprechen, wenn sie dafür gewichtige Gründe glaubhaft macht. Eine Leitentscheidung hat keine formale Bindungswirkung.

6. Änderung des Sicherheitsüberprüfungsgesetz

Wird in Kraft treten: noch ungewiss

Die geplanten Änderungen betreffen vor allem die Sicherheitswirtschaft. Betreiber lebens- und verteidigungswichtiger Anlagen sollen unter anderem verpflichtet werden, sicherheitsempfindliche Stellen nach § 38 Abs. 2 SÜG-E unverzüglich der zuständigen Stelle zu melden, ansonsten droht ein Bußgeld. Auch sollen sie bei Kenntnis nach § 27a Abs. 2 SÜG-E den Einsatz nicht überprüften Personen unverzüglich unterbinden, ansonsten droht ebenfalls ein Bußgeld. Wir haben im Zuge der Verbändebeteiligung eine Stellungnahme abgegeben und hervorgehoben, dass die geplanten Änderungen eine Personalplanung für die Unternehmen in Sicherheitswirtschaft erschweren und zu neuen bürokratischen Belastungen führen. Der Regierungsentwurf wurde dem Bundesrat zugeleitet, der am 22. November 2024 Stellung genommen hat. Er wurde noch nicht im Bundestag beraten.

7. Änderung des Lobbyregistergesetzes

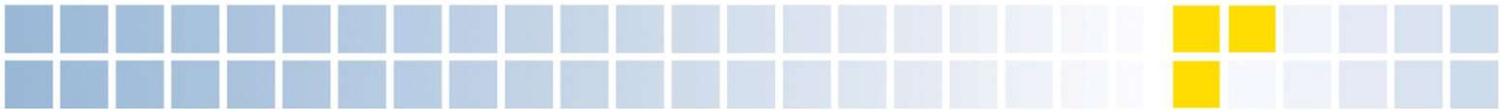
In Kraft getreten: 1. März 2024

Durch die Änderung des Lobbyregisters wurde hinsichtlich des Anwendungsbereichs und die Offenlegungspflichten nachgeschärft. Interessenvertretungen müssen nun erweiterte Angaben machen, es werden nun beispielsweise auch Kontakte zu Ministerien ab der Referentenebene erfasst und es müssen die Gegenstände der Einflussnahme umfangreicher dargestellt werden. Die BDA hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Sozialpartnerausnahme weiterhin im Gesetz verankert bleibt, Arbeitgeberverbände sind weiterhin nicht eintragungspflichtig.

8. BGB | Vererblichkeit von Persönlichkeitsrechtsverletzungen

Wird in Kraft treten: ungewiss

Das Bundeskabinett hat am 4.12.2024 den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gerichtsverfassungsgesetzes und zur Vererblichkeit von Persönlichkeitsrechtsverletzungen beschlossen. Der Regierungsentwurf sieht eine Neuregelung des § 1992 Abs. 1 BGB vor, wonach die Erbschaft ausdrücklich auch Entschädigungsansprüche aufgrund von Persönlichkeitsrechtsverletzungen umfassen soll.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Das Team der Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200/-1300

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.