

BDA-Jahresüberblick 2023/2024

im Arbeitsrecht und Tarifpolitik

6. Februar 2024

Gesamtüberblick

I. Tarifpolitik/ Tarifrecht

- 2 1. Entscheidung der Mindestlohnkommission über Mindestlohnanpassung in 2024/2025
- 2 2. Inflationsausgleichsprämie
- 2 3. Tarifbindung

II. Betriebsverfassung und Mitbestimmung

- 3 1. Betriebsratsvergütung
- 3 2. Entwurf einer Paketzustellungsverordnung
- 3 3. Umsetzung der europäischen Umwandlungsrichtlinie (UmRuG)

III. Arbeitszeit und Mobile Arbeit

- 4 1. Arbeitszeit
- 4 2. Mobile Arbeit

IV. Vereinbarkeit Familie und Beruf

- 4 1. Elterngeld
- 4 2. Familienstartzeit
- 5 3. Pflegezeit und Familienpflegezeit
- 5 4. Gestaffelter Mutterschutz

V. Datenschutz | Hinweisgeberschutz

- 5 1. Hinweisgeberschutzgesetz
- 5 2. Beschäftigtendatenschutz

VI. Entgeltfortzahlung

- 6 1. Telefonische Feststellung der Arbeitsunfähigkeit
- 6 2. Telefonische Feststellung von Erkrankung des Kindes

VII. Antidiskriminierung und Gleichstellung

- 6 1. Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG-Reform)
- 7 2. Einführung eines Selbstbestimmungsgesetzes in Bezug auf den Geschlechtseintrag
- 7 3. Vorläufige Trilog-Einigung zu den Gleichstellungsstellen-Richtlinienvorschlägen
- 7 4. Lohntransparenz-Richtlinie

VIII. Bürokratieabbau

- 8 1. Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)
- 8 2. Nachweisgesetz

IX. Sonstiges

- 8 1. Vereinsrecht: Ermöglichung hybrider und virtueller Mitgliederversammlungen
- 9 2. Gesetze zur Strom- und Gaspreisbremse



I. Tarifpolitik | Tarifrecht

1. Entscheidung der Mindestlohnkommission über Mindestlohnanpassung in 2024/2025

In Kraft getreten: 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, erstmals gegen die Stimmen der Arbeitnehmerseite, getroffen worden. Die Arbeitgeber sind ihrer Verantwortung und Rolle in der Mindestlohnkommission nachgekommen und haben dem Vermittlungsvorschlag der Vorsitzenden zugestimmt. Die getroffene Anpassungsentscheidung unterstreicht dabei die Rolle des nachlaufenden Tarifindexes bei der Festlegung des Mindestlohns.

2. Inflationsausgleichsprämie

In Kraft getreten: 26. Oktober 2022

Steuer- und Abgabefreiheit der Inflationsausgleichs-Sonderprämie: bis 31. Dezember 2024

Seit dem 26. Oktober 2022 ist das Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz in Kraft, welches auch die gesetzlichen Regelungen im neuen § 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz (EStG) zur Steuerbefreiung von Inflationsausgleichs-Sonderzahlungen der Arbeitgeber bis zu 3.000 Euro enthält. Danach sind Leistungen ab dem 26. Oktober 2022 bis spätestens zum 31. Dezember 2024 unter den weiteren Voraussetzungen des § 3 Nummer 11c EStG steuer- und über § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) auch sozialversicherungsfrei. In den Tarifverträgen des zurückliegenden Jahres 2023 haben in über 80 Prozent der Tarifabschlüsse Vereinbarungen zu Inflationsausgleichsprämien Eingang gefunden. Mehrheitlich wurde dabei die volle Prämie von 3.000 Euro gewährt, vielfach ausgezahlt in Teilbeträgen.

3. Tarifbindung

Voraussichtliches Inkrafttreten: 2024

Das BMAS hat für das 1. Halbjahr 2024 einen Gesetzentwurf angekündigt, mit dem drei Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag zur Tarifbindung umgesetzt werden sollen. Das Paket soll Regelungen für ein Bundestariftreuegesetz enthalten, mit dem die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden werden soll. Geregelt werden soll außerdem ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb sowie die Fortgeltung von Tarifverträgen bei Betriebsausgliederungen. Ein kursierender BMAS-Arbeitsentwurf enthält erste Regelungen mit einem neuen, auf einseitigen Antrag initiierbaren Verordnungsverfahren, mit dem das BMAS tarifliche Kernarbeitsbedingungen für die Ausführung eines öffentlichen Auftrags vorgeben können soll. Ein von der BDA in Auftrag gegebenes Gutachten unterstreicht die verfassungs- und europarechtlichen Zweifel an Tariftreue Regelungen.

Auch die EU-Mindestlöhne-Richtlinie, die am 14. November 2022 in Kraft getreten ist und u. a. die Förderung von Tarifverhandlungen und der sog. Tarifabdeckungsrate vorsieht, bietet keine Rechtsgrundlage für diese Art eines Tarifzwangs. Die Mitgliedstaaten haben bis zum 15. November 2024 Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.



II. Betriebsverfassung und Mitbestimmung

1. Betriebsratsvergütung

Voraussichtliches Inkrafttreten: Im ersten Quartal 2024

Im Januar 2022 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 das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 26. Oktober 2023 einen Referentenentwurf veröffentlicht, der eine rechtssichere Gestaltung der Betriebsratsvergütung ermöglichen soll. Der Entwurf enthält folgende Neuerungen:

- § 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.

Der Referentenentwurf wurde am 1. November 2023 vom Kabinett beschlossen. In der Sitzung des Bundesrats vom 15. Dezember 2023 wurden keine Einwendungen erhoben. Mit einem zeitnahen Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ist zu rechnen.

2. Entwurf einer Paketzustellungsverordnung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im Dezember 2023 einen Entwurf einer Verordnung für gute Arbeit bei der Paketzustellung (Paketzustellverordnung) vorgelegt. Der Verordnungsentwurf sieht eine branchenspezifische Ausweitung der arbeitsschutzrechtlich vorgeschriebenen betrieblichen Gefährdungsbeurteilung vor. Hierzu zählt eine Pflicht zur Bewertung der Arbeitsqualität und -kapazität durch den Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrats. Die Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung hinsichtlich der Bewertung der Arbeitsqualität und -kapazität sowie im Bereich der Personalplanung stellt einen nicht hinnehmbaren Eingriff in die grundgesetzlich geschützte unternehmerische Freiheit dar.

3. Umsetzung der europäischen Umwandlungsrichtlinie (UmRuG)

In Kraft getreten: 1. März 2023

Das Gesetz zur Umsetzung der europäischen Umwandlungsrichtlinie trifft u. a. folgende Regelungen zur „Heraus-Umwandlung“: Die Vorschriften über grenzüberschreitende Verschmelzungen, Spaltungen und Formwechsel werden in einem Sechsten Buch des Umwandlungsgesetzes zusammengefasst. Das Registergericht prüft ggf., ob eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen wurde. Anhaltspunkte des Vorliegens missbräuchlicher Zwecke, die vom Gericht bei der Prüfung der Wirksamkeit einer grenzüberschreitenden Verschmelzung oder eines grenzüberschreitenden Formwechsels zu prüfen sind, sollen vorliegen,

- wenn ein durchzuführendes Verhandlungsverfahren über die Mitbestimmung erst nach Aufforderung des Gerichts eingeleitet worden ist;
- die Zahl der Arbeitnehmer mindestens vier Fünftel des für die Unternehmensmitbestimmung maßgeblichen Schwellenwerts beträgt, im Zielland keine Wertschöpfung erbracht wird und der Verwaltungssitz in Deutschland verbleibt;
- die Gesellschaft nach dem grenzüberschreitenden Formwechsel Schuldnerin von Betriebsrenten oder -anwartschaften ist und kein anderweitiges operatives Geschäft hat.



III. Arbeitszeit und -mobile Arbeit

1. Arbeitszeit

Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, gab es in den Jahren 2022 und 2023 wiederholt Gespräche zwischen dem Bundesarbeitsministerium und den Sozialpartnern über eine gesetzliche Umsetzung des EuGH-Urteils (CCOO) zur Arbeitszeiterfassung. 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. Zweifelhaft sind gesetzgeberische Schritte in der laufenden Legislaturperiode.

2. Mobile Arbeit

Der Koalitionsvertrag sieht 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 Regulierungsbedarf besteht.

IV. Vereinbarkeit Familie und Beruf

1. Elterngeld

Inkrafttreten: 1. April 2024 und 1. April 2025

Mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz wird die Einkommensgrenze abgesenkt, bis zu der Elterngeld bezogen werden kann. Zunächst sollte eine Absenkung für Paare und Alleinerziehende auf 150.000 € erfolgen, wenn das Kind ab dem 1. April 2024 geboren wird. Jetzt erfolgt die Absenkung für Paare schrittweise und weniger stark: von 300.000 auf 200.000 für Kinder, die ab dem 1. April 2024 geboren werden und auf 175.000 € für Kinder, die ab dem 1. April 2025 geboren werden. Darüber hinaus sollen Eltern Basiselterngeld innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes nur für einen statt bisher sieben Monate gleichzeitig beziehen können.

2. Familienstartzeit

Voraussichtliches Inkrafttreten: 2024

Das Bundesfamilienministerium hat 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. Die Regelung soll ins Mutterschutzgesetz aufgenommen werden, die Finanzierung soll durch die arbeitgeberfinanzierte U2-Umlage erfolgen. Ziel ist es, eine partnerschaftlichen Aufgabenteilung im Sinne einer gleichgewichtigeren Teilung von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern.

Eine Kabinettsbefassung Ende Mai erfolgte kurzfristig nicht. Das Vorhaben ist seitdem als mögliches Thema für einen der kommenden Kabinettsstermine genannt. Es ist daher davon auszugehen, dass es im kommenden Jahr weiterverfolgt wird.



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 derzeit eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Freistellungsansprüche und die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes erarbeitet.

Wir rechnen damit, dass das Gesetzgebungsvorhaben im Laufe des Jahres 2024 aufgenommen wird.

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.

V. Datenschutz | Hinweisgeberschutz

1. Hinweisgeberschutzgesetz

[In Kraft getreten:](#) 2. Juli 2023

Das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (HinSchG) verpflichtet private Beschäftigungsgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten sowie bestimmte Unternehmen des Finanzsektors zur Einrichtung interner Meldestellen. An diese Meldestelle können sich Beschäftigte vertraulich wenden, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Rechtsverstöße erlangt haben. Dem Schutz des Gesetzes unterfallen - mit Ausnahme explizit genannter Rechtsverstöße - nur Meldungen über Verstöße, die straf- oder bußgeldbewehrt sind.

2. Beschäftigtendatenschutz

[Referentenentwurf:](#) Voraussichtlich erstes Halbjahr 2024

Im April veröffentlichten BMAS und BMI ein gemeinsames Eckpunktepapier für ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz. Das Eckpunktepapier enthält unter anderem folgende Regelungsabsichten:

- Weiter Anwendungsbereich, Erstreckung auf solo-selbstständige Plattformtätige
- Begrenzung von Überwachung und Kontrolle
- Regulierung des Einsatzes von KI
- Ausweitung der Betroffenenrechte
- Weiterentwicklung der Mitbestimmung

An einem Referentenentwurf wird derzeit gearbeitet. Er war ursprünglich für das vierte Quartal 2023 angekündigt und wird nunmehr im ersten Halbjahr 2024 erwartet.



VI. Entgeltfortzahlung

1. Telefonische Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

[Auslaufen befristete Regelung](#): 31. März 2023

[Unbefristete Regelung in Kraft getreten](#): 7. Dezember 2023

Die befristete Regelung zur telefonischen Arbeitsunfähigkeitsschreibung, die für die Ausnahme-situation der Corona-Pandemie geschaffen wurde, ist am 31. März 2023 ausgelaufen. Der Gesetzgeber hat den Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) verpflichtet, in der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AU-RL) Regelungen zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nach einer telefonischen Anamnese zu treffen. Der G-BA hat die entsprechende Änderung der AU-RL am 7. Dezember 2023 beschlossen. Seitdem kann eine Feststellung der Arbeitsunfähigkeit gem. § 4 Abs. 5a AU-RL in engen Grenzen per Telefon erfolgen. Die BDA hat den Prozess kritisch begleitet und Bedenken in einer Stellungnahme sowie im Rahmen der mündlichen Anhörung des entsprechenden Unterausschusses deutlich gemacht.

Folgende Anforderungen gelten:

- Vorrang der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der ausschließlichen Fernbehandlung einer Videosprechstunde vor einer telefonischen Anamnese
- Ausstellung nur für persönlich in der Praxis bekannte Patientinnen und Patienten
- Ausstellung nur für Erkrankungen mit voraussichtlich kurzer Dauer und regelmäßig mildem Verlauf
- Ausstellung nur für einen Maximalzeitraum von 5 Tagen
- Ausschluss von Folgebescheinigungen

2. Telefonische Feststellung von Erkrankung des Kindes

[in Kraft getreten](#): 18. Dezember 2023

Der GKV-Spitzenverband (GKV-SV) und die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) haben am 18. Dezember 2023 eine Vereinbarung zur telefonischen Feststellung der Erkrankung des Kindes geschlossen. Damit können Eltern die ärztliche Bescheinigung, dass sie ein krankes Kind betreuen müssen, telefonisch und ohne einen Praxisbesuch erhalten. Die Regelung gilt zunächst befristet bis 30.06.2024. Sie soll perspektivisch in den Bundesmantelvertrag Ärzte (BMV-Ä) übernommen werden und dann unbefristet gelten. Die Anforderungen zum Ausstellen einer ärztlichen Bescheinigung zur Erkrankung eines Kindes gelten analog zu den Anforderungen der AU-RL mit Beschluss der G-BA.

VII. Antidiskriminierung und Gleichstellung

1. Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG-Reform)

Die Unabhängige Antidiskriminierungsbeauftragte hat am 19. Juli 2023 ein Grundlagenpapier mit insgesamt 19 Maßnahmen vorgelegt. Das Papier soll die Grundlage für eine AGG-Reform darstellen. Wesentliche Forderungen sind u.a. die Ausweitung der in § 1 AGG genannten Merkmale um „Staatsangehörigkeit“, „sozialer Status“ und „familiäre Fürsorgeverantwortung“, die Einführung eines Verbandsklagerechts und die Verlängerung der Klagefristen (§ 15 Abs. 4 S. 1 AGG und § 21 Abs. 5 S. 1 AGG). Die BDA war im November 2023 als Sachverständige im Rechtsausschuss des Bundestags (BT) zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken - Diskriminierungsschutz erweitern“ benannt und hat hierzu eine Stellungnahme abgegeben. Ein Eckpunktepapier oder ein Referentenentwurf liegen derzeit nicht vor. Federführend ist das Bundesministerium der Justiz (BMJ).



2. Einführung eines Selbstbestimmungsgesetzes in Bezug auf den Geschlechtseintrag

Voraussichtliches Inkrafttreten: 1. November 2024

Mit dem Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) soll das für verfassungswidrig erklärte Transsexuellengesetz (TSG) aufgehoben werden. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Bundesministerium der Justiz (BMJ) haben am 8. Mai 2023 einen entsprechenden Referentenentwurf vorgelegt. Der Gesetzentwurf ist am 23. August von der Bundesregierung beschlossen worden. Die 1. Lesung im Bundestag erfolgte am 16. November 2023. Das Selbstbestimmungsgesetz 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.

3. Vorläufige Trilog-Einigung zu den Gleichstellungsstellen-Richtlinievorschlägen

Die Unterhändler des Europäischen Parlaments (EP) und der spanischen Ratspräsidentschaft haben sich am 12. Dezember 2023 im Rahmen der Trilogverhandlungen auf einen vorläufigen Kompromiss zu den Richtlinievorschlägen hinsichtlich der Standards für Gleichstellungsstellen geeinigt. Mit den Vorschlägen wird die Zuständigkeit der Gleichstellungsstellen auf zwei bestehende Richtlinien ausgeweitet: die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und die Richtlinie zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit. Die offizielle Zustimmung durch Europäisches Parlament (EP) und den Rat der Europäischen Union wird im ersten Quartal 2024 erwartet.

4. Lohntransparenz-Richtlinie

In Kraft getreten: 6. Juni 2023

Die Lohntransparenz-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) ist am 6. Juni 2023 in Kraft getreten. Die Umsetzungsfrist für die Mitgliedstaaten endet zum 7. Juni 2026. Die Anpassung des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) muss mit Augenmaß erfolgen. Hierzu zählt, die Umsetzungsfrist auszuschöpfen.

Die Richtlinie enthält einen umfassenden, individuellen Auskunftsanspruch (Art. 2 Abs. 1). Arbeitgeber haben Arbeitnehmer jährlich über den Auskunftsanspruch zu informieren (Art. 7 Abs. 3). Ausnahmen für tarifgebundene oder tarifanwendende Unternehmen sind nicht vorgesehen, KMU sind vollständig erfasst.

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).

Ein Eckpunktepapier oder Gesetzentwurf zur Umsetzung liegen bislang nicht vor.



VIII. Bürokratieabbau

1. Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)

Voraussichtliches Inkrafttreten: 2024

Bei ihrer Kabinettsklausur auf Schloss Meseberg hat die Ampel-Regierung ein Eckpunktepapier für ein weiteres Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) verabschiedet. Auf Basis dieses Eckpunktepapiers hat das BMJ am 9. Januar 2024 einen Referentenentwurf für das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz vorgelegt.

Der Referentenentwurf sieht u.a. eine Absenkung von Formerfordernissen im Zivilrecht und Änderungen des Handelsgesetzbuchs, der Abgabenordnung und des Umsatzsteuergesetzes vor. Auch im Nachweisgesetz sollen die Formerfordernisse geändert werden. Neben der Schriftform (§ 126 BGB) soll hier künftig auch die elektronische Form (§ 126a BGB) genutzt werden können. Ausgenommen von dieser Neuerung sind allerdings Arbeitnehmer, die in einem Wirtschaftsbe- reich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz tätig sind.

Zudem sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz, im Arbeitszeitgesetz und im Jugendarbeits- schutzgesetz Digitalisierungsmöglichkeiten vorgesehen. Informationen über Arbeitszeit, Pause sollen bspw. über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunika- tionstechnik zur Verfügung gestellt werden können. Im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) soll au- ßerdem geändert werden, dass ein Beschluss auch ohne Versammlung der Mitglieder gültig ist, sofern alle Mitglieder ihre Zustimmung zu dem Beschluss in Textform erklärt haben (§ 32). Auch bei Satzungsänderung soll die Zustimmung der nicht erschienenen Mitglieder in Textform aus- reichend sein (§ 33). Die Zeugniserteilung (§ 630 BGB) soll durch eine Aufhebung des Satz 3 auch in elektronischer Form vollzogen werden können.

2. Nachweisgesetz

Voraussichtliches Inkrafttreten: 2024

Um Bürokratie tatsächlich und nachhaltig zu beseitigen, muss der Referentenentwurf zum BEG IV -auch aus Gründen der Nachhaltigkeit- dringend nachgebessert werden. Hier muss im Einklang mit den europäischen Vorgaben klargestellt werden, dass Nachweise der wesentlichen Vertragsbedingungen sowie Nachweise von Änderungen solcher Vertragsbedingungen auch in Textform nach § 126b BGB erfolgen können. Nachweise könnten dann unbürokratisch per E-Mail oder in digitalen Mitarbeiterportalen zur Verfügung gestellt werden. Es würde dann z.B. eine E-Mail mit einer einfachen digitalen Unterschrift (Faksimile) und einer Lesebestätigung ausrei- chen, um die Voraussetzungen aus § 2 und § 3 NachwG zu erfüllen. Die BDA setzt sich im Rahmen der BEG IV wie auch isoliert für eine entsprechende Anpassung der Nachweismöglich- keiten ein.

IX. Sonstiges

1. Vereinsrecht: Ermöglichung hybrider und virtueller Mitgliederversammlungen

In Kraft getreten: 21. März 2023

Das Gesetz zur Ermöglichung hybrider und virtueller Mitgliederversammlungen im Vereinsrecht sieht vor, dass nach der Maßgabe des neuen § 32 Abs. 2 BGB hybride und virtuelle Mitglieder- versammlungen ohne explizite Regelung in der Satzung des Vereins möglich sind.



2. Gesetze zur Strom- und Gaspreisbremse

Ausgelaufen: 31. Dezember 2023

Die Gesetze zur Strom- und Gaspreisbremse sind Ende 2022 in Kraft getreten und galten zunächst bis Ende 2023. Aus arbeitsrechtlicher Sicht relevante Regelungen sind die Arbeitsplatz-erhaltungspflicht (§ 37 StromPBG § 29 EWPPBG) sowie das Boni- und Dividendenverbot (§ 37a StromPBG § 29a EWPPBG).

- **Arbeitsplatzerhaltungspflicht**
Zur Erfüllung der Arbeitsplatz-erhaltungspflicht gibt es zwei Optionen:
 - a) Der Abschluss eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung für die Dauer bis mindestens 30. April 2025 oder
 - b) Gesetzliche Verpflichtung zum Erhalt von 90 % der am 1. Januar 2023 bestehenden Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente bis mindestens zum 30. April 2025
- **Boni- und Dividendenverbot**
Ab einer Entlastungshöhe von 25 Millionen € greift ein Boniverbot für Mitglieder der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsorgans. Es dürfen im Jahr 2023 keine Boni ausgezahlt werden, die nach dem 1. Dezember 2022 vereinbart wurden. Ab einer Entlastungssumme von 50 Millionen € greift ein absolutes Boniverbot. Ab dieser Summe dürfen Unternehmen im Jahr 2023 keine Boni unabhängig vom Vereinbarungsdatum auszahlen. Ab dem Betrag von 50 Millionen € dürfen Unternehmen im Jahr 2023 keine Dividenden ausschütten.

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.