

Anpassung der Vorschriften über die Betriebsratsvergütung: Die Bundesregierung hat beschlossen, den Vorschlag der Expertenkommission Betriebsratsvergütung ins BetrVG zu übernehmen. Die dazu vom BMAS gebildete Expertenkommission hat im Herbst 2023 ihre Vorschläge vorgestellt (s. BB Heft 42, Im Blickpunkt, BB 2023, 2419). Das Betriebsratsmandat bleibt ein unentgeltliches Ehrenamt. Um aber „in der Praxis entstandene Rechtsunsicherheiten“ und „negative Folgen für die betriebliche Mitbestimmung insgesamt auszuschließen“ seien Klarstellungen im Gesetz erforderlich. Betriebsratsmitglieder dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden (§ 78 S. 2 BetrVG). Das Benachteiligungsverbot wird ergänzt durch einen Mindestvergütungsanspruch. Bei einer Freistellung darf das Arbeitsentgelt nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung (§ 37 Abs. 4 BetrVG). Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BGH (Urteil vom 10.1.2023 – 6 StR 133/22, juris) zur Betriebsratsvergütung, insbesondere zu einem „Vorwurf strafrechtlicher Untreue aufgrund von Verstößen gegen das Begünstigungsverbot bei der Betriebsratsvergütung“ sei die „aktuelle Rechtslage“ klarzustellen. Dafür hat das Bundeskabinett am 1.11.2023 den Entwurf für ein „Zweites Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes“ beschlossen. Darin wurden die Vorschläge der Kommission zu Ergänzungen in § 37 Abs. 4 BetrVG sowie § 78 BetrVG übernommen. Dadurch sollen „Anreize für mehr Transparenz geschaffen“ werden und „Kriterien vorgegeben [werden], an den sich die benachteiligungs- und begünstigungsfreie Entgeltgewährung orientieren kann“ (Bundeskabinett, Ergebnisse der 79. Sitzung vom 1.11.2023 sowie PM des BMAS vom 1.11.2023).



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BVerfG: Erfolgreiche Verfassungsbeschwerde wegen überhöhter Belastungsgrenze für Zuzahlungen zu Krankenkassenleistungen**

Mit am 3.11.2023 veröffentlichtem Beschluss hat die 3. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts einer Verfassungsbeschwerde stattgegeben, die sich gegen eine sozialgerichtliche Entscheidung über die Höhe der Belastungsgrenze für Zuzahlungen zu Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung richtet. Die Sache wird an das Sozialgericht zurückverwiesen. Gesetzlich Krankenversicherte müssen zu bestimmten Krankenkassenleistungen Zuzahlungen erbringen. Diese Zuzahlungen sind begrenzt durch eine Belastungsgrenze von regelmäßig 2 % des jährlichen Bruttoeinkommens. Für Bezieher bestimmter Sozialleistungen wird die Belastungsgrenze nach der Regelbedarfsstufe 1 des SGB XII bestimmt, sodass ihnen geringere Zuzahlungen zugemutet werden. Die gesetzlich versicherte Beschwerdeführerin lebt in einem Pflegeheim. Mit Ausnahme eines Betrags von 143,92 Euro setzte sie ihre gesamte Altersrente für den Eigenanteil an den Heimkosten ein. Auf Antrag der Beschwerdeführerin setzte ihre Krankenkasse die Belastungsgrenze für Zuzahlungen von 132,04 Euro für das Jahr 2022 fest, wobei sie ihre, im Vergleich mit der Regelbedarfsstufe 1 höheren Renteneinkünfte heranzog. Die hiergegen von der Beschwerdeführerin erhobene Klage wies das Sozialgericht zurück. Zur Begründung führte es aus, § 62 Abs. 2 S. 5 SGB V, wonach die Belastungsgrenze anhand der Regelbedarfsstufe 1 zu ermitteln ist, sei nicht anwendbar. Erforderlich wäre eine Kostenübernahme für Unterkunft und Verpflegung gemäß des 3. Kapitels des SGB XII. Dies sei nicht der Fall. Der angegriffene Gerichtsbescheid des Sozialgerichts verletzt Art. 3 Abs. 1 GG in seiner Ausprä-

gung als Willkürverbot. Die Annahme des Sozialgerichts, eine Kostenübernahme für die Unterbringung in einem Heim im Sinne des § 62 Abs. 2 S. 5 Nr. 2 SGB V setze die Kostenübernahme für Unterkunft und Verpflegung voraus, die nach dem 3. Kapitel des SGB XII erfolge, entbehrt jeder nachvollziehbaren Grundlage.

**BVerfG**, Beschluss vom 22.9.2023 – 1 BvR 422/23 (PM Nr. 95/2023 vom 3.11.2023)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2675-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Ruhen des Verfahrens – Terminantrag – Frist**

1. Gemäß § 54 Abs. 5 S. 1 ArbGG ist das Ruhen des Verfahrens anzuordnen, wenn beide Parteien in der Güteverhandlung nicht erscheinen oder verhandeln. Auf Antrag einer Partei ist Termin zur streitigen Verhandlung zu bestimmen. Dieser Antrag kann nach § 54 Abs. 5 S. 3 ArbGG nur innerhalb von sechs Monaten nach der Güteverhandlung gestellt werden. Nach Ablauf der sechsmonatigen Frist ist § 269 Abs. 3 bis 5 ZPO entsprechend anzuwenden. Dies hat zur Folge, dass der Rechtsstreit als nicht anhängig geworden anzusehen ist (Rn. 14).

2. Die sechsmonatige Frist des § 54 Abs. 5 S. 3 ArbGG beginnt mit dem Schluss der Güteverhandlung. Zuvor kann keine Partei beantragen, Termin zur streitigen Verhandlung zu bestimmen. Ein „auf Vorrat“ schon vor der Güteverhandlung gestellter Terminantrag entfaltet keine Rechtswirkungen (Rn. 21).

**BAG**, Urteil vom 21.6.2023 – 7 AZR 234/22 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2675-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Kündigung – Geschäftsführer – § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG – Betriebsübergang – Niederlegung**

1. Für die Frage, ob der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG eröffnet ist,

kommt es darauf an, ob im Zeitpunkt des Zuzugs der Kündigung die organschaftliche Stellung als Geschäftsführer noch bestanden hat. Ist dies der Fall, bedarf die Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG (Rn. 16). Das gilt auch, wenn der rechtlichen Beziehung zwischen Organ und Gesellschaft ein Arbeitsverhältnis zugrunde liegt (Rn. 24 ff.).

2. Bei Organmitgliedern juristischer Personen ist zwischen der Organstellung und dem ihr zugrunde liegenden Anstellungsverhältnis zu unterscheiden. Die Bestellung zum Organ einer juristischen Person ist ausschließlich ein körperschaftlicher Rechtsakt. Sie begründet kein schuldrechtliches Verhältnis zwischen dem Organmitglied und der Gesellschaft (Rn. 21, 39).

3. Haben Arbeitgeber und Geschäftsführer anstelle eines Dienstvertrags einen Arbeitsvertrag geschlossen, kommt es für die rechtliche Einordnung ihrer Vertragsbeziehung allein auf die vertragliche Vereinbarung, nicht dagegen auf die tatsächliche Vertragsdurchführung an (Rn. 23).

4. § 613a BGB schützt auch Organmitglieder i. S. d. § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG, die auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses tätig sind (Rn. 31 ff.). Das Arbeitsverhältnis geht grundsätzlich mit dem beim Betriebsveräußerer zuletzt innegehabten Inhalt der Beschäftigung und deshalb mit Tätigkeiten eines Geschäftsführers über (Rn. 40).

5. Die Organstellung von Vertretern juristischer Personen geht dagegen nicht im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB auf den Erwerber über (Rn. 40).

**BAG**, Urteil vom 20.7.2023 – 6 AZR 228/22 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2675-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)