



*In dieser Ausgabe:*

1. **Einladung zum hybriden PLAK am 06.12.2023**
2. **Betriebsratsanhörung in der Wartezeit**
3. **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: Aktuelle Arbeiten zum Umsetzungsverfahren**
4. **Sozialversicherungsgrößen 2024**
5. **ANG-Wirtschaftsdaten November 2023**

## 1. Einladung zum hybriden PLAK am 06.12.2023

Am **06.12.2023** steht unser nächster **Personalleiterarbeitskreis** mit folgenden Themen an:

1. Fragen zur Teilzeitarbeit (§ 8 TzBfG, § 9a TzBfG, § 15 BEEG, PflegeZG), insbesondere zu Form- und Fristvorschriften sowie der 3-Stufen-Prüfung des BAG
2. Schulungsansprüche der BR-Mitglieder, nebst deren Voraussetzungen
3. Vorstellung des vom Bundeskabinett Anfang November beschlossenen Betriebsrätevergütungsgesetzes:
  - a. Grundlagen der geplanten Gesetzesänderung
  - b. Was soll sich ändern?
  - c. Wie geht es jetzt weiter?
4. Aktuelle Rechtsprechung
5. Sonstiges

Die Teilnahme ist persönlich oder auch online möglich.

Alle weiteren Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie [hier](#).

## 2. Betriebsratsanhörung in der Wartezeit

Immer wieder stellt sich die Frage, wie konkret der Arbeitgeber seinen Betriebsrat im Fall einer geplanten Kündigung in der Wartezeit (noch keine 6 Monate Beschäftigung) gem. § 102 BetrVG anhören muss. Zu dieser Frage hat das LAG Hamm am 08.09.2023 – 13 Sa 20/23 eine interessante, die Rechtsprechung des BAG bestätigende, Entscheidung getroffen.

Bei einer Kündigung in der Wartezeit ist die Substantiierungspflicht nicht an den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch nicht anwendbaren § 1 KSchG, **sondern allein an den Umständen zu messen, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluss herleitet.**

**Um folgenden Sachverhalt ging es:**

Der Kläger war seit dem 01.03.2022 bei der Beklagten, die mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, als Verkäufer zu einem monatlichen Bruttogehalt von 2.228 € beschäftigt. In § 2 des Arbeitsvertrages war eine dreimonatige Probezeit mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist vereinbart. Mit Schreiben vom 17.08.2022 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers an. Zur Begründung der Kündigung führte die Beklagte in ihrem Anhörungsschreiben aus: **"Auf das Arbeitsverhältnis findet das KSchG noch keine Anwendung. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist nicht in unserem Interesse."** Der Betriebsrat nahm dazu unter dem 24.08.2022 abschließend Stellung und wies darauf hin, dass er es aufgrund der geringen Besetzung in diesem Warenbereich nicht für tragbar halte, dem Kläger zu kündigen. Mit Schreiben vom 25.08.2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2022.

Der Kläger war der Ansicht, dass sich die Kündigung gem. § 102 BetrVG als unwirksam erweise, da der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden sei. Es sei auch während der Wartezeit nicht ausreichend, dem Betriebsrat lediglich mitzuteilen, "dass" eine Kündigung ausgesprochen werden solle, sondern es müsse auch angegeben werden, "warum" an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kein Interesse mehr bestehe.

Das Arbeitsgericht hat die gegen die Kündigung gerichtete Klage abgewiesen. Das LAG hat die Entscheidung im Berufungsverfahren bestätigt. Die innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erklärte Kündigung vom 25.08.2022 war wirksam und hat das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30.09.2022 aufgelöst.

Der Kläger hat den allgemeinen gesetzlichen Kündigungsschutz gem. § 1 KSchG noch nicht erworben, weil das Arbeitsverhältnis bei Zugang der Kündigung noch keine sechs Monate bestand. Die Kündigung vom 25.08.2022 bedurfte deshalb nicht der sozialen Rechtfertigung nach § 1 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3 KSchG. Sie erwies sich auch nicht mangels ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG als unwirksam. Der Betriebsrat war von der Beklagten am 17.08.2022 ausreichend über die Gründe der beabsichtigten Kündigung i.S.d. § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG unterrichtet.

Die Kündigung ist unstreitig innerhalb der gesetzlichen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erfolgt. Auch in der gesetzlichen Wartezeit ist nach ständiger BAG-Rechtsprechung der Betriebsrat vor einer beabsichtigten Kündigung zu hören. Dies folgt schon aus dem Wortlaut des § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat "vor jeder Kündigung" zu hören ist. Auch wenn ein individual-rechtlicher Kündigungsschutz nicht oder noch nicht besteht, soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, auf den Arbeitgeber einzuwirken, um ihn gegebenenfalls mit besseren Argumenten von seinem Kündigungsentschluss abzubringen. Bei einer Kündigung in der Wartezeit ist die Substantiierungspflicht nicht an den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch nicht anwendbaren § 1 KSchG, sondern allein an den Umständen zu messen, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentchluss herleitet. Dies folgt aus dem Grundsatz der subjektiven Determination.

**Infolgedessen ist der Betriebsrat immer dann ordnungsgemäß angehört, wenn der Arbeitgeber ihm die Gründe mitgeteilt hat, die nach seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und die für seinen Kündigungsentschluss maßgeblich sind**

(BAG, Urt. v. 12.9.2013 - 6 AZR 121/12 ). Diesen Kündigungsentschluss hat er regelmäßig unter Angabe von Tatsachen so zu beschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe prüfen kann. Schildert der Arbeitgeber dem Betriebsrat den seiner Kündigungsentscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt bewusst irreführend, ist die Anhörung unzureichend und die Kündigung unwirksam. Eine vermeidbare oder unbewusste Fehlinformation macht die Betriebsratsanhörung hingegen noch nicht unwirksam.

Somit genügte die Anhörung des Betriebsrats vom 17.08.2022 den Anforderungen. Sie enthielt die Sozialdaten des Klägers und die Mitteilung, dass das Kündigungsschutzgesetz noch keine Anwendung finde, ferner den Hinweis, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht im Interesse der Beklagten liege. Damit hatte die Beklagte ihre subjektive Entscheidung als Ergebnis ihrer Abwägungen - das Arbeitsverhältnis nicht über die Wartezeit hinaus fortsetzen zu wollen, weil dies nicht in ihrem Interesse liege - dem Betriebsrat vollständig und hinreichend deutlich mitgeteilt. Auf einzelne diesem Werturteil zugrundeliegenden Vorfälle hatte die Beklagte sich zur Rechtfertigung ihrer Kündigung nicht berufen. **Ihre Vorüberlegungen, die zu ihrer Entscheidung geführt haben, das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit zu kündigen, musste sie dem Betriebsrat entgegen der Auffassung des Klägers deshalb auch nicht mitteilen.**

### 3. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: Aktuelle Arbeiten zum Umsetzungsverfahren

Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) arbeitet an weiteren Umsetzungsvorgaben zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) gem. § 20 LkSG.

Zu folgenden Themen hat das BAFA bereits Umsetzungsvorgaben veröffentlicht:

- Handreichung Risikoanalyse
- Handreichung Beschwerdeverfahren
- Handreichung Angemessenheit
- Handreichung Zusammenarbeit in der Lieferkette
- Executive Summary Zusammenarbeit in der Lieferkette
- FAQ Zusammenarbeit in der Lieferkette
- Berichtsfragebogen zur Berichterstattung
- FAQ zum LkSG
- Handreichung Kredit- und Versicherungswirtschaft.

Die Dokumente können unter folgendem Link abgerufen werden:

[https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick\\_node.html](https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick_node.html)

Über die weiteren Entwicklungen werden wir Sie informieren.

### 4. Sozialversicherungsrechengrößen 2024

Das Bundeskabinett hat am 11.10.2023 die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2024 beschlossen. Danach gelten ab dem kommenden Jahr folgende Werte:

	<b>West</b>		<b>Ost</b>	
	<b>Monat</b>	<b>Jahr</b>	<b>Monat</b>	<b>Jahr</b>
Beitragsbemes- sungsgrenze allgemeine Ren- tenversicherung	7.550 €	90.600 €	7.450 €	89.400 €
Beitragsbemes- sungsgrenze knappschaftli- che Rentenver- sicherung	9.300 €	111.600 €	9.200 €	110.400 €
Beitragsbemes- sungsgrenze Ar- beitslosenversi- cherung	7.550 €	90.600 €	7.450 €	89.400 €
Versicherung- spflichtgrenze Kranken- und Pflegeversiche- rung	5.775 €	69.300 €	5.775 €	69.300 €
Beitragsbemes- sungsgrenze Kranken- und Pflegeversiche- rung	5.175 €	62.100 €	5.175 €	62.100 €
Bezugsgröße in der Sozialversi- cherung	3.535 €	42.420 €	3.465 €	41.580 €
vorläufiges Durchschnitts- entgelt in der Rentenversiche- rung		45.358 €		

### 5. ANG-Wirtschaftsdaten November 2023

Auf der Startseite unserer Homepage sowie unter [Wirtschaftsinformati-  
onen](#) finden Sie die aktuellen ANG-Wirtschaftsdaten für Novem-  
ber 2023.

Mit freundlichen Grüßen

Vehid Alemić  
Hauptgeschäftsführer

Frank Wittenberg  
Geschäftsführer