

Das Kabinett hat das Achte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – kurz: 8. SGB IV-Änderungsgesetz beschlossen. Laut einer Pressemitteilung des BMAS vom 31.8.2022 bringt die Bundesregierung dadurch „Regelungen zur konsequenten Fortentwicklung des elektronischen Datenaustauschs zwischen Arbeitgebern und den Trägern der sozialen Sicherung, aber auch der Sozialversicherungsträger untereinander auf den Weg“. Die Regelungen sollen zum 1.1.2023 in Kraft treten. Danach entfällt die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten. Bei Erwerbsminderungsrenten werden die Hinzuverdienstgrenzen angehoben. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales, *Hubertus Heil*, erklärt dazu: „Wir schaffen die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten ab. Schon während der letzten beiden Corona-Jahre lag die Hinzuverdienstgrenze deutlich höher als zuvor... Auch im Bereich der Erwerbsminderungsrenten verbessern wir die Hinzuverdienstmöglichkeiten merklich...“ Ein Großteil der beschlossenen Regelungen betrifft ferner die Umstellung auf digitale elektronische Wege. Dazu gehört insbesondere die Meldung von Elternzeiten durch die Arbeitgeber an die Krankenkasse. Durch die weitere Digitalisierung der Meldeverfahren wird eine Bürokratiekostenentlastung für die Wirtschaft von rund 155 Millionen Euro pro Jahr erwartet. Mit dem Gesetz werden außerdem weitere gesetzliche Anpassungen vorgenommen. So wird das Vermögensrecht der Sozialversicherung an ein verändertes Umfeld angepasst und es angabegemäß für die Versicherungsträger erleichtert, „ihre finanziellen Mittel auch künftig sicher, liquide und mit einem angemessenen Ertrag anzulegen.“ Im Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) werden die Hinzuverdienstmöglichkeiten der Versicherten bei einer weiteren nicht-künstlerischen selbständigen Tätigkeit auf Dauer erweitert. Unter Berücksichtigung an bestehende Regelungen soll bei einer zusätzlichen abhängigen Beschäftigung künftig das Kriterium der „wirtschaftlichen Haupttätigkeit“ maßgeblich dafür sein, über welche Tätigkeit die Absicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung erfolgt. Dass gerade auch die Entlastungsmaßnahmen greifen, bleibt vor den bestehenden und mehr denn je kommenden Herausforderungen zu hoffen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: „Besitzstandszulage Kind“ nach § 11 TVÜ-Länder – Auswirkungen der bestandskräftigen Ablehnung des Kindergeldanspruchs

1. Ein Anspruch auf die „Besitzstandszulage Kind“ gemäß § 11 Abs. 1 S. 1 Alt. 1 TVÜ-Länder („gezahlt wird“) besteht nur so lange, wie der Beschäftigte gemäß einer entsprechenden Festsetzung der Kindergeldkasse Kindergeld tatsächlich und außer in den Fällen des § 11 Abs. 1 S. 3 TVÜ-Länder ununterbrochen bezieht. Die bloße Kindergeldberechtigung ist hierfür unzureichend (Rn. 14).

2. Etwas anderes gilt im Falle der zweiten Alternative des § 11 Abs. 1 S. 1 TVÜ-Länder („ohne Berücksichtigung der §§ ... gezahlt würde“), dh. beim Zusammentreffen mehrerer Kindergeldberechtigter oder mehrerer Leistungen (Rn. 15).

3. Lehnt die Kindergeldkasse die Festsetzung von Kindergeld bestandskräftig ab oder hebt sie diese bestandskräftig auf, erlischt daher der Anspruch auf die Besitzstandszulage endgültig. Das gilt auch dann, wenn ein rechtswidriger, aber nicht nichtiger Bescheid der Kindergeldkasse nicht mit Einspruch und/oder Klage angegriffen wird (Rn. 17).

4. Erhält der Beschäftigte nach einer Unterbrechung später erneut Kindergeld, lebt der Anspruch auf die „Besitzstandszulage Kind“ nur in den Fällen des § 11 Abs. 1 S. 3 TVÜ-Länder wieder auf (Rn. 17, 22).

BAG, Urteil vom 29.6.2022 – 6 AZR 465/21 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2099-1** unter www.betriebs-berater.de

BAG: Höhe eines Anspruchs auf immateriellen Schadenersatz – Verstoß gegen die DSGVO

1. Die Bestimmung eines der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten Schadenersatzanspruchs gem. Art. 82 Abs. 1 DSGVO richtet sich nach § 287 Abs. 1 Satz 1 ZPO (Rn. 12).

2. Es kann dahinstehen, ob eine nicht vollständige Erfüllung der Auskunftspflicht gem. Art. 15 Abs. 1 DSGVO für sich genommen einen Anspruch auf immateriellen Schadenersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO begründet. Selbst wenn dies der Fall wäre, hätte das Landesarbeitsgericht im Streitfall die Anspruchshöhe mit 1.000,00 Euro nicht ermessensfehlerhaft zu niedrig festgesetzt (Rn. 11, 15 ff.).

BAG, Urteil vom 5.5.2022 – 2 AZR 363/21 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2099-2** unter www.betriebs-berater.de

BAG: Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG – erfolglose/r Bewerber/in – Benachteiligung wegen des Alters – Ablehnung von externen Bewerbern/Bewerberinnen, die das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente bereits vollendet haben – Rechtfertigung nach § 10 AGG – Rechtsmissbräuchlichkeit des Entschädigungsverlangens

1. Ein/e Bewerber/in für ein Beschäftigungsverhältnis erfährt eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG wegen seines/ihrer Alters, wenn seine/ihre Bewerbung deshalb keinen Er-

folg hat, weil er/sie als „externe/r“ Bewerber/in das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente bereits überschritten hat (Rn. 15).

2. Ob eine solche unterschiedliche Behandlung durch einen Arbeitgeber, der an die tarifliche Altersgrenze des § 33 TVöD gebunden ist und bei dem auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten regelmäßig der TVöD Anwendung findet, nach § 10 S. 1 und S. 2 AGG, Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG zulässig ist, bleibt offen.

3. Allerdings ist eine Rechtfertigung der betreffenden unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters nach § 10 S. 1 und S. 2 AGG, Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG nicht von vornherein auszuschließen. Soweit der Arbeitgeber – anknüpfend an das Regelungsziel der tariflichen Altersgrenze – mit der Ablehnung „externer“ Bewerber/innen, die das Eintrittsalter für den Bezug einer Regelaltersrente bereits vollendet haben, das Ziel verfolgt, über eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen den Zugang jüngerer Personen zur Beschäftigung zu fördern, stellt dies ein legitimes Ziel iSv. § 10 S. 1 AGG, Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG dar. Jedenfalls in den Fällen, in denen für die zu besetzende Stelle ein/e geeignete/r Bewerber/in zur Verfügung steht, der/die die sog. Regelaltersgrenze noch nicht vollendet hat, oder es sich bei der Stelle um einen dauerhaft zu besetzenden Arbeitsplatz handelt, dürfte die auf das Überschreiten der sog. Regelaltersgrenze gestützte Ablehnung eines Bewerbers/einer Bewerberin zumindest dann iSv.