

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz – Künftig sollen mehr Menschen von einer Betriebsrente profitieren können. Mit dem zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz will die Bundesregierung dafür die Rahmenbedingungen weiterentwickeln. Das Kabinett hat das Gesetz nun beschlossen (PM der Bundesregierung vom 18.9.2024). Rund 54% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland haben eine Betriebsrente, so die Mitteilung. Lücken bestehen danach vor allem in kleineren Unternehmen und bei Geringverdienern. Die Bundesregierung will die Betriebsrente als zweites Standbein der Alterssicherung – neben der gesetzlichen Rente – stärken und breiter verankern. Das hat das Kabinett jetzt mit dem zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossen. Geplant sind dabei Verbesserungen im Arbeitsrecht, im Finanzaufsichtsrecht und im Steuerrecht. Als dafür wichtige Maßnahmen werden angeführt: Das sogenannte Sozialpartnermodell soll weiter ausgebaut werden. Mit dem Modell werden seit 2018 Betriebsrenten auf tarifvertraglicher Grundlage organisiert. Künftig sollen auch nichttarifgebundene und damit häufig kleinere Unternehmen und ihre Beschäftigten an dieser Form einfacher und sicherer Tarifrenten teilnehmen können. Der Staat will Beschäftigte mit niedrigeren Einkommen besser unterstützen. Die Einkommensgrenze für den Förderbetrag wird auf 2 718 Euro monatlich angehoben – und dynamisiert. Im Finanzaufsichtsrecht werden neue Impulse gesetzt, um die betriebliche Altersversorgung attraktiver zu machen. Um höhere Renditen und damit höhere Betriebsrenten zu erzielen, sollen beispielsweise Pensionskassen mehr Spielraum in ihrer Kapitalanlage bekommen. Die Auszahlung der Betriebsrente soll flexibler werden. Rentnerinnen und Rentner, die im Ruhestand weiterarbeiten, können laut der Beschlussfassung ihre Betriebsrente auch mit einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung kombinieren.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer – Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe für alle Wahlberechtigte zusätzlich zur Urnenwahl – Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

1. In einem Beschlussverfahren über die Anfechtung der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind die Gewerkschaften nach § 83 Abs. 3 ArbGG zu hören, auf deren Vorschlag nach § 16 Abs. 2 MitbestG ein Vertreter in den Aufsichtsrat gewählt und dessen Wahl angefochten wurde. Hat eine Gewerkschaft zwar einen Wahlvorschlag eingereicht, ist aber keiner ihrer Kandidaten gewählt worden, ist sie nicht allein wegen der Einreichung des Vorschlags am Verfahren beteiligt (Rn. 14).

2. Die schriftliche Stimmabgabe ist an die in § 49 3. WOMitbestG festgelegten Voraussetzungen gebunden. Die Wahlvorschrift rechtfertigt keine generelle, neben die Möglichkeit der persönlichen Stimmabgabe tretende Briefwahloption (Rn. 35 ff.).

3. Wahlberechtigte sind auch dann zur Urnenwahl zuzulassen, wenn der Wahlvorstand ihnen nach § 49 Abs. 2 3. WOMitbestG die Briefwahlunterlagen übersandt hatte. Vor dem Öffnen der Wahlbriefe nach § 50 Abs. 2 3. WOMitbestG hat der Betriebswahlvorstand zu prüfen, ob der Wahlberechtigte bereits persönlich bei der Urnenwahl gewählt hat. Ist dies ausweislich der Eintragung in der Wählerliste der Fall, darf der Betriebswahlvorstand in dem Wahlbrief enthaltenen Stimmzettel nicht in die Wahlurne einlegen (Rn. 47).

BAG, Beschluss vom 24.4.2024 – 7 ABR 22/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2291-1**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Köln: Unwirksamkeit der Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen bei fehlendem Präventionsverfahren?

Arbeitgeber sind verpflichtet, auch innerhalb der sog. Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG, §§ 173 Abs. 1, 168 SGB IX, in denen ein schwerbehinderter Mensch noch keinen Kündigungsschutz genießt, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen. Dies hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur bis 2017 geltenden Vorgängernorm des § 84 SGB IX entschieden. Da die beklagte Kommune im vorliegenden Einzelfall jedoch widerlegen konnte, dass sie dem Kläger wegen der Schwerbehinderung gekündigt hatte, führte dies nicht zur Unwirksamkeit der Probezeitkündigung des Klägers.

Der 1984 geborene Kläger verfügt über einen Grad der Behinderung von 80 und war bei der beklagten Kommune seit dem 1. Januar 2023 im Bauhof beschäftigt. Am 22. Juni 2023 kündigte die Beklagte dem Kläger innerhalb der Probezeit ohne zuvor ein Präventionsverfahren durchgeführt zu haben. Das Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX stellt ein kooperatives Klärungsverfahren dar, das Arbeitgeber unter Beteiligung internen und externen Sachverständigen (insb. Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt, Rehabilitationsträger) durchführen müssen, wenn der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Arbeitnehmers gefährdet ist. Unterlässt der Arbeitgeber die Durchführung des Präventionsverfahrens, kann dies zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Denn in einem solchen Fall wird vermutet, dass der Arbeitgeber den schwerbehinderten Arbeitnehmer wegen

des nicht durchgeführten Präventionsverfahrens diskriminiert hat.

Entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil v. 21.04.2016 – 8 AZR 402/14) hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei auftretenden Schwierigkeiten bereits innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses ein Präventionsverfahren durchzuführen. Nach Auffassung der 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts ergibt sich die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene zeitliche Begrenzung weder aus dem Wortlaut der Vorschrift, noch stützt eine Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen dieses Ergebnis. Wegen der auch vom Bundesarbeitsgericht angenommenen strukturellen Probleme, ein Präventionsverfahren vor Ablauf der ersten sechs Monate („Probezeit“) zum Abschluss zu bringen, hat das Landesarbeitsgericht für diese Sonderkonstellation aber eine Beweiserleichterung zugunsten des Arbeitgebers vorgenommen, um die Wartezeitkündigung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen nicht faktisch vollständig auszuschließen.

Im konkreten Einzelfall ist das Landesarbeitsgericht Köln aufgrund der unstrittigen Tatsachen zu dem Ergebnis gekommen, dass die streitgegenständliche Probezeitkündigung nicht wegen der Schwerbehinderung des Klägers ausgesprochen worden war und hat die Kündigungsschutzklage des Klägers abgewiesen.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

LAG Köln, Urteil vom 12.9.2024 – 6 SLa 76/24
(PM Nr. 6/2024 vom 12.9.2024)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2291-2**
unter www.betriebs-berater.de