

Der Haushalt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird auch im kommenden Jahr der ausgabenstärkste Etat des Bundeshaushalts bleiben, so hib Nr. 563/2024 vom 22.8.2024. Laut Haushaltsentwurf 2025 (BT-Drs. 20/12400) kann Bundesarbeits- und Sozialminister *Hubertus Heil* (SPD) im nächsten Jahr 179,26 Mrd. Euro ausgeben. Damit liegt das geplante Ausgabenvolumen im Einzelplan 11 ungefähr auf dem Niveau des Ansatzes für 2024 (179,37 Mrd. Euro). Der größte Anteil der Zuweisungen und Zuschüsse entfällt nach der Mitteilung auf die Rentenversicherung und die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Dafür sieht der Entwurf 132,89 Mrd. Euro vor (2024: 127,3 Mrd. Euro). Darin enthalten sind die Leistungen an die Rentenversicherung mit 121,25 Mrd. Euro (2024: 116,27 Mrd. Euro). Weiter heißt es, dass sich der Bund mit 4,76 Mrd. Euro (2024: 5,05 Mrd. Euro) an der knappschaftlichen Rentenversicherung beteiligt. 48,03 Mrd. Euro (2024: 44,85 Mrd. Euro) gehen als Zuschuss an die allgemeine Rentenversicherung, 12,64 Mrd. Euro (2024: 12,02 Mrd. Euro) an die Rentenversicherung in den neuen Ländern. Der zusätzliche Zuschuss des Bundes an die allgemeine Rentenversicherung beläuft sich auf 31,23 Mrd. Euro (2024: 30,83 Mrd. Euro). Die Grundsicherung für Arbeitsuchende ist mit 44,96 Mrd. Euro eingestellt (2024: 50,51 Mrd. Euro). Die Beteiligung des Bundes an den Kosten für Unterkunft und Heizung soll von 11,6 Mrd. Euro in diesem Jahr auf 11 Mrd. Euro in 2025 sinken. Deutliche Einsparungen sind danach bei den Kosten für das Bürgergeld geplant: Im Entwurf vorgesehen sind 25 Mrd. Euro. Für 2024 waren noch 29,7 Mrd. Euro vorgesehen. Für die Eingliederung in Arbeit sehen die Planungen 3,7 Mrd. Euro vor (2024: 4,15 Mrd. Euro). Insgesamt sieht der Bundeshaushalt für 2025 Ausgaben in Höhe von 488,67 Mrd. Euro vor (2024: 488,88 Mrd. Euro). Als Investitionen sind 81,01 Mrd. Euro ausgewiesen (2024: 70,82 Mrd. Euro). Die Neuverschuldung soll bei 51,3 Mrd. Euro liegen und damit unter der laut Schuldenregel zulässigen Nettokreditaufnahme.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Rechtsweg – besonderer Vereinsvertreter – arbeitnehmerähnliche Person

1. Die Fiktion des § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG steht der Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitsachen nicht entgegen, wenn die einem besonderen Vertreter iSv. § 30 Satz 1 BGB erteilte Vollmacht nach Klageerhebung vor einem Arbeitsgericht erlischt und nicht zuvor ein rechtskräftiger Verweisungsbeschluss ergangen ist (Rn. 14 ff.).

2. Besondere Vereinsvertreter iSv. § 30 Satz 1 BGB sind nach Erlöschen der ihnen erteilten Vollmacht arbeitnehmerähnliche Personen und gelten damit nach § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG als Arbeitnehmer, wenn sie vom Verein wirtschaftlich abhängig und ihrer gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sind (Rn. 21 ff.).

BAG, Beschluss vom 11.7.2024 – 9 AZB 9/24
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2035-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Vergütung für Umkleide-, Körperreinigungs- und innerbetriebliche Wegezeiten

1. Körperreinigungszeiten sind als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen, wenn sie mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängen und deshalb ausschließlich der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dienen. Öffentlich-rechtliche und arbeitsschutzrechtliche Vorschriften können für die Abgrenzung und Beurteilung des jeweiligen Einzelfalls Orientierungshilfen bieten (Rn. 25 ff.).

2. Hat der Arbeitnehmer zur Erforderlichkeit von Umkleidezeiten dargelegt, welche Kleidungsstück-

ke er an- und abzulegen hat und wie viel Zeit er jeweils für den Umkleidevorgang benötigt, handelt das Gericht ermessensfehlerhaft, wenn es anstatt den angebotenen Beweis zu erheben, unmittelbar eine Schätzung vornimmt (Rn. 51).

3. Gegen eine Schätzung der Umkleidezeit im „Selbstversuch“ durch den Kammervorsitzenden des Arbeitsgerichts/Landesarbeitsgerichts außerhalb der mündlichen Verhandlung bestehen grundsätzliche Bedenken, wenn der Umkleidevorgang nicht nach § 357 Abs. 1 ZPO parteiöffentlich erfolgt und die Parteien damit keine Möglichkeit haben, den Selbstversuch zu beobachten und zu den Ausgangsbedingungen Stellung zu nehmen (Rn. 53).

BAG, Urteil vom 23.4.2024 – 5 AZR 212/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2035-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebsrat – Auskunftsanspruch – Tarifkollision

1. § 4a TVG ist kein zugunsten der Arbeitnehmer geltendes Gesetz iSv. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die von der Norm bezweckte Auflösung von Tarifkollisionen soll vielmehr generell die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern (Rn. 21).

2. Ist eine Tarifkollision im Betrieb nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG aufzulösen, sind die gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse jeweils zu dem Zeitpunkt zu bestimmen, in dem der letzte kollidierende Tarifvertrag schriftlich abgeschlossen wurde. Nicht maßgebend ist das Datum, zu dem der betreffende Tarifvertrag (rückwirkend) in Kraft getreten ist (Rn. 24).

3. Der Mehrheitstarifvertrag ist nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG zum maßgebenden Stichtag objektiv anhand der Mitgliedschaftsverhältnisse in den je-

weiligen Gewerkschaften zu bestimmen, die einen kollidierenden Tarifvertrag abgeschlossen haben (Rn. 27).

BAG, Beschluss vom 30.4.2024 – 1 ABR 10/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2035-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Erfüllung von Urlaub – Quarantäne

1. Legt der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers (§ 7 Abs. 1 BUrlG) den Urlaub fest, wird die Arbeitspflicht für den Urlaubszeitraum – einvernehmlich – aufgehoben. Treten danach Umstände ein, die einen anderen Freistellungstatbestand erfüllen, kann die bereits suspendierte Leistungspflicht nicht noch einmal erlöschen (Rn. 13).

2. Bewilligt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer antragsgemäß Urlaub und zahlt an ihn Urlaubsentgelt, erfüllt er den Urlaubsanspruch ungeachtet des Umstands, dass die zuständige Behörde anschließend für denselben Zeitraum die Absonderung des selbst nicht erkrankten Arbeitnehmers in häusliche Quarantäne anordnet, weil er mit einer Person Kontakt gehabt hat, die mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert gewesen ist (Rn. 10, 14).

3. Urlaubsstörende Umstände stehen der Erfüllung des Urlaubsanspruchs nur entgegen, soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien das Urlaubsrisiko dem Arbeitgeber auferlegt haben. Einen solchen Fall regelt § 9 BUrlG, dem zufolge durch ärztliches Zeugnis nachgewiesene Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden (Rn. 15).

4. Ist der Arbeitnehmer selbst nicht mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert, liegt eine Krankheit iSd. § 9 BUrlG nicht vor. Die Ansteckungsge-