

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat die Einkommen der Beschäftigten deutlich erhöht, so eine Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 16.8.2024. Besonders profitiert haben danach Menschen mit niedrigem Einkommen, die Effekte reichten aber auch bis in die Mitte der Verteilung. In Ostdeutschland seien die Zuwächse am größten, wie eine neue Studie von Dr. Toralf Pusch, Forscher des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, zeigt. „Der Mindestlohn hat wesentlich dazu beigetragen, Lohnungleichheiten in verschiedenen Regionen Deutschlands zu verringern“, analysiert Pusch, der auf der Basis der aktuellsten vorliegenden amtlichen Daten die Entwicklung bis 2018 untersuchen konnte. Pusch hat erstmals Mindestlohneffekte sowohl für das individuelle Einkommen als auch für das bedarfsgewichtete Brutto- und Haushaltsnettoeinkommen berechnet. Grundlage waren laut Angaben in der Studie die Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) der Jahre 2008, 2013 und 2018. Diese enthält Daten zur Einkommenssituation von rund 42 000 Haushalten in Deutschland. Da die EVS nur alle fünf Jahre erhoben wird und aus der Befragungsrunde von 2023 noch keine Daten vorliegen, kann die Studie allerdings weder die Effekte der Mindestlohn-Erhöhung auf 12 Euro im Jahr 2022 einbeziehen, noch den Effekt der aktuell nur schwachen Anpassungen. Während die Lohnentwicklung im unteren Einkommensbereich zwischen 2008 und 2013 nahezu stagnierte, gab es nach der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 laut der Studie deutliche Zuwächse. Besonders eindrucksvoll zeigte sich dies in Ostdeutschland, wo mehr Menschen im Niedriglohnssektor arbeiteten: Im Zeitraum von 2013 bis 2018 stiegen die individuellen Einkommen aus Löhnen der unteren 30 % der Verteilung im Osten um durchschnittlich gut 21 %, im Westen um rund 12 %.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Wirksamkeit einer Betriebsratswahl – Größe des Betriebsrats – weniger Wahlbewerber als Betriebsratssitze

1. Ein in einem anwaltlichen Schriftsatz angegebene Datum der Zustellung einer gerichtlichen Entscheidung widerlegt in der Regel nicht die inhaltliche Richtigkeit eines zuvor ordnungsgemäß abgegebenen (elektronischen) Empfangsbescheinigung, welches ein späteres Zustellungsdatum ausweist (Rn. 16 ff.).
2. Das besondere rechtliche Interesse an der Feststellung der Nichtigkeit einer Betriebsratswahl entfällt im Falle einer zwischenzeitlichen Neuwahl des Betriebsrats – im Gegensatz zum Rechtsschutzinteresse für einen Wahlanfechtungsantrag nach § 19 BetrVG – ausnahmsweise nur dann, wenn aus dieser Feststellung keinerlei Rechtsfolgen mehr resultieren können (Rn. 22).
3. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG werden in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt. § 9 BetrVG legt eine nach der Betriebsgröße gestaffelte Zahl der Betriebsratsmitglieder fest. Eine ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder gilt nach § 11 BetrVG für den Fall, dass ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmern hat (Rn. 29).
4. Ein Betriebsrat kann auch gewählt werden, wenn weniger Wahlbewerber zur Verfügung stehen als Betriebsratssitze zu besetzen sind. Das folgt aus dem in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausgedrückten gesetzgeberischen Leitbild, dass in betriebsratsfähigen Betrieben Betriebsräte auch errichtet werden. Das in der Organisationsvorgabe des § 9 BetrVG ausgedrückte Prinzip, dass die Zahl der Betriebsratsmitglieder in einem ange-

messenen Verhältnis zur Zahl der betriebsangehörigen Arbeitnehmer steht, genießt demgegenüber keinen absoluten Vorrang (Rn. 36 ff.).

5. Die Betriebsratsgröße bestimmt sich in der Konstellation von weniger Kandidaten als zu besetzenden Betriebsratssitzen dahingehend, dass auf die (jeweils) nächstniedrigere Staffel des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen ist, bis die Zahl von Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht (Rn. 52).

BAG, Beschluss vom 24.4.2024 – 7 ABR 26/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1971-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Eingruppierung einer Vollstreckungsbeamten – selbstständige Leistungen iSd. Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b BAT

1. „Selbstständige Leistungen“ iSd. Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b BAT setzen ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative voraus. Von „selbstständigen Leistungen“ ist auszugehen, wenn die Tätigkeit eine eigene Beurteilung und Entschließung hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses erfordert und bei der Abwägung unterschiedliche Informationen zu verknüpfen sind (Rn. 31).

2. Hat eine Vollstreckungsbeamten im Außendienst Pfändungsmöglichkeiten zu prüfen und kann sie ohne nähere Vorgaben Ratenzahlungsvereinbarungen abschließen, kann dies die Annahme „selbstständiger Leistungen“ rechtfertigen, wenn sie dabei abzuwägen hat, ob die Vereinbarung im Hinblick auf eine zügige Erledigung des Vollstreckungsauftrags eine erfolgsversprechen-

dere Lösung als eine etwaige Pfändung ist (Rn. 33 ff.).

3. Der auch im Rahmen der Ermessensentscheidung nach § 91a ZPO anzuwendende Grundsatz von Treu und Glauben kann im Eingruppierungsrechtsstreit dazu führen, dass eine klagende Arbeitnehmerin, die den Rechtsstreit erst im Revisionsverfahren für erledigt erklärt, obwohl das Arbeitsverhältnis bereits im Berufungsverfahren geendet hat, einen Teil der Kosten – trotz des Erfolgs ihrer Eingruppierungsfeststellungsklage – zu tragen hat (Rn. 45).

BAG, Urteil vom 24.4.2024 – 4 AZR 128/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1971-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Düsseldorf: Tarifvertrag darf Inflationsausgleich während der Elternzeit ausschließen

Die Klägerin ist bei einer Kommune im Technischen Dienst beschäftigt. Sie befand sich vom 14.06.2022 bis zum 13.04.2024 in Elternzeit. Ab dem 14.12.2023 bis zum Ende der Elternzeit arbeitete sie mit 24 Wochenstunden in Teilzeit (Vollzeit = 39 Wochenstunden).

Der auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anzuwendende Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) sah im Juni 2023 einen Inflationsausgleich von einmalig 1.240,00 Euro und in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 von monatlich 220,00 Euro vor. Die Kommune zahlte der Klägerin diesen Inflationsausgleich nur für die Monate Januar und Februar 2024 in Höhe von 135,38 Euro (24/39 von 220,00 Euro).

Die Klägerin ist der Ansicht, dass die tariflichen Voraussetzungen in §§ 2 Abs. 1, 3 Abs. 1 TV Infla-