

Nach kontroversen Diskussionen konnten sich die Beteiligten im Vermittlungsausschuss auf die Einführung des Bürgergeldes als Hartz-IV-Nachfolger einigen. Die neue Grundsicherung kann somit als ein zentrales Vorhaben der Ampel-Koalition zum 1.1.2023 in Kraft treten. Bundeskanzler *Olaf Scholz* bezeichnet die Einführung des Bürgergeldes als „Meilenstein der Sozialpolitik in Deutschland“, mit der „Menschen, die in Not geraten sind, verlässlich und unbürokratischer als im Hartz-IV-System“ abgesichert werden sollen. Die Unionsparteien sahen hingegen durch die ursprünglichen Reforminhalte das Prinzip von „Fördern und Fordern“ als nicht mehr gewahrt an, was sich in den novellierten Beschlüssen wiederfindet. Entgegen der ursprünglichen Entwürfe der Regierung fällt eine Vertrauenszeit weg, so dass Sanktionen beim Leistungsbezug – Kürzung um bis zu 30 % – umfassend vom ersten Tag an möglich sein sollen. Auch beim vorgesehenen Schonvermögen, das beim Bezug des Bürgergeldes unangetastet bleibt, gibt es deutliche Änderungen. Es wird beim eigentlichen Leistungsbezieher auf 40 000 Euro verringert – bei jedem weiteren Mitglied der Bedarfsgemeinschaft auf bis zu 15 000 Euro. Geschont werden Vermögensreserven nun auch nur noch im ersten Jahr des Leistungsbezugs. Analog gilt diese Frist für die Angemessenheit der Wohnung. Angesichts der hohen Inflation hatte sich auch die Union nicht gegen die Anhebung der Regelsätze gestemmt, beispielsweise für alleinstehende Erwachsene von derzeit 449 auf 502 Euro pro Monat. Im weiteren Verlauf werden überdies die Hinzuverdienstmöglichkeiten erweitert. Wer zwischen 520 und 1000 Euro verdient, soll künftig mehr von seinem Einkommen behalten können. Die Freibeträge in diesem Bereich werden auf 30 % angehoben. Die Reaktionen auf die Reformvorhaben sind erwartungsgemäß weit, von „bestenfalls eine Novellierung“ bis hin zu „Sternstunde der Demokratie“. Es bleibt letztlich abzuwarten, ob der eigentliche Sinn und Zweck des Bürgergeldes, die Unterstützung von Betroffenen hin zu einer auskömmlichen Beschäftigung, durch dessen Einführung erreicht werden kann.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Sachgrundlose Befristung – Tarifvertrag – Auslegung**

1. § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG eröffnet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung und die Anzahl der Vertragsverlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG festzulegen. Diese tarifliche Regelungsbefugnis unterliegt aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen einer Beschränkung dahingehend, dass ihre Grenze bei der Festlegung der Dauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses auf maximal sechs Jahre und der höchstens neunmaligen Verlängerung bis zu dieser Gesamtdauer erreicht ist (Rn. 18).

2. Die Tarifvertragsparteien können im Rahmen des § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG die erweiterte Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung zugunsten des Arbeitnehmers (§ 22 TzBfG) von zusätzlichen Voraussetzungen abhängig machen und damit einschränken. Diese Voraussetzungen können vergangenheits- und/oder zukunftsbezogen sein (Rn. 18).

3. Wie die Auslegung der im Streitfall maßgeblichen tariflichen Norm ergibt, haben die Tarifvertragsparteien – in zulässiger Weise – die erweiterte Befristungsmöglichkeit eines Personalienstleistungsunternehmens nicht nur an eine Entgeltaufstockung, sondern auch an den Einsatz des Arbeitnehmers ausschließlich in Betrieben bestimmter Unternehmen (Entleiher) gebunden (Rn. 21 ff.).

**BAG**, Urteil vom 20.7.2022 – 7 AZR 247/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2867-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Neumasseunzulänglichkeit – Rangfolge Neumasseverbindlichkeiten – Rechtsfolgen einer sog. Neumasseunzulänglichkeitsanzeige**

1. Eine eingetretene Neumasseunzulänglichkeit bewirkt keine Änderung der in § 209 InsO festgelegten Rangfolge der Masseverbindlichkeiten (Rn. 31). Für eine analoge Anwendung der §§ 208 ff. InsO fehlt es an einer planwidrigen Gesetzeslücke (Rn. 33).

2. Für die Rechtsfigur einer „haftungsrechtlichen Einrede“ gibt es keine Rechtsgrundlage (Rn. 52).

3. Auf Neumasseverbindlichkeiten findet das Vollstreckungsverbot des § 210 InsO entsprechend Anwendung, wenn der Insolvenzverwalter hinreichend dargelegt hat, dass Neumasseunzulänglichkeit eingetreten ist. In diesem Fall kann der Neumassegläubiger seine Ansprüche nur noch im Wege der Feststellungsklage verfolgen (Rn. 15).

4. Einer vom Insolvenzverwalter erstatteten „Neumasseunzulänglichkeitsanzeige“ kommt keine einer Masseunzulänglichkeitsanzeige nach § 208 InsO entsprechende Bindungswirkung zu (Rn. 48).

5. Der im Erkenntnisverfahren eine Neumasseunzulänglichkeit geltend machende Insolvenzverwalter hat diese substantiiert darzulegen und zu beweisen. Er kann eine nach Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz eingetretene Neumasseunzulänglichkeit auch im Revisionsverfahren einwenden und noch nachweisen (Rn. 19).

**BAG**, Urteil vom 25.8.2022 – 6 AZR 441/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2867-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Außerordentliche, hilfsweise ordentliche Tat- und Verdachtskündigung – Vorwurf des Wirtschaftens „an der Kasse vorbei“ durch bewusstes Nichtbonieren – Darlegungslasten – Beschränkung der Würdigung des Parteivorbringens**

1. Die bewusste Vereinnahmung von Geldern aus Warenverkäufen ohne Bonierung ist „an sich“ geeignet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung zu bilden. Bereits durch die fehlende Erfassung im Kassensystem wird das Vermögen des Arbeitgebers gefährdet und sein Vertrauen in die Redlichkeit des Arbeitnehmers erschüttert (Rn. 14).

2. Im Kündigungsschutzprozess obliegt dem Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes. Für Umstände, die das objektiv pflichtwidrige Verhalten des Arbeitnehmers rechtfertigen oder entschuldigen, ist die Darlegungslast indes abgestuft (Rn. 17).

3. Den Arbeitnehmer kann schon auf der Tatbestandsebene des wichtigen Grundes eine sekundäre Darlegungslast treffen. Soweit er dieser nicht nachkommt, gilt das tatsächliche Vorbringen des Arbeitgebers – falls es nicht völlig „aus der Luft gegriffen“ ist – i. S. v. § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden (Rn. 18).

4. Soweit zulasten des Arbeitnehmers eine sekundäre Darlegungslast eingreift, hat sich die ggf. anschließende Würdigung des Tatsachengerichts gemäß § 286 Abs. 1 ZPO auf die Umstände zu beschränken, die der Arbeitnehmer in Erfüllung der ihn treffenden Darlegungsobliegenheit schlüssig und ausreichend substantiiert dargetan hat (Rn. 25).

**BAG**, Urteil vom 27.9.2022 – 2 AZR 508/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2867-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)