



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



JANUAR 2024

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Pflicht zur Erkundigung über Schichtplanänderungen außerhalb der Arbeitszeit?	23.08.2023 - 5 AZR 349/22 -	<p>Arbeitnehmer sind auch außerhalb der Arbeitszeit verpflichtet etwaige Weisungen in Bezug auf zugeteilte Dienste zur Kenntnis zu nehmen. Dabei handelt es sich um eine mit der Arbeitspflicht in unmittelbarem Zusammenhang stehende Nebenleistungspflicht.</p> <p><i>Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden und jüngst die Entscheidungsgründe veröffentlicht.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Der Kläger wehrt sich gegen den Abzug von Stunden von seinem Arbeitszeitkonto sowie gegen eine Abmahnung durch die beklagte Arbeitgeberin. Streitig ist in diesem Zusammenhang insbesondere, ob der Kläger verpflichtet war, sich während seiner Freizeit über Dienstplanänderungen zu informieren.</p> <p>Der Kläger ist für die Beklagte als Notfallsanitäter tätig. Wegen unentschuldigtem Fehlen an zwei Tagen erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung und zog die entsprechenden Stunden von seinem Arbeitszeitkonto ab.</p> <p>An den besagten Tagen war der Kläger als sog. Springer eingeteilt, wobei ihm zunächst keine konkrete Schicht zugeteilt wurde. Die Konkretisierung der Springerdienste kann nach der einschlägigen Betriebsvereinbarung bis 20 Uhr des Vortags vor Dienstbeginn erfolgen.</p>

Erfolgt keine Konkretisierung, müssen die Springer am Dienstag um 7:30 Uhr telefonisch ihre Einsatzfähigkeit mitteilen.

Für die beiden betroffenen Tage wurde der Kläger jeweils am Vortag für eine Schicht ab 6:00 Uhr bzw. 6:30 Uhr eingeteilt. An den Tagen, an denen die Konkretisierung erfolgte, hatte der Kläger frei und war telefonisch nicht zu erreichen. Daraufhin teilte die Beklagte ihm die Konkretisierung der Schicht mittels SMS mit. Am jeweiligen Arbeitstag meldete sich der Kläger um 7:30 Uhr telefonisch als verfügbar.

Beim ersten Mal teilte die Beklagte einen anderen Mitarbeiter für die betroffene Schicht ein, weil der Kläger telefonisch nicht zu erreichen war. Beim zweiten Mal nahm der Kläger seinen Dienst um 8:26 Uhr anstatt um 6:30 Uhr auf. Die Beklagte wertete sowohl das Nichterscheinen als auch die Verspätung als unentschuldigtes Fehlen und erteilte dem Kläger eine Abmahnung.

Der Kläger hat unter anderem vorgetragen, dass die Konkretisierung der Dienste nach Ablauf der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Frist erfolgt sei und deswegen von ihm nicht befolgt werden müsse. Insbesondere sei er nicht verpflichtet, sich während seiner Freizeit darüber zu informieren, wann er zu arbeiten habe. Mit dieser Vorgehensweise umgehe die Beklagte die Anordnung von Rufbereitschaft, um Kosten zu sparen. Die kurzfristige Anordnung verstoße auch gegen § 12 Abs. 3 TzBfG, zumindest aber gegen billiges Ermessen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass der Kläger verpflichtet sei, sich über seine Dienstzeiten zu informieren. Die Zeiten, in denen er sich informiere, seien auch nicht als Arbeitszeit zu bewerten. Weil der Kläger das Telefon nicht abgenommen habe und auch auf die SMS nicht reagiert habe, habe er unentschuldig gefehlt.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab der beklagten Arbeitgeberin Recht.

Ein Anspruch des Klägers auf Zeitgutschrift auf dem für ihn geführten Arbeitszeitkonto bestehe nicht. Die Beklagte habe sich nicht in Annahmeverzug befunden. Der Kläger habe seine Arbeitsleistung tatsächlich auf der Wache um 6:00 Uhr anbieten müssen, weil die

Beklagte den Dienst des Klägers wirksam dahingehend konkretisiert und ihm eine entsprechende Weisung erteilt habe.

Der Kläger könne sich nicht darauf berufen, von der wirksamen Konkretisierung des Dienstes keine Kenntnis gehabt zu haben. Die Weisung der Beklagten ist dem Kläger zugegangen. Für den Kläger bestehe eine Nebenpflicht aus dem Vertragsverhältnis, die Zuteilung des Dienstes zur Kenntnis zu nehmen. Dieser Pflicht habe der Kläger auch außerhalb seiner eigentlichen Dienstzeit als Notfallsanitäter nachzukommen. Eine Pflicht zu unterbrochenen Erreichbarkeit begründe diese Mitwirkungspflicht nicht. Es sei dem Kläger überlassen, wann und wo er von der Mitteilung über die Konkretisierung seines Dienstes Kenntnis nehmen wollte.

<p>Faktisches Arbeitsverhältnis nach §§ 9, 10 AÜG</p> <p>Europarechtswidrigkeit des Konzernprivilegs nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG</p>	<p>05.12.2023</p> <p>- 9 AZR 110/23 -</p>	<p>Der Termin zur mündlichen Verhandlung wurde aufgehoben, da sich die Parteien geeinigt haben.</p>
<p>Entgeltfortzahlungsansprüche</p> <p>Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei taggenauer Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist</p>	<p>13.12.2023</p> <p>- 5 AZR 137/23 -</p>	<p>Der Beweiswert von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.</p> <p>Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden. - Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 13. Dezember 2023 -</p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Zwischen den Parteien stand in Streit, ob der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeit bei taggenauer Arbeitsunfähigkeit mit der Kündigungsfrist auch bei einer Arbeitgeberkündigung erschüttert ist.</p>

Der bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigte Kläger war arbeitsunfähig erkrankt und legte der Beklagten aus dem Grund eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Am selben Tag kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Mai 2022. In zwei Folgebescheinigung wurde der Fortbestand der Arbeitsunfähigkeit des Klägers insgesamt bis zum 31. Mai 2022 festgestellt. Die Beklagte zahlte keine Entgeltfortzahlung.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Zahlung von Entgeltfortzahlung für den ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeitszeitraum. Er ist der Ansicht, die vom Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 8. September 2021 – 5 AZR 149/21 – für die Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angeführte zeitliche Koinzidenz zwischen Kündigungsfrist und Arbeitsunfähigkeitszeitraum setze – wolle man sie auch auf Arbeitgeberkündigungen anwenden – voraus, dass zunächst die Kündigung dem Arbeitnehmer zugehen müsse und erst im Anschluss hieran eine Krankmeldung bzw. die Einreichung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erfolge.

Die Beklagte entgegnet, der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei erschüttert, weil die gesamte verbleibende Zeit des restlichen Arbeitsverhältnisses passgenau mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen abgedeckt worden sei. Auch der Umstand, dass der Kläger just mit Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist genesen gewesen sei, erschüttere den Beweiswert.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Der 5. Senat hat entschieden, dass der Beweiswert der für den Zeitraum 7. bis 31. Mai 2022 vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ist.

Für die Erschütterung des Beweiswerts sei nicht entscheidend, ob es sich um eine Kündigung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers handele und ob für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt werden.

Stets erforderlich sei allerdings eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände. Hiernach habe das Berufungsgericht richtig erkannt, dass für die Bescheinigung vom 2. Mai 2022 der Beweiswert nicht erschüttert sei. Eine zeitliche Koinzidenz zwischen dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung sei nicht gegeben. Nach den ge-

troffenen Feststellungen habe der Kläger zum Zeitpunkt der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehabt.

Bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 sei der Beweiswert dagegen erschüttert. Das Landesarbeitsgericht habe insoweit nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat. Dies habe zur Folge, dass nunmehr der Kläger für die Zeit vom 7. bis zum 31. Mai 2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trage.

Massenentlassungsanzeige
Unwirksamkeit der Kündigung als Sanktion bei Verstoß gegen die Verpflichtung aus § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG

14.12.2023

- 6 AZR 157/22 -

Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt, seine Rechtsprechung, dass eine im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochene Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot im Sinne von § 134 BGB unwirksam ist, wenn im Zeitpunkt ihrer Erklärung keine oder eine fehlerhafte Anzeige nach § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG vorliegt, aufzugeben.

Das hat der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Pressemitteilung vom 14. Dezember 2023 mitgeteilt.

Sachverhalt

Die Parteien streiten maßgeblich über die Rechtsfolge von Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG.

Der Kläger wurde neben 10 weiteren Arbeitnehmern betriebsbedingt gekündigt, nachdem über das Vermögen der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Zum Zeitpunkt des Insolvenzantrags beschäftigte die Arbeitgeberin 25 Arbeitnehmer.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Kündigung unwirksam sei, weil die Arbeitgeberin die erforderliche Massenentlassungsanzeige nicht vorgenommen habe.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat den Rechtsstreit entsprechend § 148 ZPO ausgesetzt.

In der vom 6. Senat beabsichtigten Rechtsprechungsänderung liege eine entscheidungserhebliche Abweichung zur Rechtsprechung des 2. Senats des Bundesarbeitsgerichts. Der erkennende Senat hat deshalb nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG angefragt, ob der 2. Senat an seiner Rechtsauffassung festhält, und den Rechtsstreit bis zur Beantwortung der Divergenzanfrage entsprechend § 148 ZPO ausgesetzt.

Da die Rechtsfrage auch die Verfahren – 6 AZR 155/21 (B) – und – 6 AZR 121/22 (B) – betrifft, wurden diese ebenfalls ausgesetzt.

Details und Hintergründe zu diesem Beschluss finden Sie in unserem [Legal Update](#).

Europäischer Gerichtshof**Voraussetzungen für die Verhängung einer Geldbuße bei Verstoß gegen die DSGVO**

05.12.2023

- C-683/21 -
- C-807/21 -**Nur ein schuldhafter Verstoß gegen die DSGVO kann zur Verhängung einer Geldbuße führen.**

*Das hat jüngst der EuGH entschieden.
- Mitgeteilt durch [Pressemitteilung vom 05. Dezember 2023](#) -*

Sachverhalt

Ein litauisches und ein deutsches Gericht haben den Gerichtshof ersucht, die DSGVO auszulegen, und zwar im Hinblick auf die Möglichkeit nationaler Aufsichtsbehörden, Verstöße gegen diese Verordnung durch Verhängung einer Geldbuße gegen den für die Datenverarbeitung Verantwortlichen zu ahnden.

Im litauischen Fall wendet sich das Nationale Zentrum für öffentliche Gesundheit beim Gesundheitsministerium gegen eine Geldbuße in Höhe von 12 000 Euro, die ihm im Zusammenhang mit der Entwicklung (mit Unterstützung durch ein privates Unternehmen) einer

mobilen Anwendung auferlegt wurde, die der Erfassung und Überwachung der Daten der dem Covid-19-Virus ausgesetzten Personen dienen sollte.

Im deutschen Fall wendet sich das Immobilienunternehmen Deutsche Wohnen, das mittelbar rund 163 000 Wohneinheiten und 3 000 Gewerbeeinheiten hält, u. a. gegen eine Geldbuße von über 14 Mio. Euro, die ihm auferlegt wurde, weil es personenbezogene Daten von Mietern länger als erforderlich speicherte.

Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Der Gerichtshof hat entschieden, dass gegen einen für die Datenverarbeitung Verantwortlichen nur dann eine Geldbuße wegen Verstoßes gegen die DSGVO verhängt werden kann, wenn dieser Verstoß schuldhaft – also vorsätzlich oder fahrlässig – begangen wurde. Dies sei dann der Fall, wenn sich der Verantwortliche über die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens nicht im Unklaren sein konnte.

Handelt es sich bei dem Verantwortlichen um eine juristische Person, sei es nicht erforderlich, dass der Verstoß von ihrem Leitungsorgan begangen wurde oder dieses Organ Kenntnis davon hatte. Vielmehr haftete eine juristische Person sowohl für Verstöße, die von ihren Vertretern, Leitungspersonen oder Geschäftsführern begangen werden, als auch für Verstöße, die von jeder sonstigen Person begangen werden, die im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit in ihrem Namen handelt.

Schließlich müsse sich die Aufsichtsbehörde bei der Bemessung der Geldbuße, wenn der Adressat ein Unternehmen ist oder zu einem Unternehmen gehört, auf den wettbewerbsrechtlichen Begriff „Unternehmen“ stützen. Der Höchstbetrag der Geldbuße sei daher auf der Grundlage eines Prozentsatzes des gesamten Jahresumsatzes zu berechnen, den das betreffende Unternehmen als Ganzes im vorangegangenen Geschäftsjahr weltweit erzielt hat.

Beschäftigung einer persönlichen Assistentin einer Schwerbehinderten in derselben Altersgruppe = Altersdiskriminierung?

07.12.2023

- C-518/22 -

Die Beschäftigung einer persönlichen Assistentin, die einen Menschen mit Behinderung im Alltag unterstützt, kann Personen derselben Altersgruppe vorbehalten werden. Die sich daraus ergebende unterschiedliche Behandlung wegen des Alters kann aufgrund der Art der geleisteten persönlichen Assistenzdienste gerechtfertigt sein.

Das hat jüngst der EuGH entschieden.

- Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 07. Dezember 2023 -

Sachverhalt

AP Assistenzprofis ist eine deutsche Gesellschaft, die auf Assistenz- und Beratungsdienstleistungen für Menschen mit Behinderungen spezialisiert ist. Im Jahr 2018 suchte sie persönliche Assistentinnen, die eine 28-jährige Studentin in allen Lebensbereichen ihres Alltags unterstützen sollten. Nach der Anzeige sollten die gesuchten Personen „am besten zwischen 18 und 30 Jahre alt sein“.

Eine abgelehnte Bewerberin, die nicht dieser Altersgruppe angehörte, sieht sich wegen ihres Alters diskriminiert.

Das deutsche Bundesarbeitsgericht möchte vom Gerichtshof wissen, inwieweit zum einen der Schutz vor Diskriminierung wegen des Alters und zum anderen der Schutz vor Diskriminierung wegen einer Behinderung in einer solchen Situation in Einklang gebracht werden können.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

In seinem Urteil betont der Gerichtshof, dass die von einem Menschen mit Behinderung geäußerte Bevorzugung persönlicher Assistentinnen einer bestimmten Altersgruppe geeignet ist, die Achtung seines Selbstbestimmungsrechts zu fördern.

Im vorliegenden Fall sei es nach den deutschen Rechtsvorschriften ausdrücklich vorgeschrieben, den individuellen Wünschen von Menschen mit Behinderungen bei der Erbringung von Leistungen der persönlichen Assistenz zu entsprechen. Folglich müssten die Betroffenen in der Lage sein, zu entscheiden, wie, wo und mit wem sie leben.

In diesem Kontext lasse sich vernünftigerweise erwarten, dass eine persönliche Assistentin, die derselben Altersgruppe wie der Mensch mit Behinderung angehört, sich leichter in dessen persönliches, soziales und akademisches Umfeld einfügt. Die Festlegung einer Altersanforderung könne daher im Hinblick auf den Schutz des Rechts auf Selbstbestimmung des betreffenden Menschen mit Behinderung notwendig und gerechtfertigt sein.

Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/ AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Entschädigung nach dem AGG Evangelische Kirche als Teil der öffentlichen Verwaltung?	25.01.2024 - 8 AZR 318/22 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht hat im Rahmen eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG darüber zu entscheiden, ob die Evangelische Kirche als Teil der öffentlichen Verwaltung anzusehen ist.</p> <p>Die Beklagte, eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, ist ein Kirchenkreis der Evangelischen Kirche. Der schwerbehinderte Kläger bewarb sich unter Hinweis auf seine Schwerbehinderung auf eine von dem beklagten Kirchenkreis ausgeschriebene Stelle. Die Beklagte lehnte die Bewerbung des Klägers ab, ohne den Kläger zuvor zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu haben.</p> <p>Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Er ist der Ansicht, bei dem Beklagten handele es sich um einen öffentlichen Arbeitgeber. Die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach der Verstoß des öffentlichen Arbeitgebers gegen die in § 165 Satz 3 SGB IX geregelte Pflicht, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung begründe, gelte daher auch für den Beklagten. Der Beklagte sei zwar kein Teil der Staatsverwaltung. Entscheidend sei aber, dass der Beklagte durch den Staat als eine Körperschaft anerkannt werde sowie nach außen als eine solche auftrete. Der Beklagte genieße – wie alle öffentlich-rechtlichen Kirchenverbände – als öffentlich-rechtliche Körperschaft gewisse staatsähnliche Rechte, wie das Recht zum Steuereinzug bei den Mitgliedern und die Dienstherrenfähigkeit. Folgerichtig</p>

sei er auch als öffentlicher Arbeitgeber zu behandeln. Die in Rede stehende Gleichstellungsvorschrift des § 165 Satz 3 SGB IX könne als Ausfluss des christlichen Gedankenguts angesehen werden und stehe daher nicht mit dem grundgesetzlich verbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in Konflikt.

Die Vorinstanzen (ua. LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 21.07.2022 – 5 Sa 10/22) haben das Klagebegehren abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

<p>Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung</p> <p>Zulässigkeit der Herausnahme zweckbefristeter Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich eines Sozialplans</p>	<p>30.01.2024</p> <p>- 1 AZR 62/23 -</p>	<p>In Streit steht, ob dem Kläger ein Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung zusteht, obwohl befristete Arbeitnehmer – wie der Kläger – aus dem Geltungsbereich des Sozialplans ausgenommen sind.</p> <p>Der Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin zweckbefristet als Flugzeugtankwart beschäftigt. Aufgrund der geplanten Stilllegung des Betriebs der Beklagten schloss diese mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Dabei waren Mitarbeiter, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, aus dem Geltungsbereich des Sozialplans ausgenommen.</p> <p>Nach Auffassung des Klägers steht ihm ein Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung zu. Der Ausschluss von befristet beschäftigten Arbeitnehmern verstoße gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 2 TzBfG und sei daher unwirksam.</p> <p>Das ArbG war der Ansicht, dass dem Kläger kein Anspruch auf Sozialplanabfindung zustehe. Das Landesarbeitsgericht (Berlin-Brandenburg, Urt. v. 20.09.2022 – 8 Sa 425/22) hat dem Kläger demgegenüber die geltend gemachte Sozialplanabfindung zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht folgt der Auffassung des Klägers und hat entschieden, dass die Herausnahme von zweckbefristet beschäftigten Arbeitnehmern aus dem Geltungsbereich eines Sozialplans eine Benachteiligung wegen der Befristung darstelle, die nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sei, wenn sich der Zweck der Befristung mit der Betriebsänderung in Form einer Betriebsschließung inhaltlich decke. Das Arbeitsverhältnis ende dann nicht nur wegen bzw. aufgrund der Befristung, sondern aufgrund der Betriebsschließung. Zweckbefristet beschäftigte Arbeitnehmer seien der gleichen Überbrückungssituation</p>
---	--	--

ausgesetzt und benötigten den gleichen Ausgleich wie unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Beklagte mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht.

Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Telefonische Krankschreibung wieder möglich	07.12.2023	<p>Nach einem <u>Beschluss des gemeinsamen Bundesausschusses</u> kann das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit ab sofort wieder telefonisch festgestellt werden, sofern der Patient in der jeweiligen Arztpraxis bereits bekannt ist.</p> <p>Nicht möglich ist die telefonische Krankschreibung bei Vorliegen einer schweren Symptomatik oder bei Fortbestehen der telefonisch festgestellten Erkrankung.</p> <p>Ein Anspruch der Versicherten auf eine Anamnese und Feststellung der Arbeitsunfähigkeit per Telefon besteht allerdings nicht.</p>

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbier
Leiter Arbeitsrecht
 Prinzregentenstraße 22
 80538 München
 T: +49 89 3090667 62
 ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 544
 tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms
Partner
 Kantstraße 164
 10623 Berlin
 T: +49 30 884503 122
 adahms@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA
Partner
 Alter Wall 20 – 22
 20457 Hamburg
 T: +49 40 500360 755
 bfabritius@goerg.de



Dr. Dirk Freihube
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 159
 dfreihube@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 504
 rhottgenroth@goerg.de



Dr. Martin Hörtz
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: 49 69 170000 165
 mhörtz@goerg.de



Dr. Alexander Insam, M.A.
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 160
 ainsam@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 524
 cmueller@goerg.de



Dr. Lars Nevian
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 210
 lnevian@goerg.de



Dr. Marcus Richter
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 508
 fwilke@goerg.de



Dr. Hanna Jansen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
hjansen@goerg.de



Pia Pracht

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 524
ppracht@goerg.de



Jens Völksen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 504
jvoelksen@goerg.de



Rolf-Alexander Markgraf

Assoziierter Partner

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49 40 500360 755
rmarkgraf@goerg.de



Phillip Raszawitz

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 544
praszawitz@goerg.de



Meganush Schiller

Assoziierte Partnerin

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
mschiller@goerg.de



Sebastian Schäfer

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
sebschaefer@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Nie weit entfernt – Unsere Standorte

BERLIN

T: +49 30 884503-0
berlin@goerg.de

HAMBURG

T: +49 40 500360-0
hamburg@goerg.de

FRANKFURT AM MAIN

T: +49 69 170000-17
frankfurt@goerg.de

KÖLN

T: +49 221 33660-0
koeln@goerg.de

MÜNCHEN

T: +49 89 3090667-0
muenchen@goerg.de