

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.

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		
Entschädigungsanspruch nach dem AGG Diskriminierung wegen einer Behinderung Anwendbarkeit des Beschwerderechts gemäß § 13 Abs. 1 AGG bei Bewerbern	25.11.2021 - 8 AZR 313/20 -	In Streit steht, ob dem Kläger ein Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung aufgrund seiner Schwerbehinderteneigenschaft zusteht. Der schwerbehinderte Kläger bewarb sich im November 2017 auf ein Stellenangebot des beklagten Landkreises für eine Stelle als „Amtsleiter/in Rechts- und Kommunalamt“. In der Stellenausschreibung werden unter anderem folgende Anforderungen genannt: <ul style="list-style-type: none">abgeschlossenes weiterführendes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder gleichwertiger Abschluss) in der Fachrichtung Rechtswissenschaften bzw. Zweites juristisches Staatsexamen (Volljurist/in)mehrjährige einschlägige Berufserfahrung

- umfassende Rechtskenntnisse in den Aufgabenbereichen, insbesondere auf der kommunalen Doppik
- mehrjährige einschlägige Führungserfahrung vorzugsweise in einer vergleichbaren Führungsposition hinsichtlich der Führungsspanne und des Aufgabenbereichs im kommunalen Bereich

Der Kläger wurde vom beklagten Landkreis nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Vielmehr wurde dem Kläger mitgeteilt, dass die Stelle anderweitig besetzt wurde.

Daraufhin wandte sich der Kläger unter dem Betreff „Beschwerde nach § 13 AGG und Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG“ an den beklagten Landkreis. Er beanstandete, dass er als Schwerbehinderter bereits im Vorverfahren des Bewerbungsverfahrens nicht berücksichtigt worden sei. Zudem machte er erfolglos einen Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend.

Den begehrten Entschädigungsanspruch nebst Zinsen macht der Kläger nunmehr gerichtlich geltend. Weil der beklagte Landkreis ihn nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat, habe ihn der Landkreis wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert.

Der beklagte Landkreis vertritt demgegenüber die Ansicht, dass er nicht verpflichtet gewesen sei, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, weil er fachlich offensichtlich ungeeignet sei. Der Kläger legte im Dezember 2016 das Zweite juristische Staatsexamen ab. Seitdem betreibt er eine Rechtsanwaltskanzlei.

Darüber hinaus macht der beklagte Landkreis geltend, dass die Nichtantwort auf eine etwaige Beschwerde des Klägers gemäß § 13 AGG kein Indiz für eine Diskriminierung begründet. Das folge allein schon daraus, dass § 13 AGG auf abgelehnte Bewerber nicht anwendbar sei.

Die Vorinstanzen haben entschieden, dass dem Kläger der geltend gemachte Entschädigungsanspruch nicht zusteht. Ob dem Kläger der Entschädigungsanspruch doch noch zugesprochen wird, hat nun das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden.

Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Kurzarbeit zulässig?	30.11.2021 - 9 AZR 225/21 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob der Urlaubsanspruch im Fall von Kurzarbeit „Null“ gekürzt werden darf.</p> <p>Aufgrund der COVID-19 Pandemie vereinbarte die beklagte Arbeitgeberin mit der Klägerin die Einführung von Kurzarbeit „Null“. Zunächst gewährte die Beklagte der Klägerin Resturlaub aus den Vorjahren. In den anschließenden Monaten arbeitete die Klägerin aufgrund der eingeführten Kurzarbeit teilweise ganze Monate nicht. Aufgrund dessen kürzte die Beklagte den Urlaubsanspruch der Klägerin.</p> <p>Dagegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Klage. Sie ist der Ansicht, dass Kurzarbeit nicht zu einer Reduzierung des Urlaubsanspruchs führen könne und ihr demnach ein ungekürzter Urlaubsanspruch zustehe. Für die Kürzung des Urlaubsanspruchs fehle es an einer Rechtsgrundlage.</p> <p>Die Beklagte vertritt demgegenüber die Auffassung, dass für jeden vollen Monat der Kurzarbeit eine Kürzung um 1/12 vorzunehmen sei. Da während der Kurzarbeit aufgrund der suspendierten Leistungspflichten keine Arbeitspflicht bestehe, entstünden auch keine Urlaubsansprüche.</p> <p>Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf haben der Beklagten Recht gegeben und folglich die Klage abgewiesen. Mit der Revision vor dem Bundesarbeitsgericht verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.</p>
Bundessozialgericht		
Anspruch eines Vorstands einer Aktiengesellschaft auf Insolvenzgeld	03.11.2021 - BV 11 AL 4/20 R -	In Streit steht die Frage, ob dem Kläger trotz seiner Eigenschaft als Vorstand einer Aktiengesellschaft (AG) ein Anspruch auf Insolvenzgeld zusteht.

Arbeitnehmereigenschaft eines Vorstands		<p>Der Kläger war zunächst als Arbeitnehmer für die AG tätig, später wurde er zum Vorstand bestellt. Etwa 1 ½ Jahre nach seinem Ausscheiden als Vorstand wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der AG eröffnet.</p> <p>Der Antrag des Klägers auf Gewährung von Insolvenzgeld wurde von der Bundesagentur für Arbeit abgelehnt. Begründet wurde die ablehnende Entscheidung damit, dass dem Kläger die erforderliche Arbeitnehmereigenschaft fehle, weil er als Vorstand eine unternehmerähnliche Position innegehabt habe.</p> <p>Die Vorinstanzen haben dem Kläger das begehrte Insolvenzgeld zugesprochen. Sowohl das Sozialgericht Regensburg, als auch das Bayrische Landessozialgericht waren der Ansicht, dass der Kläger als Arbeitnehmer anzusehen sei. Dass der Kläger zum Vorstand der AG bestellt worden ist, sei nicht maßgeblich, weil er diese Stellung tatsächlich nicht wahrgenommen habe. Vielmehr sei er weisungsgebunden im Vertrieb der AG tätig gewesen. Dementsprechend sei der dem Innenverhältnis zugrundeliegende Anstellungsvertrag als Arbeitsvertrag zu qualifizieren. Mit Ihrer Revision möchte die Bundesagentur für Arbeit die Aufhebung der Urteile der Vorinstanzen erreichen.</p>
--	--	---

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		
Vergütungsanspruch während einer Geschäftsschließung aufgrund behördlicher Anordnung wegen der Corona-Pandemie	13.10.2021 - 5 AZR 211/21 -	Muss der Arbeitgeber seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdowns“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen, trägt er nicht das Risiko des Arbeitsausfalls und ist nicht verpflichtet, den Beschäftigten Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen. <u>Sachverhalt</u> Das Bundesarbeitsgericht hatte zu entscheiden, ob Arbeitnehmern ein Entgeltanspruch ohne Arbeitsleistung während einer Zeit zusteht, in der das Geschäft aufgrund behördlicher Anordnung wegen der Corona-Pandemie geschlossen ist. Die Klägerin ist in einer Filiale der Beklagten als geringfügig Beschäftigte im Verkauf tätig. Im Monat April 2020 war die Verkaufsstelle der Beklagten aufgrund einer Allgemeinverfügung der Stadt wegen der Corona-Pandemie geschlossen. Daher teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass Sie für den Monat April nicht zur Arbeit erscheinen brauche. Demgemäß erhielt die Klägerin in dem betreffenden Monat keinerlei Lohnzahlungen.

		<p>Die Klägerin macht mit Ihrer Klage daher einen Vergütungsanspruch wegen Annahmeverzugs geltend. Sie vertritt die Auffassung, dass es sich bei der Schließung der Filiale aufgrund behördlicher Anordnung wegen der Corona-Pandemie um ein Betriebsrisiko handelt, welches die Beklagte als Arbeitgeberin zu tragen habe.</p> <p>Die Vorinstanzen gaben der Klägerin Recht und verurteilten die Arbeitgeberin zur Zahlung des vereinbarten Entgelts. Dies wurde damit begründet, dass auch die Schließung des Betriebs aufgrund behördlicher Anordnung zum Betriebsrisiko zähle, welches der Arbeitgeber zu tragen hat.</p> <p>Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht gab der beklagten Arbeitgeberin Recht. Demnach steht der Klägerin für den Monat April 2020 kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu.</p> <p>Das Bundesarbeitsgericht begründete seine Entscheidung damit, dass der Arbeitgeber nicht das Risiko des Arbeitsausfalls trage, wenn – wie hier – zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen infolge von Coronavirus-Infektionen durch behördliche Anordnung in einem Bundesland ein „Lockdown“ verhängt wurde. In einem solchen Fall realisiere sich nicht ein in einem bestimmten Betrieb angelegtes Betriebsrisiko. Vielmehr sei die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung Folge eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer Gefahrenlage. Eine Zahlungspflicht des Arbeitgebers bestehe demnach nicht.</p>
<p>Anspruch der Gewerkschaft auf Durchführung eines Tarifvertrags zur Vergütung arbeitnehmerähnlicher Mitarbeiter gegen den Arbeitgeber</p>	<p>13.10.2021 - 4 AZR 403/20 -</p>	<p>Einer Gewerkschaft steht gegen einen Arbeitgeber ein schuldrechtlicher Anspruch auf Durchführung eines zwischen ihnen geschlossenen Haustarifvertrags zu. Der Durchführungsanspruch kann durch Leistungsklage geltend gemacht werden und ist auf die bei dem Arbeitgeber beschäftigten Mitglieder der Gewerkschaft begrenzt. Dem kann im Klageantrag durch eine abstrakte Beschränkung auf „die Mitglieder“ Rechnung getragen werden, deren namentliche Nennung ist nicht erforderlich.</p>

Sachverhalt

In Frage stand, ob die beklagte Rundfunk- und Fernsehanstalt ihre Mitarbeiter nach einem pauschalen Schichthonorar vergüten durfte, obwohl der einschlägige Durchführungsvertrag zum Tarifvertrag grundsätzlich eine Vergütung nach Tätigkeiten vorsieht. Die klagende Gewerkschaft hat insoweit einen Anspruch auf Durchführung des Tarifvertrags für alle bei der Beklagten tätigen Mitarbeiter geltend gemacht, hilfsweise nur für solche, die Gewerkschaftsmitglied sind, weil sie der Ansicht ist, dass die Beklagte durch die pauschalierte Vergütung gegen die Tarifsystematik verstoße.

Die Parteien haben mehrere Haustarifverträge, unter anderem über die Vergütung arbeitnehmerähnlicher Personen nach sog. Honorarrahmen im Bereich Fernsehen und Hörfunk, geschlossen. Seit Dezember 2016 vergütet der Beklagte bei ihm als „pauschalierte Tagesreporter“ tätige arbeitnehmerähnliche Personen nicht mehr nach speziellen sog. Honorarkennziffern, sondern nach Tagespauschalen, die in den Honorarrahmen unter der Überschrift „sonstige Mitarbeit“ vorgesehen sind.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht München hielt die Klage für unzulässig. Zum einen bestehe kein schützenswertes Interesse an der Anwendung des Tarifvertrags unabhängig von der Tarifbindung der einzelnen Mitarbeiter. Zum anderen seien die Hilfsanträge mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig, da die gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter namentlich nicht benannt wurden.

Über den geltend gemachten Anspruch auf Durchführung des Tarifvertrags und insbesondere die Zulässigkeit der gestellten Anträge hat nun das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab der klagenden Gewerkschaft teilweise Recht.

		<p>Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Beklagte gegen seine tarifliche Durchführungspflicht gegenüber der klagenden Gewerkschaft verstoßen hat. Die Vergütung der Tagesreporter habe vorrangig nach den speziellen Honorarkennziffern zu erfolgen.</p> <p>Für die Zulässigkeit des auf die Gewerkschaftsmitglieder begrenzten Klageantrags war es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht erforderlich, diese bereits im Erkenntnisverfahren namentlich zu benennen, so das Bundesarbeitsgericht.</p> <p>Der Anspruch auf Durchführung des Tarifvertrags sei allerdings auf die tarifgebundenen Beschäftigten beschränkt. Soweit die klagende Gewerkschaft eine Durchführung auch gegenüber den nicht tarifgebundenen arbeitnehmerähnlichen Personen verlangt hat, sei die Klage unbegründet und die Revision daher zurückzuweisen.</p>
Stellen im Wege der Gehaltsumwandlung zu zahlende Versicherungsprämien auf einen Lebensversicherungsvertrag (Direktversicherung) pfändbares Arbeitseinkommen dar?	14.10.2021 - 8 AZR 96/20 -	<p>Bei im Wege der Gehaltsumwandlung zu zahlenden Versicherungsprämien auf einen Lebensversicherungsvertrag (Direktversicherung) handelt es sich grundsätzlich nicht um pfändbares Arbeitseinkommen im Sinne von § 850 Abs. 2 ZPO.</p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob die von der beklagten Arbeitgeberin nach einer vereinbarten Gehaltsumwandlung zu zahlenden Versicherungsprämien auf einen Lebensversicherungsvertrag (Direktversicherung) pfändbares Einkommen der betreffenden Arbeitnehmerin darstellt.</p> <p>Der Gläubiger und Ex-Ehemann der Arbeitnehmerin (= Schuldnerin) veranlasste die Pfändung des Einkommens. Der entsprechende Pfändungs- und Überweisungsbeschluss wurde der Arbeitnehmerin zugestellt. Danach vereinbarte die Arbeitnehmerin mit der beklagten Arbeitgeberin eine Gehaltsumwandlung für den Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung.</p> <p>Der klagende Ex-Ehemann der Arbeitnehmerin ist der Auffassung, dass die vorgenommene Gehaltsumwandlung nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses das pfändbare Einkommen der Arbeitnehmerin nicht zu seinen Lasten reduzieren könne. Vielmehr liege ein bewusster Schädigungswille</p>

		<p>vor, weil sich die Arbeitnehmerin erst in Anbetracht der Pfändung ihres Einkommens dazu entschloss, eine zusätzliche Altersversorgung zu vereinbaren. Dementsprechend verlangt er von der beklagten Arbeitgeberin die Nachzahlung der nicht an ihn abgeführten Beträge.</p> <p>Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht München hingegen ist der Ansicht, dass die Beiträge an die Direktversicherung das pfändbare Einkommen der Schuldnerin nicht reduzieren. Dementsprechend gab das Landesarbeitsgericht München dem Ehemann zum Teil Recht.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Betrag des Arbeitseinkommens, welchen der Arbeitgeber durch Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers verwendet, grundsätzlich kein pfändbares Einkommen im Sinne von § 850 Abs. 2 ZPO darstellt. Dementsprechend gab das Bundesarbeitsgericht dem Beklagten Recht.</p> <p>Der Umstand, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung erst nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses getroffen wurde, ändere daran jedenfalls vorliegend deshalb nichts, weil die Streitverkündete mit der Entgeltumwandlungsvereinbarung von ihrem Recht auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht habe.</p>
<p>Anspruch auf Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte</p> <p>Diskriminierung von Teilzeitkräften im Fall der Nichtgewährung von Überstundenzuschlägen?</p>	<p>15.10.2021</p> <p>- 6 AZR 96/20 -</p>	<p>Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K) enthält für den Freizeitausgleich und die Vergütung ungeplanter Überstunden von Teilzeitbeschäftigten eigenständige Regelungen, die sich so sehr von den Regelungen für Vollbeschäftigten unterscheiden, dass keine Vergleichbarkeit mehr gegeben ist. Mit dieser Differenzierung haben die Tarifvertragsparteien ihren durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Gestaltungsspielraum nicht überschritten. Deshalb diskriminieren die für Teilzeitbeschäftigte geltenden Regelungen diese nicht und sind wirksam. Die sowohl für Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte maßgebliche Sonderregelung in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K zur Entstehung von Überstunden bei Beschäftigten, die</p>

Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, verstößt jedoch gegen das Gebot der Normklarheit und ist deshalb unwirksam.

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Frage zu entscheiden, ob der Klägerin als Teilzeitbeschäftigte für sogenannte geplante und ungeplante Überstunden Überstundenzuschläge auf Grundlage des TVöD-K zustehen.

Die Klägerin ist als Krankenschwester in Teilzeit bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TvöD-K) Anwendung. Dort ist unter anderem geregelt, dass Überstundenzuschläge gewährt werden.

Die Klägerin erbrachte sowohl ungeplante als auch geplante Überstunden. Diese Arbeitszeiten wurden ohne Überstundenzuschläge vergütet. Im Hinblick auf die geplanten Überstunden erbrachte die Klägerin jeweils mehr als die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung, unterschritt aber noch die Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten.

Die Klägerin begehrt sowohl für die ungeplanten als auch für die geplanten Überstunden jeweils die Gewährung von Überstundenzuschlägen. Sie stützt sich insbesondere auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. März 2017 (Az.: 6 AZR 161/16). Das Bundesarbeitsgericht hatte entschieden, dass teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bei Überstunden im Sinne der Tarifnorm bereits dann Zuschläge zustünden, wenn sie über ihre Teilzeitquote hinaus Überstunden leisten, selbst wenn dadurch die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht überschritten werde. Eine andere Auslegung verstoße gegen das in § 4 Abs. 1 TzBfG normierte Verbot der Teilzeitdiskriminierung.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hat der Klägerin als Vorinstanz Überstunden für einen Teil der geltend gemachten ungeplanten Überstunden zugesprochen. Hinsichtlich der geplanten Überstunden hat das Landesarbeitsgericht die Ansprüche auf Überstundenzuschläge mit der Begründung abgewiesen, dass das von der Klägerin herangezogene Urteil nicht für geplante Überstunden gelte. Bei geplanten Überstunden sei

		<p>eine unterschiedliche Behandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten gerechtfertigt, weil der Zuschlag besondere Belastungen ausgleichen sollte, die bei der Überschreitung der tariflich vorgesehenen Arbeitszeit entstünden.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts</u></p> <p>Nach dem Bundesarbeitsgericht hat die Klägerin keinen Anspruch auf die geltend gemachten Überstundenzuschläge.</p> <p>Wegen der Unwirksamkeit des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K sei allein die Regelung zur Mehrarbeit in § 7 Abs. 6 TVöD-K maßgeblich, so das Bundesarbeitsgericht. Diese Bestimmung sehe keine Zahlung von Überstundenzuschlägen für die von der Klägerin geleisteten Überstunden vor. Erforderlich für einen Anspruch auf Überstundenzuschläge sei vielmehr, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten überschritten werde. Diese Differenzierung zwischen den Gruppen der Voll- und der Teilzeitbeschäftigten sei wirksam, weil für sie völlig unterschiedliche Regelungssysteme des TVöD-K in Bezug auf das Entstehen und den Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden gelten.</p> <p>Die Rechtsprechung, auf die die Klägerin Ihren Anspruch stützte, hat das Bundesarbeitsgericht verworfen.</p>
<p>Massenentlassung</p> <p>Unwirksamkeit einer Kündigung wegen Verstoß gegen die Verpflichtung zur Zuleitung der Mitteilung an den Betriebsrat an die Agentur für Arbeit aus § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG</p>	<p>28.10.2021</p> <p>- 6 AZR 155/21 -</p>	<p>Die Entscheidung wurde vom 28.10.2021 auf den 27.01.2022 verlegt.</p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>In Streit stand ein weiteres Detail im Rahmen des Verfahrens zur Massenentlassungsanzeige. Gemäß § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG ist die Mitteilung an den Betriebsrat zur Einleitung des Konsultationsverfahrens der Agentur für Arbeit zuzuleiten. Streitig ist, ob ein Verstoß gegen diese Verpflichtung zur Unwirksamkeit der späteren Massenentlassungsanzeige und damit zur Unwirksamkeit aller in diesem Zuge ausgesprochenen Kündigungen führt.</p>

		<p>Über das Vermögen der Arbeitgeberin wurde aufgrund von Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung das Insolvenzverfahren eröffnet. Zugleich wurde der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt.</p> <p>Die Insolvenzsuldnerin vereinbarte mit dem bei ihr eingerichteten Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste sowie einen Sozialplan. Der Kläger ist – wie alle anderen Mitarbeiter – auf der Namensliste als zu kündigender Mitarbeiter aufgeführt. Nach Erstattung einer Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG kündigte die Insolvenzsuldnerin das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich. Eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 KSchG leitete die Insolvenzsuldnerin der Agentur für Arbeit entgegen § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG nicht zu. Aus diesem Grund hält der Kläger die Kündigung für unwirksam.</p> <p>Die Vorinstanzen sind der Ansicht, dass die streitbefangene Kündigung nicht wegen eines Verstoßes gegen die Verpflichtung aus § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG unwirksam sei. Bei der Pflicht zur Zuleitung handele es sich lediglich um eine Nebenpflicht, die außerhalb des Anzeigeverfahrens liege. Dementsprechend haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen.</p>
<p>Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Nichtzahlung von Überstundenzuschlägen</p> <p>Geschlechterdiskriminierung</p>	<p>28.10.2021</p> <p>- 8 AZR 370/20 -</p>	<p>Das BAG bittet den Europäischen Gerichtshof gem. Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung der folgenden Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sind Art. 157 AEUV sowie die Richtlinie 2006/54/EG so auszulegen, dass Tarifvertragsregelungen, nach denen Überstundenzuschläge nur für Arbeitsstunden vorgesehen sind, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus gearbeitet werden, eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten zu Vollzeitbeschäftigten beinhalten? • 2. Falls die erste Frage bejaht wird: Genügt es für eine erhebliche Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen im Sinne des europäischen Rechts, dass unter Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer sind, oder muss zusätzlich festgestellt werden, dass unter Vollzeitbeschäftigten ein signifikant höherer Männeranteil besteht? • 3. Für den Fall, dass in der Ausgangsfrage festgestellt wird, dass die Ungleichbehandlung beim Entgelt erheblich mehr Männer als Frauen betrifft:

Kann es nach dem europäischen Recht ein rechtmäßiges Ziel, dass Tarifvertragsparteien eine Regelung treffen, nach der Überstundenzuschläge nur für Überstunden zu zahlen sind, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer hinaus geleistet werden, wenn damit einerseits das Ziel verfolgt wird, den Arbeitgeber von der Anordnung von Überstunden abzuhalten bzw. geleistete Überstunden jedenfalls mit einem Überstundenzuschlag zu honorieren und andererseits aber auch das Ziel verfolgt wird, eine Ungleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten gegenüber Teilzeitbeschäftigten zu verhindern?

- 4. Ist die europäische Rahmenvereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung dahingehend auszulegen, dass tarifvertragliche Regelungen, nach denen die Zahlung von Überstundenzuschlägen nur für Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus gearbeitet werden, eine Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten beinhaltet?
- 5. Falls die vierte Frage bejaht wird:
Sind die unter 3. aufgeführten Ziele und die daraus entstandene Regelung sachliche Gründe im Sinne der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit?

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hatte zu entscheiden, ob der Klägerin ein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen der unterbliebenen Zahlung von Überstundenzuschlägen zusteht.

Die Klägerin ist als Pflegekraft in Teilzeit bei der Beklagten tätig. Der arbeitsvertraglich in Bezug genommene Manteltarifvertrag sieht vor, dass Überstunden mit einem Zuschlag in Höhe von 30 % zuschlagspflichtig sind. Als Überstunden gelten aber nur solche Arbeitsstunden, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden.

Die Klägerin leistete mehrfach Überstunden. Für diese Überstunden erhielt sie allerdings keine Überstundenzuschläge – weder in Form einer Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto, noch als Geldzahlung. Dementsprechend begehrte die Klägerin mit ihrer Klage unter anderem Abgeltung der Überstundenzuschläge als Zeitgutschrift sowie die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Sie ist der Ansicht, dass die Beklagte sie als Teilzeitbeschäftigte wegen des Geschlechts benachteiligt habe.

		<p>Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Hessen gab der Klägerin teilweise Recht und verurteilte die Beklagte auf Vornahme der begehrten Zeitgutschrift. Hinsichtlich des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG war das Landesarbeitsgericht der Meinung, dass die Beklagte die Klägerin zwar wegen ihres Geschlechts benachteiligt habe, eine Entschädigungszahlung sah das Gericht im konkreten Einzelfall aber als unangemessen an.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts</u></p> <p>Das Verfahren wird bis zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes über die oben aufgeführten Fragen ausgesetzt.</p>
Bundessozialgericht		
Nebenjob als Notarzt als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	<p>19.10.2021</p> <p>- B 12 KR 29/19 R -</p> <p>(- B 12 R 9/20 R; B 12 R 10/20 R -)</p>	<p>Ärztinnen und Ärzte, die im Nebenjob immer wieder als Notärztin oder Notarzt im Rettungsdienst tätig sind, sind währenddessen regelmäßig sozialversicherungspflichtig beschäftigt.</p> <p><i>Dies hat der 12. Senat des Bundessozialgerichts in drei Fällen entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt der Leitentscheidung</u></p> <p>Das Bundessozialgericht hatte zu entscheiden, ob Notärzte im Rettungsdienst einer Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV nachgehen und demgemäß der Sozialversicherungspflicht unterliegen.</p> <p>Der Arzt des Leitverfahrens war als Notarzt im Rettungsdienst des Landkreises Fulda tätig. Grundlage war eine sog. „Honorarvereinbarung“, die unter anderem vorsah, dass der Notarzt „freiberuflich tätig“, „nicht in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden“ und „in seiner Verantwortung in Diagnostik und Therapie unabhängig“ ist.</p>

Der Notarzt erhielt eine Vergütung je geleisteter Stunde. Die Dienste wurden auf einem Online-Portal ausgeschrieben und konnten von ihm frei ausgewählt werden. Während einer übernommenen Schicht hielt er sich in der von der Stadt Fulda unterhaltenen Rettungswache auf. Nach Alarmierung durch die zentrale Leitstelle, die den gesamten Einsatz lenkte, wurde der Notarzt von einem Fahrer in einem Notarzfahrzeug der Stadt Fulda an den Einsatzort gebracht. Die Einsätze hatte der Notarzt nach einheitlichen Vorgaben zu dokumentieren.

Die beklagte DRV Bund stellte die Versicherungspflicht aufgrund seiner abhängigen Beschäftigung als Notarzt fest.

Das Sozialgericht Fulda hat die gegen diese Feststellung gerichtete Klage abgewiesen. Das Landessozialgericht Hessen hat dieses Urteil sowie die Verwaltungsentscheidung aufgehoben und festgestellt, dass keine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliege.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass Ärzte, die wiederholt als Notärzte im Rettungsdienst tätig sind, regelmäßig sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Ausschlaggebend sei, dass der Arzt während seiner Tätigkeit als Notarzt in den öffentlichen Rettungsdienst eingegliedert war. Er unterlag beispielsweise der Pflicht, sich während des Dienstes örtlich in der Nähe des Notarzfahrzeugs aufzuhalten und nach der Einsatzalarmierung durch die Leitstelle innerhalb einer bestimmten Zeit auszurücken. Zudem habe der Notarzt kein eigenes, sondern fremdes Personal und Rettungsmittel genutzt. Dass es sich dabei nicht um Rettungsmittel des betroffenen Landkreises als Arbeitgeber, sondern der Stadt Fulda handelte, rechtfertige keine andere Entscheidung. Denn der Arzt setze jedenfalls keine eigenen Mittel in einem wesentlichen Umfang ein.

Anhaltspunkte für eine selbstständige Tätigkeit fielen nach dem Urteil des Bundessozialgerichts demgegenüber nicht entscheidend ins Gewicht. Die Tatsache, dass der Beteiligte davon ausging, die Tätigkeit erfolge selbstständig, sei irrelevant. Vielmehr sei die tatsächliche Durchführung der Tätigkeit ausschlaggebend.

		<p>Auch zu berücksichtigen sei, dass der Arzt seinen Verdienst nur dadurch vergrößern und damit unternehmerisch tätig werden konnte, indem er mehr Dienste übernahm. Während der einzelnen Dienste hatte er insbesondere aufgrund seiner Eingliederung in eine fremde Organisation keine Möglichkeit, seinen eigenen Gewinn durch unternehmerisches Handeln zu steigern.</p>
Europäischer Gerichtshof		
<p>Vorgeschriebene Fortbildungskurse als Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeit-Richtlinie</p> <p>Vorabentscheidungsersuchen der Curtea de Apel Iași (Rumänien)</p>	<p>28.10.2021</p> <p>- C 909/19 -</p>	<p>Die Arbeitszeit-Richtlinie ist dahin auszulegen, dass die Zeit, in der ein Arbeitnehmer eine ihm von seinem Arbeitgeber vorgeschriebene berufliche Fortbildung absolviert, die außerhalb seines gewöhnlichen Arbeitsorts in den Räumlichkeiten des Fortbildungsdienstleisters stattfindet und während der er nicht seinen gewöhnlichen Aufgaben nachgeht, „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Vorschrift darstellt.</p> <p><u>Zum Sachverhalt:</u></p> <p>Der Kläger ist bei der Verwaltung der Gemeinde D. beim Freiwilligen Dienst für Notfälle angestellt und übt seine Arbeit in Vollzeit mit acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche aus. Er wurde von seinem Arbeitgeber angewiesen eine berufliche Fortbildung zu absolvieren, die 160 Stunden umfasst. Diese Fortbildung absolvierte der Kläger im März und April 2017 von montags bis freitags von 15 Uhr bis 20 Uhr, samstags von 13 Uhr bis 18 Uhr und sonntags von 12 Uhr bis 19 Uhr in den Räumlichkeiten des Fortbildungsdienstleisters. Es lagen 124 von 160 der absolvierten Fortbildungsstunden außerhalb der normalen Arbeitszeit. Der Kläger erhob gegen die Gemeinde Klage auf Verurteilung zur Bezahlung der 124 Fortbildungsstunden als Überstunden.</p> <p>Das zu entscheidende Gericht ist der Auffassung, dass die endgültige Entscheidung von der Frage abhinge, ob die Zeit einer abgeleiteten Fortbildung, die vom Arbeitgeber verlangt werde, aber außerhalb der normalen Arbeitszeit und am Sitz eines Dienstleistungserbringers absolviert werde, Arbeitszeit sei und legte diese Frage zur Vorabentscheidung dem Europäischen Gerichtshof vor.</p>

		<p><u>Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs</u></p> <p>Der Begriff „Arbeitszeit“ wird nach dem europäischen Recht als „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer [...] arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“. Der Begriff „Ruhezeit“ wird davon negativ abgegrenzt und als „jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“ definiert. Die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ schließen einander somit aus.</p> <p>Der Europäische Gerichtshof hatte bereits in früheren Verfahren festgestellt, dass es für das Vorliegen der Merkmale des Begriffs „Arbeitszeit“ entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend ist und dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können.</p> <p>Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber die Anweisung, eine berufliche Fortbildung zu absolvieren, um die von ihm wahrgenommenen Aufgaben ausüben zu können, und hat dieser Arbeitgeber selbst den Vertrag über die berufliche Fortbildung mit dem Fortbildungsdienstleiter unterzeichnet, so ist die Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer sich beruflich für seinen Arbeitgeber fortbildet „Arbeitszeit“.</p> <p>Dabei ist unerheblich, dass die Fortbildungszeiten ganz oder teilweise außerhalb der normalen Arbeitszeit liegen. Und auch die Umstände, dass die Fortbildung nicht am gewöhnlichen Arbeitsort absolviert wurde und dass sich die Tätigkeit, die während der beruflichen Fortbildung ausgeübt wird, von der Tätigkeit unterscheidet, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner gewöhnlichen Aufgaben ausübt, stehen dieser Einordnung als „Arbeitszeit“ nicht entgegen, soweit die berufliche Fortbildung auf Veranlassung des Arbeitgebers absolviert wird und der Arbeitnehmer folglich im Rahmen dieser Fortbildung dessen Weisungen unterliegt.</p>
--	--	--

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
		Keine relevanten Meldungen

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



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



Dr. Thomas Bezani
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-544
tbezani@goerg.de



Dr. Dirk Freihube
Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-159
dfreihube@goerg.de



Dr. Lars Nevian
Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-210
lneviaan@goerg.de



Dr. Axel Dahms
Kantstraße 164
10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-122
adahms@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-504
rhottgenroth@goerg.de



Dr. Marcus Richter
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-534
mrichter@goerg.de



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



Dr. Christoph J. Müller
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-524
cmueller@goerg.de



Dr. Frank Wilke
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-508
fwilke@goerg.de