

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		
Anfechtung eines Aufhebungsvertrags wegen widerrechtlicher Drohung Gebot fairen Verhandeln	24.02.2022 - 6 AZR 333/21 -	Ein Aufhebungsvertrag kann unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen sein. Ob das der Fall ist, ist anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme seines Angebots abhängig macht, stellt für sich genommen keine Pflichtverletzung dar, auch wenn dies dazu führt, dass dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit verbleibt noch der Arbeitnehmer erbetenen Rechtsrat einholen kann. <u>Sachverhalt</u>

	<p>In Streit stand, ob der zwischen den Parteien geschlossene Aufhebungsvertrag wirksam wegen widerrechtlicher Drohung angefochten wurde und ob die nach der Anfechtung erklärte Kündigung wirksam ist.</p> <p>Die klagende Arbeitnehmerin wurde in einem Gespräch mit dem Geschäftsführer der Beklagten, an dem auch der Rechtsanwalt der Beklagten teilnahm, mit dem Vorwurf konfrontiert, sie habe unberechtigt Einkaufspreise für Waren in der EDV der Beklagten abgeändert. Dass es in dem Gespräch um diesen Vorwurf gehen sollte, war ihr zuvor nicht mitgeteilt worden.</p> <p>Ihr wurde sodann ein vorbereiteter Aufhebungsvertrag vorgelegt, nach dem das Arbeitsverhältnis zum Monatsende aus betrieblichen Gründen enden und sie bis dahin ihre volle Vergütung erhalten sollte. Der Aufhebungsvertrag endete mit einer Ausgleichsquittung.</p> <p>Nach einer etwa zehnminütigen Gesprächspause unterzeichnete die Klägerin den Vertrag. Unmittelbar darauf unterzeichnete auch der bei der Beklagten beschäftigte Ehemann der Klägerin, gegenüber dem vergleichbare Vorwürfe erhoben wurden, einen Aufhebungsvertrag.</p> <p>Im Nachgang erklärte die Klägerin die Anfechtung des Aufhebungsvertrags. Sie habe diesen nur abgeschlossen, weil die Beklagte ihr widerrechtlich mit einer fristlosen Kündigung und einer Strafanzeige gedroht habe.</p> <p>Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Mit ihrer Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit sowohl des Aufhebungsvertrags als auch der Kündigungen geltend.</p> <p>Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat den Aufhebungsvertrag als wirksam angesehen und dementsprechend über die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung nicht mehr entschieden. Es hat angenommen, das Gebot fairen Verhandeln sei nicht verletzt. Die Drohung seitens der Beklagten sei angesichts der konkreten Umstände nicht widerrechtlich gewesen. Die übrigen Verhandlungsbedingungen seien nicht so beschaffen gewesen, dass Fluchtinstinkte bei der Klägerin geweckt worden seien. Unsachliche, aggressive oder beleidigende Äußerungen seien nicht gefallen. Auch sei der</p>
--	--

		<p>Gesundheitszustand der Klägerin nicht beeinträchtigt gewesen. Hiergegen hat sich die Klägerin mit ihrer Revision gewendet.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts</u></p> <p>Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.</p> <p>Auch wenn der von der Klägerin geschilderte Gesprächsverlauf zu ihren Gunsten unterstellt werde, fehle es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts an der Widerrechtlichkeit der behaupteten Drohung. Ein verständiger Arbeitgeber habe im vorliegenden Fall sowohl die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung als auch die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen dürfen.</p> <p>Die Beklagte habe nicht unfair verhandelt und dadurch gegen ihre Pflichten aus § 311 Abs. 2 Nr. 1 in Verbindung mit § 241 Abs. 2 BGB verstoßen. Die Entscheidungsfreiheit der Klägerin sei nicht dadurch verletzt, dass die Beklagte den Aufhebungsvertrag nur zur sofortigen Annahme unterbreitet habe und die Klägerin über die Annahme deswegen sofort habe entscheiden müssen.</p>
<p>Entschädigung nach dem AGG wegen Diskriminierung aufgrund des Alters</p> <p>Vorabentscheidungsersuchen an den Europäischen Gerichtshof</p>	<p>24.02.2022</p> <p>- 8 AZR 208/21 (A)</p> <p>-</p>	<p>Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt davon ab, ob die durch die Stellenausschreibung bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters nach den Bestimmungen des AGG gerechtfertigt ist. Die Beantwortung dieser Frage hängt von der Auslegung der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG ab. Daher hat das Bundesarbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob die Richtlinie die Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens zulässt.</p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob die Beklagte der Klägerin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters schuldet.</p>

		<p>Die Beklagte betreibt einen Assistenzdienst, der behinderte Menschen in allen Belangen rund um das Thema Persönliche Assistenz unterstützt. Diese können bei der Beklagten u.a. ein Stellenangebot inserieren. Die Beklagte stellt ihnen hierfür vorab einen Fragebogen zur Verfügung, in welchem sie Wünsche im Hinblick auf die Person des Assistenten, wie etwa ihr Geschlecht oder Alter, angeben können. Sofern eine Vermittlung erfolgreich ist, schließt der behinderte Mensch mit der Beklagten einen Dienstleistungsvertrag, die Assistenzperson schließt einen Arbeitsvertrag mit der Beklagten.</p> <p>Die 1968 geborene Klägerin, die bereits zuvor als sog. Persönliche Assistentin gearbeitet hatte, bewarb sich per E-Mail auf eine Stellenausschreibung im Internetportal der Beklagten. In diesem Stellenangebot suchte eine 28-jährige schwerbehinderte Studentin eine Persönliche Assistentin in allen Lebensbereichen des Alltags, die am besten zwischen 18 und 30 Jahre sein sollte. Die Beklagte teilte der Klägerin mit, sie habe sich aufgrund der hohen Anzahl von Bewerbungen für einen anderen Bewerber entschieden.</p> <p>Anschließend machte die Klägerin gegenüber der Beklagten Entschädigungsansprüche nach dem AGG geltend. Nachdem die Beklagte die Ansprüche zurückgewiesen hatte, hat die Klägerin sie im Klagewege weiterverfolgt. Sie hat die Auffassung vertreten, wegen ihres Alters unzulässig benachteiligt worden zu sein. Ein Indiz hierfür ergebe sich bereits aus der Stellenausschreibung und dem Fragebogen der Beklagten.</p> <p>Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe eines potentiellen Bruttomonatsentgelts verurteilt. Das Landesarbeitsgericht Köln hat die Klage abgewiesen. Es hat zur Begründung ausgeführt, dass die Stellenausschreibung zwar eine unmittelbare Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Alters im Sinne von § 22 AGG indiziere. Die unterschiedliche Behandlung sei im Streitfall jedoch aufgrund der beruflichen Anforderungen der Tätigkeit der Persönlichen Assistenz nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Die Ungleichbehandlung sei darüber hinaus nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt. Gegen diese Entscheidung hat sich die Klägerin mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht gewendet.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts</u></p> <p>Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts hängt die Entscheidung des Rechtsstreits von der Auslegung von Unionsrechts, konkret von der Auslegung der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie ab. Die Richtlinie ist</p>
--	--	---

		<p>im Lichte der Vorgaben der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie im Lichte von Art. 19 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung auszulegen. Daher hat das Bundesarbeitsgericht den Europäischen Gerichtshof im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens die Frage vorgelegt, ob die Richtlinie die Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens zulässt.</p>
<p>Bundessozialgericht</p>		
<p>Sozialversicherungspflicht von Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführern</p>	<p>01.02.2022</p> <p>- B 12 KR 37/19 R -</p> <p>- B 12 R 19/19 R -</p> <p>- B 12 R 20/19 R -</p>	<p>Geschäftsführer einer GmbH üben nur dann eine selbstständige Tätigkeit aus, wenn sie aufgrund ihrer Gesellschafterstellung die Rechtsmacht besitzen, einen maßgeblichen Einfluss auf Gesellschafterbeschlüsse zu nehmen und dadurch die Geschicke der Gesellschaft umfassend mitzubestimmen. Eine solche Rechtsmacht haben Minderheitsgesellschafter nur dann inne, wenn ihnen der Gesellschaftsvertrag eine die gesamte Unternehmenstätigkeit umfassende Sperrminorität einräumt.</p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>In Streit stand in drei ähnlich gelagerten Verfahren vor dem Bundessozialgericht, ob Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH der Sozialversicherungspflicht unterliegen.</p> <p>In allen drei Verfahren stellte die beklagte DRV Bund die Sozialversicherungspflicht der Geschäftsführer fest.</p> <p>Die jeweils gegen diese Feststellung gerichteten Klagen hatten vor den jeweils mit der Frage befassten Vorinstanzen teilweise Erfolg, teilweise keinen Erfolg.</p> <p>Zwei der Landessozialgerichte (LSG Sachsen, Urt. v. 11.01.2019 – L 1 KR 82/17; LSG BW, Urt. v. 25.10.2019 – L 8 BA 1226/18) teilten die Auffassung der DRV Bund und gingen von einer Sozialversicherungspflicht aus. Begründet wurde dies im Wesentlichen damit, dass die betroffenen Geschäftsführer nach</p>

		<p>der Ausgestaltung der Gesellschaftsverträge keine Rechtsmacht dahingehend hätten, unliebsame Gesellschafterbeschlüsse abzuwenden. Eine umfassende Sperrminorität läge nicht vor, sodass von einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auszugehen sei. Auch die Tatsache, dass den betroffenen Geschäftsführern in diesen Verfahren ein Sonderrecht zur alleinvertretungsberechtigten Geschäftsführung eingeräumt sei, ändere nichts daran.</p> <p>Gegen diese Entscheidungen wenden sich die klagenden Geschäftsführer mit ihren Revisionen. Beide Geschäftsführer sind der Auffassung, dass das jeweils eingeräumte Sonderrecht auf Geschäftsführung eine noch stärkere Wirkung als eine Sperrminorität habe. Das Sonderrecht ermögliche es sehr wohl, sich Weisungen durch bloße Nichtbeachtung zu widersetzen.</p> <p>In dem Verfahren Az.: B 12 R 19/19 R gaben die Vorinstanzen (u.a. LSG Hamburg, Urt. v. 29.10.2019 – L 3 BA 20/18) der klagenden Geschäftsführerin Recht und lehnten mithin eine Sozialversicherungspflicht ab. Begründet wurde die Entscheidung maßgeblich damit, dass der Klägerin eine qualifizierte Sperrminorität zukomme. Sie habe sich gegen Änderungen der Gesellschaft aufgrund der nach dem Gesellschaftsvertrag erforderlichen Mehrheit von 76 % wirksam wehren und Weisungen an sich als Geschäftsführerin wirksam verhindern können. Insbesondere sei ihre Abberufung ohne ihre Zustimmung nicht möglich gewesen.</p> <p>Dagegen wendet sich die beklagte DRV Bund mit ihrer Revision. Sie ist der Ansicht, dass die klagende Geschäftsführerin keine allumfassende Sperrminorität gehabt habe. Nach dem Geschäftsführervertrag habe sie in einer ganz erheblichen Zahl von Fällen einem Zustimmungserfordernis unterlegen.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundessozialgerichts</u></p> <p>Das Bundessozialgericht hat in allen drei Verfahren die jeweiligen Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer als abhängige Beschäftigte und damit als sozialversicherungspflichtig eingestuft.</p> <p>Eine selbstständige Tätigkeit könne nur dann angenommen werden, wenn der Geschäftsführer aufgrund seiner Gesellschafterstellung die Rechtsmacht besitze, einen maßgeblichen Einfluss auf Gesellschafterbeschlüsse zu nehmen. Ein auf bestimmte Beschlüsse beschränktes Mehrheitserfordernis von 75 bzw. 76 %</p>
--	--	--

		genüge nicht. Auch ein eingeräumtes Sonderrecht zur Geschäftsführung übertrage keine derartige Gestaltungsmacht, kraft derer der Geschäftsführer auf alle Gesellschafterentscheidungen und damit auf die gesamte Unternehmenspolitik Einfluss nehmen könne. Ein auf wichtige Gründe beschränkter Widerruf der Geschäftsführerstellung oder ein Verzicht des Aufsichtsrats auf „Gesellschafterweisungen“ begründe ebenfalls keine Rechtsmacht.
Europäischer Gerichtshof		
Kündigungsschutz für Schwerbehinderte Vorabentscheidungsersuchen des Conseil d'État (Belgien)	10.02.2022 - C-458/20 -	<p>Ein Arbeitnehmer mit Behinderung, der für ungeeignet erklärt wird, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, kann einen Anspruch auf Verwendung an einem anderen Arbeitsplatz haben, für den er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist. Das gilt auch dann, wenn sich der Arbeitnehmer in der Probezeit befindet.</p> <p><i>Eine solche Maßnahme darf den Arbeitgeber jedoch nicht unverhältnismäßig belasten.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Die im Ausgangsverfahren beklagte Arbeitgeberin hatte einen Gleisarbeiter während der Probezeit gekündigt.</p> <p>Dem entlassenen Arbeitnehmer wurde zuvor ein Herzschrittmacher eingesetzt, weshalb bei ihm eine Schwerbehinderung anerkannt wurde. Aufgrund dessen konnte er die Tätigkeit als Gleisarbeiter nicht mehr ausüben und wurde zunächst als Lagerist eingesetzt. Einen Monat später wurde er gekündigt, weil es ihm nach Aussage der Arbeitgeberin völlig unmöglich sei, die Aufgaben, für die er eingestellt worden sei, zu erfüllen.</p> <p>Der Arbeitnehmer beantragte daraufhin beim Conseil d'État (Staatsrat), die Entscheidung über seine Entlassung für nichtig zu erklären. Der Staatsrat hat den Gerichtshof um Erläuterungen zur Auslegung der</p>

		<p>Richtlinie 2000/78/EG, insbesondere zum Begriff „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ ersucht.</p> <p><u>Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs</u></p> <p>Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass der Begriff „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ impliziert, dass ein Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Behinderung für ungeeignet erklärt wurde, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer anderen Stelle einzusetzen ist, für die er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist. Eine Ausnahme soll dann gelten, wenn der Arbeitgeber durch diese Maßnahme unverhältnismäßig belastet wird. Dieser Grundsatz gelte auch für Arbeitnehmer in der Probezeit.</p> <p>Der Europäische Gerichtshof hat klargestellt, dass Arbeitnehmer in der Probezeit nicht vom Geltungsbereich der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG ausgenommen sind.</p> <p>Gemäß der Richtlinie seien „angemessene Vorkehrungen“ zu treffen, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Nach Auffassung des Gerichtshofs kann es im Rahmen „angemessener Vorkehrungen“ eine geeignete Maßnahme darstellen, einen Arbeitnehmer, der wegen des Entstehens einer Behinderung für seinen Arbeitsplatz endgültig ungeeignet geworden ist, an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden.</p> <p>Die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie könne den Arbeitgeber aber nicht dazu verpflichten, Maßnahmen zu ergreifen, die ihn „unverhältnismäßig belasten“. Maßgeblich sei insbesondere der mit den Maßnahmen verbundene finanzielle Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten.</p> <p>Die Möglichkeit, eine Person mit Behinderung an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden, setzt nach dem Europäischen Gerichtshof jedenfalls voraus, dass es zumindest eine freie Stelle gibt, die der betreffende Arbeitnehmer einnehmen kann.</p>
--	--	---

		<p><u>Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht</u></p> <p>Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs könnte dazu führen, dass die Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer in der Probezeit erschwert wird.</p> <p>Um nicht die Unwirksamkeit der Probezeitkündigung zu riskieren, sollten Arbeitgeber bei Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung künftig prüfen, ob die Beschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz in Betracht kommt. Wie die deutschen Arbeitsgerichte mit dem Urteil des Gerichtshofs verfahren werden, bleibt abzuwarten.</p>
--	--	---

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		
Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zu einer betrieblichen Altersversorgung	08.03.2022 - 3 AZR 361/21 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht hat zu entscheiden, ob der Kläger von der Beklagten einen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss zu seiner betrieblichen Altersversorgung verlangen kann</p> <p>Der für das Arbeitsverhältnis einschlägige Tarifvertrag sieht vor, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einen „Altersvorsorgegrundbetrag“ zur Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zahlt. Im Januar 2019 schlossen die Parteien einen Vertrag zur betrieblichen Altersversorgung, nach dem der Kläger monatlich einen näher bestimmten Betrag im Wege der Entgeltumwandlung in einen Pensionsfonds zahlt. In dem Zahlbetrag ist ein Altersvorsorgegrundbetrag enthalten.</p> <p>Der Kläger geht davon aus, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihm zusätzlich einen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des über dem Altersvorsorgegrundbetrag hinaus umgewandelten Entgelts zu zahlen. Die Beklagte hat demgegenüber gemeint, durch den Tarifvertrag sei die Entgeltumwandlung abschließend geregelt. Jedenfalls sei nach der Übergangsvorschrift des § 26a BetrAVG derzeit kein Zuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG zu zahlen.</p> <p>Die Vorinstanzen waren der Auffassung, dass dem Kläger der geltend gemachte Zuschuss nicht zusteht. Das Landesarbeitsgericht begründete seine Entscheidung damit, dass der tarifliche Altersvorsorgegrundbetrag jedenfalls auf den Arbeitgeberzuschuss anzurechnen sei. Nachdem der gezahlte Betrag die Höhe</p>

		<p>des gesetzlichen Zuschusses überschreite, sei ein eventueller Anspruch des Klägers jedenfalls erfüllt. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner Revision.</p>
Wirksamkeit einer Betriebsratswahl bei schriftlicher Stimmabgabe	<p>16.03.2022 - 7 ABR 29/20 -</p>	<p>In Streit steht, ob eine vom Wahlvorstand für einige Betriebsteile beschlossene schriftliche Stimmabgabe die Unwirksamkeit der durchgeführten Betriebsratswahl zur Folge hat</p> <p>Die Arbeitgeberin stellt in ihrem Betrieb auf einem mehrere Hektar großen eingezäunten Werksgelände Nutzfahrzeuge her. Unmittelbar außerhalb des Werkzauns befinden sich weitere Betriebsstätten. Daneben unterhält die Arbeitgeberin weitere Betriebsstätten, die vom Werksgelände mehrere Kilometer entfernt sind. Bei der im April 2018 im Betrieb abgehaltenen Betriebsratswahl hatte der Wahlvorstand für alle Betriebsstätten außerhalb des umzäunten Werksgeländes die schriftliche Stimmabgabe beschlossen. Neun wahlberechtigte Arbeitnehmer haben die Wahl angefochten.</p> <p>Die Vorinstanzen gaben den klagenden Arbeitnehmern Recht. Die Betriebsratswahl sei unwirksam, weil die Voraussetzungen für die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe für die in den außerhalb des umzäunten Werksgeländes beschäftigten Arbeitnehmer nicht vorgelegen haben. § 24 Abs. 3 der Wahlordnung zum BetrVG lasse eine schriftliche Stimmabgabe für Arbeitnehmer in Betriebsteilen oder Kleinbetrieben zugelassen, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt liegen. Das sei hier nicht der Fall. Das Wahlergebnis hätte nach den Stimmenverhältnissen anders ausfallen können, wenn 20 Wahlberechtigte mehr an der Wahl teilgenommen hätten. Dies wiederum könne nicht ausgeschlossen werden, wenn keine schriftliche Stimmabgabe beschlossen worden wäre. Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass alle Arbeitnehmer in den außerhalb des umzäunten Werksgeländes gelegenen Betriebsstätten gewusst hätten, dass sie ihre Stimme trotz der beschlossenen Briefwahl hätten persönlich abgeben können.</p> <p>Gegen diese Entscheidungen wenden sich der Betriebsrat und die Arbeitgeberin mit ihren Rechtsbeschwerden.</p>

Europäischer Gerichtshof

<p>„Vorübergehende“ Arbeitnehmerüberlassung?</p> <p>Vorabentscheidungsersuchen des LAG Berlin-Brandenburg</p>	<p>17.03.2022</p> <p>- C-232/20 -</p>	<p>Der Europäische Gerichtshof hat darüber zu entscheiden, unter welchen Voraussetzungen die Überlassung eines Leiharbeitnehmers als „vorübergehend“ anzusehen ist.</p> <p>Der Kläger des Ausgangsverfahrens war seit dem 1. September 2014 bis zum 31. Mai 2019 mit insgesamt 18 Verlängerungen als Leiharbeitnehmer bei der Daimler AG tätig. Dabei wurde er stets auf dem gleichen, dauerhaft bestehenden Arbeitsplatz ohne Vertretungsbedarf eingesetzt.</p> <p>Verschiedene einschlägige Tarifverträge und durch diese zugelassenen Gesamtbetriebsvereinbarungen ließen die Überlassungen zunächst zu. Später wurde von der 2017 neu eingefügten Tariföffnungsklausel (§ 1 Abs. 1b AÜG) Gebrauch gemacht, die es den Tarifvertragsparteien erlaubt, eine andere Höchstüberlassungsdauer als 18 Monate vorzusehen.</p> <p>Der Kläger begehrte vor dem LAG Berlin-Brandenburg die Feststellung, dass zwischen ihm und der beklagten Entleiherin ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Die Beklagte entgegnete, dass die Überlassung den Anforderungen des nationalen Rechts entsprochen habe.</p> <p>Das LAG Berlin Brandenburg hat dem Europäischen Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ist die Überlassung eines Leiharbeitnehmers an ein entleihendes Unternehmen schon dann nicht mehr als „vorübergehend“ im Sinne des Art. 1 der Leiharbeitsrichtlinie anzusehen, wenn die Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz erfolgt, der dauerhaft vorhanden ist und der nicht vertretungsweise besetzt wird?2. Ist die Überlassung eines Leiharbeitnehmers unterhalb einer Zeitspanne von 55 Monaten als nicht mehr „vorübergehend“ im Sinne des Art. 1 der Leiharbeitsrichtlinie anzusehen?3. Falls die Fragen 1. und/oder 2. bejaht werden, ergeben sich folgende Zusatzfragen:
---	---------------------------------------	--

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">a) Besteht für den Leiharbeitnehmer ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem entleihenden Unternehmen, auch wenn das nationale Recht eine solche Sanktion vor dem 1. April 2017 nicht vorsieht?b) Verstoßt eine nationale Regelung wie § 19 Abs. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dann gegen Art. 1 der Leiharbeitsrichtlinie, wenn sie erstmals ab dem 1. April 2017 eine individuelle Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorschreibt, vorangegangene Zeiten der Überlassung aber ausdrücklich unberücksichtigt lässt, wenn bei Berücksichtigung der vorangegangenen Zeiten die Überlassung als nicht mehr vorübergehend zu qualifizieren wäre?c) Kann die Ausdehnung der individuellen Überlassungshöchstdauer den Tarifvertragsparteien überlassen werden? Falls dies bejaht wird: Gilt dies auch für Tarifvertragsparteien, die nicht für das Arbeitsverhältnis des betroffenen Leiharbeitnehmers, sondern für die Branche des entleihenden Unternehmens zuständig sind? |
|--|--|--|

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
<u>Mindestlohn in der Pflege und Urlaubstage steigen</u>	08.02.2022	<p>Am 5. Februar hat sich die Pflegekommission einstimmig auf höhere Mindestlöhne für Beschäftigte in der Altenpflege geeinigt:</p> <ul style="list-style-type: none">Ab dem 1. September 2022 sollen die Mindestlöhne für Pflegekräfte in Deutschland in drei Schritten steigen. Je nach Qualifizierung der jeweiligen Pflegekraft soll der Pflegemindestlohn in drei Schritten auf 14,15 EUR, 15,25 EUR bzw. auf 18,25 EUR pro Stunde angehoben werden.Zusätzlich empfiehlt die Pflegekommission einen Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus. Auf Basis einer 5-Tage-Woche sollen Pflegekräfte im Jahr 2022 7 Tage Mehrurlaub, für die Jahre 2023 und 2024 jeweils 9 Tage Mehrurlaub erhalten.
<u>Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderen Leistungen</u>	18.02.2022	<p>Der Bundestag hat den Gesetzesentwurf zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der CO-VID-19 Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderen Leistungen beschlossen.</p> <p><u>Regelungen im Einzelnen:</u></p> <ul style="list-style-type: none">Die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wird auf bis zu 28 Monate, längstens bis zum 30. Juni 2022, verlängert.Die Erleichterungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes (Absenkung der Mindestanforderungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes und Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung der Kurzarbeit) sowie die erhöhten Leistungssätze des Kurzarbeitergeldes bei längerer

		<p>Kurzarbeit der Beschäftigten und die Anrechnungsfreiheit des Einkommens aus geringfügigen Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, die während der Kurzarbeit aufgenommen werden, werden für denselben Zeitraum verlängert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auch die Regelungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz, die zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf notwendig sind, sollen über den 31. März 2022 hinaus bis zum 30. Juni 2022 gelten.
<u>Homeoffice Pflicht und 3G am Arbeitsplatz enden am 20. März 2022</u>	16.02.2022	<p>Bund und Länder haben sich darauf verständigt, die weitreichenden Corona-Maßnahmen in kontrollierten Schritten zurückzufahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ab dem 20. März 2022 soll die nach dem Infektionsschutzgesetz verpflichtende Homeoffice Pflicht entfallen, wenn die Situation in den Krankenhäusern dies zulässt. • Auch die derzeit geltende 3G-Regel am Arbeitsplatz ist bislang bis zum 19. März 2022 befristet. Eine Verlängerung ist nach aktuellem Stand nicht geplant.
<u>Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung</u>	23.02.2022	<p>Das Bundeskabinett hat den Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung beschlossen.</p> <p><u>Der Gesetzesentwurf sieht Folgendes vor:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Der gesetzliche Mindestlohn wird zum 1. Oktober 2022 auf 12 € angehoben. • Die Entgeltgrenze für Minijobs wird auf 520 € angehoben und dynamisch ausgestaltet, sodass künftig eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum Mindestlohn ermöglicht wird. • Zugleich werden Maßnahmen getroffen, die die Aufnahme einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung fördern und verhindern helfen, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden. Dazu wird die Möglichkeit eines zulässigen unvorhersehbaren Überschreitens der Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gesetzlich geregelt. • Die Entgeltgrenze für Midijobs wird auf 1.600 € angehoben.

		<ul style="list-style-type: none">• Zudem werden Beschäftigte im unteren Übergangsbereich noch stärker entlastet, um den Belastungssprung an der Geringfügigkeitsgrenze beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu glätten und damit die Anreize für geringfügig Beschäftigte zu erhöhen, ihre Arbeitszeit über einen Minijob hinaus auszuweiten. Dazu wird der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. <p>Damit wurden die Regelungen des Referentenentwurfs, der für geringfügig Beschäftigte sowie für Beschäftigte verschiedener Branchen die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung vorsah, <u>nicht</u> in den Regierungsentwurf aufgenommen. Vielmehr wurde in der Kabinettsitzung verabredet, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie das Bundesministerium für Finanzen gemeinsam prüfen werden, wie durch elektronische und manipulationssichere Arbeitszeitaufzeichnungen die Durchsetzung des Mindestlohns weiter verbessert werden kann, ohne dass insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen durch die Anschaffung von Zeiterfassungssystemen beziehungsweise digitalen Zeiterfassungsanwendungen übermäßig belastet werden. Hierzu soll die Entwicklung einer digitalen Zeiterfassungsanwendung, die den Arbeitgebern kostenfrei zur Verfügung gestellt werden kann, geprüft werden.</p>
--	--	--

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
lnevian@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