



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



DEZEMBER 2022

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		
Zuständige Behörde für die Massenentlassungsanzeige nach Stilllegung eines Betriebs Betriebsbedingte Kündigung nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens	08.11.2022 - 6 AZR 15/22 -	<p>Die Nachkündigungen des Kabinenpersonals der insolventen Fluggesellschaft Air Berlin sind grundsätzlich wirksam. Insbesondere bleibt die Agentur für Arbeit weiterhin auch nach Stilllegung des Betriebs für die Massenentlassungsanzeige örtlich zuständig, die vor der Stilllegung zuständig war.</p> <p><i>Das hat der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte über die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin im Zusammenhang mit der Air-Berlin Insolvenz zu entscheiden. In Streit stand insbesondere, bei welcher Agentur für Arbeit die Massenentlassungsanzeige vorgenommen werden muss, wenn der ursprüngliche Betrieb aufgrund einer Stilllegung nicht mehr existiert.</p> <p>Der klagenden Arbeitnehmerin, die als Flugbegleiterin in Düsseldorf bei der Schuldnerin beschäftigt war, wurde nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens durch den beklagten Insolvenzverwalter betriebsbedingt gekündigt. Gegen diese Kündigung wehrte sich die Klägerin erfolgreich vor dem Bundesarbeitsgericht. Das Bundesarbeitsgericht stellte rechtskräftig</p>

fest, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin – und der anderen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnisse in diesem Zusammenhang beendet wurden – nicht wirksam aufgelöst wurde.

Daraufhin leitete der Insolvenzverwalter erneut ein Konsultationsverfahren bei dem Betriebsrat für das Bodenpersonal und den Personalvertretungen für das fliegende Personal ein. Der beklagte Insolvenzverwalter teilte mit, dass er keine Möglichkeit der Wiedereröffnung des Geschäftsbetriebs sehe und er daher plane, die Kündigungen zu wiederholen. Der Beklagte hörte Betriebsrat und Personalvertretungen zu den geplanten Entlassungen an und erstattete für die der Station Düsseldorf zugeordneten Arbeitnehmer eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit in Düsseldorf. Anschließend kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin erneut.

Gegen diese Kündigungen hat sich die Klägerin mit ihrer Klage gewandt. Sie hat die Ansicht vertreten, die Kündigungen seien unwirksam. Die Massenentlassungsanzeige habe in Berlin am Sitz der Schuldnerin und nicht in Düsseldorf erstattet werden müssen, da dort im Zeitpunkt der Anzeige aufgrund der Stilllegung kein Betrieb mehr bestanden habe. Die Massenentlassungsanzeige habe zudem inhaltliche Fehler. Auch das Konsultationsverfahren sei fehlerhaft.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Nach dem Bundesarbeitsgericht hat die in Streit stehende Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet. Zur Begründung führte das Bundesarbeitsgericht maßgeblich an, dass die Kündigung wegen der Stilllegung des Flugbetriebs sozial gerechtfertigt sei. Die Personalvertretung sei hinreichend beteiligt worden. Insbesondere sei die Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 3 KSchG bei der weiterhin zuständigen Agentur für Arbeit in Düsseldorf vollständig erstattet worden.

Berücksichtigung von Urlaubszeiten für Mehrarbeitszuschläge

16.11.2022

- 10 AZR 210/19 -

MTV für Zeitarbeit

Für das Erreichen des Schwellenwertes, ab dem nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Zeitarbeit ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Mehrarbeitszuschläge besteht, sind nicht nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch genommene Urlaubsstunden zu berücksichtigen.

Das hat der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

Zwischen den Parteien stand in Streit, ob bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen auch die für Urlaub abgerechneten Stunden einbezogen werden müssen.

Der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Tarifvertrag regelt, dass Mehrarbeitszuschläge in Höhe von 25 % für Zeiten gezahlt werden, die im jeweiligen Kalendermonat über eine bestimmte Zahl geleisteter Stunden hinausgehen. Da die Arbeitgeberin im Monat August 2017 bei der Berechnung die für den Urlaub abgerechneten Stunden nicht berücksichtigt hat und dem Kläger deshalb keine Mehrarbeitszuschläge gezahlt hat, macht der Kläger Mehrarbeitszuschläge für diesen Monat geltend. Er ist der Ansicht, dass Urlaubszeiten in die Berechnung der Mehrarbeitszuschläge einzubeziehen seien.

Die vorher mit der Sache befassten Gerichte waren der Ansicht, dass Urlaubszeiten bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nicht zu berücksichtigen sind. Der Wortlaut der tariflichen Regelung stelle insoweit eindeutig ausschließlich auf die tatsächlich geleisteten Stunden ab. Das Bundesarbeitsgericht ging demgegenüber davon aus, dass die Nichtberücksichtigung von Urlaubszeiten bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen einen unionsrechtlich unzulässigen Anreiz begründen könnte, auf Urlaub zu verzichten. Aus dem Grund hat das Bundesarbeitsgericht diese Frage dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt. Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 13. Januar 2022 (C-514/20) entschieden, dass Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeit-Richtlinie der Nichtberücksichtigung von Urlaubszeiten für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen entgegensteht.

Unter Berücksichtigung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs hatte nun das Bundesarbeitsgericht über die Revision des Klägers zu entscheiden.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Unter Berücksichtigung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs sprach das Bundesarbeitsgericht dem Kläger die geltend gemachten Mehrarbeitszuschläge zu. Die tarifliche Regelung des § 4.1.2 MTV müsse bei gesetzeskonformer Auslegung so verstanden werden,

dass bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nicht nur tatsächlich geleistete Stunden, sondern auch Urlaubszeiten zu berücksichtigen seien. Dieses Ergebnis begründet das Bundesarbeitsgericht damit, dass die Regelung anderenfalls Arbeitnehmer davon abhalten könnte, ihren gesetzlichen Mindesturlaub in Anspruch zu nehmen. Dies sei mit § 1 BUrlG in seinem unionsrechtskonformen Verständnis nicht vereinbar.

Wirksamkeit einer Versetzung an einen anderen Arbeitsort im Ausland

30.11.2022
- 5 AZR 336/21 -

Der Arbeitgeber kann aufgrund seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts den Arbeitnehmer anweisen, an einem Arbeitsort des Unternehmens im Ausland zu arbeiten, wenn nicht im Arbeitsvertrag ausdrücklich oder den Umständen nach konkludent etwas anderes vereinbart worden ist. § 106 GewO begrenzt das Weisungsrecht des Arbeitgebers insoweit nicht auf das Territorium der Bundesrepublik Deutschland. Die Ausübung des Weisungsrechts im Einzelfall unterliegt nach dieser Bestimmung allerdings einer Billigkeitskontrolle.

Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob die Versetzung des klagenden Piloten ins Ausland und eine vorsorglich erklärte Änderungskündigung wirksam ist.

Der Kläger ist bei der Beklagten – eine Fluggesellschaft mit Sitz in Malta – als Flugkapitän beschäftigt und an einem Flughafen in Deutschland stationiert. Die Beklagte beabsichtigte die Stilllegung der Station, in welcher der Kläger stationiert war und versetzte den Kläger aufgrund dessen an einen Flughafen in Italien. Vorsorglich kündigte sie das Arbeitsverhältnis und bot dem Kläger zugleich an, das Arbeitsverhältnis mit dem neuen Arbeitsort in Italien fortzusetzen. Der Kläger nahm das Angebot unter Vorbehalt an.

Im Arbeitsvertrag der Parteien ist vereinbart, dass der Kläger auch an jedem anderen Standort des Unternehmens eingesetzt werden kann und dass sich seine Vergütung dann nach dem dort geltenden System richte. Außerdem vereinbarten die Parteien die Anwendung irischen Rechts auf das Arbeitsverhältnis.

Nach dem für das Arbeitsverhältnis geltenden Vergütungstarifvertrag findet auf die Arbeitsverhältnisse der an deutschen Basen beschäftigten Piloten deutsches Recht Anwendung. Der Kläger erhielt daher eine deutlich höhere Vergütung, als in seinem Arbeitsvertrag vereinbart war.

Ein bei der Beklagten geltender Sozialtarifvertrag sah vor, dass bei einer dauerhaften Stilllegung eines Stationierungsortes den dort beschäftigten Piloten ein anderer Stationierungsort innerhalb Deutschlands oder in anderen EU-Ländern per Versetzung oder Änderungskündigung zugewiesen werden könne. Die Piloten, die an einen ausländischen Stationierungsort verlegt würden, sollten nach dem Sozialtarifvertrag zu den dort geltenden Arbeitsbedingungen und Gehältern beschäftigt werden.

Mit der Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der Versetzung sowie der vorsorglich erklärten Änderungskündigung geltend. Er hat die Auffassung vertreten, seine Versetzung ins Ausland und die damit verbundene Änderung des Vergütungssystems mit einer erheblich geringeren Vergütung seien vom Direktionsrecht der Beklagten nicht gedeckt. Auch die vorsorgliche Änderungskündigung sei unwirksam. Den damit verbundenen Entzug der tariflich vereinbarten Anwendung deutschen Rechts müsse er nicht hinnehmen. Zudem habe die Beklagte keine ordnungsgemäße Sozialauswahl durchgeführt.

Die Beklagte ist der Ansicht, aufgrund der branchen- und berufsspezifischen Besonderheiten sei eine Versetzungsklausel, nach der ein Pilot auch in das Ausland versetzt werden könne, zulässig und die Versetzung daher vor dem Hintergrund der Stilllegung der Station nicht zu beanstanden.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Versetzung des klagenden Piloten an einen Flughafen in Italien wirksam war.

Zur Begründung führt der 5. Senat maßgeblich an, dass das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO auch die Versetzung an einen ausländischen Arbeitsort umfasse, wenn – wie im Streitfall – arbeitsvertraglich ein bestimmter inländischer Arbeitsort nicht fest

vereinbart ist, sondern ausdrücklich eine unternehmensweite Versetzungsmöglichkeit vorgesehen ist. Eine Begrenzung des Weisungsrechts auf Arbeitsorte in der Bundesrepublik Deutschland sei dem Gesetz nicht zu entnehmen.

Die Versetzung sei im Einzelfall auch nicht unbillig. Da die Homebase am Flughafen Nürnberg stillgelegt wurde, sei die Möglichkeit, den Kläger dort zu stationieren, entfallen. Auch gebe es keine offenen Stellen an einem anderen inländischen Stationierungsort.

Die Unbilligkeit der Weisung ergebe sich auch nicht daraus, dass der Kläger den Anspruch auf das höhere tarifliche Entgelt verliere. Dies folge daraus, dass der Geltungsbereich des Vergütungstarifvertrags auf in Deutschland stationierte Piloten beschränkt ist. Das arbeitsvertraglich vereinbarte Entgelt werde durch die Versetzung hingegen nicht angetastet. Zudem sehe der Tarifsozialplan vor, dass Piloten, die an einen ausländischen Stationierungsort verlegt werden, zu den dort geltenden Arbeitsbedingungen, insbesondere den dortigen Tarifgehältern, weiterbeschäftigt werden.

Weil die Versetzung des Klägers bereits aufgrund des Weisungsrechts der Beklagten wirksam war, kam es auf die von ihr vorsorglich ausgesprochene Änderungskündigung nicht mehr an.

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		
Sozialauswahl in der Insolvenz Grober Auswahlfehler im Sinne von § 125 Abs. 1 S. 1 InsO Berücksichtigung der Rentennähe bei Sozialauswahl? Sozialauswahl bei etappenweiser Stilllegung	08.12.2022 - 6 AZR 31/22 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung und in diesem Zusammenhang über zwei Details zur Sozialauswahl: Zu klären hat das Bundesarbeitsgericht insbesondere, ob die Rentennähe eines Arbeitnehmers bei der Sozialauswahl berücksichtigt werden kann und ob eine weitere Sozialauswahl im Fall der etappenweisen Stilllegung vorzunehmen ist.</p> <p>Die im Zeitpunkt der Kündigung 63-jährige Klägerin war seit 1972 bei der Schuldnerin im Bereich Vertriebslogistik beschäftigt. Über das Vermögen der Schuldnerin wurde im Jahr 2020 das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt.</p> <p>Der mit dem Betriebsrat geschlossene Interessenausgleich sah vor, dass zunächst 61 Arbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt werden, davon einer in dem Bereich, in dem die Klägerin tätig war. Die anderen in diesem Bereich tätigen Arbeitnehmer wiesen im Vergleich zur Klägerin ein geringeres Lebensalter sowie eine geringere Betriebszugehörigkeit auf.</p> <p>Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. Juni 2020. Die Klägerin war im Interessenausgleich namentlich benannt.</p> <p>Da kein Erwerber für den Betrieb gefunden wurde, sollte der Betrieb nach einer Phase der Ausproduktion stillgelegt werden. Der Beklagte schloss hierüber mit dem Betriebsrat einen weiteren Interessenausgleich. Dieser sah vor, dass die für die Ausproduktion benötigten Arbeitnehmer eine Kündigung erst zum 31. Mai 2021 erhalten sollten. Diese Arbeitnehmer</p>

wurden im Interessenausgleich namentlich benannt. Aus dem Bereich Vertriebslogistik wurde nur ein Arbeitnehmer weiterbeschäftigt. Die übrigen Arbeitnehmer, die nicht für die Ausproduktion benötigt wurden, wurden jeweils zum nächst zulässigen Termin gekündigt. Eine Sozialauswahl sah der Interessenausgleich nicht vor. Auch das Arbeitsverhältnis der Klägerin wurde vorsorglich erneut zum 30. September 2020.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass beide Kündigungen wegen grob fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam seien. Im Hinblick auf die erste Kündigung sei sie aufgrund ihres Alters und ihrer Betriebszugehörigkeit deutlich schutzwürdiger. Zudem hätte auch vor der zweiten Kündigung eine Sozialauswahl durchgeführt werden müssen.

Der Beklagte ist demgegenüber der Meinung, die Klägerin sei in Bezug auf ihr Alter nicht deutlich schutzwürdiger, weil sie nur kurzfristig auf den Bezug von Arbeitslosengeld angewiesen sei und am Dezember 2020 eine vorgezogene Altersrente für besonders langjährig Versicherte beziehen könne. Vor Ausspruch der zweiten Kündigung habe es keiner Sozialauswahl bedurft, da alle Arbeitnehmer – wenn auch zu unterschiedlichen Terminen – entlassen worden seien.

Die Vorinstanzen haben der Klägerin Recht gegeben und die Kündigungen folglich für unwirksam gehalten. Dagegen richtet sich die Revision des Beklagten.

<p>Wirksamkeit einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung</p> <p>Vermutungswirkung für Nutzlosigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements bei Zustimmung des Integrationsamts</p>	<p>15.12.2022</p> <p>- 2 AZR 162/22 -</p>	<p>Das Bundesarbeitsgericht hat im Zusammenhang einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung insbesondere die Frage zu klären, ob aufgrund der Zustimmung des Integrationsamts zu einer Kündigung von der Nutzlosigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) ausgegangen werden kann.</p> <p>Die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Klägerin war von Dezember 2014 bis Mai 2020 ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt. Im Mai 2019 lud die Beklagte die Klägerin zu einem bEM ein. Die Klägerin stimmte der Teilnahme zu, weigerte sich aber die diesbezüglich übermittelte datenschutzrechtliche Einwilligung zu unterzeichnen. Die Beklagte teilte der Klägerin im ersten Gespräch im Juli 2019 mit, dass das bEM-Verfahren ohne Unterzeichnung der Datenschutzerklärung nicht durchgeführt werden könne. Das</p>
--	---	---

bEM-Verfahren wurde daraufhin nicht fortgesetzt, ein weiteres bEM wurde nicht mehr angeboten. Nach Zustimmung des Integrationsamtes kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung geltend. Die Kündigung sei nicht sozial gerechtfertigt. Die Durchführung des bEM-Verfahrens sei von der Beklagten pflichtwidrig unterlassen worden. Ihre Weigerung zur Unterzeichnung der Datenschutzerklärung sei kein Hinderungsgrund für die Durchführung eines bEM. Zudem habe aufgrund der fortbestehenden Erkrankung der Klägerin vor Ausspruch einer Kündigung ein weiteres bEM angeboten werden müssen. Die Beklagte habe daher die objektive Nutzlosigkeit eines bEM im konkreten Fall darlegen und beweisen müssen. Diesen hohen Anforderungen sei die Beklagte nicht gerecht geworden.

Die Beklagte ist demgegenüber der Auffassung, dass die Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt sei. Die Weigerung der Klägerin zur Abgabe der von der Beklagten geforderten datenschutzrechtlichen Einwilligung sei nicht anders zu bewerten, als wenn die Klägerin dem bEM insgesamt nicht zugestimmt hätte. Ein weiterer der Durchführung eines bEM habe nicht unternommen werden müssen, da jeder neue Versuch voraussichtlich wieder an demselben Problem gescheitert sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat ihr stattgegeben. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts sei die Kündigung nicht aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt. Das Landesarbeitsgericht begründete seine Entscheidung maßgeblich damit, dass die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung nochmals den Versuch eines bEM hätte unternehmen müssen. Eine etwaige Nutzlosigkeit eines weiteren bEM habe die Beklagte nicht hinreichend dargelegt. Insbesondere entfalte die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung keine Vermutungswirkung dahingehend, dass ein bEM die Kündigung nicht hätte vermeiden können. Die Annahme einer Vermutungswirkung führe zu einer Schlechterstellung schwerbehinderter gegenüber nicht schwerbehinderten Menschen und komme daher nicht in Betracht.

Ob die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zutreffend ist, entscheidet nun das Bundesarbeitsgericht.

Verjährung von Urlaubsansprüchen

20.12.2022

- 9 AZR 266/20 -

Vor dem Bundesarbeitsgericht steht in Streit, ob Urlaubsansprüche der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren unterliegen.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für insgesamt 101 Urlaubstage aus den Jahren 2013 bis 2017 geltend gemacht. Aufgrund hohen Arbeitsaufkommens war die Klägerin jahrelang nicht in der Lage, ihren Jahresurlaub vollständig zu nehmen. Der Beklagte forderte die Klägerin weder auf, weiteren Urlaub zu nehmen, noch wies er sie darauf hin, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen könne.

Der Beklagte ist der Auffassung, dass der Klägerin kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zustehe, weil der Urlaub der Klägerin verfallen sei. Er habe seine Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten nicht kennen und befolgen können, da sich die diesbezügliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geändert habe. Jedenfalls sei der Urlaubsanspruch verjährt.

Die Klägerin ist demgegenüber der Meinung, dass die Verjährung des Urlaubsanspruchs nicht in Betracht komme, weil der Beklagte sie weder dazu aufgefordert hat, ihren Urlaub zu nehmen, noch auf einen möglichen Verfall hingewiesen hat.

Das Arbeitsgericht hat dem geltend gemachten Urlaubsanspruch teilweise, das Landesarbeitsgericht vollumfänglich stattgegeben. Mit Beschluss vom 29. September 2020 hat das Bundesarbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob die Verjährung des Urlaubsanspruchs mit dem Europarecht vereinbar ist, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweis- und Aufforderungspflichten nicht nachgekommen ist. Mit Urteil vom 22. September 2022 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass die Arbeitszeitrichtlinie sowie die Europäische Grundrechtecharta der Verjährung von Urlaubsansprüchen entgegenstehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.

Unter Berücksichtigung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs hat nun das Bundesarbeitsgericht über die Revision des Beklagten zu entscheiden.

Nähere Informationen zu der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs finden Sie in unserem [Legal Update](#).

<p>Verfall von Urlaubsansprüchen bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit</p> <p>Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers</p>	<p>20.12.2022</p> <p>- 9 AZR 401/19 -</p>	<p>Auch in dem am selben Tag zu verhandelnden Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht geht es um Details zum Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 22. September 2022. Im Fokus der erwarteten Entscheidung steht die Frage, ob der Urlaubsanspruch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit auch dann 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfällt, wenn der Arbeitnehmer nicht auf den Verfall hingewiesen wurde.</p> <p>Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass ihr für das Jahr 2017 noch 14 Urlaubstage zustehen. Sie ist seit einer Erkrankung im Jahr 2017 arbeitsunfähig erkrankt und konnte in diesem Jahr 14 Urlaubstage nicht in Anspruch nehmen. Die Arbeitgeberin hatte nicht auf den Verfall der Urlaubsansprüche hingewiesen.</p> <p>Die Beklagte ist der Meinung, dass der Urlaubsanspruch spätestens mit Ablauf des 31. März 2019 erloschen sei. Nach Auffassung der Klägerin komme ein Verfall des Urlaubsanspruchs nicht in Betracht, da die Beklagte nicht rechtzeitig auf den Verfall hingewiesen habe.</p> <p>Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat daraufhin dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob ein derartiger Verfall von Urlaubsansprüchen mit dem Europarecht vereinbar ist.</p> <p>Mit Urteil vom 22. September 2022 (C-727/20) hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass einem derartigen Verfall von Urlaubsansprüchen die Arbeitszeitrichtlinie sowie die Europäischen Grundrechtecharta entgegensteht, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat. Unter Berücksichtigung dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht nun über die Revision der Klägerin zu entscheiden.</p>
--	---	--

Europäischer Gerichtshof

Europarechtskonformität der nationalen Vorschriften zur Abweichung vom Grundsatz der Gleichstellung von Leiharbeitnehmern und Stammarbeitnehmern durch Tarifvertrag

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts

15.12.2022

- C-311/21 -

Der Europäische Gerichtshof wird über Fragen im Zusammenhang mit der Abweichung vom Grundsatz der Gleichstellung von Leiharbeitnehmern und Stammarbeitnehmern durch Tarifvertrag entscheiden. Im Mittelpunkt der erwarteten Entscheidung steht die Frage, ob § 8 Abs. 2 S. 1 AÜG, der eine Abweichung vom Grundsatz der Gleichbehandlung durch Tarifvertrag zulässt, den von der Richtlinie vorgegebenen „Gesamtschutz“ hinreichend beachtet.

Hintergrund der anstehenden Entscheidung ist ein Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts:

Die Klägerin des Ausgangsverfahrens war aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags bei der Beklagten als Leiharbeiterin beschäftigt und an ein Unternehmen des Einzelhandels überlassen. Sie macht Differenzvergütung unter dem Gesichtspunkt des Equal-Pay-Grundsatzes geltend, weil vergleichbare Stammarbeitnehmer bei der Entleiherin eine höhere Vergütung erhielten.

Die zwischen ver.di und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) geschlossenen Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge, die kraft Mitgliedschaft auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finden, sehen Abweichungen von dem in § 8 Abs. 1 AÜG verankerten Grundsatz der Gleichstellung vor. Unter anderem sehen die Tarifverträge eine geringere Vergütung der Leiharbeiter im Vergleich zu den Stammarbeitnehmern vor.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass diese Tarifverträge nicht mit Unionsrecht (Art. 5 Abs. 1 und Abs. 3 der RL 2008/104/EG) vereinbar seien. Die Beklagte ist dagegen der Auffassung, aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit schulde sie nur die für Leiharbeiter vorgesehene tarifliche Vergütung, Unionsrecht sei nicht verletzt.

Der Europäische Gerichtshof wird nun Detailfragen zu der von Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2008/104/EG verlangten Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern zu klären haben.

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
Regelungen zur telefonischen Krankschreibung bei leichten Atemwegserkrankungen verlängert	21.11.2022	<p>Der Gemeinsame Bundesausschuss hat seine Corona-Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung bis zum 31. März 2023 verlängert.</p> <p>Versicherte können daher weiterhin bei leichten Atemwegserkrankungen nach telefonischer Anamnese bis zu 7 Tage krankgeschrieben werden. Die Krankschreibung kann auf telephonischem Wege einmalig um weitere 7 Tage verlängert werden.</p>
Neufassung des Kirchlichen Arbeitsrechts beschlossen	22.11.2022	<p>Der Verband der Diözesen in Deutschland (VDD) hat eine neue „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ als Empfehlung für die deutschen (Erz-)Bistümer beschlossen. Dies teilte die Deutsche Bischofskonferenz mit Pressemitteilung vom 22. November 2022 mit. Die neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes löst die Grundordnung vom 27. April 2015 ab. Der Beschluss der Vollversammlung des VDD hat empfehlenden Charakter; um Rechtswirksamkeit zu entfalten, muss er in den einzelnen (Erz-)Bistümern in diözesanes Recht umgesetzt werden.</p> <p><u>Folgende Inhalte und Neuerungen enthält die neue Grundordnung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Grundordnung ist als „Verfassung des kirchlichen Dienstes“ konzipiert. Der Normtext enthält nicht nur spezifisch arbeits- oder dienstrechtliche Regelungen, sondern insbesondere auch zentrale Aussagen zu den Strukturmerkmalen und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes und wesentlicher Kennzeichen katholischer Identität. ▪ In ihrer Neufassung gilt die Grundordnung für alle Handlungsfelder des kirchlichen Dienstes und alle Beschäftigtengruppen, unabhängig von ihrem rechtlichen Status. ▪ Institutionenorientierte Ansatz: Beim bisherigen überwiegend personenbezogenen Ansatz stand der einzelne Mitarbeitende und dessen persönliche Lebensführung im Fokus.

Nach dem institutionenorientierten Ansatz tragen der Dienstgeber und seine Führungskräfte zuerst Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung. Die katholische Identität einer Einrichtung soll durch Leitbilder, eine christliche Organisations- und Führungskultur und durch Vermittlung christlicher Werte und Haltungen gestaltet werden.

- Damit einher geht eine weitere wichtige Botschaft der neuen Grundordnung: **Der Kernbereich privater Lebensgestaltung unterliegt keinen rechtlichen Bewertungen und entzieht sich dem Zugriff des Dienstgebers.** Diese rechtlich unantastbare Zone erfasst insbesondere das Beziehungsleben und die Intimsphäre. Abgesehen von Ausnahmefällen bleibt der Austritt aus der katholischen Kirche wie in der bisherigen Fassung der Grundordnung ein Einstellungshindernis bzw. Kündigungsgrund. Auch eine kirchenfeindliche Betätigung steht einer Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung entgegen.
- Die Religionszugehörigkeit ist nach neuem Recht nur dann ein Kriterium bei der Einstellung, wenn sie für die jeweilige Position erforderlich ist. Das gilt zum einen für pastorale und katechetische Dienste und zum anderen für diejenigen Tätigkeiten, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren. Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.
- Explizit wie nie zuvor wird Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen als Bereicherung anerkannt. Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein, solange sie eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen, den christlichen Charakter der Einrichtung achten und dazu beitragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.

Bürgergeld startet am 1. Januar 2023

25.11.2022

Bundestag und Bundesrat haben am 25. November 2022 dem Bürgergeldgesetz abschließend zugestimmt. Mit dem Bürgergeld sollen sich Menschen im Leistungsbezug stärker auf Qualifizierung, Weiterbildung und Arbeitssuche konzentrieren.

Folgende Regelungen enthält das Bürgergeldgesetzes im Überblick:

Neues Miteinander, neue Chancen auf Arbeit

-
- Grundlage der Zusammenarbeit sollen Kooperation und Vertrauen sein. Gemeinsam vereinbarte Arbeitsuchende und Jobcenter einen Kooperationsplan für den individuellen Weg in Arbeit. Dieser ist verständlich und enthält keine Rechtsfolgenbelehrung. Die erste Einladung zur Erarbeitung des Kooperationsplans erfolgt unverbindlich.
 - Leistungsminderungen bei Pflichtverletzungen und Meldeversäumnissen sind ab dem 1. Januar 2023 von Beginn des Leistungsbezugs an möglich.
 - Weiterbildung und der Erwerb eines Berufsabschlusses stehen beim Bürgergeld im Vordergrund. Der sogenannte Vermittlungsvorrang (also die bevorzugte Vermittlung in Erwerbstätigkeit) wird daher abgeschafft.
 - Für Weiterbildungen werden ein zusätzlicher finanzieller Ausgleich und neue Angebote geschaffen. Wer etwa einen Berufsabschluss nachholt, kann künftig statt bisher zwei dann für bis zu drei Jahre gefördert werden.
 - Der Soziale Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II) wird fortgeführt: Jobcenter können weiterhin sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse fördern, um Menschen nach besonders langer Arbeitslosigkeit zu aktivieren.
 - Menschen, denen es besonders schwerfällt, eine Arbeit zu finden oder aufzunehmen, können durch professionelles Coaching unterstützt werden.

Mehr Sicherheit, mehr Respekt für Lebensleistung

- Vermögen und Angemessenheit der Wohnung werden erst nach 12 Monaten Bürgergeldbezug überprüft. Die Heizkosten werden aber nur im angemessenen Umfang gewährt, um auf einen sparsamen Umgang mit Energie hinzuwirken.
- Nach Ablauf der 12 Monate (Karenzzeit) ist ein höheres Schonvermögen (als Vermögen, das trotz Leistungsbezug unangetastet bleibt) als bisher vorgesehen. Rücklagen für die Altersvorsorge werden ebenfalls besser geschützt.
- Für Auszubildende, Schüler*innen und Studierende, die Bürgergeld beziehen, gelten höhere Freibeträge für die Ausbildungsvergütung oder den Nebenjob.
- Wer zwischen 520 und 1.000 Euro verdient, soll künftig mehr von seinem Einkommen behalten können: Die Freibeträge in diesem Bereich werden auf 30 Prozent angehoben.

Höhere Regelsätze und Neuregelung der Leistungsminderungen

- Die Regelsätze sollen zum 1. Januar 2023 angemessen und deutlich steigen - je nach Regelbedarfsstufe auf bis zu 502 Euro.
 - Die Vorgaben für Leistungsminderungen (sogenannte Sanktionen) werden auf Basis des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 5. November 2019 neu geregelt.
-

Mehr Bürgerfreundlichkeit, weniger Bürokratie

- Das Bürgergeld ist insgesamt unbürokratischer und digital zugänglich - mit einer einfachen, nutzerorientierten und barrierefreien Beantragung.
- Mit einer Bagatellgrenze von 50 Euro für Rückforderungen wird zudem die Anzahl der Bescheide reduziert und Bürokratie abgebaut.

Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

01.01.2023

Nachdem die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) mehrfach verschoben wurde, soll der Startschuss für die eAU nun tatsächlich am 01. Januar 2023 fallen.

Folgende Änderungen enthält die Neufassung von § 5 EFZG:

- Die in § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG geregelte Mitteilungspflicht der Beschäftigten bleibt bestehen. Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber weiterhin jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen.
- Wegfall der Vorlagepflicht für gesetzlich Versicherte
Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte müssen ihrem Arbeitgeber keine AU mehr vorlegen, sondern nur noch ihre Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer von einem Arzt feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen lassen.
- Abrufverpflichtung des Arbeitgebers
Um eine eAU zu erhalten, muss der Arbeitgeber die durch den Arzt an die Krankenkasse übermittelte eAU bei der Krankenkasse abrufen. Die Krankenkassen haben nach § 109 Abs. 1 SGB IV nach Eingang der Arbeitsunfähigkeitsdaten eine Meldung zum Abruf für den Arbeitgeber zu erstellen.
- Für privat krankenversicherte Beschäftigte und bei Behandlung durch einen Privatarzt oder im Ausland bleibt es wie bisher dabei, dass Arbeitnehmer eine AU in Papierform vorlegen müssen.

Handlungsbedarf für Arbeitgeber

- Arbeitgeber sollten alle Beschäftigten über die ab Januar 2023 geltenden Änderungen informieren.
 - Musterarbeitsverträge müssen an die Neuregelung angepasst werden.
 - Falls noch nicht geschehen, müssen Arbeitgeber ein systemgeprüftes Programm zum Abruf der eAU einführen.
-

-
- Auch müssen Arbeitgeber ihre bisherigen Arbeitsabläufe an die geänderten Gegebenheiten anpassen, um Fehlzeiten sauber zu erfassen. Insbesondere aufgrund der unterschiedlichen Regelungen für gesetzlich und privat Versicherte müssen zwei unterschiedliche Prozesse in Bezug auf den Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit eingeführt werden.
-

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



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



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



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



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



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



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



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



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