



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



APRIL 2023

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		
Annahmeverzugsvergütung nach fristloser Kündigung	29.03.2023 - 5 AZR 225/22 -	<p>Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, weil er meint, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihm nicht zuzumuten, bietet aber gleichzeitig dem Arbeitnehmer „zur Vermeidung von Annahmeverzug“ die Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen während des Kündigungsschutzprozesses an, verhält er sich widersprüchlich. In einem solchen Fall spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, dass das Beschäftigungsangebot nicht ernst gemeint ist. Diese Vermutung kann durch die Begründung der Kündigung zur Gewissheit oder durch entsprechende Darlegungen des Arbeitgebers entkräftet werden.</p> <p><i>Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Die Parteien streiten über die Zahlung einer Annahmeverzugsvergütung nach unwirksamer fristloser Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.</p> <p>Der Kläger war bei der Beklagten als technischer Leiter beschäftigt. Am 02.12.2019 sprach die Beklagte eine fristlose Änderungskündigung aus, mit der sie dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag als Softwareentwickler gegen eine monatlich verminderte Vergütung anbot. Weiter heißt es in dem Kündigungsschreiben, „im Falle der Ablehnung der außerordentli-</p>

chen Kündigung durch Sie (also im Falle, dass Sie von einem unaufgelösten Arbeitsverhältnis ausgehen) oder im Falle der Annahme des folgenden Angebots erwarten wir Sie am 05.12.2019 spätestens um 12:00 Uhr MEZ zum Arbeitsantritt“.

Der Kläger lehnte das Änderungsangebot ab und erschien auch nicht zur Arbeit. Daraufhin kündigte die Beklagte dem Kläger Mitte Dezember 2019 erneut außerordentlich zum 17.12.2019.

Ferner wies sie darauf hin, „im Falle der Ablehnung dieser außerordentlichen Kündigung“ erwarte sie den Kläger „am 17.12.2019 spätestens um 12:00 Uhr MEZ zum Arbeitsantritt“. Dem leistete der Kläger nicht Folge.

In dem darauffolgenden Kündigungsschutzprozess wurde festgestellt, dass beide Kündigungen das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet haben.

Nachdem die Beklagte für den Monat Dezember 2019 nur noch eine Vergütung von 765,14 Euro brutto zahlte und der Kläger erst zum 01.04.2020 ein neues Arbeitsverhältnis begründen konnte, hat er Klage auf Vergütung wegen Annahmeverzugs erhoben. Mit der Klage verlangt er die Zahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten Gehalts abzüglich des erhaltenen Arbeitslosengeldes bis zum Antritt der neuen Beschäftigung.

Er ist der Meinung, die Beklagte habe sich aufgrund ihrer unwirksamen Kündigungen im Annahmeverzug befunden. Eine Weiterbeschäftigung bei der Beklagten zu geänderten oder auch den ursprünglichen Arbeitsbedingungen sei ihm, sofern die Beklagte dies überhaupt ernsthaft angeboten habe, nicht zuzumuten gewesen. Die Beklagte habe ihm zur Begründung ihrer fristlosen Kündigungen zu Unrecht mannigfaches Fehlverhalten vorgeworfen und seine Person herabgewürdigt. Sie habe ihrerseits geltend gemacht, eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr unzumutbar.

Dagegen hat die Beklagte gemeint, sie habe sich nicht im Annahmeverzug befunden, weil der Kläger während des Kündigungsschutzprozesses nicht bei ihr weitergearbeitet habe. Der Kläger sei selbst von der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ausgegangen, weil er im Kündigungsschutzprozess einen Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung gestellt habe.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger recht.

Die Beklagte habe sich aufgrund ihrer unwirksamen fristlosen Kündigungen im Annahmeverzug befunden, ohne dass es eines Arbeitsangebots des Klägers bedurft hätte. Weil die Beklagte selbst davon ausging, eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr nicht zuzumuten, spreche wegen ihres widersprüchlichen Verhaltens eine tatsächliche Vermutung dafür, dass sie dem Kläger kein ernstgemeintes Angebot zu einer Prozessbeschäftigung unterbreitet hätte.

Darüber hinaus lasse die Ablehnung eines solchen „Angebots“ nicht auf einen fehlenden Leistungswillen des Klägers schließen. Es käme lediglich in Betracht, dass er sich böswillig unterlassenen Verdienst anrechnen lassen müsste. Das schied im Streitfall jedoch aus, weil dem Kläger aufgrund der gegen ihn im Rahmen der Kündigungen erhobenen Vorwürfe und der Herabwürdigung seiner Person eine Prozessbeschäftigung bei der Beklagten nicht zuzumuten gewesen wäre.

Dem stehe nicht entgegen, dass der Kläger im Kündigungsschutzprozess vorläufige Weiterbeschäftigung beantragt hat. Dieser Antrag sei auf die Prozessbeschäftigung nach festgestellter Unwirksamkeit der Kündigungen gerichtet gewesen. Nur wenn der Kläger in einem solchen Fall die Weiterbeschäftigung abgelehnt hätte, hätte er sich seinerseits widersprüchlich verhalten. Hier sei es jedoch um die Weiterbeschäftigung in der Zeit bis zur erstinstanzlichen Entscheidung gegangen. Es mache einen Unterschied, ob der Arbeitnehmer trotz der gegen ihn im Rahmen einer verhaltensbedingten Kündigung erhobenen (gravierenden) Vorwürfe weiterarbeiten soll oder er nach erstinstanzlichem Obsiegen im Kündigungsschutzprozess gleichsam „rehabilitiert“ in den Betrieb zurückkehren kann.

Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung wegen fehlender Corona-Schutzimpfung

30.03.2023
- 2 AZR 309/22 -

Die Kündigung einer nicht gegen das Corona Virus SARS-CoV-2 geimpften medizinischen Fachangestellten zum Schutz von Patienten und der übrigen Belegschaft vor einer Infektion verstößt nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB.

Das hat der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

In Streit steht, ob die Kündigung einer medizinischen Fachangestellten während der Probezeit, die sich nicht gegen das Corona Virus impfen lassen wollte, wirksam ist.

Die Klägerin war bei der Beklagten – einem Krankenhaus – in der Patientenversorgung tätig. Die Beklagte unterbreitete der Klägerin mehrere Impfangebote, welche sie nicht wahrnahm. Als Begründung erklärte die Klägerin, dass sie sich nicht gegen Corona impfen lassen wolle.

Aufgrund dessen kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich.

Gegen diese Kündigung wehrt sich die Klägerin mit ihrer Klage. Sie ist der Ansicht, die Kündigung verstoße insbesondere gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Kündigung der Klägerin wirksam ist. Es liege kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB vor.

Es fehle an der dafür erforderlichen Kausalität zwischen der Ausübung von Rechten durch die Arbeitnehmerin und der benachteiligenden Maßnahme des Arbeitgebers. Denn das wesentliche Motiv für die Kündigung sei der beabsichtigte Schutz der Krankenhauspatienten und der übrigen Belegschaft vor einer Infektion durch nicht geimpftes medizinisches Fachpersonal gewesen und nicht die Weigerung der Klägerin, sich gegen das Corona Virus zu impfen.

Dafür sei auch unerheblich, dass die Kündigung vor Einführung der gesetzlichen Impfpflicht ausgesprochen worden ist.

Bedeutung des Begriffs der wöchentlichen Ruhezeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie

Vorabentscheidungsersuchen des Miskolci Törvényszék (Ungarn)

02.03.2023

- C-477/21 -

Die tägliche Ruhezeit kommt zur wöchentlichen Ruhezeit hinzu, auch wenn sie dieser unmittelbar vorausgeht. Dies ist auch dann der Fall, wenn die nationalen Rechtsvorschriften den Arbeitnehmern eine wöchentliche Ruhezeit gewähren, die länger ist als unionsrechtlich vorgegeben.

Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden.

Sachverhalt

Der Europäische Gerichtshof hatte über mehrere Fragen zur Auslegung des Begriffs der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit im Sinne von Art. 3 und Art. 5 der Arbeitszeitrichtlinie zu entscheiden.

Hintergrund des Vorabentscheidungsersuchens ist ein Verfahren in Ungarn. Der Kläger des Ausgangsverfahrens arbeitet als Lokführer beim beklagten Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer arbeitet auf Grundlage einer monatlichen Arbeitszeitplanung, die keine spezifischen wöchentlichen Ruhetage festlegt, sondern für alle Lokführer eine wöchentliche Ruhezeit nach Maßgabe eines wöchentlichen Bezugszeitraums festlegt. Gemäß dem auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden Tarifvertrag gewährte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zwischen zwei Schichten eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden, die er an seiner Wohnadresse verbringen konnte, zuzüglich der sogenannten Standardwegezeit bzw. der Zeit, die erforderlich ist, um zur Arbeit oder von der Arbeit zu seiner Wohnadresse zu gelangen. Was die wöchentliche Ruhezeit angeht, hat der Arbeitgeber, wenn er dem Arbeitnehmer in einer bestimmten Woche keine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von 48 Stunden gewährleisten konnte, gleichwohl eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 42 Stunden dergestalt gewährleistet, dass dem Arbeitnehmer bei der Planung seiner Arbeitszeit eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 48 Stunden eingeräumt wurde. Der Arbeitnehmer konnte vor oder nach der wöchentlichen Ruhezeit oder dem Urlaub keine tägliche Ruhezeit und keine Standardwegezeit in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber gewährte dem Arbeitnehmer nämlich keine tägliche Ruhezeit, wenn er ihm die wöchentliche Ruhezeit oder Urlaub gewährte.

Der Kläger des Ausgangsverfahren ist der Ansicht, dass die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit sowie die tägliche Ruhezeit und der Urlaub nacheinander und unabhängig voneinander zu gewähren seien. Ihre gleichzeitige Gewährung oder ihr Zusammenziehen sei rechtswidrig.

Das Gericht in Ungarn hat das Verfahren ausgesetzt und ein Vorabentscheidungsersuchen beim Europäischen Gerichtshof eingereicht. Dieser musste nun insbesondere entscheiden, ob nach der Richtlinie eine mit einer wöchentlichen Ruhezeit zusammenhängend gewährte tägliche Ruhezeit Teil der wöchentlichen Ruhezeit ist.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass die tägliche Ruhezeit unabhängig von der Dauer der in der anwendbaren nationalen Regelung vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit gewährt werden muss.

Begründet hat der Europäische Gerichtshof seine Entscheidung maßgeblich damit, dass es sich bei der täglichen Ruhezeit und der wöchentlichen Ruhezeit um zwei autonome Rechte handelt, mit denen unterschiedliche Ziele verfolgt werden. Die tägliche Ruhezeit ermögliche es dem Arbeitnehmer, sich für eine bestimmte Anzahl von Stunden, die nicht nur zusammenhängen, sondern sich auch unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen müssen, aus seiner Arbeitsumgebung zurückzuziehen. Die wöchentliche Ruhezeit ermögliche es dem Arbeitnehmer, sich pro Siebentageszeitraum auszuruhen. Demnach sei den Arbeitnehmern die tatsächliche Inanspruchnahme beider Rechte zu gewährleisten.

Insbesondere sei die tägliche Ruhezeit nicht Teil der wöchentlichen Ruhezeit, sondern komme zu dieser hinzu, auch wenn sie dieser unmittelbar vorausgeht.

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		
Zulässigkeit einer Befristungsabrede nach dem TzBfG	05.04.2023 - 7 AZR 223/22 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet über die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach dem Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG).</p> <p>Der Kläger war seit 2016 bei der Firma A.V. der Personaldienstleister GmbH & Co. OHG (im Folgenden: A.V.) beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis war befristet und die Parteien vereinbarten mehrere Vertragsverlängerungen. Im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses überließ die Firma A.V. den Kläger der Beklagten im Wege der Arbeitnehmerüberlassung.</p> <p>Die Beklagte, die A.V. und die IG Metall hatten am 05.12.2013 einen Tarifvertrag über die Vergütung und Einsatzbedingungen von Zeitarbeitnehmern (TV VEZ) geschlossen.</p> <p>Im Jahr 2019 schloss der Kläger mit der Beklagten einen befristeten Arbeitsvertrag und war seit dem 01.09.2019 als Produktionshelfer tätig. Nach diesem Vertrag war das Arbeitsverhältnis bis zum 31.05.2020 befristet. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden die zwischen der Beklagten und der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt geschlossenen Tarifverträge Anwendung.</p> <p>Mit Schreiben vom 12.05.2020 teilte die Beklagte dem Kläger die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Fristablaufes mit.</p> <p>Hiergegen wehrte sich der Kläger mit seiner Klage.</p>

Während das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, hat das Landesarbeitsgericht dem Begehren des Klägers entsprochen. Es führte aus, dass die sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen Verstoßes gegen das TzBfG unzulässig gewesen sei.

Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht strebt die Beklagte die Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts an.

<p>Bestehen eines Arbeitsverhältnisses</p> <p>Abgrenzung zur Dienstleistung aufgrund einer Mitgliedschaft in einer religiösen Gemeinschaft</p>	<p>25.04.2023</p> <p>- 9 AZR 253/22 -</p>	<p>In Streit stehen Zahlungsansprüche der Klägerin und in diesem Zusammenhang insbesondere, ob die Dienstleistungen der Klägerin aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder der Mitgliedschaft in einer religiösen Gemeinschaft erbracht wurden.</p> <p>Die Klägerin ist Volljuristin und schloss mit der Beklagten – einem gemeinnützigen Verein – einen Vertrag über die Mitarbeit als Mitglied in einer sogenannten Ashram Gemeinschaft. Dabei handelt es sich um eine spirituelle Gemeinschaft, die nach alter indischer religiöser Ashram- und Klostertradition leben. Die Vereinsmitglieder, die sogenannten Sevaka, widmen ihr Leben ganz der Übung und Verbreitung der Yoga Lehren, um sich spirituell zu entwickeln und Erleuchtung zu erreichen.</p> <p>Die Klägerin war 42 Stunden wöchentlich für den Verein tätig und erhielt ein Taschengeld. Daneben kümmerte sich der Verein um eine umfassende Daseinsfürsorge und um Unterkunft und Verpflegung.</p> <p>Die mittlerweile aus der Gemeinschaft ausgetretene Klägerin verlangt nun Vergütung für die von ihr geleisteten Dienste in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Sie ist der Auffassung, zwischen ihr und dem Beklagten habe ein Arbeitsverhältnis bestanden. Der Beklagte verfolge mit der Vermarktung von Yoga wirtschaftliche Ziele. Ihre spirituelle Weiterentwicklung, die für sie das Motiv für die Begründung des Vertragsverhältnisses gewesen sei, sei stets außerhalb der Regelarbeitszeit erfolgt und zudem im Laufe der Zeit immer weiter zurückgegangen. Vielmehr habe die Arbeit im Vordergrund gestanden, bei der sie dem Weisungsrecht des Beklagten unterlegen habe.</p>
--	---	--

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision zum Bundesarbeitsgericht möchte die Klägerin die Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts erreichen.

Gesetzliche Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen	25.04.2023	Das Bundesarbeitsgericht hat über die Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen und Schadensersatz aus einem beendeten Arbeitsverhältnis zu entscheiden.
Schadensersatz bei unterbliebenem Hinweis auf einen bestehenden Urlaubsanspruch	- 9 AZR 340/20 -	<p>Der Kläger war bis Ende Juli 2012 als Rechtsanwalt in der Kanzlei (im Folgenden: C&C) beschäftigt. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag wurde nicht abgeschlossen. Der Kläger war aufgrund einer anderweitigen wissenschaftlichen Tätigkeit in der Regel jeweils donnerstags absprachegemäß nicht in der Kanzlei tätig.</p> <p>Seinen Urlaubsanspruch aus dem anderweitigen Beschäftigungsverhältnis hat der Kläger in vollem Umfang gewährt bekommen. Bei C&C nahm er jedes Jahr stets weniger als 24 Tage Urlaub.</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Eigenkündigung des Klägers. Gleichzeitig beantragte er die Gewährung des ihm noch zustehenden Urlaubs.</p> <p>Im Jahr 2015 erteilten die Rechtsanwälte von C&C eine Niederschrift nach dem Nachweisgesetz, worin es heißt, dass dem Kläger ein Erholungsurlaub von 24 Arbeitstagen jährlich gewährt wird.</p> <p>Mit seiner Klage verlangt der Kläger Zahlung eines Schadensersatzes für den nicht genommenen Urlaub von insgesamt 138 Urlaubstagen wegen Verletzung einer Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag. Hintergrund der Forderung sei, dass der Arbeitgeber den Kläger nicht auf einen möglichen Verfall des Urlaubs hingewiesen habe, mit der Folge, dass es dem Kläger jetzt nicht mehr möglich ist, den Urlaub zu nehmen. Der Kläger trägt vor, dass er mit Erteilung des Nachweises erstmals erfahren habe, dass er während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses bei einer Vier-Tage-Woche in jedem Kalenderjahr 24 Arbeitstage bezahlten Erholungsurlaub hätte nehmen können, was er bei Kenntnis dieses Anspruchs auch getan hätte.</p>

Die Beklagte hat demgegenüber eingewandt, dass der Kläger während der gesamten Dauer des laufenden Arbeitsverhältnisses vollumfänglich über seinen Urlaubsanspruch informiert gewesen sei und beruft sich darauf, dass der Anspruch jetzt verjährt sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Vor dem Bundesarbeitsgericht verfolgt der Kläger weiterhin die mit der Klage geltend gemachten Ansprüche.

<p>Tarifbestimmung zur Gewährung von Freistellungstagen als unzulässige Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten?</p> <p>(MTV Metall- und Elektroindustrie)</p>	<p>26.04.2023</p> <p>- 10 AZR 84/22 -</p>	<p>Das Bundesarbeitsgericht hat darüber zu entscheiden, ob die Tarifbestimmung im Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie NRW über die Gewährung von Freistellungstagen Teilzeitbeschäftigte unzulässig diskriminiert, weil sie an eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden anknüpft.</p> <p>Die Klägerin arbeitet in Teilzeit bei der Beklagten. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie NRW Anwendung. § 25.1 MTV sieht vor, dass Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden unter bestimmten weiteren Voraussetzungen zusätzliche Freistellungstage in Anspruch nehmen können. Auf der Grundlage eines sog. Solidar-Tarifvertrags ist bei der Beklagten in einer „Konzernbetriebsvereinbarung-Corona“ geregelt, dass im Kalenderjahr 2020 zur Vermeidung von Kurzarbeit alle Beschäftigten sechs freie Arbeitstage erhalten. Diejenigen, die die Voraussetzungen nach § 25.1 MTV erfüllen, erhalten nach der Betriebsvereinbarung zwei weitere Freistellungstage. Die Beklagte gewährte der Klägerin anstelle des Zusatzgeldes sechs freie Arbeitstage.</p> <p>Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin, die die Voraussetzungen von § 25.1 MTV nicht erfüllt, die Gewährung von zwei zusätzlichen freien Arbeitstagen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tarifbestimmungen verstießen gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten, soweit darin der Anspruch auf zusätzliche Freistellungstage an eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden gebunden sei. Der tarifliche Freistellungsanspruch solle dem Ausgleich besonderer Belastungen dienen, denen auch Teilzeitbeschäftigte unterlägen.</p>
--	---	--

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die tariflichen Regelungen seien wirksam. Eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten liege darin nicht. Ein Anspruch auf weitere Freistellungstage stehe der Klägerin daher nicht zu.

Sowohl das Arbeits- als auch das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Vor dem Bundesarbeitsgericht möchte die Klägerin erreichen, dass ihr zwei zusätzliche Freistellungstage zugesprochen werden.

Europäischer Gerichtshof

Verfall von Urlaubsansprüchen im Altersteilzeitarbeitsverhältnis bei Verstoß gegen die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten

27.04.2023

- C-192/22 -

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts

Der Europäische Gerichtshof entscheidet darüber, ob das Unionsrecht den Verfall des Urlaubsanspruchs nach Ablauf des Urlaubsjahres oder ggf. einer längeren Frist auch dann gestattet, wenn der Arbeitnehmer von der Arbeits- in die Freistellungsphase seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wechselt, ohne seinen aus demselben Kalenderjahr stammenden Urlaub – vollständig – genommen zu haben.

Dabei geht es insbesondere um die Frage, ob Unionsrecht einem Verfall entgegensteht, wenn der Arbeitgeber seine Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten gegenüber einem Arbeitnehmer zwar nicht erfüllt hat, diesem aber antragsgemäß den noch bestehenden Urlaub gewährt hat und die – vollständige – Erfüllung des Urlaubsanspruchs nur deshalb nicht eintreten konnte, weil der Arbeitnehmer nach der Urlaubsbewilligung arbeitsunfähig erkrankte.

Der Kläger des Ausgangsverfahrens nimmt die Beklagte unter anderem auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2016 in Anspruch. Der Kläger war bis 2019 bei der Beklagten beschäftigt. Auf einen Antrag des Klägers hin wurde ihm der vollständige Urlaub aus dem Jahr 2016 gewährt. Während dieses Urlaubs erkrankte der Kläger. Anschließend begann die zuvor vereinbarte Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Die Beklagte hatte den Kläger zuvor weder aufgefordert, seinen Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertra-

gungszeitraums verfallen kann. Der Kläger des Ausgangsverfahrens ist daher der Auffassung, dass der Urlaub nicht verfallen sei und ihm daher ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zustehe.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Verfahren ausgesetzt und den Europäischen Gerichtshof um Vorabentscheidung ersucht.

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
Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung	29.03.2023 <i>Regierungsentwurf</i>	<p>Das Kabinett hat ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen, wodurch die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten erleichtert und so dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden soll.</p> <p><u>Der Regierungsentwurf enthält folgende Eckpunkte:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Fachkräfteeinwanderung soll künftig auf drei Säulen ruhen: der Fachkräftesäule, der Erfahrungssäule und der Potenzialsäule. Die Fachkräftesäule bleibt das zentrale Element der Einwanderung. Sie umfasst wie bisher die Blaue Karte EU für ausländische Hochschulabsolventen sowie die nationale Aufenthaltserlaubnis für ausländische Fachkräfte mit einem deutschen oder in Deutschland anerkannten Abschluss (Hochschulabsolventen oder beruflich Qualifizierte). Wer eine Fachkraft ist, soll künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben können. Die Blaue Karte EU soll künftig für noch mehr Fachkräfte mit Hochschulabschluss erreichbar sein. Zudem soll es noch attraktiver werden, für eine Berufsausbildung oder ein Studium nach Deutschland zu kommen und hier zu bleiben. Die Erfahrungssäule legt den Fokus auf Berufserfahrung. Damit wird Arbeitskräften die Einwanderung ermöglicht, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss haben. Jedoch ist eine Gehaltsschwelle einzuhalten und der Arbeitgeber muss tarifgebunden sein. Der Berufsabschluss muss künftig nicht mehr in Deutschland anerkannt sein. Wer seinen Berufsabschluss in Deutschland anerkennen lassen will, kann das künftig auch erst nach der Einreise nach Deutschland tun. Dafür müssen sich Fachkräfte und Arbeitgeber zu einer Anerkennungspartnerschaft verpflichten.

- Die dritte Säule hat das Potenzial der Menschen im Blick. Neu eingeführt wird eine Chancenkarte zur Arbeitssuche, die auf einem Punktesystem basiert. Zu den Auswahlkriterien gehören Qualifikation, Deutsch- und Englischkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und das Potenzial des mitziehenden Ehe oder Lebenspartners. Daneben wird für Branchen mit besonders großem Bedarf erstmals eine kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung geschaffen. Wer über diesen Weg kommt, darf unabhängig von einer Qualifikation acht Monate in Deutschland arbeiten. Voraussetzung ist ein tarifgebundener Arbeitgeber. Die Beschäftigung wird vom ersten Tag an sozialversicherungsspflichtig sein.

Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

29.03.2023

Regierungsentwurf

Das Bundeskabinett hat den Entwurf des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (sog. Weiterbildungsgesetz) beschlossen. Mit dem Weiterbildungsgesetz werden die Möglichkeiten zur Förderung der beruflichen und arbeitsmarktorientierten Aus- und Weiterbildung erweitert und ergänzt.

Zentrale Regelungselemente:

Einführung einer Ausbildungsgarantie

- Förderung von Berufsorientierungspraktika: Junge Menschen können sich bei Ausbildungsbetrieben über Berufsbilder informieren und möglichst noch im selben Jahr eine Ausbildung beginnen.
- Fahrkosten und ggf. auch Unterkunftskosten können übernommen werden. Damit junge Menschen ihr bisheriges Wohnumfeld für eine Ausbildung in einer anderen Region verlassen, können sie einen Mobilitätzuschuss erhalten.
- Die Regelungen zur Einstiegsqualifizierung werden flexibilisiert. Mehr junge Menschen erhalten die Chance, über dieses Langzeitpraktikum direkt in eine betriebliche Ausbildung zu gelangen.
- Junge Menschen, die trotz umfassender Bemühungen keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden konnten und in einer Region mit zu wenigen Ausbildungsplätzen wohnen, haben einen Anspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung.

Weiterbildungsförderung Beschäftigter

- Die Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter hat zum Ziel, die Fördersystematik planbarer sowie verlässlicher zu machen, indem die nach Betriebsgröße gestaffelten Fördersätze der Lehrgangskosten und Arbeitsentgeltzuschüsse jeweils auf die

maximale Förderhöhe festgeschrieben werden. Darüber hinaus wird der Zugang zur Weiterbildungsförderung Beschäftigter für alle Arbeitgeber und Beschäftigte geöffnet. Hierzu werden die bisherigen Fördervoraussetzungen "Tätigkeiten im Kontext Strukturwandel oder Weiterbildung in einen Eng-passberuf" gestrichen.

- Einführung eines Qualifizierungsgeldes: Während der Weiterbildung wird der Betrieb von den Entgeltzahlungen für die zu qualifizierenden Beschäftigten entlastet, trägt dafür aber die Weiterbildungskosten. Die zu qualifizierenden Beschäftigten erhalten während der Weiterbildung das Qualifizierungsgeld, welches sich in der Höhe am Kurzarbeitergeld anlehnt. Aufstockungen durch den Arbeitgeber sind möglich. Die Förderdauer umfasst bis zu 3,5 Jahre, so dass auch der Erwerb neuqualifizierender Berufsabschlüsse auf gleichem Qualifikationsniveau möglich ist. Förderungsvoraussetzungen sind u. a., dass mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebes innerhalb von drei Jahren strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe aufweisen (zehn Prozent bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten) sowie eine Betriebsvereinbarung, ein betriebsbezogener Tarifvertrag oder - bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten - einer Erklärung des Arbeitgebers, welche die strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe, die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes im Betrieb regelt. Der Träger der Weiterbildungsmaßnahme muss für die Förderung zugelassen sein. Eine Zertifizierung der Maßnahmen ist nicht vorgesehen, um Unternehmen mehr Flexibilität zu ermöglichen.

Verlängerung der Möglichkeit der Erstattung bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

- Die Möglichkeit der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit wird um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert. Gemäß § 106a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) können Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während Kurzarbeit die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte erstattet bekommen, wenn die Bildungsmaßnahmen bestimmten Standards gerecht werden. Zudem können die Lehrgangskosten vollständig oder teilweise erstattet werden.

Die Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit sollen zum 1. Juli 2023, die Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter sowie die Einführung des Qualifizierungsgeldes zum 1. Dezember 2023 und die Ausbildungsgarantie in wesentlichen Teilen zum 1. April 2024 in Kraft treten.

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