



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



MAI 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		
Wirksamkeit einer vereinbarten Vertragsstrafe Aufrechnung mit restlicher Vergütung	20.10.2022 - 8 AZR 332/21 -	<p>Eine Vertragsstrafenregelung, nach welcher der Arbeitnehmer für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vertragswidrig löst, eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern zahlen muss, ist unangemessen benachteiligend. Eine solche Bestimmung führt zu einer Übersicherung der Beklagten, da sie diese berechtigen würde, von der Klägerin auch dann eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Bruttomonatsverdiensten zu fordern, wenn diese das Arbeitsverhältnis bereits unmittelbar nach Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Probezeit von fünf Monaten ordentlich gekündigt hätte.</p> <p><i>Das hat der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Die Parteien haben um Vergütungsansprüche der Klägerin sowie einen Anspruch der Beklagten auf Zahlung einer Vertragsstrafe; insbesondere darüber, ob die Vertragsstrafe wirksam vereinbart wurde, gestritten.</p> <p>Die Klägerin war bei der Beklagten als Ärztin beschäftigt und absolvierte im Rahmen des Arbeitsverhältnisses eine Weiterbildung zur Fachärztin, die bei der Beklagten 42 Monate dauern sollte.</p>

Der Arbeitsvertrag schloss nach Ablauf der Probezeit die ordentliche Kündigung für beide Parteien für die Dauer der Weiterbildung aus. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vertragswidrig löst, sah der Arbeitsvertrag eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Bruttomonatsvergütungen vor. Die Vertragsstrafe war begrenzt auf die Höhe der Monatsvergütungen, die durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf des 42-Monats-Zeitraums entfielen.

Noch während der Weiterbildung kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 28. Februar 2018. Die beklagte Arbeitgeberin zahlte der Klägerin daraufhin im Februar keine Vergütung, sondern machte gegenüber der Klägerin eine Vertragsstrafe geltend und rechnete diese gegen den Vergütungsanspruch der Klägerin auf.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin die Zahlung der Vergütung für den Monat Februar 2018. Sie ist der Ansicht, die Beklagte habe keinen Anspruch auf die Vertragsstrafe. Durch die vereinbarte Mindestlaufzeit des Vertrags, die um ein vielfaches höher sei als die gesetzliche Kündigungsfrist, werde sie unangemessen benachteiligt. Die Vertragsstrafen-Regelung sei daher unwirksam.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass der Vergütungsanspruch erloschen sei. Die vereinbarte Mindestlaufzeit des Arbeitsvertrags verstoße nicht gegen Treu und Glauben und die Vertragsstrafe sei auch im Übrigen wirksam vereinbart und durch die vorzeitige Kündigung der Klägerin verwirkt.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht wies die Revision der Beklagten zurück. Es sprach der Klägerin einen Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt für den Monat Februar zu.

Der Anspruch sei nicht durch die erklärte Aufrechnung erloschen, weil die Vereinbarung über die Höhe der Vertragsstrafe von drei Bruttomonatsvergütungen die Klägerin unangemessen benachteilige.

Die Bestimmung führe zu einer Übersicherung der Beklagten, da sie diese berechtigen würde, von der Klägerin auch dann eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Bruttomonatsverdiensten zu fordern, wenn diese das Arbeitsverhältnis bereits unmittelbar nach Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Probezeit von fünf Monaten ordentlich gekündigt hätte.

Etwas Anderes folge auch nicht aus dem Umstand, dass die Beklagte mit der Vertragsstrafenregelung erreichen wolle, dass der im Arbeitsvertrag geregelte langfristige Kündigungsausschluss von über drei Jahren vom Vertragspartner eingehalten werde. Zwar könne der Arbeitgeber aufgrund eines vereinbarten langfristigen Kündigungsausschlusses für einen langen Zeitraum die Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer verlangen und habe damit ein gesteigertes Interesse, sich den hohen Wert der vertraglich für einen langen Zeitraum versprochenen Arbeitsleistung durch eine Vertragsstrafenregelung zu sichern. Dies würde ihn aber nicht dazu berechtigen, von einem Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der langfristigen Bindung und damit vertragswidrig löst, eine Vertragsstrafe zu fordern, deren Höhe die bis zum Ablauf des vereinbarten Kündigungsausschlusses ausstehende Vergütung erreicht. Andernfalls würde nicht berücksichtigt, dass gerade die Kombination eines langfristigen Kündigungsausschlusses mit einer hohen Vertragsstrafe die betroffenen Arbeitnehmer besonders stark beeinträchtigt.

Die Vertragsstrafe sei auch nicht aufgrund der Aufwendungen des Arbeitgebers in die Ausbildung des Arbeitnehmers in Gestalt der Überwachung der Weiterbildung und Prüfung der Weiterbildungsnachweise, wofür täglich 20 bis 40 Minuten aufgewendet werden, angemessen. Diese könnten zwar ein gesteigertes anzuerkennendes Interesse des Arbeitgebers begründen, den Verbleib des Arbeitnehmers mit einer Vertragsstrafe zu sichern, damit die Aufwendungen in die Ausbildung nicht vergeblich waren. Hier wird die Vertragsstrafe iHv. drei Bruttomonatsverdiensten jedoch bereits dann geschuldet, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach der Probezeit von fünf Monaten das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigt. Zu diesem Zeitpunkt hätten die ausbildenden Ärzte erst vergleichsweise überschaubare Aufwendungen für die Ausbildung erbracht, die bei wertender Betrachtung eine Vertragsstrafe von drei Bruttomonatsvergütungen nicht zu rechtfertigen vermochten.

Schließlich lasse sich die Vertragsstrafenregelung auch nicht damit rechtfertigen, dass eine Nachbesetzung der Stelle nicht innerhalb eines Monats hätte erfolgen können. Zwar hätten

Vertragsstrafen neben der schadensausgleichenden Funktion vor allem den Zweck, die Erbringung der Arbeitsleistung zu sichern. Da vorliegend nach dem Arbeitsvertrag der Parteien das Arbeitsverhältnis nach Ende des Kündigungsausschlusses mit gesetzlicher Kündigungsfrist gekündigt werden kann, welche lediglich einen Monat zum Ende des Kalendermonats beträgt, hätte die Beklagte bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach dem Ende des Kündigungsausschlusses vor demselben Problem gestanden, wie wenn die Klägerin ordentlich zum 31.08.2019 gekündigt hätte.

Wirksamkeit einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung

15.12.2022

Die Zustimmung des Integrationsamts zu einer krankheitsbedingten Kündigung begründet nicht die Vermutung, dass ein (unterbliebenes) betriebliches Eingliederungsmanagement die Kündigung nicht hätte verhindern können.

- 2 AZR 162/22 -

Vermutungswirkung für Nutzlosigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements bei Zustimmung des Integrationsamts

Das hat der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hatte im Zusammenhang einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung insbesondere die Frage zu klären, ob aufgrund der Zustimmung des Integrationsamtes zu einer Kündigung von der Nutzlosigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) ausgegangen werden kann.

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 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.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht wies die Revision der Beklagten zurück.

Die auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützte Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam. Die Beklagte habe nicht dargetan, dass keine zumutbare Möglichkeit bestand, die Kündigung durch mildere Maßnahmen zu vermeiden. Vor Ausspruch der Kündigung habe die Beklagte ein bEM mit der Klägerin durchführen müssen. Die Vorinstanz habe richtigerweise angenommen, dass nicht festgestellt werden könne, dass ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, Krankheitszeiten vorzubeugen und das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Auch sei von der Vorinstanz zu Recht angenommen worden, dass der Zustimmungsbescheid des Integrationsamts keine Vermutung dafür begründe, dass ein bEM eine Kündigung nicht hätte verhindern können. In einer früheren Entscheidung hatte der Senat angenommen, dass nach einer Zustimmung des Integrationsamts zu einer verhaltensbedingten Kündigung nur bei Vorliegen besonderer Anhaltspunkte davon ausgegangen werden könne, dass ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX die Kündigung hätte verhindern können. Dieser Rechtssatz könne aber nicht auf das Verhältnis zwischen einem bEM und dem Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt übertragen werden.

Eine vom Senat in dieser Entscheidung angenommene Vermutungswirkung der Zustimmungsgenehmigung des Integrationsamts finde bereits im Wortlaut der Vorschrift zum bEM keine Stütze. Das bEM und das Zustimmungsverfahren durch das Integrationsamt hätten zudem unterschiedliche Ziele, prozedurale Abläufe und Beteiligte. Das bEM sei ein verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln solle. Hieran könne eine Vielzahl von Personen – insbesondere aus dem Betrieb – beteiligt werden, die nach sachgerechten Lösungen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds suchen. Damit solle im Ergebnis gerade der Ausspruch einer Kündigung vermieden werden.

Demgegenüber überprüfe das Integrationsamt einen vom Arbeitgeber bereits gefassten Kündigungsentschluss und treffe eine Ermessensentscheidung, bei welcher das Interesse des Arbeitgebers an der Erhaltung seiner Gestaltungsmöglichkeiten gegen das Interesse des schwerbehinderten Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes abzuwägen sei. Bei dieser Entscheidung unterliege das Integrationsamt zum Teil Einschränkungen, wonach es in einer Reihe von Fallgestaltungen eine Zustimmung erteilen „soll“. Der Zustimmung des Integrationsamts könne schließlich deshalb keine Bedeutung für die erweiterte Darlegungslast des Arbeitgebers zukommen, da sich die Wirksamkeit einer nachfolgend erklärten Kündigung nach arbeitsrechtlichen Normen aufgrund des von den Parteien im Kündigungsschutzverfahren gehaltenen Sachvortrags beurteile und allein den Gerichten für Arbeitssachen obliege.

<p>Arbeitnehmerstatus eines Vereinsmitglieds im Yoga-Ashram</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>Das verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften kann nur von einem Verein in Anspruch genommen werden, der ein hinreichendes Maß an religiöser Systembildung und Weltdeutung aufweist. Andernfalls ist es ihm verwehrt, mit seinen Mitgliedern zu vereinbaren, außerhalb eines Arbeitsverhältnisses fremdbestimmte, weisungsgebundene Arbeit in persönlicher Abhängigkeit zu leisten, sofern diese nicht ähnlich einem Arbeitnehmer sozial geschützt sind.</p>
<p><i>Das hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p>		
<p><u>Sachverhalt</u></p>		

In Streit standen 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.

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.

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.

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.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin Recht und sprach ihr die geltend gemachte Arbeitnehmereigenschaft und dementsprechend auch einen Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn zu.

Zur Begründung führte das Bundesarbeitsgericht im Wesentlichen an, dass die Klägerin vertraglich zu Sevadiensten und damit im Sinne von § 611a Abs. 1 BGB zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet war.

Insbesondere stünden der Arbeitnehmereigenschaft weder die besonderen Gestaltungsrechte von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften noch die Vereinsautonomie des Art. 9 Abs. 1 GG entgegen.

Die Beklagte sei weder als Religions- noch als Weltanschauungsgemeinschaft anzusehen, weil ihr das erforderliche Mindestmaß an Systembildung und Weltdeutung fehle.

Auch die grundgesetzlich geschützte Vereinsautonomie (Art. 9 Abs. 1 GG) erlaube die Erbringung fremdbestimmter, weisungsgebundener Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit außerhalb eines Arbeitsverhältnisses allenfalls dann, wenn zwingende arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen nicht umgangen werden. Zu diesen zähle auch eine Vergütungszusage, die den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn garantiert. Denn dieser bezwecke die Existenzsicherung durch Arbeitseinkommen als Ausdruck der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 S. 1 GG).

Europäischer Gerichtshof

**Generalklauseln im Beschäftigten-
datenschutz unzulässig**

30.03.2021

Nationale Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz sind unionsrechtswidrig, wenn sie den Inhalt der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) lediglich wiederholen.

- C-34/21 -

**Vorabentscheidungsersuchen des
Verwaltungsgerichts Wiesbaden**

Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden.

Sachverhalt

Der Europäische Gerichtshof hatte über die Auslegung von Art. 88 Abs. 1 und 2 DSGVO zu entscheiden.

Dem Vorabentscheidungsersuchen liegt im Ausgangsverfahren ein Rechtsstreit zwischen dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessisches Kultusministerium und dem Minister des Hessischen Kultusministeriums über die Rechtmäßigkeit von Livestreamunterricht per Videokonferenz zugrunde. Der Livestreamunterricht wurde an den

Schulen des Landes Hessen durchgeführt, ohne dass die vorherige Einwilligung der betroffenen Lehrkräfte vorgesehen war.

Eine Einwilligung der Lehrerinnen und Lehrer hielt das Hessische Kultusministerium für entbehrlich. Die Datenverarbeitung in Beschäftigungsverhältnissen sei aufgrund von § 23 Abs. 1 S. 1 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes (HDSIG) zulässig. Diese Vorschrift entspricht inhaltlich § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG. Das Verwaltungsgericht Wiesbaden hatte Zweifel an der Unionsrechtskonformität von § 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG und entschied, den Europäischen Gerichtshof anzurufen.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Der Europäische Gerichtshof bestätigte diese Zweifel. § 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG entspreche nicht den Vorgaben des Art. 88 Abs. 1, 2 der DSGVO. Die Norm wiederhole letztlich nur die bereits auf Ebene des Unionsrechts bestehenden Anforderungen an Datenverarbeitungen und stelle daher keine „spezifischere“ nationale Vorschrift im Sinne von Art. 88 Abs. 1 DSGVO dar. Wegen des Vorrangs des Unionsrechts seien solche bloß wiederholenden nationalen Datenschutz-Vorschriften grundsätzlich unanwendbar. Etwas Anderes könne sich nur dann ergeben, wenn die betreffenden Normen gem. Art. 6 Abs. 3 S. 1 Buchst. b), Abs. 1 Buchst. c und e DSGVO eine taugliche Rechtsgrundlage für eine Datenverarbeitung darstellten.

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

27.04.2023
- C-192/22 -

Eine nationale Regelung, die vorsieht, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer durch die Ausübung seiner Arbeit im Rahmen einer Altersteilzeitregelung erworben hat, mit Ablauf des Urlaubsjahres oder zu einem späteren Zeitpunkt erlischt, wenn der Arbeitnehmer vor der Freistellung wegen Krankheit daran gehindert war, diesen Urlaub zu nehmen, ist unionsrechtswidrig. Das gilt auch dann, wenn es sich nicht um eine lange Abwesenheit handelt.

**Vorabentscheidungsersuchen des
Bundesarbeitsgerichts**

Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden.

Sachverhalt

Der Europäische Gerichtshof hatte darüber zu entscheiden, 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 ging 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 nahm 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 Übertragungszeitraums verfallen kann. Der Kläger des Ausgangsverfahrens ist daher der Auffassung, dass der Urlaub nicht verfallen sei und ihm daher ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zustehe.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass es gegen Unionsrecht verstößt, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer durch die Ausübung seiner Arbeit im Rahmen einer Altersteilzeitregelung erworben hat, mit Ablauf des Urlaubsjahres oder zu einem späteren Zeitpunkt erlischt, wenn der Arbeitnehmer vor der Freistellungsphase wegen Krankheit daran gehindert war, diesen Urlaub zu nehmen.

Nach Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs kann der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zwar grundsätzlich nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage

war, seinen Urlaub zu nehmen. Der Verfall von Urlaubsansprüchen nach Ablauf von 15 Monaten ist aber ausnahmsweise dann zulässig, wenn der betroffene Arbeitnehmer dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt war.

Umstände wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden können laut Europäischem Gerichtshof aber nicht dazu führen, dass der Urlaubsanspruch erlischt. Erstens handele es sich im vorliegenden Fall nicht um eine lange Abwesenheit aus gesundheitlichen Gründen, sondern um einen sehr begrenzten Zeitraum. Zweitens ergebe sich die Unmöglichkeit, den erworbenen Urlaub vollständig zu nehmen, nicht aus einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers, sondern daraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt hat. Drittens sei die Abwesenheit eines Arbeitnehmers aus gesundheitlichen Gründen für den Arbeitnehmer zwar nicht vorhersehbar. Der Umstand, dass eine solche Abwesenheit den Arbeitnehmer ggf. daran hindern kann, seinen Anspruch auf Jahresurlaub auszuschöpfen, wenn es sich um ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis handelt, sei aber normalerweise nicht unvorhersehbar. Der Arbeitgeber sei nämlich in der Lage, ein solches Risiko auszuschließen oder zu verringern, indem er mit dem Arbeitnehmer vereinbart, dass dieser seinen Urlaub rechtzeitig nimmt. Überdies würde die Versagung von Urlaubsabgeltungsansprüchen in einer Situation, in der der Arbeitnehmer aufgrund eines unvorhergesehenen Umstands wie Krankheit daran gehindert war, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen, dem in Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 EUGRCh vorgesehenen Recht seinen Gehalt nehmen.

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		
Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ermittlung der regelmäßigen Betriebsgröße im Zusammenhang mit einer Massenentlassungsanzeige	11.05.2023 - 6 AZR 157/22 -	<p>In Streit steht ein weiteres Detail zur Massenentlassungsanzeige. Nur Betriebe mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern sind bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen verpflichtet, eine Massenentlassungsanzeige zu erstatten. Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt darüber zu entscheiden, welcher Zeitpunkt für die Ermittlung der regelmäßigen Betriebsgröße maßgeblich ist.</p> <p>Der Kläger wurde neben 10 weiteren Arbeitnehmern betriebsbedingt gekündigt, nachdem über das Vermögen der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Zum Zeitpunkt des Insolvenzantrags beschäftigte die Arbeitgeberin 25 Arbeitnehmer.</p> <p>Der Kläger ist der Auffassung, dass die Kündigung unwirksam sei, weil die Arbeitgeberin die erforderliche Massenentlassungsanzeige nicht vorgenommen habe.</p> <p>Demgegenüber ist der beklagte Insolvenzverwalter der Meinung, dass es einer Massenentlassungsanzeige nicht bedurfte, weil die maßgebliche Betriebsgröße von in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern nicht erreicht sei. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ermittlung der Betriebsgröße sei der Entlassungstag. Vor diesem seien aber bereits 6 Arbeitnehmer ausgeschieden.</p> <p>Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gaben dem Kläger recht. Dagegen wendet sich der Beklagte mit seiner Revision zum Bundesarbeitsgericht.</p>

Beendigungszeitpunkt eines befristeten Arbeitsverhältnisses

24.05.2023

- 7 AZR 169/22 -

Die Parteien streiten über die Verlängerung ihres befristeten Arbeitsverhältnisses aufgrund einer vertraglich vereinbarten einsatzabhängigen Verlängerungsklausel.

Der Kläger ist Profifußballspieler und schloss als Vertragsspieler mit der Beklagten einen für die Zeit von September 2019 bis Ende Juni 2020 befristeten Arbeitsvertrag. Die 1. Mannschaft der Beklagten spielte in der Spielzeit 2019/2020 in der Regionalliga. Bei mindestens 15 Einsätzen des Klägers in Meisterschaftsspielen der 1. Mannschaft sollte sich der Arbeitsvertrag nach den Vereinbarungen der Parteien um eine weitere Spielzeit verlängern. Ein Einsatz wird dabei gezählt, wenn der Kläger mindestens 45 Minuten gespielt hat. Der Kläger wurde zwischen dem 7. September 2019 und dem 15. Februar 2020 insgesamt 12 Mal für mindestens 45 Minuten eingesetzt. Sodann entschied das im Dezember 2019 neu berufene Trainerteam, den Kläger aus sportlichen Gründen nicht weiter einzusetzen. Ab Mitte März 2020 fand pandemiebedingt kein weiterer Spielbetrieb mehr statt. Im Mai 2020 wurde die ursprünglich mit 34 Spieltagen geplante Saison vorzeitig für beendet erklärt.

Mit seiner Klage macht der Kläger den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses für eine weitere Spielzeit bis zum 30. Juni 2021 aufgrund der vereinbarten einsatzabhängigen Verlängerungsklausel geltend. Er hat gemeint, wegen des nicht vorhersehbaren Saisonabbruchs sei der Vertrag anzupassen. Hätten die Parteien den Saisonabbruch vorhergesehen, hätten sie entsprechend der verringerten Anzahl an tatsächlich möglichen Einsätzen eine verringerte Zahl von 10 Mindesteinsätzen oder eine prozentuale Einsatzquote vereinbart. Da diese Mindesteinsatzzahl erreicht sei, habe sich sein Arbeitsverhältnis verlängert.

Die Beklagte hat demgegenüber die Auffassung vertreten, die Bedingung für die Vertragsverlängerung sei nicht eingetreten, da der Kläger die erforderlichen 15 Einsätze nicht erreicht habe. Die Erreichbarkeit der Mindesteinsätze sei allein von den sportlichen Entscheidungen des Trainers abhängig gewesen. Daran habe sich durch die Pandemie und den Saisonabbruch, die ihr nicht zuzurechnen seien, nichts geändert. Eine Vertragsanpassung scheidet daher aus.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger weiterhin die Feststellung des Fortbestands seines Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 2021.

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
Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderen Vorschriften wurde veröffentlicht	27.03.2023	<p>Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat kürzlich einen Referentenentwurf zur Arbeitszeiterfassung veröffentlicht.</p> <p><u>Der Referentenentwurf enthält folgende Regelungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Arbeitgeber soll verpflichtet werden, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen (§ 16 Abs. 2 ArbZG-E). ▪ Die Aufzeichnung durch die Arbeitnehmer selbst oder durch einen Dritten (zB durch Vorgesetzte) soll möglich sein (§ 16 Abs. 3 ArbZG-E). ▪ Der Arbeitgeber kann auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichten. Dadurch soll Vertrauensarbeitszeit weiterhin möglich bleiben. Der Arbeitgeber muss nach dem Entwurf aber auch bei Vertrauensarbeitszeit sicherstellen, dass ihm Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden (§ 16 Abs. 4 ArbZG-E). ▪ Der Referentenentwurf enthält auch Informationspflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitszeitaufzeichnungen. Er hat die Arbeitnehmer auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren. Außerdem hat der auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen (§ 16 Abs. 4 ArbZG-E). ▪ Bestimmte Abweichungen sollen durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung möglich sein (§ 16 Abs. 7 ArbZG-E). <p>Nähere Informationen sowie Hinweise für die Praxis finden Sie in unserem Legal Update.</p>

Bundesarbeitsminister plant weitere Mindestloohnerhöhung	09.04.2023	<p>In einem Interview hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil angekündigt, dass zum nächsten Januar eine weitere Mindestloohnerhöhung geplant ist.</p> <p>Seit dem 1. Oktober 2022 gilt in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 12 Euro brutto je Arbeitsstunde. Auf welchen Betrag der neue Mindestlohn zum Januar 2024 steigen soll, ist bislang offen. Laut Bundesarbeitsminister Heil wird die Mindestlohnkommission im Sommer einen Vorschlag zur Erhöhung des Mindestlohns machen.</p>
EU verabschiedet Entgelttransparenzrichtlinie	24.04.2023	<p>Am 24. April 2023 hat der Rat die <u>Entgelttransparenzrichtlinie</u> (EntgTranspRL) angenommen. Gegenstand der Richtlinie ist ausweislich von Art. 1 die Schaffung von Mindestanforderungen zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen, insbesondere durch Entgelttransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen.</p> <p><u>Die Richtlinie enthält im Wesentlichen folgende Regelungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ Art. 5 der RL sieht vor, dass Stellenbewerber nach nationalem Recht einen Informationsanspruch über das Einstiegsentgelt für die betreffende Stelle oder dessen Spanne sowie ggf. über die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags, den der Arbeitgeber in Bezug auf die Stelle anwendet. Diese Informationen sind durch den Arbeitgeber so bereitzustellen, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet werden, wie beispielsweise in einer veröffentlichten Stellenausschreibung.▪ Nach Art. 7 der RL sollen Arbeitnehmer das Recht haben, Auskünfte über ihre Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.▪ Daneben enthält Art. 9 der RL umfangreiche Berichtspflichten, die Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern treffen. Wie häufig die Berichte vorzulegen sind, ist abhängig von der Unternehmensgröße.▪ Sofern die Berichterstattung nach Art. 9 einen Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von mindestens 5 Prozent ergibt, müssen Arbeitgeber nach Art. 10 der RL in Zusammenarbeit mit ihren Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen, wenn der Unterschied nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechts-

neutraler Kriterien gerechtfertigt ist und der Arbeitgeber einen solchen ungerechtfertigten Unterschied nicht innerhalb von 6 Monaten nach dem Tag der Berichterstattung korrigiert.

- Art. 16 Abs. 1 der RL sieht vor, dass die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen haben, dass Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Geschlechts im Hinblick auf das Entgelt benachteiligt wurden, Schadensersatz oder Entschädigung erhalten.
 - Art. 18 Abs. 2 der RL enthält eine weitreichende Beweislastumkehr zugunsten des Arbeitnehmers.
 - Überdies müssen die Mitgliedstaaten Sanktionen festlegen, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind, um das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit durchzusetzen (Art. 23 Abs. 1 der RL).
-

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



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



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



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



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



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



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

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