



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



SEPTEMBER 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		
Zulässigkeit einer Befristungsabrede nach § 14 Abs. 2 S. 1 und 2 TzBfG Sachgrundlose Befristung im Anschluss an Arbeitnehmerüberlassung mit verlängerter Überlassungsdauer	05.04.2023 - 7 AZR 223/22 -	<p>Der Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung steht nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin zuvor zur Arbeitsleistung überlassen war. Darin liegt keine Vorbeschäftigung iSd. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, die die Unzulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung begründen würde.</p> <p><i>Das hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden und damit seine Rechtsprechung aus den Vorjahren bestätigt.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach dem Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) entschieden.</p> <p>Der Kläger war seit 2016 bei einem Personaldienstleister beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis war befristet und die Parteien vereinbarten mehrere Vertragsverlängerungen. Im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses überließ die Arbeitgeberin den Kläger der Beklagten im Wege der Arbeitnehmerüberlassung.</p> <p>Die Beklagte, die Arbeitgeberin und die IG Metall hatten am 05.12.2013 einen Tarifvertrag über die Vergütung und Einsatzbedingungen von Zeitarbeitnehmern (TV VEZ) geschlossen. Danach durften Leiharbeitnehmer höchstens 36 Monate, anstatt der gesetzlich geregelten 18 Monate überlassen werden.</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 geschlossenen Tarifverträge Anwendung.

Mit Schreiben vom 12.05.2020 teilte die Beklagte dem Kläger die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Fristablaufes mit.

Hiergegen wehrte sich der Kläger mit seiner Klage. Er ist der Ansicht, dass die Befristung ohne Sachgrund unzulässig sei. Wegen Überschreitung der gesetzlich zulässigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten habe bereits zuvor ein gesetzlich fingiertes Arbeitsverhältnis der Parteien bestanden. Die im TV VEZ festgelegte Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten habe für sein Arbeitsverhältnis nicht gegolten.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts teilte die Auffassung des Klägers nicht. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts habe das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der vereinbarten Befristung geendet. Die sachgrundlose Befristung sei nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig und damit rechtswirksam.

Der Zulässigkeit der Befristung stehe insbesondere nicht entgegen, dass der Kläger der Beklagten zuvor zur Arbeitsleistung überlassen war. Das Verbot, zuvor beschäftigte Arbeitnehmer sachgrundlos befristet einzustellen (§ 14 Abs. 2 TzBfG), werde in einer solchen Konstellation nicht ausgelöst.

Aufgrund der durch Tarifvertrag wirksam verlängerten Höchstüberlassungsdauer werde zwischen den Parteien auch kein Arbeitsverhältnis fingiert (§ 9 Abs. 1 Nr. 1b, § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG). Die verlängerte Höchstüberlassungsdauer wurde grade nicht überschritten.

**Anforderungen an das Eingreifen
der Vermutungswirkung des § 125
Abs. 1 S. 1 Nr. 1 InsO**

17.08.2023
- 6 AZR 56/23 -

Ist eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG geplant und schließen der Insolvenzverwalter und der Betriebsrat darüber einen Interessenausgleich mit Namensliste, wird nach § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO vermutet, dass die Kündigung des in

der Namensliste aufgeführten Arbeitnehmers durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. Im Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs muss sich die Betriebsänderung noch in der Planungsphase befinden, damit dem Betriebsrat entsprechend dem Zweck des § 111 BetrVG eine Einflussnahme auf die unternehmerische Entscheidung möglich ist.

Das hat der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hat über die Wirksamkeit zweier ordentlicher betriebsbedingter Kündigungen entschieden. Fraglich war insbesondere, ob die Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 S. 1 InsO für das Vorliegen betriebsbedingter Gründe eingreift.

Der Kläger wendet sich gegen zwei ihm gegenüber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen, die aufgrund einer Betriebsstilllegung ausgesprochen wurden. Zuvor wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin ein Insolvenzverfahren eröffnet. Nachdem kein annahmefähiges Angebot zur Übernahme des Geschäftsbetriebs einging, schloss der Insolvenzverwalter mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich. Danach sollte der Betrieb nach dem Ende der Ausproduktion stillgelegt werden und sämtliche Arbeitsverhältnisse gekündigt werden. Der Interessenausgleich enthält eine Liste, auf der alle zu kündigenden Arbeitnehmer – darunter auch der Kläger – namentlich genannt sind.

Ca. 6 Monate nach Ausspruch der Kündigung veräußerte der Beklagte (doch noch) Teile des Betriebs an den vormaligen Hauptkunden.

Aus diesem Grund hält der Kläger die ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigungen für unwirksam. Er ist der Ansicht, die Kündigungen seien nur auf Vorrat ausgesprochen worden für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen mit möglichen Erwerbern. Auch nach Ausspruch der Kündigungen sei weiter mit Interessenten über eine Veräußerung des Betriebs verhandelt worden.

Der Beklagte hat demgegenüber ausgeführt, dass ein betriebsbedingter Kündigungsgrund aufgrund des Interessenausgleichs mit Namensliste nach § 125 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 InsO

vermutet. Bei Ausspruch der Kündigung sei er entschlossen gewesen, den gesamten Betrieb endgültig stillzulegen. Die Hauptkunden hätten erst einen Monat nach Ausspruch der Kündigung Interesse am Erwerb von Teilen des Betriebs bekundet.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist die betriebsbedingte Kündigung jedenfalls aufgrund der Vermutung des § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO wirksam. Der beklagte Insolvenzverwalter habe hinreichend dargelegt, dass sich die der Kündigung zugrundeliegende Betriebsänderung gemäß § 125 Abs. 1 S. 1 InsO in der Planungsphase befunden habe. Der Insolvenzverwalter müsse nicht darlegen und beweisen, dass er die Stilllegung bereits tatsächlich eingeleitet hat.

Nähere Informationen zu dieser Entscheidung sowie Hinweise für die Praxis finden Sie in unserem [Legal Update](#).

Kündigung wegen beleidigender Äußerungen in einer Chatgruppe

25.08.2023

- 2 AZR 17/23 -

Ein Arbeitnehmer, der sich in einer aus sieben Mitgliedern bestehenden privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise über Vorgesetzte und andere Kollegen äußert, kann sich gegen eine dies zum Anlass nehmende außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nur im Ausnahmefall auf eine berechnete Vertraulichkeitserwartung berufen.

Das hat der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

Der Kläger äußerte sich in einer Chatgruppe mit fünf anderen Arbeitnehmern neben rein privaten Themen in beleidigender und menschenverachtender Weise über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Als die Arbeitgeberin hiervon zufällig Kenntnis erhielt, kündigte sie das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich fristlos.

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen die außerordentliche Kündigung. Er ist der Auffassung, der Inhalt des Chat-Verlaufs habe von der Beklagten nicht verwendet werden

dürfen und dürfe auch im Rechtsstreit nicht verwertet werden, da es sich um einen reinen privaten Austausch gehandelt habe.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die von der Beklagten ausgesprochene außerordentliche Kündigung wirksam erfolgt ist.

Eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung des Klägers hinsichtlich der ihm vorgeworfenen Äußerungen bestand nicht. Eine Vertraulichkeitserwartung sei nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen können. Sies sei abhängig von dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und personellen Zusammensetzung der Chatgruppe.

Werden in der Chatgruppe beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige getroffen, müsse der Arbeitnehmer besonders darlegen, warum er erwarten konnte, dass der Nachrichteninhalte nicht an Dritte weitergegeben wird.

Nähere Informationen zur Entscheidung sowie Hinweise für die Praxis finden Sie in unserem [Legal Update](#).

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		
Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	05.09.2023 - 9 AZR 329/22 -	<p>Die Parteien streiten um eine Teilzeitbeschäftigung und das damit verbundene Entgelt während einer Elternzeit.</p> <p>Der Kläger hat bei der beklagten Arbeitgeberin Elternzeit für seinen Sohn und gleichzeitig nach § 15 Abs. 7 BEEG für diesen Zeitraum Teilzeitbeschäftigung beantragt.</p> <p>Kurz vor diesem Antrag wurde bei der Beklagten eine Gesamtbetriebsvereinbarung über einen Interessenausgleich und Sozialplan geschlossen, wonach mehrere Tätigkeitsbereiche entfallen sollten. Die von der Maßnahme durch Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmer – darunter auch der Kläger – wurden namentlich bezeichnet.</p> <p>Den Antrag des Klägers auf Teilzeit während der Elternzeit lehnte die Beklagte unter Berufung auf dringende betriebliche Gründe ab. Als Begründung wurde die teilweise Verlagerung des Tätigkeitsbereichs des Klägers und die damit einhergehenden Umstrukturierungen genannt, weshalb der Arbeitsplatz des Klägers ersatzlos wegfallen werde.</p> <p>Mit seiner Klage begehrt der Kläger u.a. Beschäftigung während der Elternzeit im Umfang von 30 Wochenstunden. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe seinen Antrag auf Elternzeit in dem Ablehnungsschreiben bereits nicht formgerecht abgelehnt. Er zweifelt auch an, dass dringende betriebliche Gründe seinem Elternzeitbegehren entgegenstehen, insbesondere bestehe hierfür auch keine gesetzliche Vermutung nach § 1 Abs. 5 KSchG.</p>

Das Arbeitsgericht hat die Klage auf Beschäftigung während der Elternzeit abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht führt zur Begründung im Wesentlichen an, dass die Voraussetzungen für die Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit gem. § 15 Abs. 7 BEEG vorlägen. Insbesondere sei die Vermutung nach § 1 Abs. 5 KSchG für das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe nicht anwendbar.

Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten.

**Kürzung der Standardabfindung für
rentennahe Jahrgänge**

19.09.2023

- 1 AZR 15/23 -

Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob die Kürzung der Sozialplanabfindung für rentennahe Jahrgänge als unzulässige Altersdiskriminierung anzusehen ist.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde betriebsbedingt beendet. Der zwischen den Betriebsparteien geschlossene Sozialplan sah die Zahlung einer Abfindung vor. Die Höhe der Abfindung richtete sich unter anderem nach dem Altersfaktor. Bis zur Vollendung des 61. Lebensjahres betrug dieser 1,0, ab Vollendung des 62. Lebensjahres 0,25.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Regelung im Sozialplan altersdiskriminierend sei und verlangt daher eine höhere Abfindung.

Demgegenüber hält die Beklagte die Ungleichbehandlung für gerechtfertigt. Es sei zulässig, wenn die Betriebsparteien im Rahmen eines Sozialplans geringere Leistungen für rentennahe Arbeitnehmer vorsehen. Ohne den im Sozialplan enthaltenen Altersfaktor wären die rentennahen Arbeitnehmer überproportional berücksichtigt worden.

Die Vorinstanzen gaben der Beklagten Recht und sprachen dem Kläger keine höhere Abfindung zu. Das Landesarbeitsgericht führt aus, dass die Benachteiligung der älteren Arbeitnehmer nach § 10 S. 2 Nr. 6 in Verbindung mit § 10 S. 2 AGG gerechtfertigt sei. Eine stärkere Berücksichtigung der den rentenfernen Arbeitnehmern voraussichtlich drohenden wirtschaftlichen Nachteilen sei zulässig. Die Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres und die Arbeitnehmer ab Vollendung des 62. Lebensjahres unterscheiden sich dadurch, dass Erstere bei einer längeren Arbeitslosigkeit zur Sicherung ihres Lebensunterhalts typischerweise nur die bedarfsabhängige Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II in Anspruch nehmen können.

Mit seiner Revision zum Bundesarbeitsgericht begehrt der Kläger weiterhin den Zuspruch einer höheren Abfindung.

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
Ausschuss für Mutterschutz veröffentlicht Vorgaben zur Gefährdungsbeurteilung	08.08.2023	<p>Der Ausschuss für Mutterschutz hat die erste Regel zur Gefährdungsbeurteilung im Bereich des Mutterschutzes veröffentlicht. Sie soll Arbeitgeber laut Meldung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend dabei unterstützen, die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.</p> <p>Ziel der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung ist es, eventuelle Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder während ihrer Ausbildung zu ermitteln. Auf dieser Grundlage sollen geeignete Schutzmaßnahmen abgeleitet werden, die es der schwangeren oder stillenden Frau ermöglichen, sicher an der Ausbildung oder am Erwerbsleben teilzuhaben.</p> <p>Die erste Mutterschutz-Regel konkretisiert außerdem die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Rangfolge der Schutzmaßnahmen sowie die Dokumentation und Information durch die Arbeitgeber. Die Regel bezieht sich auch auf unzulässige Arbeitszeiten und auf unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen.</p>
Höhere Mindestlöhne in der Altenpflege	29.08.2023	<p>Die Pflegekommission hat sich laut Pressemitteilung vom BMAS einstimmig für höhere Mindestlöhne für Beschäftigte in der Altenpflege ausgesprochen: Bis zum 1. Juli 2025 sollen die Mindestlöhne für Pflegekräfte in Deutschland in zwei Schritten steigen.</p> <p>Die nach der neuen Empfehlung der Kommission geplanten Erhöhungsschritte der Pflege-mindestlöhne lauten wie folgt:</p>

-
- Für Pflegehilfskräfte: 15,50 Euro pro Stunde ab 1. Mai 2024; 16,10 Euro pro Stunde ab 1. Juli 2025
 - Für qualifizierte Pflegehilfskräfte: 16,50 Euro pro Stunde ab 1. Mai 2024; 17,35 Euro pro Stunde ab 1. Juli 2025
 - Für Pflegefachkräfte: 19,50 Euro pro Stunde ab 1. Mai 2024; 20,50 Euro pro Stunde ab 1. Juli 2025

Für Beschäftigte in der Altenpflege empfiehlt die Pflegekommission weiterhin einen Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus in Höhe von jeweils neun Tagen pro Kalenderjahr (bei einer 5-Tage-Woche).

Die Pflegekommission hat sich bei ihrer Empfehlung für eine Laufzeit bis 30. Juni 2026 ausgesprochen.

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



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



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



Dr. Dirk Freihube
Partner
 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
 mhoertz@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