

Das Bundessozialgericht (BSG) entschied laut Pressemitteilung Nr. 5 vom 24.2.2021 mit Urteil vom 23.2.2021 zum Aktenzeichen B 12 R 21/18 R über einen auch für die arbeitsrechtliche Gestaltung interessanten Sachverhalt. Laut dem Urteil sind Zuwendungen in Form von Tankgutscheinen über einen bestimmten Euro-Betrag (vorliegend 40 Euro/Monat) und Einnahmen aus der Vermietung von Werbeflächen auf privaten Pkw der Arbeitnehmer, die anstelle eines anteiligen Bruttolohnes erzielt werden, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Die Vorinstanzen hatten anders, zugunsten der Klägerin entschieden. Der Klägerin stützte sich auf einen Vortrag, nach dem die streitgegenständlichen Zuwendungen nicht einer Beitragspflicht unterlägen, da der Wert der Gutscheine unterhalb der steuerlichen Freigrenze von § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG lag und die Einnahmen aus der Vermietung von Werbeflächen auf eigenständigen Miet- und nicht auf den Arbeitsverträgen beruhten. Dem folgte das BSG nicht. Nach diesem sind die Zuwendungen aus den Gutscheinen und der Vermietung jeweils Gehaltsbestandteile und mithin sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Ein solches Entgelt umfasst nach dem BSG grundsätzlich alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden geldwerten Vorteile und ist anzunehmen, wenn der ursprüngliche Bruttoarbeitslohn rechnerisch fortgeführt wird. Die Tankgutscheine und Werbeeinnahmen sind als „neue Gehaltsanteile“ anzusehen. Die steuerliche Würdigung und Freistellung von Gutscheinen als Sachzuwendung i. S. v. § 8 Abs. 2 EStG sowie die einem Arbeitsvertrag entgegenstehende gesonderte mietvertragliche Vereinbarung der weiteren Einnahme sind dem BSG folgend insofern unbeachtlich.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

EuGH: Recht auf Elternurlaub – Beschäftigung zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption

Die Paragraphen 1.1, 1.2 und 2.1 sowie Paragraf 3.1 Buchst. b der (überarbeiteten) Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub vom 18. Juni 2009, die im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG wiedergegeben ist, sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung nicht entgegenstehen, die die Gewährung eines Rechts auf Elternurlaub von der ununterbrochenen Beschäftigung des betreffenden Elternteils über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubs abhängig macht. Dagegen stehen diese Paragraphen einer nationalen Regelung entgegen, die die Gewährung eines Rechts auf Elternurlaub vom Arbeitnehmerstatus des Elternteils zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption seines Kindes abhängig macht.

EuGH, Urteil vom 25.2.2021 – Rs. C-129/20, (Tenor)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-627-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Entgeltlichkeitsklage – Vergleichsentgelt – Vermutung der Benachteiligung wegen des Geschlechts

Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit (Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG), begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom

Arbeitgeber nach §§ 10 ff. EntgTranspG mitgeteilte Vergleichsentgelt (Median-Entgelt) der männlichen Vergleichsperson, regelmäßig die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist.

BAG, Urteil vom 21.1.2021 – 8 AZR 488/19 (Pressemitteilung Nr. 1/21 vom 21.1.2021)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-627-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Düsseldorf: Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage i. S. v. § 4 KSchG – sog. „Ausklammerung“

1. Der Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG kann im Rechtsstreit i. d. R. nicht eingeschränkt werden auf die isolierte Feststellung, dass diese Kündigung ein „möglicherweise noch bestehendes Arbeitsverhältnis nicht beendet hat“ (sog. „Ausklammerung“). Dies entspräche weder dem allein vom Kläger zu bestimmenden Klageziel noch ließe es sich im Wege eines zulässigen Teilurteils (§ 301 ZPO) herstellen noch bestünde für ein solches hypothetisches Gutachten ein Rechtsschutzbedürfnis (Abgrenzung zu BAG 22.11.2012 – 2 AZR 732/11, juris, Rn. 20).

2. In Bestandsschutzsachen i. S. v. § 61a Abs. 1 ArbGG kommt eine Aussetzung i. d. R. erst in Betracht, wenn der über die Aussetzung nach Maßgabe des § 55 Abs. 1 Nr. 8 ArbGG allein entscheidende Vorsitzende aufgrund vorläufiger Einschätzung positiv von der tatsächlichen und nicht nur möglichen Vorgeiflichkeit i. S. v. § 148 ZPO ausgeht. Diese Einschätzung kann i. d. R. nicht erfolgen, bevor dem kündigenden Beklagten Gelegenheit zur Begründung der Kündigung und dem gekündigten Kläger zur Erwidmung gegeben wurde.

3. Zur Ermessensabwägung nach § 148 ZPO im Einzelfall.

LAG Düsseldorf, Beschl. vom 25.1.2021 – 4 Ta 401/20

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-627-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Offenbach: Arbeitgeber verwehrt den Zugang zum Arbeitsplatz ohne Corona-Test

Ohne Erfolg blieb ein Eilverfahren eines Arbeitnehmers auf Fortsetzung seiner Arbeitstätigkeit beim Arbeitgeber. Dieser verwehrt dem Arbeitnehmer den Zutritt zum Werksgelände, weil dieser sich weigerte, einen nach Ansicht des Arbeitgebers in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen PCR-Test durchzuführen. Aus Sicht des Arbeitnehmers verstoße die Anweisung, den Test durchzuführen, gegen das Recht auf Selbstbestimmung und sei weder durch das Weisungsrecht noch die Betriebsvereinbarung gedeckt. Der PCR-Test sei unverhältnismäßig, weil er einen invasiven Eingriff in die körperliche Unversehrtheit bilde.

Die Richter der Kammer 4 des Arbeitsgerichts in Offenbach am Main wiesen den Antrag unter anderem jedoch auch schon deshalb zurück, weil der Arbeitnehmer die Eilbedürftigkeit einer sofortigen Entscheidung nicht belegt habe. Für die Richter war ein besonderes, eiliges Beschäftigungsinteresse nicht erkennbar.

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann der Arbeitnehmer das Rechtsmittel der Berufung einlegen.

ArbG Offenbach, Urteil vom 4.2.2021 – 4 Ga 1/21

(Pressemitteilung vom 4.2.2021)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-627-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)