

Nach einer Pressemitteilung des Arbeitsgerichts Osnabrück hat das Gericht zugunsten eines klagenden Arbeitnehmers entschieden, dass der beklagte Arbeitgeber bei Kurzarbeit nicht berechtigt ist, den Erholungsurlaub der hiervon betroffenen Arbeitnehmer anteilig im Verhältnis zu den Jahresarbeitsdagen zu kürzen, wenn keine Kurzarbeit „Null“ zu Grunde liegt. Es bestehe keine vergleichbare Gesetzeslage zum Teilzeitrecht oder sonstigen andauernden Unterbrechungen der gegenseitigen Leistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis, wie bei einem „Sabbatical“ (ArbG Osnabrück v. 8.6.2021 – 3 Ca 108/21). Das ArbG hat aber wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache die Berufung zum Landesarbeitsgericht zugelassen. Zuvor hatte bereits das LAG Düsseldorf, wie erstinstanzlich das ArbG Essen, entschieden, dass die dortige Klägerin aufgrund der für sie zeitweise geltenden Kurzarbeit „Null“ in eben dem Zeitraum einer solchen Kurzarbeit keine Urlaubsansprüche gemäß § 3 BUrlG erworben hat (LAG Düsseldorf, Urt. v. 12.3.2021 – 6 Sa 824/20). Die Rechtsprechung ist insbesondere auch vor dem Hintergrund interessant, als dass die Antragsfrist für Kurzarbeit seitens der Bundesregierung vor Kurzem bis zum 30.9.2021 verlängert wurde. Nach einer Pressemitteilung der Bundesregierung vom 9.6.2021 können Unternehmen die erleichterten Zugangsbedingungen zum Kurzarbeitergeld weiterhin und bis zum 31.12.2021 in Anspruch nehmen. Dies trägt für Arbeitgeber betroffener Branchen hoffentlich dazu bei, die zwar abnehmenden, aber doch weiter bestehenden Einschränkungen wegen der aktuellen Variante des COVID-19-Virus zu überbrücken. Ein Antrag auf Kurzarbeitergeld sollte jedoch nicht nur aufgrund § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III, sondern auch gemäß obiger Rechtsprechung etwaige Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer berücksichtigen.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Schadensersatz – Information nach § 7 Abs. 2 TzBfG aF – Pflicht nach § 9 TzBfG aF – Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG

1. Zur Frage der Erfüllung der Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 7 Abs. 2 TzBfG aF bzw. nach § 7 Abs. 3 TzBfG nF durch eine Negativauskunft (Rn. 39 ff.).

2. Die pflichtwidrige Verletzung der Informationspflicht nach § 7 Abs. 2 TzBfG aF bzw. nach § 7 Abs. 3 TzBfG nF durch den Arbeitgeber kann einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers nach § 280 Abs. 1, § 251 Abs. 1, § 252 BGB begründen, sofern der Arbeitnehmer sich bei erfolgter Information durch den Arbeitgeber auf die Stelle beworben hätte und er darlegt und ggf. beweist, dass er die Stelle auch tatsächlich hätte erhalten müssen (Rn. 34).

3. Der Arbeitgeber kann sich nach § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 281 Abs. 2, § 283 Satz 1, § 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 251 Abs. 1, § 252 BGB iVm. § 9 TzBfG aF schadensersatzpflichtig machen, wenn er schuldhaft seine Pflicht nach § 9 TzBfG aF zur bevorzugten Berücksichtigung eines teilszeitbeschäftigten Arbeitnehmers verletzt und die Stelle endgültig mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt (Rn. 58).

BAG, Urteil vom 21.1.2021 – 8 AZR 195/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1587-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Ruhegeldanspruch nach dem Ersten Ruhegeldgesetz – Versorgung nach dem Hamburger Zusatzversorgungsgesetz – Anrechnung

1. Härtefallklauseln – wie in § 28 HmbZVG – sollen Rechtsfolgen einer Umstellung der Versorgungsordnung in Grenzfällen abmildern. In besonders gelagerten und nicht vorhersehbaren

Einzelfällen – gerade bei Systemwechseln – sollen mit ihnen unangemessen erscheinende und dem Sinn der Regelung widersprechende Ergebnisse vermieden werden. Sie sind nicht dazu bestimmt, eine generelle Korrektur der Versorgungsgrundsätze oder gar eine Änderung des Regelungszwecks zu ermöglichen. Sie sollen in erster Linie die Anspruchshöhe, nicht jedoch den Anspruch selbst anpassen (Rn. 41 f.).

2. Nach § 31 Abs. 2 HmbZVG iVm. § 18 Abs. 2 Nr. 1 Satz 2 Buchst. f BetrAVG werden koreanische Krankenschwestern, die nach der Grundlage ihres Einsatzes keine Rechte aus der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben konnten, so behandelt, als wären sie gesetzlich rentenversichert gewesen. Hierdurch entstehen allerdings unbillige Härten iSv. § 28 Satz 1 HmbZVG, da aus Anlass der Ablösung des Ersten Ruhegeldgesetzes die auf eine befreiende Lebensversicherung hin ausgelegte und angemessene Anrechnungsregel des § 26 Abs. 8 des 1. RGG durch die Anrechnung einer nach dem Näherungsverfahren berechneten fiktiven gesetzlichen Rente ersetzt wurde (Rn. 36, 48 f.).

3. In Anwendung der Härtefallklausel müssen sich koreanische Arbeitnehmerinnen nur die zur Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht notwendige befreiende Lebensversicherung in Anwendung des § 26 Abs. 8 des 1. RGG auf die Gesamtversorgung anrechnen lassen; einer Regelung, die auf die Bewertung gerade solcher Lebensversicherungen angelegt war (Rn. 53).

4. Dass Rentenanwartschaften auf betriebliche Altersversorgung an veränderte gesellschaftliche und wirtschaftliche Verhältnisse angepasst werden können, steht mit verfassungsrechtlichen Vorgaben in Einklang. In diesen Anwartschaften ist die Möglichkeit der Änderung in gewissen Grenzen angelegt (Rn. 59, 68).

BAG, Urteil vom 23.2.2021 – 3 AZR 53/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1587-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Höhergruppierung nach § 29b TVÜ-VKA – Einführung oder Höhergruppierung – mittelbare Altersdiskriminierung – Rückwirkungsverbot nach Art.20 Abs. 3 GG durch das neue Entgeltsystem

1. Die unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten, deren Stufenzuordnung nach einer Höhergruppierung aufgrund eines Antrags nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA noch betragbezogen erfolgt, gegenüber denjenigen, die ab dem 1. März 2017 infolge der Übertragung einer geänderten Tätigkeit stufengleich höhergruppiert werden, verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG (Rn. 19).

2. Das rein zukunftsgerichtete neue Entgeltsystem des TVÖD bewirkt keinen Eingriff in erworbene Rechtspositionen. Nehmen die Tarifvertragsparteien einen Systemwechsel vor, müssen sie von den Beschäftigten gehegte bloße Erwartungen nicht berücksichtigen (Rn. 23).

3. Das Entgeltsystem des TVÖD weist keinen Zusammenhang zwischen dem Alter eines Beschäftigten und dem Zeitpunkt einer möglichen Höhergruppierung auf. Dies gilt auch für die Zuordnung zu einer Entgeltstufe. Darum führt weder die Umstellung auf eine stufengleiche Höhergruppierung zum 1. März 2017 als solche noch der Ausschluss der nach § 29b TVÜ-VKA höhergruppierten Beschäftigten von dieser Umstellung zu einer mittelbaren Altersdiskriminierung (Rn. 24).

BAG, Urteil vom 25.3.2021 – 6 AZR 146/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1587-3**
unter www.betriebs-berater.de