

Mit Pressemitteilung Nr. 33/20 vom 22.9.2020 hat das BAG über seine jüngste Entscheidung zur betrieblichen Altersvorsorge informiert (BAG, Urteil vom 22.9.2020 – 3 AZR 433/19). Der Kläger war von dem beklagten Unternehmen zunächst befristet und dann in unmittelbarem Anschluss unbefristet beschäftigt. Zu Beginn der – damals noch befristeten – Beschäftigung hatte der Kläger das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet. Bei dem beklagten Unternehmen gilt eine Versorgungsordnung in Form von Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Danach ist versorgungsberechtigt, wer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht und überdies das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Zudem ist eine schriftliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Versorgungszusage erforderlich. Keinen Anspruch haben folglich befristet eingestellte Arbeitnehmer. Der Kläger wendet sich gegen seinen Ausschluss aus der Versorgungsordnung. Der Kläger sah sich diskriminiert und berief sich u. a. darauf, dass in seinem Fall nicht auf den Zeitpunkt (d. h. sein Lebensalter) bei Übernahme in das unbefristete Arbeitsverhältnis abzustellen sei, sondern vielmehr auf den früheren Zeitpunkt seiner befristeten Einstellung. Sowohl die beiden Instanzgerichte als auch das BAG haben die Auffassung des Klägers bestätigt. In Auslegung der AGB-förmigen Versorgungsordnung sieht das BAG als entscheidenden Zeitpunkt den Zeitpunkt der befristeten Einstellung an, soweit – wie hier geschehen – die unbefristete Einstellung unmittelbar auf die vorangegangene befristete folgt. Die vorgesehene schriftliche Vereinbarung sei nicht konstitutiv für den Versorgungsanspruch des Klägers, da bereits die erfolgte Zusage einer Versorgungszusage ausreichend i. S. v. § 1 Abs. 1 BetrAVG ist, wenn das Erstarken der Anwartschaft zum Vollrecht nur noch vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und dem Eintritt des Versorgungsfalles abhängt, der Arbeitgeber mithin keinen weiteren Entscheidungsspielraum habe. Da bereits diese Auslegung das Klagebegehren stütze, konnte das BAG die Frage, ob eine Diskriminierung vorliege, unbeantwortet lassen.



Dr. Roland Abele

Entscheidungen

BAG: Schwerbehinderte Menschen – außerordentliche Kündigung

Die Gerichte für Arbeitsachen haben bei einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen zu prüfen, ob die Kündigung unverzüglich iSd. § 174 Abs. 5 SGB IX erklärt wurde, während die Einhaltung der zweiwöchigen Antragsfrist des § 174 Abs. 2 SGB IX allein vom Integrationsamt zu beurteilen ist.

BAG, Urteil vom 11.6.2020 – 2 AZR 442/19
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2227-1](http://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Mindestentgelt in der Pflegebranche

1. Die in der 2. und 3. PflegeArbV festgelegten Grundsätze zur Bemessung des Mindestentgelts in der Pflegebranche gehen gemäß § 1 Abs. 3 MiLoG iVm. § 24 Abs. 1 MiLoG aF im Geltungsbereich der Verordnungen dem im Mindestlohngesetz geregelten Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn vor.
2. Soweit die Höhe der auf der Grundlage der Verordnungen festgesetzten Mindestentgelte die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht unterschreiten darf, betrifft dies nur die Höhe des Mindestentgelts selbst. Die Rechtsverordnungen können jedoch vom Mindestlohngesetz abweichende Regelungen zur Bemessung der Arbeitsleistung als Arbeitszeit vorsehen.

BAG, Urteil vom 24.6.2020 – 5 AZR 93/19
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2227-2](http://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

LAG Düsseldorf: Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen nach dem Geschäftsgeheimnisgesetz

1. Mangels Übergangsvorschrift richtet sich ein in die Zukunft gerichteter Unterlassungsan-

spruch, mit dem der zivilrechtliche Geheimnisschutz geltend gemacht wird, seit dem 26.04.2019 nach dem GeschGehG.

2. Bei privaten Aufzeichnungen eines Arbeitnehmers über Kundenbesuche und Kundendaten handelt es sich ebenso um Geschäftsgeheimnisse wie bei Kundenlisten mit Kundendaten und Absatzmengen. Dies gilt auch auf der Grundlage des GeschGehG. Dieses setzt dabei angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen voraus. Ohne solche Maßnahmen fehlt es am Geschäftsgeheimnis, und es besteht kein Unterlassungsanspruch.

3. Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen können auch in vertraglichen Vereinbarungen liegen. Ungenügend ist eine Vereinbarung, die schlicht alle Angelegenheiten und Vorgänge, die im Rahmen der Tätigkeit bekannt werden, für geheimhaltungsbedürftig erklärt und dies ausdrücklich auch auf solche Vorgänge bezieht, die keine Geschäftsgeheimnisse sind.

Anders kann dies betreffend die vereinbarte Rückgabe der vollständigen Geschäftsunterlagen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein.

4. Die Frage der Auslegung des Begriffs des Geschäftsgeheimnisses führt im einstweiligen Verfügungsverfahren, das einen Einzelfall eines Streits zwischen Arbeitgeber und ehemaligem Arbeitnehmer betrifft, nach der Verfahrensordnung des Europäischen Gerichtshofs nicht zur Vorlagepflicht. Die Problematik ist sachangemessenen dadurch zu lösen, dass die Erfolgsaussichten bezogen auf die Auslegung des Begriffs der angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen mit in die Interessenabwägung der Leistungsverfügung einbezogen werden.

5. Zu den Anforderungen an die Bestimmtheit eines Unterlassungsanspruchs sowie die Glaubhaftmachung betreffend die Verschaffung und

den Besitz von Unterlagen mit Geschäftsgeheimnissen.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 3.6.2020 – 12 SaGa 4/20

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2227-3](http://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

Gesetzgebung

Verlängerung der Kurzarbeitsregelungen wegen COVID-19

Das Bundeskabinett hat am 16.9.2020 ein Gesetzgebungspaket zur Verlängerung der Corona-bedingten Sondermaßnahmen in Bezug auf die Kurzarbeit beschlossen (Entwurf eines Beschäftigungssicherungsgesetzes und zwei begleitende Verordnungen). Kern der vorgelegten Regelungen ist die Verlängerung der Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld auf bis zu zwei Jahre (bis zum 31.12.2021, falls der Betrieb bis spätestens bis zum 31.3.2021 mit der Einführung der Kurzarbeit begonnen hat) und die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 70% bzw. 77% ab dem vierten Monat und 80% bzw. 87% ab dem siebten Monat (falls der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.3.2021 entstanden ist). Arbeitgeber erhalten danach ihre Sozialversicherungsbeiträge weiterhin zu 100% erstattet bis zum 30.6.2021; für die restlichen sechs Monate bis zum 31.12.2021 ist immerhin eine Erstattung von 50% vorgesehen, wenn mit der Kurzarbeit bis zum 30.6.2021 begonnen wurde. Ebenso verlängert werden soll die Öffnung der Kurzarbeitsregelungen für Verleih-Unternehmen (auch bis 31.12.2021). Die erweiterten Hinzuverdienstmöglichkeiten für Arbeitnehmer in Kurzarbeit sowie die Anreize zur Nutzung der Kurzarbeitsphasen für die berufliche Weiterbildung sind ebenfalls Teil des Pakets.

(Quelle: PM des BMAS vom 16.9.2020)