

Nach *Hubertus Heils* überraschender 180-Grad-Wende zur angestrebten Home-Office-Pflicht wird es nun wohl doch keine gesetzlich normierte Pflicht für Arbeitgeber auf Gewährung von Home-Office geben (FAZ vom 16.11.2020, 15). Die Äußerung des Bundesarbeitsministers wird für viele Arbeitgeber ein Aufatmen bedeutet haben. Eine generelle Regelung der mobilen Arbeit ist damit jedoch noch lange nicht vom Tisch. Einer aktuellen Studie der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) zufolge arbeiteten deutschlandweit seit dem ersten Lockdown etwa 41 Prozent aller Arbeitnehmer zumindest anteilig aus dem Home-Office heraus (FAZ online vom 17.11.2020). Damit liegt die Quote knapp hinter anderen europäischen Ländern wie Großbritannien mit 49 Prozent und Frankreich mit 45 Prozent. Viele der Arbeitnehmer nahmen die Erfahrungen im Home-Office als sehr positiv wahr. So schätzten 66 Prozent der Befragten besonders die Zeitersparnis durch den wegfallenden Arbeitsweg und 44 Prozent sahen die geringere Umweltbelastung als Vorteil des Home-Office an. Nur 35 Prozent hatten Probleme mit der Abgrenzung zwischen Privatleben und Arbeit. Auch die Arbeitgeber sind vom Prinzip der mobilen Arbeit überzeugt. Nach einer Studie von Deloitte planen 66 Prozent der befragten Finanzvorstände auf mobile Arbeit umzustellen (FAZ online vom 18.11.2020). Dies bedeutet zwar kurzfristig Investitionen im digitalen Bereich – mittel- und langfristig kann jedoch durch Reduzierung der Büroflächen gespart werden. Es bleibt daher zu hoffen, dass sich die Regierung baldmöglichst auf einen praktikablen Gesetzesentwurf einigt.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **EuGH: Zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim sog. Mutterschaftsurlaub**

Die Art. 14 und 28 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sind im Licht der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) dahin auszulegen, dass sie der Bestimmung eines nationalen Tarifvertrags nicht entgegenstehen, der den Arbeitnehmerinnen, die ihr Kind selbst erziehen, einen Anspruch auf Urlaub nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs vorbehält, sofern dieser zusätzliche Urlaub den Schutz der Arbeitnehmerinnen sowohl hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft als auch hinsichtlich ihrer Mutterschaft bezweckt, was das vorliegende Gericht unter Berücksichtigung insbesondere der Voraussetzungen für die Gewährung dieses Urlaubs, seiner Ausgestaltung und Dauer sowie des mit diesem Urlaub verbundenen rechtlichen Schutzniveaus zu prüfen hat.

**EuGH**, Urteil vom 18.11.2020 – C-463/19 (Tenor)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2739-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BGH: Anspruch eines Gesellschafters auf Altersruhegeld aus BAV im Insolvenzverfahren**

Ansprüche eines Gesellschafters auf Zahlung eines Altersruhegeldes aus einer betrieblichen Altersversorgung stellen keine Forderungen aus Rechtshandlungen dar, die einem Gesellschafterdarlehen wirtschaftlich entsprechen.

**BGH**, Urteil vom 22.10.2020 – IX ZR 231/19 (Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2739-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Zum Auskunftsanspruch nach EntgTranspG**

1. Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 12 Abs. 1 EntgTranspG haben Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes einen individuellen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 EntgTranspG. Beschäftigte iSd. EntgeltTranspG sind nach der in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG getroffenen Bestimmung „Arbeitnehmerinnen“ und „Arbeitnehmer“.

2. Die Begriffe „Arbeitnehmerinnen“ und „Arbeitnehmer“ in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind nicht nach rein nationalem Rechtsverständnis, sondern unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG auszulegen. Danach können im Einzelfall auch arbeitnehmerähnliche Personen iSd. innerstaatlichen Rechts Beschäftigte iSv. § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sein.

3. Die in den §§ 14 und 15 EntgTranspG zum Verfahren der Auskunftserteilung getroffenen Bestimmungen enthalten Vorgaben dazu, an wen die Beschäftigten sich mit ihrem Auskunftsverlangen wenden sollen und wer Auskunft erteilt. Die Auslegung der §§ 14 und 15 EntgTranspG ergibt, dass die Beschäftigten sich mit ihrem Auskunftsverlangen sowohl an den Arbeitgeber als auch – bei Bestehen eines Betriebs- bzw. Personalrats – an den Betriebs- bzw. Personalrat wenden können. Eine den Vorgaben der §§ 14 und 15 EntgTranspG nicht entsprechende Adressierung des Auskunftsverlangens durch die Beschäftigten stellt die Ordnungsgemäßheit ihres Verlangens nicht in Frage. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten darüber informiert hat, an wen diese sich mit ihrem Aus-

kunftsverlangen wenden sollen und wer es beantworten wird.

4. Für die Klage auf Auskunftserteilung nach § 10 EntgTranspG ist der Arbeitgeber als Schuldner des Entgelts passivlegitimiert.

5. Nach § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG können die Beschäftigten Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen. Der Begriff „einzelne Entgeltbestandteile“ in § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG ist dahin auszulegen, dass sowohl gezielt nach bestimmten Entgeltbestandteilen gefragt werden kann, bei denen eine Ungleichbehandlung vermutet wird, als auch nach vergleichbaren Entgeltbestandteilen, die eine Gruppe bilden.

**BAG**, Urteil vom 25.6.2020 – 8 AZR 145/19 (Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2739-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Vorlage an den EuGH zur Unternehmensmitbestimmung in der SE**

Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 AEUV um die Beantwortung der folgenden Frage ersucht:

Ist § 21 Abs. 6 des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, aus dem sich für den Fall der Gründung einer in Deutschland ansässigen SE durch Umwandlung ergibt, dass für einen bestimmten Teil der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer ein gesondertes Auswahlverfahren für von Gewerkschaften vorgeschlagene zu gewährleisten ist, mit Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer vereinbar?

**BAG**, Beschluss vom 18.8.2020 – 1 ABR 43/18 (A) (Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2739-4](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)