



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



MAI 2024

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		
Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu Einstellung eines Arbeitnehmers	13.12.2023 - 1 ABR 28/22 -	<p>Der Arbeitgeber, der den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle mithilfe eines Softwareprogramms digital durchführt, genügt seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat, wenn er dessen Mitgliedern für die Dauer des Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG ein auf die im Programm hinterlegten Bewerbungsunterlagen bezogenes – mithilfe von zur Verfügung gestellten Laptops jederzeit nutzbares – Einsichtsrecht gewährt und die Möglichkeit besteht, Notizen anzufertigen.</p> <p><i>Das hat das Bundesarbeitsgericht im Dezember letzten Jahres entschieden und jüngst die Urteilsgründe veröffentlicht.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Aufgrund einer geplanten Neueinstellung ersuchte die Arbeitgeberin den bei ihr gebildeten Betriebsrat um seine Zustimmung nach § 99 BetrVG. Daraufhin teilte der Betriebsrat der Arbeitgeberin mit, dass er noch keine abschließende Stellungnahme abgeben könne, weil ihm noch nicht alle für seine Entscheidung notwendigen Informationen und Unterlagen vorlägen.</p> <p>Nach Zurverfügungstellung der geforderten Unterlagen verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG, weil durch die Einstellung bereits beschäftigte</p>

Arbeitnehmer Nachteile erlitten, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt sei.

Die Arbeitgeberin leitete sodann ein Zustimmungseretzungsverfahren beim Arbeitsgericht ein.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, das Zustimmungseretzungsverfahren sei schon nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden, weil die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht hinreichend unterrichtet habe und ihm insbesondere die Bewerbungsunterlagen nicht in Papierform vorgelegt habe, sodass die Frist des § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG gar nicht in Gang gesetzt worden sei. Selbst wenn man gleichwohl von einer ordnungsgemäßen Einleitung ausgehe, habe der Betriebsrat seine Zustimmung berechtigt verweigert. Durch die beabsichtigte Einstellung drohten bereits beschäftigten Mitarbeitern Nachteile in der Form einer Leistungs- und Arbeitsverdichtung.

Die Arbeitgeberin ist demgegenüber der Ansicht, der Betriebsrat sei über die beabsichtigte Einstellung umfassend informiert worden. Der Betriebsrat habe auf sämtliche Bewerbungsunterlagen aller Bewerber Zugriff nehmen können. Die Arbeitgeberin unterhalte ein Softwareprogramm zur Abbildung von Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren, in welchem sämtliche Bewerbungsunterlagen digital eingepflegt seien. Eine physische Übergabe der Unterlagen in Papierform sei nicht zwingend erforderlich. Zudem sei ein Zustimmungsverweigerungsgrund nicht gegeben.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber für die Erfüllung der Pflicht nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG zur Vorlage der erforderlichen Bewerbungsunterlagen diese nicht zwingend in Papierform vorlegen muss. Vielmehr ergebe die Auslegung von § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG, dass auch ein Einsichtsrecht für die in einem Softwareprogramm hinterlegten Bewerbungsunterlagen ausreichend sei.

Datenschutzrechtliche Erwägungen stünden einem solchen digitalen Einsichtsrecht nicht entgegen. Das digitale Einsichtsrecht des Betriebsrats beschränke sich im Entscheidungsfall auf diejenigen Unterlagen, die – wenn sie physisch vorhanden wären – dem Betriebsrat in dieser Form hätten überlassen werden müssen. Die darin liegende Datenverarbeitung

sei nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c und Abs. 3 DSGVO in Verbindung mit § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG erforderlich, weil sie der Erfüllung einer in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorgesehenen Pflicht des Arbeitgebers diene.

Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung

30.01.2024

- 1 AZR 62/23 -

Zulässigkeit der Herausnahme zweckbefristeter Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich eines Sozialplans

Die Herausnahme zweckbefristeter Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich eines Sozialplans ist nicht wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 4 Abs. 2 S. 1 TzBfG unzulässig.

Das hat das Bundesarbeitsgericht im Januar dieses Jahres entschieden und jüngst die Entscheidungsgründe veröffentlicht.

Sachverhalt

In Streit stand, ob dem Kläger ein Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung zusteht, obwohl befristete Arbeitnehmer – wie der Kläger – aus dem Geltungsbereich des Sozialplans ausgenommen sind.

Der Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin zweckbefristet als Flugzeugtankwart beschäftigt. Aufgrund der geplanten Stilllegung des Betriebs der Beklagten schloss diese mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Dabei waren Mitarbeiter, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, aus dem Geltungsbereich des Sozialplans ausgenommen.

Nach Auffassung des Klägers steht ihm ein Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung zu. Der Ausschluss von befristet beschäftigten Arbeitnehmern verstoße gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 2 TzBfG und sei daher unwirksam.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab der beklagten Arbeitgeberin Recht und entschied, dass dem Kläger die geltend gemachte Sozialplanabfindung nicht zusteht.

Seine Entscheidung begründet das BAG maßgeblich damit, dass die im Sozialplan enthaltene Stichtagsregelung keinen rechtlichen Bedenken begegne. Die Herausnahme zweckbefristeter Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich eines Sozialplans sei zulässig, weil die

personenbezogene Differenzierung sachlich gerechtfertigt sei. Sie sei am Zweck des Sozialplans ausgerichtet und verletze nicht – mittelbar – das in § 4 Abs. 2 S. 1 TzBfG normierte Verbot der Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer. Der Sozialplan diene dem Ausgleich oder der Milderung solcher wirtschaftlichen Nachteile, die infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen. Die Betriebsparteien haben davon ausgehen dürfen, dass die Arbeitnehmer, die ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nach dem Datum der beabsichtigten Betriebsstilllegung begründet haben, keine durch den Sozialplan auszugleichenden wirtschaftlichen Nachteile haben.

Betriebsratswahl 24.04.2024
Weniger Kandidaten als Betriebs-
ratssitze - 7 ABR 26/23 -

Bewerben sich bei einer Betriebsratswahl weniger Arbeitnehmer um einen Betriebsratssitz als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann ein „kleinerer“ Betriebsrat errichtet werden.

*Das hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.
 - Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 24. April 2024 -*

Sachverhalt

Die Arbeitgeberin ist Trägerin einer Klinik mit in der Regel 170 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bei dieser Betriebsgröße sieht die Staffelung von § 9 BetrVG einen aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrat vor. Bei der im Frühjahr 2022 eingeleiteten Betriebsratswahl kandidierten nur drei Arbeitnehmerinnen und es wurde ein Betriebsrat mit drei Mitgliedern gewählt.

Die Arbeitgeberin hat diese Wahl für nichtig gehalten und beim Arbeitsgericht eine entsprechende Feststellung begehrt. Dem haben die Vorinstanzen nicht entsprochen und die Betriebsratswahl für wirksam erachtet.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die dagegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Es stehe der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn sich nicht genügend Bewerber für das Betriebsratsamt finden. Das folge vor allem aus dem in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

ausgedrückten Willen des Gesetzgebers, dass in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. Bei der Betriebsratsgröße sei in der Konstellation von weniger Kandidaten als zu besetzenden Betriebsratssitzen auf die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen, bis die Zahl von Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreiche.

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		
Begrenzung der Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber auf das Einstellungsalter 45 in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen als Altersdiskriminierung?	23.05.2024 - 6 AZR 155/23 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob der beklagte Arbeitgeber für den Kläger die Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung zu übernehmen hat. In diesem Zusammenhang ist insbesondere streitig, ob in den kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien enthaltene Regelung, wonach die Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber auf das Einstellungsalter 45 begrenzt ist, zulässig ist.</p> <p>Der als Gymnasiallehrer bei der Beklagten tätige Lehrer stieg als sogenannter Quereinsteiger im Alter von 49 Jahren in den Beruf ein. Nach den für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Arbeitsvertragsrichtlinien der bayrischen Erzdiözesen einschließlich der darin enthaltenen Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nur bei Einstellung bis zum 45. Lebensjahr.</p> <p>Der Kläger begehrt die Erstattung der von ihm in den Jahren 2018 bis 2021 zur gesetzlichen Rentenversicherung geleisteten Arbeitnehmerbeiträge sowie die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, die Arbeitnehmerbeiträge des Klägers zur Rentenversicherung zu übernehmen. Er ist der Ansicht, die in den streitgegenständlichen Regelungen enthaltene Altersbeschränkung für die Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Rentenversicherung stelle eine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters dar.</p>

		<p>Der Beklagte ist der Ansicht, die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund des Lebensalters des Klägers bei seiner Einstellung nicht tragen zu müssen.</p> <p>Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision zum Bundesarbeitsgericht möchte der Kläger die Zahlung der geltend gemachten Arbeitnehmerbeiträge erreichen.</p>
<p>Anrechnung von Zeiten angeordneter Quarantäne auf den bewilligten Jahresurlaub</p>	<p>28.05.2024 - 9 AZR 76/22 -</p>	<p>In Streit steht, ob der Kläger einen Anspruch auf Gutschrift von 8 Urlaubstagen auf sein Urlaubskonto hat. In diesem Zusammenhang ist insbesondere fraglich, ob der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erfüllt wird, wenn für den bereits durch Urlaubsbewilligung festgelegten Urlaubszeitraum durch die zuständige Behörde häusliche Quarantäne wegen des Verdachts auf Ansteckung mit dem Coronavirus angeordnet wird.</p> <p>Nachdem die beklagte Arbeitgeberin den vom Kläger beantragten Erholungsurlaub genehmigt hatte, ordnete die Stadt Hagen gegenüber dem Kläger häusliche Quarantäne an, weil er zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person Kontakt hatte. Für die Zeit der Quarantäne war es dem Kläger untersagt, seine Wohnung ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesundheitsamts zu verlassen und Besuch von haushaltsfremden Personen zu empfangen. Die Beklagte belastete das Urlaubskonto des Klägers mit acht Tagen und zahlte ihm das Urlaubsentgelt.</p> <p>Der Kläger begehrt nun die Wiedergutschrift der Urlaubstage auf seinem Urlaubskonto, weil es ihm nicht möglich gewesen sei, seinen Urlaub selbstbestimmt zu gestalten. Die Situation bei einer Quarantäneanordnung sei der infolge einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbar. Der Arbeitgeber müsse ihm deshalb entsprechend § 9 BUrlG, dem zufolge ärztlich attestierte Krankheitszeiten während des Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden dürfen, nachgewähren.</p> <p>Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hatte im Rahmen des Revisionsverfahrens dem Gerichtshof der Europäischen Union Fragen zur Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie vorgelegt, die Vorlage aber aufgrund einer zwischenzeitlichen Entscheidung des Gerichtshofs in einem ähnlich gelagerten Fall wieder zurückgenommen. Das</p>

Bundesarbeitsgericht wird nun unter Berücksichtigung der Entscheidung des Gerichtshofs (C-206/22) entscheiden.

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
Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	27.03.2024	<p>Das Bundeskabinett hat am 27. März 2024 die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes beschlossen. Der zentrale Ansatz der Reform ist es, die Qualifizierung noch stärker als bisher in den Mittelpunkt zu stellen und mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz zu schaffen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die grundlegende Systematik des WissZeitVG – zum einen die Qualifizierungsbefristung mit Verlängerungstatbeständen, zum anderen die Drittmittelbefristung – soll erhalten bleiben. Das Verhältnis von Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung soll jedoch neu justiert werden. Zentrale Elemente der Reform sind die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten, der verbindliche Vorrang der Qualifizierungsbefristung, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine frühere Entscheidung über eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft. <p>Den Gesetzesentwurf finden Sie hier.</p>
BMAS veröffentlicht Digitalisierungsstrategie der Arbeits- und Sozialverwaltung	22.04.2024	<p>Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) veröffentlichte am 22. April 2024 die Digitalisierungsstrategie der Arbeits- und Sozialverwaltung. Mit 60 konkreten Maßnahmen werden das BMAS und sieben weitere Behörden und Träger ihre Prozesse weiter digitalisieren, so weit wie möglich automatisieren und so den Zugang zu Leistungen und Unterstützungsangeboten für Menschen und Unternehmen erleichtern. Dabei wird verstärkt behördenübergreifend zusammengearbeitet und eine digitalfreundliche Transformations- und Innovationskultur geschaffen.</p>

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
 mhörtz@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



Dr. Hanna Jansen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
hjansen@goerg.de



Pia Pracht

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 524
ppracht@goerg.de



Jens Völksen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 504
jvoelksen@goerg.de



Rolf-Alexander Markgraf

Assoziierter Partner

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49 40 500360 755
rmarkgraf@goerg.de



Phillip Raszawitz

Assoziierter Partner

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



Meganush Schiller

Assoziierte Partnerin

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
mschiller@goerg.de



Sebastian Schäfer

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
sebschaefer@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