

Arbeitsrecht aktuell **Januar/Februar 2021**

Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns

Seit dem 01.01.2021 gilt ein gesetzlicher Mindestlohn von 9,50 € brutto pro Stunde. Bis zum 01.07.2022 wird er auf 10,45 € erhöht. Die dritte Verordnung zur Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ist in Kraft getreten.

Mitteilung der Bundesregierung vom 01.01.2021

Homeoffice überall da, wo es möglich ist

Gezielte Maßnahmen sollen dazu beitragen, das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz weiter zu reduzieren, ohne dass die wirtschaftliche Aktivität eingestellt oder beschränkt werden muss. Mit der Corona-Arbeitsschutz-Verordnung setzt die Bundesregierung eine Verabredung aus dem Beschluss der Bundeskanzlerin und der Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder um.

Der Gesundheitsschutz für Beschäftigte wird ausgeweitet. Die Corona-Arbeitsschutzverordnung umfasst unter anderem folgende Punkte:

- Arbeitgeber werden verpflichtet, Homeoffice anzubieten, soweit keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten sind nicht verpflichtet, Homeoffice zu nutzen.
- Für Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten können, haben die Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen den gleichwertigen Schutz sicherzustellen.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen sind auf ein Minimum zu reduzieren.
- In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten sollen möglichst kleine Arbeitsgruppen gebildet und wenn möglich zeitversetzt gearbeitet werden.
- Für das Arbeiten im Betrieb müssen Arbeitgeber medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken zur Verfügung stellen, wenn den Anforderungen an Räume oder Abstand aus bestimmten Gründen nicht genügt werden können.

Die Verordnung gilt befristet zum 15.03.2021.

Meldung der Bundesregierung vom 20.01.2021

Haftung des Betriebserwerbers in der Insolvenz

Der Erwerber eines Betriebs(-teils) in der Insolvenz haftet nach § 613 a Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) für Ansprüche der übergegangenen Arbeitnehmer auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur zeitanteilig für die nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens zurückgelegte Dauer der Betriebszugehörigkeit. Für die Leistungen, die auf Zeiten bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens beruhen, haftet er auch dann nicht, wenn für diesen Teil der Betriebsrente nach dem Betriebsrentengesetz der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) – der gesetzlich bestimmte Träger der Insolvenzversicherung – nicht vollständig eintritt.

BAG, Urt. vom 26.01.2021, 3 AZR 139/17

Entgeltgleichheitsklage – Vermutung der Benachteiligung wegen des Geschlechts

Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergleichsentgelt (Median-Entgelt) der männlichen Vergleichsperson, regelmäßig die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist.

BAG, Urt. vom 21.01.2021, 8 AZR 488/19

Vergütung von Leiharbeitnehmern

Zur Klärung von Fragen im Zusammenhang mit der Abweichung vom Grundsatz der Gleichstellung von Leiharbeitnehmern und Stammarbeitnehmern durch Tarifvertrag hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet.

Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG sieht vor, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen entsprechen müssen, die für sie gelten würden, wenn sie von dem entleihenden Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären (Grundsatz der Gleichbehandlung). Allerdings gestattet Art. 5 Abs. 3 der genannten Richtlinie den Mitgliedsstaaten, den Sozialpartnern die Möglichkeit einzuräumen, Tarifverträge zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern beim Arbeitsentgelt und den sonstigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung abweichen. Eine Definition des „Gesamtschutzes“ enthält die Richtlinie nicht. Der Inhalt und die Voraussetzungen für seine „Achtung“ sind im Schrifttum umstritten. Zur Klärung der im Zusammenhang mit der von Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie verlangten Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern aufgeworfenen Fragen hat der Senat entsprechend seiner gesetzlichen Verpflichtung den Gerichtshof der Europäischen Union um eine Vorabentscheidung ersucht.

BAG, Beschl. vom 16.12.2020, 5 AZR 143/19 (A)

Halbierter Nachtarbeitszuschlag für Schichtarbeit

Eine Regelung in einem Tarifvertrag, nach der sich der Zuschlag für Nachtarbeit halbiert, wenn sie innerhalb eines Schichtsystems geleistet wird, kann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG) verstoßen.

Nachtarbeitnehmer und Nachtschichtarbeitnehmer sind nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) miteinander vergleichbar. Nach dem der Streitsache zu Grunde liegenden Manteltarifvertrag ist bei der Durchführung von Nachtarbeit außerhalb von Schichtsystemen auf private und kulturelle Wünsche der Beschäftigten weitgehend Rücksicht zu nehmen. Der höhere Zuschlag für Nachtarbeitnehmer kann daher nicht den Zweck haben, ihre Freizeit vor Eingriffen durch den Arbeitgeber zu schützen. Andere sachliche Gründe, die die schlechtere Behandlung der Nachtschichtarbeitnehmer rechtfertigen könnten, lassen sich dem der Streitsache zu Grunde liegenden Manteltarifvertrag nicht entnehmen. Der in Schichtarbeit nachts arbeitende Arbeitnehmer kann den höheren Zuschlag verlangen, um mit den nicht regelmäßig nachts Arbeitenden gleich behandelt zu werden (so genannte Anpassung nach oben).

BAG, Urt. vom 09.12.2020, 10 AZR 343/20

Rechtswidrige Bewilligung von Sonntagsarbeit im Online-Versandhandel

Sonntagsarbeit zur Abwendung eines unverhältnismäßigen Schadens darf gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 2 b) des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) nur wegen einer vorübergehenden Sondersituation bewilligt werden, die eine außerbetriebliche Ursache hat. Nach § 13 Nr. 3 b) ArbZG kann die zuständige Behörde an bis zu 5 Sonn- und Feiertagen die Beschäftigung von Arbeitnehmern bewilligen, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern. Besondere Verhältnisse sind vorübergehende Sondersituationen, die eine außerbetriebliche Ursache haben. Sie dürfen folglich nicht vom Arbeitgeber selbst geschaffen sein. Dies indes war in dem vorliegenden Sachverhalt der Fall, weil der Versandhändler kurz vor dem Weihnachtsgeschäft eine Zusage der kostenlosen Lieferung am Tag der Bestellung gegenüber den Kunden veranlasst hatte.

BVerwG, Urt. vom 27.01.2021, 8 C 3.20

Keine Beschäftigung ohne Maske

Der Arbeitgeber darf das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung während der Arbeitszeit anordnen. Der Gesundheits- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter und Besucher überwiegt das Interesse des Arbeitnehmers an einer Beschäftigung ohne Gesichtsvision oder Mund-Nasen-Abdeckung. Auch ein möglicherweise von der Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung bzw. eines Gesichtsvision bescheinigendes Attest bedarf konkrete und nachvollziehbare Angaben, warum eine Maske nicht getragen werden kann, da der Arbeitnehmer mit einer ärztlichen Bescheinigung einen rechtlichen Vorteil in Form der Erteilung einer Ausnahmegenehmigung zum Betreten des Arbeitsplatzes ohne Maske erhält.

ArbG Siegburg, Urt. vom 16.12.2020, 4 Ca 18/20

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Robert Runkel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm