

Am 31.12.2020 endete die sog. Brexit-Übergangsphase. Das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland – folgend Vereinigtes Königreich – schied sodann aus dem EU-Binnenmarkt und aus der Zollunion aus. Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf (19/27517) für die Entsendung von Arbeitnehmern nach Großbritannien und Nordirland in Folge des Brexit vorgelegt. Der Entwurf bezieht sich auf das Protokoll über die Koordinierung der sozialen Sicherheit zum Handels- und Kooperationsabkommen vom 30.12.2020 zwischen der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich andererseits.

Das Protokoll sieht für die Mitgliedstaaten die Möglichkeit vor, die bisherigen unionsrechtlichen Regeln zur sozialversicherungsrechtlichen Entsendung von Arbeitnehmern sowie Selbstständigen in den Beziehungen mit dem Vereinigten Königreich im Rahmen des Handels- und Kooperationsabkommens weiterhin anzuwenden. „Eine solche Fortdauer ist höchst sinnvoll und liegt vor dem Hintergrund der auch nach Austritt von Großbritannien aus der EU voraussichtlich umfangreichen und intensiven außenwirtschaftlichen Beziehungen Deutschlands zu Großbritannien im Interesse hiesiger Unternehmen und ihrer in Großbritannien eingesetzten Arbeitnehmer“, heißt es dazu im Gesetzentwurf. In der Tat ist es vor dem Hintergrund der auch weiterhin sicherlich umfangreichen und intensiven außenwirtschaftlichen Beziehungen zwischen Deutschland und dem Vereinigten Königreich im Interesse hier ansässiger Unternehmen und ihrer dort eingesetzten Mitarbeiter sowie Selbstständiger, dass sichergestellt wird, dass lediglich vorübergehend im anderen Staat eingesetzte Arbeitnehmende sowie Selbstständige nicht kurzzeitig in das Sozialversicherungssystem des anderen Staates und anschließend wieder zurück wechseln müssen. Das Gesetz schafft die juristischen Voraussetzungen dafür, dass die bisherigen Regeln weiter angewendet werden können.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Entgeltordnung (VKA) – Überleitung aus der Entgeltgruppe 9 TVöD – Grundsatz der Tarifautomatik – Höhergruppierung

1. Die §§ 29 ff. TVÜ-VKA dienen dem Schutz des Besitzstandes der Beschäftigten anlässlich ihrer Überleitung in die Entgeltordnung (VKA) als Anlage 1 zum TVöD (im Folgenden EGO). Darum erfolgte die Überleitung unter Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung. Maßgeblich war insoweit die tarifmäßige Eingruppierung, d. h. die Entgeltgruppe, die sich nach dem die Tarifwerke des öffentlichen Diensts beherrschenden Grundsatz der Tarifautomatik unmittelbar aus dem Erfüllen der tariflichen Tätigkeitsmerkmale ergab (Rn. 15, 17 f.).

2. Ein schutzwürdiger Besitzstand lag ausgehend vom Grundsatz der Tarifautomatik nicht vor, wenn der Beschäftigte am für die Überleitung maßgeblichen Stichtag 31. Dezember 2016 unter Verknüpfung des maßgeblichen Tarifrechts eingruppiert war (Rn. 18 f.).

3. Ist ein Beschäftigter aus einer nicht dem Grundsatz der Tarifautomatik entsprechenden Entgeltgruppe in die EGO übergeleitet worden, steht § 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA der Korrektur der damit fehlerhaften Überleitung nicht entgegen (Rn. 16, 19).

4. § 29c Abs. 2 und Abs. 3 TVÜ-VKA enthalten besondere Überleitungsregelungen für die Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 9 TVöD. Auch insoweit erfolgte die Überleitung auf der Grundlage der bisherigen tarifmäßigen Eingruppierung, so dass Korrekturen fehlerhafter Überleitungen möglich sind (Rn. 22).

5. Übersieht der Arbeitgeber die Stufenbegrenzung in der sog. „kleinen“ Entgeltgruppe 9 TVöD

und zahlt daher versehentlich ein Entgelt aus der Stufe 6 dieser Entgeltgruppe, so führt dies mangels der erforderlichen gedanklichen Zuordnung der Tätigkeit zu einer höheren Entgeltgruppe nicht zu einer Höhergruppierung. Der Beschäftigte ist daher auch in einem solchen Fall tarifautomatisch nach § 29c Abs. 3 Satz 1 TVÜ-VKA in die Entgeltgruppe 9a TVöD (VKA) übergeleitet (Rn. 25–28).

BAG, Urteil vom 22.10.2020 – 6 AZR 74/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-819-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Streitwert – Gegenstandswert – Zustimmungsersetzungsverfahren – Bindung an Antrag

Im Verfahren nach § 33 RVG muss sich Beschwerdeentscheidung auf den Beschwerdeantrag oder bei nicht formuliertem Antrag auf das erkennbare Beschwerdeziel beschränken.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 18.1.2021 – 2 Ta 152/20
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-819-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Hessisches LAG: Kinder-Zuschlag auf die Abfindung darf nicht ausschließlich an steuerlichen Kinderfreibetrag geknüpft werden

Nach der Regelung in dem Sozialplan aus dem Jahr 2018 sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pro Kind eine um 5.000,00 € höhere Abfindung erhalten, wenn dieses „auf der Lohnsteuerkarte eingetragen“ war. Das Berufungsgericht hat festgestellt, die Formulierung sei so zu verstehen, dass bei den Eltern ein Kinderfreibetrag als Lohnsteuerabzugs-

merkmal (ELStAM) gespeichert sein müsse. Schon seit 2014 werden keine Lohnsteuerkarten mehr verwendet; bis dahin seien Kinderfreibeträge dort eingetragen worden.

Das Gericht hat durch Urteil vom 28. Oktober 2020 entschieden, dass die Sozialplan-Regelung unwirksam ist, weil sie Frauen mittelbar benachteiligt.

Bei allen Personen, welche die Lohnsteuerklasse V gewählt haben, kann ein Kinderfreibetrag nach dem Einkommenssteuergesetz (§§ 38b Abs. 2, 39 Abs. 4 Nr. 2 EStG) als Lohnsteuerabzugsmerkmal nicht berücksichtigt werden. Nach der Regelung des Sozialplans sollte ausschließlich über den Freibetrag nachgewiesen werden können, dass eine Unterhaltspflicht für ein Kind bestand. Damit waren Eltern mit der Lohnsteuerklasse V von einem Abfindungszuschlag generell ausgeschlossen. Die Lohnsteuerklasse V wird noch immer überwiegend von Frauen gewählt, deren Ehepartner einen höheren Arbeitsverdienst erzielt.

Die Arbeitgeberin wurde verurteilt, der Klägerin, einer Mutter von zwei kleinen Kindern mit Lohnsteuerklasse V, die Kinder-Zuschläge zur Abfindung zu zahlen. Sie habe wegen der mittelbaren Benachteiligung durch den Sozialplan denselben Anspruch wie die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unterhaltsberechtigten Kindern.

Die Entscheidung ist rechtskräftig. Eine Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) ist nicht eingelegt worden.

Hess. LAG, Urteil vom 28.10.2020 – 18 Sa 22/20
(Pressemitteilung Nr. 01/2021 vom 1.2.2021)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-819-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)