

Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil* bezeichnete die Kurzarbeit jüngst als „[...] unsere starke Brücke über ein tiefes wirtschaftliches Tal.“ (PM des BMAS vom 3.6.2020). Tatsächlich bedienen sich derzeit mehr Arbeitgeber dieses Instruments als jemals zuvor, um betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern und Umsatzeinbußen aufzufangen. Doch die Kurzarbeit wird nicht uneingeschränkt gewährt. Dies musste unlängst ein Leiharbeitsunternehmen feststellen, das Personal an eine Flugverkehrsgesellschaft im Inland vermittelt (Bayerisches LSG, PM vom 5.6.2020). Das besagte Unternehmen unterhält keinen Betrieb im Inland, sondern hat seinen Sitz im europäischen Ausland. Bereits im Frühjahr 2019 hatte man im Rahmen einer Kontrolle der Finanzbehörden im Zusammenhang mit der fehlenden Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung die Stilllegung inländischer Stationierungsorte beschlossen. Ende April 2020 beantragte das Unternehmen (u.a.) bei der Agentur für Arbeit München die Bewilligung von Kurzarbeit. Der Antrag wurde abgelehnt, wogegen das Unternehmen Widerspruch einlegte. Parallel beantragte es im einstweiligen Verfahren vor dem Sozialgericht München die Verpflichtung zur Erteilung des Anerkennungsbescheids. Das SG München lehnte den Antrag ebenso wie die Beschwerdeinstanz ab. Ohne gefestigte Betriebsstrukturen im Inland könne es keine Gewährung von Kurzarbeitergeld geben – ein Verstoß gegen das Grundgesetz oder Unionsrecht sah das LSG München nicht. Es bewahrheitet sich einmal wieder das alte Sprichwort: Wer das eine will, muss das andere mögen.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BVerfG: Teilung von Betriebsrenten nach Scheidung verfassungskonform

1. Der Versorgungsausgleich kann verfassungswidrig sein, wenn bei der verpflichteten Person eine Kürzung des Anrechts erfolgt, ohne dass sich dies entsprechend im Erwerb eines selbständigen Anrechts für die berechtigte Person auswirkt. Transferverluste aufgrund externer Teilung können zur Zweckverfehlung der Kürzung des Anrechts und damit zu deren Verfassungswidrigkeit führen (Klarstellung zu BVerfGE 53, 257 <302 f.>; 136, 152 <169 ff. Rn. 40 ff.>).

2. Art. 14 Abs. 1 GG schützt bei dem Versorgungsausgleich neben der ausgleichspflichtigen Person auch die ausgleichsberechtigte Person selbst. Transferverluste aufgrund externer Teilung sind auch an ihrem Eigentumsgrundrecht zu messen.

3. Bei der gerichtlichen Festsetzung des für die externe Teilung nach § 17 VersAusglG maßgeblichen Ausgleichswerts ist neben den Grundrechten der ausgleichsberechtigten und der ausgleichspflichtigen Person das Interesse des Arbeitgebers in die Abwägung einzustellen, extern teilen zu können, zugleich aber im Rahmen der externen Teilung lediglich aufwandsneutralen Kapitalabfluss hinnehmen zu müssen.

4. Das Grundgesetz steht auch solchen Regelungen entgegen, die neutral formuliert und auch nicht verdeckt auf Benachteiligung ausgerichtet sind, jedoch tatsächlich ganz überwiegend Frauen benachteiligen. Von nachteiligen Effekten externer Teilung sind wegen der überwiegenden Aufteilung von familienbezogener und berufsbezogener Tätigkeit zwischen den Ehepartnern weit mehr Frauen als Männer betroffen. Solche faktischen Benachteiligungen können nur gerechtfertigt werden, wenn dafür hinreichend gewichtige Gründe bestehen.

5. Es ist Aufgabe der Gerichte, bei Durchführung des Versorgungsausgleichs im Wege externer Teilung nach § 17 VersAusglG den als Kapitalbetrag zu zahlenden Ausgleichswert so festzusetzen, dass die Grundrechte aller beteiligten Personen gewahrt sind.

BVerfG, Urteil vom 26.5.2019 – 1 BvL 5/18
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1395-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Tarifvertragliche Regelung zur Fahrtzeitvergütung unwirksam

Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, welche die vergütungspflichtigen Fahrtzeiten eines Außendienstmitarbeiters verkürzen, sind wegen Verstoßes gegen die Tarifsperrung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam, wenn die betreffenden Zeiten nach den Bestimmungen des einschlägigen Tarifvertrags uneingeschränkt der entgeltspflichtigen Arbeitszeit zuzurechnen und mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten sind.

BAG, Urteil vom 18.3.2020 – 5 AZR 36/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1395-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Kündigungsschutz bei Schwangerschaft noch vor Aufnahme der Tätigkeit

Das Kündigungsverbot gegenüber einer schwangeren Arbeitnehmerin gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG gilt auch für eine Kündigung vor der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme.

BAG, Urteil vom 27.2.2020 – 2 AZR 498/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1395-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften bei Ein- und Umgruppierung

Eine schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nicht schon deshalb iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sach-

lich gerechtfertigt, weil sie in einem Tarifvertrag vorgesehen ist. Für die in § 6 Nr. 4 Abs. 2 des zwischen dem Handelsverband Niedersachsen-Bremen e. V. und ver.di geschlossenen Manteltarifvertrags für den Einzelhandel Niedersachsen vom 24. Februar 2014 vorgesehene schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit von weniger als 19 Wochenstunden bei der Berechnung der Berufsjahre für einen Stufenaufstieg innerhalb einer Gehaltsgruppe fehlt es an dem erforderlichen sachlichen Grund. Auch unter Berücksichtigung des von den Tarifvertragsparteien festgelegten Zwecks – die gewonnene Berufserfahrung zu honorieren – ist die Regelung sachlich nicht gerechtfertigt, da sie weder einem echten Bedarf entspricht noch zur Erreichung des Zwecks geeignet und erforderlich ist. Der Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG führt nach § 134 BGB zur Nichtigkeit der Tarifbestimmung.

BAG, Beschluss vom 29.1.2020 – 4 ABR 26/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1395-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wegen Umsetzung

Hat ein als behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 30 anerkannter Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, ist der Arbeitgeber nicht nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der beabsichtigten Umsetzung dieses Arbeitnehmers (vorsorglich) zu unterrichten und sie hierzu anzuhören, wenn über den Gleichstellungsantrag zu diesem Zeitpunkt noch nicht entschieden ist.

BAG, Beschluss vom 22.1.2020 – 7 ABR 18/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1395-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)