

Laut einer Pressemitteilung des BMAS vom 15.9.2021 wird die Kurzarbeitergeldverordnung bis Ende des Jahres 2021 verlängert. Für Arbeitgeber besteht danach weiterhin ein erleichterter Zugang zum Kurzarbeitergeld und die Möglichkeit der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge. Mit der Vierten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung werden bis zum 31.12.2021 die Erleichterungen beim Zugang zum Kurzarbeitergeld, die bisher auf Betriebe begrenzt waren, welche die Kurzarbeit bis zum 30.9.2021 eingeführt haben, auf alle Betriebe unabhängig vom Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit ausgeweitet und die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis zum 31.12.2021 verlängert. Die Verordnung regelt im Einzelnen: Die Voraussetzungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld bleiben auch dann bis zum 31.12.2021 herabgesetzt, wenn der Betrieb nach dem 30.9.2021 Kurzarbeit eingeführt hat: Die Zahl der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, bleibt für diese Betriebe von mindestens einem Drittel auf mindestens 10 % abgesenkt und auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor der Gewährung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld wird weiter vollständig verzichtet. Ebenfalls bleibt der Zugang von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern zum Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2021 auch dann eröffnet, wenn der Verleihbetrieb nach dem 30.9.2021 Kurzarbeit eingeführt hat. Ferner werden den Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge über September 2021 hinaus bis zum 31.12.2021 weiter voll und auch dann erstattet, wenn mit der Kurzarbeit erst nach dem 30.9.2021 begonnen wird. Bleibt zu hoffen, dass sich die Intentionen bewahrheiten, nach denen Beschäftigungsverhältnisse auch im vierten Quartal stabilisiert sowie Arbeitslosigkeit und ggf. Insolvenzen vermieden werden sollen.



Dr. Christian Pelke,  
Redakteur Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Mindestlohn – Bereitschaft – ausländische Betreuungskräfte – 24-Stunden-Betreuung**

1. § 20 MiLoG, der auch Arbeitgeber mit Sitz im Ausland verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 MiLoG zu zahlen, ist eine Eingriffsnorm iSd. Art. 9 Abs. 1 ROM I-VO und gilt deshalb unabhängig davon, ob im Übrigen deutsches Recht auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

2. Nach deutschem Mindestlohnrecht schuldet der Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Zeiten der Bereitschaft, in denen der Arbeitnehmer bei Bedarf die Vollarbeit aufnehmen muss und nicht frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann.

3. Der Begriff Mindestentgeltsätze iSd. § 2 Nr. 1 AEntG aF umfasst nicht nur die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, sondern auch die Modalitäten, nach denen dieser zu zahlen ist.

4. Gegenstand der Würdigung nach § 286 Abs. 1 ZPO ist der gesamte Tatsachenstoff, von dem der Tatrichter im Laufe des Verfahrens in prozessordnungsgemäßer Weise Kenntnis erlangt hat. Bei seiner Entscheidung hat der Tatrichter sich mit den Angaben der Parteien auseinanderzusetzen und darzulegen und zu begründen, welche tatsächliche Behauptung er weshalb für wahr oder nicht wahr hält.

**BAG**, Urteil vom 24.6.2021 – 5 AZR 505/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2355-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Wechselschichtarbeit im Sinne des TVöD**

1. Die Regelungen des TVöD-F entsprechen bezüglich der Voraussetzungen für die Leistung

von Wechselschichtarbeit denen des allgemeinen Teils des TVöD (Rn. 20, 23).

2. Wechselschichtarbeit liegt demnach nur dann vor, wenn in dem Arbeitsbereich, in dem der Beschäftigte tätig ist, an allen Kalendertagen ununterbrochen 24 Stunden gearbeitet wird (Rn. 20).

3. Der Beschäftigte muss dabei zur Arbeit in allen Schichtarten eingesetzt werden. Seine individuellen Schichten müssen den kompletten Zeitrahmen „rund um die Uhr“ abdecken (Rn. 20, 23, 25).

**BAG**, Urteil vom 16.6.2021 – 6 AZR 179/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2355-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Anspruch auf betriebliche Altersversorgung – Wirksamkeit einer Altersklausel in einer Versorgungsordnung**

Eine Versorgungsregelung kann wirksam Beschäftigte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließen, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben. Diese Höchstaltersgrenze stellt weder eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters noch eine solche wegen des weiblichen Geschlechts dar.

Die im Juni 1961 geborene Klägerin ist seit dem 18. Juli 2016 bei der Beklagten tätig. Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung richten sich nach den Versorgungsregelungen einer Unterstützungskasse. Danach ist Voraussetzung für eine Versorgung, dass der oder die Beschäftigte bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Diese Regelung hält die Klägerin für unwirksam. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die in der Versorgungsregelung vorgesehene Al-

tersgrenze ist nicht als unzulässige Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 1 AGG unwirksam. Vielmehr ist sie nach § 10 AGG gerechtfertigt und zwar auch unter Berücksichtigung der Anhebung der Regelaltersgrenze auf die Vollendung des 67. Lebensjahres nach § 35 Satz 2 SGB VI. Mit der Altersgrenze wird ein legitimes Ziel verfolgt, sie ist angemessen und erforderlich. Die gewählte Altersgrenze führt auch nicht zu einer unzulässigen mittelbaren Benachteiligung von Frauen wegen ihres Geschlechts, so dass daraus ebenfalls keine Unangemessenheit abgeleitet werden kann. Ein durchschnittliches Erwerbsleben dauert ungefähr 40 Jahre und der durch die Altersgrenze betroffene Teil eines solchen Erwerbslebens darf nicht unangemessen lang sein. Nach den Statistiken der Deutschen Rentenversicherung lagen im Jahr 2019 den Versicherungsrenten in der Bundesrepublik Deutschland durchschnittlich 39,0 Versicherungsjahre zugrunde. Bei den Frauen belief sich diese Zahl auf 36,5, bei den Männern auf 41,9 Versicherungsjahre. Dieser Unterschied ist nicht so groß, dass Frauen durch die Auswirkungen der Altersgrenze unangemessen benachteiligt sind.

**BAG**, Urteil vom 21.9.2021 – 3 AZR 147/21  
(Pressemitteilung Nr. 26/21)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2355-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **LAG Nürnberg: Prozesskostenhilfe – Einigungsgebühr – Mehrvergleich**

Wird Prozesskostenhilfe auch für einen Vergleich gewährt und der Anwalt beigeordnet, so fällt jedenfalls seit der Neufassung der Anm. 1 zu Nr. 1003 VV-RVG mit Geltung vom 01.01.2021 eine 1,5-Einigungsgebühr für den Vergleichsmehrwert an.

**LAG Nürnberg**, Urteil vom 26.7.2021 – 3 Ta 68/22  
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2355-4**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)