

Gemäß einer Pressemitteilung des BMAS vom 3.1.2025 schloss das Jahr 2024 „mit einer Beschäftigung auf Rekordniveau und steigender Arbeitslosigkeit“. Im Dezember 2024 waren danach rund 2,81 Mio. Menschen arbeitslos. Das entspricht einem Plus von 33 000 zum Vormonat. Der Anstieg sei für den Wintermonat Dezember durchaus üblich und liege auf etwa gleicher Höhe wie im Vorjahr. Die Arbeitslosenquote stieg zum Jahresende um 0,1 Prozentpunkte auf 6,0 %. Mit 35,23 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde im Oktober nach vorläufigen Hochrechnungen ein neuer Höchststand erreicht. Im Vergleich zum Vorjahresmonat stieg die Beschäftigung um 117 000. Der Beschäftigungsanstieg setzte sich damit im Oktober weiter fort, der Zuwachs sei aber nur noch gering. Gleichzeitig sinke die Zahl der gemeldeten offenen Stellen auf 654 000 im Dezember 2024. Laut vorläufiger Hochrechnung waren nach der Mitteilung im Oktober 287 000 Beschäftigte in konjunktureller Kurzarbeit – 62 000 mehr als im Vormonat. Mit der Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 24 Monate habe Bundesminister für Arbeit und Soziales *Hubertus Heil* den Betrieben mehr Planungssicherheit gegeben, um erfahrene Beschäftigte zu halten und mit dem neu eingeführten Qualifizierungsgeld eine weitere Unterstützung geschaffen. „Am Ende des für die deutsche Wirtschaft schwierigen Jahres blicken wir auf einen Höchststand an Beschäftigung. Zugleich wächst die Arbeitslosigkeit. Nur noch wenige Branchen melden ein Plus an freien Stellen. Diese gilt es jetzt zu besetzen. Zugleich wollen wir Arbeitsplätze, die gefährdet sind, sichern. Qualifizierung und Förderung von Weiterbildung in der Kurzarbeit sind dafür die arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Damit schaffen wir Perspektiven für Arbeitnehmer und stärken gleichzeitig den Arbeitsmarkt in einer schwierigen wirtschaftlichen Zeit“, so Staatssekretär des BMAS *Rolf Schmachtenberg*.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

EuGH: Arbeitszeitgestaltung – Arbeitgeber von Hausangestellten müssen ein System einrichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit von Hausangestellten gemessen werden kann

Eine vollzeitbeschäftigte Hausangestellte hat vor den spanischen Gerichten ihre Entlassung angefochten. Da ihre Entlassung für ungerechtfertigt erklärt wurde, wurden ihre Arbeitgeber verurteilt, ihr bestimmte Beträge für nicht genommene Urlaubstage und Sonderzahlungen zu zahlen. Dagegen war das spanische Gericht der Ansicht, dass die Arbeitnehmerin weder die geleisteten Arbeitsstunden noch den von ihr geforderten Lohn nachgewiesen habe. Die Arbeitnehmerin könne sich nämlich nicht allein darauf berufen, dass ihre Arbeitgeber keine täglichen Aufzeichnungen über die von ihr geleistete Arbeitszeit vorgelegt hätten, denn die spanische Regelung befreie bestimmte Arbeitgeber, darunter Haushalte, von der Verpflichtung, die von ihren Angestellten tatsächlich geleistete Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Das mit der Klage der Arbeitnehmerin gegen diese Entscheidung befasste spanische Gericht hegt Zweifel an der Vereinbarkeit der nationalen Regelung mit dem Unionsrecht. Es hat daher den Gerichtshof hierzu befragt.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass er im Urteil CCOO (Urteil vom 14.5.2019 – C-55/18). die damals geltende spanische Regelung und deren Auslegung durch die nationalen Gerichte, wonach die Arbeitgeber nicht verpflichtet waren, ein System einzurichten, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, für mit der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003) unvereinbar erklärt hat.

Im Anschluss an dieses Urteil hat der spanische Gesetzgeber den Arbeitgebern die Verpflichtung auferlegt, ein solches System einzurichten.

Der Gerichtshof weist auch darauf hin, dass alle Träger öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten einschließlich der Gerichte verpflichtet sind, zur Erreichung des in den Richtlinien vorgesehenen Ziels beizutragen. Die richterliche Auslegung einer nationalen Bestimmung oder einer Verwaltungspraxis, nach denen die Arbeitgeber, was Hausangestellte angeht, von der Verpflichtung zur Einführung eines solchen System befreit sind, verstößt offensichtlich gegen die Richtlinie. Den Hausangestellten wird dadurch nämlich die Möglichkeit vorenthalten, objektiv und zuverlässig festzustellen, wie viele Arbeitsstunden sie geleistet haben und wann diese Stunden geleistet wurden.

Dagegen können Besonderheiten aufgrund des betreffenden Tätigkeitsbereichs oder der Eigenheiten bestimmter Arbeitgeber, wie ihrer Größe, vorgesehen werden, sofern die wöchentliche Höchstarbeitszeit tatsächlich gewährleistet ist. Aufgrund der Besonderheiten des Hausarbeitssektors können somit Ausnahmen für Überstunden und Teilzeitarbeit vorgesehen werden, sofern diese die in Rede stehende Regelung nicht ihres Wesensgehalts berauben, was das spanische Gericht zu prüfen hat.

Da es sich bei Hausangestellten um eine Gruppe von Arbeitnehmern mit eindeutig überwiegender Frauenanteil handelt, ist nicht ausgeschlossen, dass es sich im vorliegenden Fall um eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handelt, es sei denn, diese Situation ist objektiv gerechtfertigt, was das spanische Gericht ebenfalls zu prüfen hat.

EuGH, Urteil vom 19.12.2024 – C-531/23

(PM Nr. 206/24 vom 19.12.2024)

BAG: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Beweiswert ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

1. Der Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die nach Ausspruch einer Kündigung des Arbeitnehmers ausgestellt worden sind, kann erschüttert sein, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung erkrankt und nach den Gesamtumständen des zu würdigenden Einzelfalls Indizien vorliegen, die Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit begründen. Solche Zweifel können bestehen, wenn eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdecken (Rn. 13).

2. Ernsthafte Zweifel am Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung können auch dann bestehen, wenn bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers die Bescheinigung zeitlich erst nach Zugang der Kündigung – etwa am nächsten Arbeitstag – dem Arbeitgeber vorgelegt wird (Rn. 21).

3. Der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Berufungsurteil oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Tatsächliche Feststellungen, die in den Entscheidungsgründen wiedergegeben sind, werden dem Tatbestand zugerechnet. Widersprechen sich die tatbestandlichen Feststellungen und in Bezug genommene Schriftsätze, geht der Tatbestand vor (Rn. 28).

4. Eine Unrichtigkeit tatsächlicher Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht bindet das Revisionsgericht und kann nur im Berichtigungsverfahren nach § 320 ZPO geltend gemacht und behoben werden (Rn. 28).

BAG, Urteil vom 18.9.2024 – 5 AZR 29/24

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-115-1**

unter www.betriebs-berater.de