

Am 24.6.2020 setzte das Bundeskabinett ein Versprechen aus dem Corona-Konjunkturpaket um – das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ (BMWi PM vom 24.6.2020). Das Kabinett befürchtet einen COVID-19-bedingten Rückgang der Ausbildungsplätze und will mit finanziellen Hilfen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) Anreize schaffen, Ausbildungsplätze nicht zu streichen und gar auszuweiten. In den Jahren 2020 und 2021 wird dafür ein Betrag in Höhe von bis zu 500 Millionen Euro für Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten gestellt werden. Konkret sollen ausbildende KMU, die ihre Ausbildungsleistung im Vergleich zu den drei Vorjahren aufrechterhalten, mit einer Ausbildungsprämie belohnt werden. Für jeden im Ausbildungsjahr 2020 abgeschlossenen Ausbildungsvertrag werden einmalig 2 000 Euro an das Unternehmen ausgezahlt. Wird die Ausbildungsleistung im Jahr 2020 im Vergleich zu den drei Vorjahren sogar noch erhöht, erhält das Unternehmen eine Einmalzahlung in Höhe von 3 000 Euro für jeden (im Jahr 2020) zusätzlich abgeschlossenen Ausbildungsvertrag. KMU, die trotz erheblichen Arbeitsausfalls von mindestens 50 Prozent ihre Ausbildungsaktivitäten fortsetzen, werden mit 75 Prozent der Bruttoausbildungsvergütung gefördert. Unternehmen, die Auszubildende aus COVID-19-bedingt insolventen KMU zum Abschluss der Ausbildung übernehmen, erhalten je Auszubildenden eine Prämie von 3 000 Euro. Zudem besteht nun die Möglichkeit, zeitlich befristet „Fremd-Auszubildende“ zu übernehmen, solange der ursprüngliche Ausbildungsbetrieb die Auszubildenden temporär nicht betreuen kann.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BVerfG: Versagung einstweiligen Rechtsschutzes gegen Entlassung aus Widerrufsbekanntverhältnis verfassungswidrig

Die 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts hat mit heute veröffentlichtem Beschluss einer Verfassungsbeschwerde stattgegeben, die sich gegen einen Beschluss des Sächsischen Oberverwaltungsgerichts richtet, durch den dem Beschwerdeführer einstweiliger Rechtsschutz gegen die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf kraft Gesetzes wegen endgültigen Nichtbestehens einer Prüfung im Rahmen der polizeilichen Ausbildung versagt wurde. Der angegriffene Beschluss verletzt den Beschwerdeführer in seinem Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz. Das Oberverwaltungsgericht verkennt Bedeutung und Tragweite dieses Grundrechts, indem es sich einer Prüfung der entlassungsauslösenden Prüfungsentscheidung sowie der dem Beschwerdeführer entstehenden Nachteile vollständig verschließt und so dem Beschwerdeführer einstweiligen Rechtsschutz in jedweder Form kategorisch versagt. Die Sache wurde an das Sächsische Oberverwaltungsgericht zurückverwiesen.

(PM Nr. 52/20)

BVerfG, Beschluss vom 9.6.2020 – 2 BvR 469/20

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1523-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Ermächtigung nach § 185 BGB bei Kündigungen

§ 185 Abs. 1 BGB gilt auch für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

BAG, Urteil vom 27.2.2020 – 2 AZR 570/19

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1523-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Begriff des Bewerbers i. S. d. AGG

1. Bewerber iSv. § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG ist, wer eine Bewerbung beim Arbeitgeber eingereicht hat. Eingereicht ist eine Bewerbung dann, wenn sie dem Arbeitgeber zugegangen ist iSv. § 130 BGB.

2. Verstößt der öffentliche Arbeitgeber gegen seine Verpflichtung aus § 82 Satz 2 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (aF), einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, kann dies lediglich die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung iSv. § 22 AGG begründen, dass der erfolglose Bewerber die unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG wegen seiner (Schwer)Behinderung erfahren hat.

BAG, Urteil vom 23.1.2020 – 8 AZR 484/18

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1523-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Informationspflichten des Arbeitgebers in der bAV

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung müssen Auskünfte, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ohne Rechtspflicht erteilt, richtig, eindeutig und vollständig sein. Eine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer bei einer Änderung der Sach- und Rechtslage zu unterrichten, wenn seine zuvor erteilten Auskünfte unrichtig werden, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände erkennen kann, dass die Richtigkeit der Auskunft auch für die Zukunft Bedeutung hat.

BAG, Urteil vom 18.2.2020 – 3 AZR 206/18

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1523-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Wiedereinstellung nach § 6c Abs. 1 S. 4 SGB II

1. Der Vorschlag des zugelassenen kommunalen Trägers der Grundsicherung für Arbeitsuchende

nach § 6c Abs. 1 Satz 4 SGB II, mit dem dieser der Bundesagentur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 6c Abs. 1 SGB II in seinen Dienst übergetreten sind, zur Wiedereinstellung vorschlägt, ist – wie die Zustimmung der vorgeschlagenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu dem erneuten Arbeitgeberwechsel – eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung, die die in § 6c Abs. 1 Satz 4 SGB II genannten Rechtsfolgen kraft Gesetzes auslöst.

2. Hat der kommunale Träger durch Zugang einer von ihm abgegebenen Erklärung der Bundesagentur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorbehaltlos gemäß § 6c Abs. 1 Satz 4 SGB II zur Wiedereinstellung vorgeschlagen, ist er grundsätzlich an seinen Vorschlag gebunden.

BAG, Urteil vom 28.1.2020 – 9 AZR 493/18

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1523-5](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Keine Hinweispflicht des BAG auf rechtliche Gesichtspunkte bei zuvor veröffentlichter Pressemitteilung

1. Von gewissenhaften und kundigen Prozessbevollmächtigten, die vor dem Bundesarbeitsgericht einen Rechtsstreit in einer Grundsatzfrage führen, kann erwartet werden, dass sie die aktuellen Pressemitteilungen des zuständigen Senats zur Kenntnis nehmen. Deshalb liegt keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) vor, wenn das Bundesarbeitsgericht nicht auf rechtliche Gesichtspunkte hinweist, die bereits Gegenstand einer aktuellen Pressemitteilung waren (Rn. 8).

2. Führt der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse durch und will eine Anpassung der Betriebsrente nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG ablehnen, weil entsprechend § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG ab dem