

Das Bundeskabinett hat nach einer Pressemeldung des BMAS am 4.8.2021 den Sozialbericht 2021 verabschiedet. Mit diesem dokumentiert die Bundesregierung Umfang und Bedeutung der sozialstaatlichen Leistungen zum Ende der aktuellen Legislaturperiode. Der Bericht umfasst nach der Meldung insbesondere die „klassischen“ sozialpolitischen Bereiche Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz, Alterssicherung, Gesundheit und Pflege sowie Rehabilitation und Teilhabe für Menschen mit Behinderungen. In dem Berichtsjahr bilden die Maßnahmen der Bundesregierung zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Beschäftigte, Arbeitsuchende und Unternehmen angabegemäß einen besonderen Schwerpunkt. Zwar betont *Hubertus Heil*, Bundesminister für Arbeit und Soziales, in der Meldung zu Recht, dass die soziale Sicherung in Deutschland ein hohes und in der vorliegenden Krise verlässliches Gut darstellt, aber die mit dem Bericht vorgelegten Zahlen erscheinen dennoch schwindelerregend. Der Umfang der Sozialleistungen ist danach erheblich gestiegen. Insgesamt wurden 1,1 Billionen Euro für Sozialleistungen ausgegeben (plus 74,1 Mrd. Euro bzw. 7,1% im Jahresvergleich 2019/2020). Die absolut größte Ausgabensteigerung entfällt berichtsgemäß mit 28,2 Mrd. Euro auf die Arbeitslosenversicherung (+ 28,2 Mrd. Euro). Grund dafür sei, dass mit dem Instrument der Kurzarbeit der Arbeitsmarkt in der Krise massiv gestützt wurde, da Entlassungen vermieden und Einkommenseinbußen abgedeckt werden konnten. Weiter steht dem Bericht folgend einem Zuwachs der Sozialleistungen in 2020 – bedingt durch die COVID-19-Pandemie – eine Reduktion des nominalen Bruttoinlandsproduktes (BIP) um 3,4% gegenüber. Deshalb steige die Sozialleistungsquote – das Verhältnis aller Sozialleistungen zum nominalen BIP – 2020 auf 33,6%. 2019 habe die Sozialleistungsquote noch 30,3% betragen. Nach dem Bericht könne mit einem deutlichen Rückgang der Sozialleistungsquote erst im Jahr 2022 gerechnet werden. Wer dies (gegen-)finanzieren soll – gegebenenfalls auch über einen noch länger andauernden Zeitraum – und aus welchen Mitteln, bleibt abzuwarten.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Nicht rechtskräftige Aufhebung der Zustimmung des Integrationsamts zur außerordentlichen Kündigung

1. Die durch das Integrationsamt erteilte Zustimmung zur Kündigung entfaltet – es sei denn, sie wäre nichtig – für den Kündigungsschutzprozess solange Wirksamkeit, wie sie nicht bestands- oder rechtskräftig aufgehoben worden ist (Rn. 16).

2. Die Gerichte für Arbeitssachen haben im Fall der Zustimmung des Integrationsamts zur außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen weder die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB noch der des § 174 Abs. 2 SGB IX zu prüfen (Rn. 21).

BAG, Urteil vom 22.7.2021 – 2 AZR 193/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1971-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Urlaubsabgeltungsanspruch – vertragliche Ausschlussfristen

1. Art. 31 Abs. 2 GRG und die Richtlinie 2003/88/EG schließen die Möglichkeit nicht aus, den Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch vertragliche Ausschlussfristen einer zeitlich befristeten Geltendmachung zu unterwerfen (Rn. 10).

2. Eine vertragliche Ausschlussfristenregelung, die entgegen § 202 Abs. 1 BGB die Haftung wegen Vorsatzes begrenzt, ist insgesamt unwirksam, wenn sie insoweit nicht teilbar ist. An ihre Stelle treten die gesetzlichen Bestimmungen unter Aufrechterhaltung des Vertrags im Übrigen (§ 306 Abs. 1 und Abs. 2 BGB) (Rn. 15 ff.; Rn. 25 ff.).

3. Einer nach § 202 Abs. 1 BGB unwirksamen Ausschlussfristenregelung können das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die An-

wendung von § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB keine Geltung verschaffen (Rn. 28).

4. Nimmt eine als Allgemeine Geschäftsbedingung gestellte Verfallklausel allein „Ansprüche aus unerlaubter Handlung“ aus ihrem Anwendungsbereich aus, kann der durchschnittliche Vertragspartner des Verwenders regelmäßig nicht annehmen, der Ausnahmetatbestand erfasse auch Haftungsansprüche aus vorsätzlich begangener Vertragspflichtverletzung (Rn. 18 ff.).

BAG, Urteil vom 9.3.2021 – 9 AZR 323/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1971-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Köln: Teilzeitananspruch während der Elternzeit – Zulässigkeit und Anforderungen an den Erlass einer einstweiligen Verfügung

1. Der Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit kann durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung gesichert werden. Die Besonderheiten des Teilzeitanpruchs, die sich insbesondere aus der Regelung zur Vollstreckung ergeben, stehen dem nicht entgegen.

2. Sind die Voraussetzungen einer einstweiligen Verfügung gegeben, ist dem Arbeitgeber aufzugeben, den Arbeitnehmer mit der von ihm angestrebten Stundenzahl tatsächlich zu beschäftigen. Eine zeitliche Begrenzung des Beschäftigungstitels etwa „bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts in der Hauptsache“ ist in aller Regel nicht vorzunehmen.

3. An den Verfügungsgrund sind weder wegen einer Vorwegnahme der Hauptsache „besonders strenge Anforderungen“ noch wegen des Zeitablaufs keine weiteren Voraussetzungen zu stellen. Es bedarf vielmehr wie stets bei einer einstweili-

gen Verfügung einer umfassenden Interessenabwägung.

4. Regelmäßig kommt als Verfügungsgrund nur ein konkretes ideelles Interesse des Arbeitnehmers an seiner Beschäftigung in Betracht. Dagegen kann der Arbeitnehmer den Verfügungsgrund nicht damit begründen, die Kinderbetreuung müsse gewährleistet werden. Der Verfügungsgrund kann auch nicht damit begründet werden, dass der Arbeitnehmer dringend auf den Verdienst angewiesen ist.

LAG Köln, Urteil vom 4.6.2021 – 5 Ta 71/21
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1971-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Schleswig-Holstein: Betriebliche Altersversorgung – Pensionskasse – Überschussbeteiligung – Wegfall der Anpassungsprüfungspflicht

1. Die in § 30c Abs. 1a BetrAVG enthaltene unechte Rückwirkung ist verfassungsgemäß.

2. Die in § 30c Abs. 1a BetrAVG enthaltene Stichtagsregelung ist mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar.

3. Die Voraussetzungen für den Wegfall der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG liegen für den arbeitgeberfinanzierten Teil der Tarife A N 1.5 und A N 2.1 der Versorgungskasse Deutscher Unternehmen VVaG (VDU) vor. Für diese Tarife wird die Beteiligung an dem Überschuss nach einem verursachungsorientierten Verfahren durchgeführt.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 16.6.2021 – 3 Sa 244/20

(Amtliche Leitsätze)
Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1971-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)