

Laut einer Pressemitteilung des BMAS vom 28.9.2022 hat das Bundeskabinett die vom Bundesminister für Arbeit und Soziales, *Hubertus Heil*, vorgeschlagene Verordnung zur Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschlossen. Grund dafür ist nach der PM des BMAS, dass „Putins schrecklicher Angriffskrieg zu massiven wirtschaftlichen Verwerfungen [führt]. Die Beschäftigung in der Zeitarbeit reagiert besonders sensibel auf solche Störungen. Wir stehen an der Seite der Beschäftigten in der Leiharbeit und haben schnell reagiert. Um Arbeitsplätze in der Leiharbeit zu sichern, schaffen wir ab 1. Oktober erneut eine Regelung, die das Kurzarbeitergeld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter öffnet. Wir stellen damit für die kommenden Monate Handlungsfähigkeit sicher, sollte sich die Situation im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine oder der Corona-Pandemie weiter verschärfen.“ Die Sonderregelung ist zeitlich befristet bis Ende dieses Jahres. Gemäß einer vorhergehenden PM des BMAS vom 26.9.2022 hat die Bundesregierung bereits zuvor die Verlängerung der Zugangserleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld ebenfalls bis Ende des Jahres beschlossen. Bis zum 31.12.2022 ist es weiterhin ausreichend, wenn in Betrieben mindestens 10% der Beschäftigten einen Arbeitsausfall von mehr als 10% haben. Zudem wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden verzichtet. Diese Zugangserleichterungen umfassen auch Betriebe, die ab dem 1.10.2022 neu oder nach einer mindestens dreimonatigen Unterbrechung erneut Kurzarbeit anzeigen müssen. Es bleibt unverändert so, dass die Sozialversicherungsbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden bis maximal Juli 2023 zur Hälfte erstattet werden, wenn die Kurzarbeit mit einer beruflichen Weiterbildung i.S.v. § 106a SGB III verbunden wird und dort genannte Voraussetzungen erfüllt.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Befristung – Mitbestimmung des Personalrats

1. Nach § 65 Abs. 2 Nr. 4 NPersVG bestimmt der Personalrat mit bei der Befristung eines Arbeitsvertrags im Anschluss an ein zuvor befristetes Arbeitsverhältnis. Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht sich nicht auf die tatsächliche Eingliederung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers in die Dienststelle, sondern auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses durch die Befristung des Arbeitsvertrags (Rn. 12 ff.).

2. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats nach § 65 Abs. 2 Nr. 4 NPersVG führt zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede (Rn. 23 ff.).

BAG, Urteil vom 1.6.2022 – 7 AZR 232/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2355-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebsratswahl – Anfechtung – Leitender Angestellter – Einstellungs- und Entlassungsbefugnis

1. Ein leitender Angestellter iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG ist bei der Betriebsratswahl nach § 7 S. 1 BetrVG nicht wahlberechtigt und nach § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG nicht wählbar. Mangels Wahlberechtigung kann ein leitender Angestellter nach § 16 Abs. 1 S. 1 BetrVG auch nicht zum Mitglied des Wahlvorstands bestellt werden. Ein Verstoß gegen diese Vorgaben kann – unter den weiteren Voraussetzungen des § 19 Abs. 1 BetrVG – zur Unwirksamkeit der Betriebsratswahl führen (Rn. 23 ff.).

2. Die Zuordnung eines Arbeitnehmers zum Kreis der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer über die Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der

Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern verfügt, die nicht lediglich von untergeordneter unternehmerischer Bedeutung ist. Die erforderliche unternehmerische Gewichtigkeit der Personalbefugnis kann aus der Anzahl der Arbeitnehmer folgen, auf die sie sich bezieht, oder daraus, dass sie gerade für einen für das Unternehmen qualitativ bedeutsamen Personenkreis besteht (Rn. 28). Sie folgt nicht allein aus dem Umstand, dass die Personalkompetenz sämtliche Arbeitnehmer umfasst, die in einem durch Aufgabebereich und Organisation eigenständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BetrVG tätig sind (Rn. 39 ff.).

BAG, Beschluss vom 4.5.2022 – 7 ABR 14/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2355-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Überstundenvergütung

1. Gibt der Arbeitnehmer im Überstundenvergütungsprozess an, von wann bis wann er gearbeitet haben will und trägt er vor, keinerlei Pausen gemacht zu haben, hat er damit zunächst ausreichend behauptet, sämtliche von ihm angegebenen Zeiten seien zu vergütende Arbeitszeiten. Es obliegt sodann der Tatsacheninstanz, im Rahmen des § 286 Abs. 1 ZPO die Glaubhaftigkeit des Sachvortrags und die Glaubwürdigkeit des Arbeitnehmers zu beurteilen (Rn. 16).

2. Der Arbeitgeber schuldet Vergütung für eine die Normalarbeitszeit übersteigende Arbeitsleistung nur dann, wenn er die Leistung von Überstunden veranlasst hat oder sie ihm zumindest zuzurechnen ist. Über die vertraglichen Vereinbarungen hinaus kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitsumfang nicht selbst erhöhen. Dies folgt aus der mit dem Arbeitsvertrag vereinbarten synallagmatischen Verknüpfung von Arbeitspflicht und Vergütungspflicht (Rn. 18, 20).

3. Die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit (EuGH 14.5.2019 – C-55/18 – [CCOO]) gibt keine Veranlassung, von diesen Grundsätzen abzurücken. Diese unionsrechtlich begründete Pflicht zur Messung der Arbeitszeit wirkt sich nicht auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess aus (Rn. 22).

BAG, Urteil vom 4.5.2022 – 5 AZR 359/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2355-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Beschäftigungsanspruch – Unmöglichkeit – widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers

Ein öffentlicher Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis eines Schulleiters wegen vermeintlicher Pflichtverletzungen unwirksam kündigt, verhält sich widersprüchlich iSd. § 242 BGB („venire contra factum proprium“), wenn er nach verlorenem Kündigungsschutzprozess sich gegenüber dem Verlangen des Arbeitnehmers auf tatsächliche Beschäftigung darauf beruft, ihm sei die weitere Beschäftigung als Schulleiter wegen fehlender Ausbildung zum Lehramt schulrechtlich unmöglich, obwohl er den Arbeitnehmer in Kenntnis von dessen Ausbildung und beruflichem Werdegang zum Schulleiter bestellt, ihn jahrelang als solchen beschäftigt, mit Bestnoten beurteilt und das Arbeitsverhältnis aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt hat, die mit der fehlenden Ausbildung zum Lehramt nicht in Zusammenhang stehen.

BAG, Urteil vom 1.6.2022 – 5 AZR 407/21
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2355-4**
unter www.betriebs-berater.de