

Lohnleichheit: Das BAG entschied laut PM Nr. 3/23, dass geringfügig Beschäftigte, die in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, jedoch Wünsche anmelden können, denen dieser allerdings nicht nachkommen muss, bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten dürfen als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden (BAG, 18.1.2023 – 5 AZR 108/22). Der Kläger ist als Rettungsassistent im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Beklagten tätig (dort sog. „nebenamtlicher“ Rettungsassistent genannt). Die Stundenvergütung betrug in dem Streitzeitraum 12,00 Euro brutto. Weiter beschäftigt die Beklagte sog. „hauptamtliche“ Rettungsassistenten in Voll- und Teilzeit, denen sie in dem Zeitraum 17,00 Euro/Stunde brutto zahlte. Die Beklagte teilt die nebenamtlichen Rettungsassistenten, anders als die hauptamtlichen, nicht einseitig zu Diensten ein. Diese können vielmehr Wunschtermine für Einsätze benennen, denen die Beklagte versucht zu entsprechen oder die Beklagte bittet um Übernahme eines Dienstes bei noch zu besetzenden freien Dienstschichten oder vorliegenden Ausfallzeiten. Das BAG bestätigte das Berufungsgericht, welches in der vergleichsweise geringeren Stundenvergütung eine den Kläger entgegen § 4 Abs. 1 TzBfG ohne sachlichen Grund benachteiligende Regelung sah. Die beschäftigten Rettungsassistenten sind gleich qualifiziert und üben die gleiche Tätigkeit aus. Der von der Beklagten pauschal behauptete erhöhte Planungsaufwand bei der Einsatzplanung der nebenamtlichen Rettungsassistenten rechtfertigt die Ungleichbehandlung nicht.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Zustimmungsersetzung – rechtzeitige Unterrichtung des Betriebsrats

1. Hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer ohne Beteiligung des Betriebsrats eingestellt oder versetzt, kann er ein rechtzeitigtes – und damit insoweit ordnungsgemäßes – Zustimmungsersuchen nach § 99 Abs. 1 BetrVG nur dann an den Betriebsrat richten, wenn er die personelle Einzelmaßnahme zuvor aufgehoben hat (Rn. 27).

2. Hierfür genügt es nicht, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat lediglich nachträglich mitteilt, er nehme die personelle Einzelmaßnahme „zurück“ und führe sie nunmehr nur noch „vorläufig“ durch. Erforderlich ist vielmehr, dass der Einsatz des betroffenen Arbeitnehmers – zumindest vorübergehend bis zur Einleitung eines etwaigen neuen Teilnahmeverfahrens nach § 99 Abs. 1, § 100 Abs. 2 BetrVG – tatsächlich unterbleibt (Rn. 27 f.).

BAG, Beschluss vom 11.10.2022 – 1 ABR 18/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-243-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Anpassung – wirtschaftliche Lage – Gewinnabführungsvertrag

1. Der durch § 16 Abs. 1 BetrAVG vorgeschriebene Drei-Jahres-Rhythmus zwingt nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen. Die Bündelung sämtlicher Prüfungstermine in einem Unternehmen zu einem einheitlichen Jahrestermin ist zulässig (Rn. 20).

2. Für die im Rahmen von § 16 Abs. 1 BetrAVG zu erstellende Prognose kommt es nicht auf die durchschnittlich in den drei letzten Jahren vor dem Anpassungsstichtag erwirtschaftete Eigenkapitalverzinsung an. Entscheidend ist vielmehr, ob sich im Referenzzeitraum eine positive Ent-

wicklung abzeichnet, die eine für die Anpassung der laufenden Leistungen ausreichende wirtschaftliche Lage in den drei Jahren nach dem Anpassungsstichtag erwarten lässt (Rn. 24).

3. Bilanzell gebildete Rückstellungen für die Anpassung der Betriebsrenten verpflichten den Versorgungsschuldner nicht zur Anpassung der laufenden Leistungen. Sie haben im Wesentlichen einen Zeit-, insbesondere einen Steuerstundungseffekt (Rn. 40).

4. Ein Lagebericht nach § 289 HGB ist nicht geeignet, die auf den wirtschaftlichen Daten aus dem Jahresabschluss beruhende negative Prognose zu entkräften (Rn. 42 ff.).

5. Ein Gewinnabführungsvertrag – ohne Bestehen eines Beherrschungsvertrags – führt zu keinem Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage des herrschenden Unternehmens (Rn. 46 ff.).

BAG, Urteil vom 15.11.2022 – 3 AZR 505/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-243-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Insolvenz Air Berlin – Nachkündigung – Massenentlassung – aufgelöste Betriebsstruktur

1. Die im Rahmen der Air-Berlin-Insolvenz vom Insolvenzverwalter betreffend das Kabinenpersonal erklärten Nachkündigungen vom 27. August 2020 sind wirksam, soweit dem nicht besondere Umstände des Einzelfalls entgegenstehen. Die Kündigungen sind wegen der bereits vollzogenen Stilllegung des gesamten Flugbetriebs sozial gerechtfertigt (Rn. 32 ff.).

2. Die vormalig von Air Berlin an verschiedenen Flughäfen betriebenen Stationen sind ungeachtet ihrer zwischenzeitlichen Stilllegung als Betriebe im Sinne von § 17 Abs. 1 KSchG anzusehen. Eine Zuordnung der dort jeweils eingesetzten

Beschäftigten zu einem anderen Betrieb erfolgte nicht mehr (Rn. 48).

3. Bezüglich der früheren Station Düsseldorf handelt es sich bei den Nachkündigungen um eine Massenentlassung. Das Massenentlassungsverfahren wurde jedenfalls insoweit ordnungsgemäß durchgeführt, als es für die Wirksamkeit der Kündigungen von Bedeutung ist. Die Massenentlassungsanzeige war bei der Agentur für Arbeit Düsseldorf zu erstatten. In Düsseldorf befand sich der Betrieb der Schuldnerin und dort traten nach der Vorstellung des Gesetzgebers die sozioökonomischen Auswirkungen der Massenentlassung ein, so dass das Massenentlassungsverfahren in der aufgelösten Betriebsstruktur durchzuführen war. Für die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit macht es keinen Unterschied, ob der Betrieb noch existiert oder nicht (Rn. 68 ff.).

4. Bei Einleitung des Konsultationsverfahrens genügt es nach § 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 KSchG, wenn als Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, der beabsichtigte Monat der Kündigungserklärungen mitgeteilt wird. Abhängig vom Verlauf des Konsultationsverfahrens und des Planungsstands kann der Arbeitgeber später zur Aktualisierung seiner Angaben verpflichtet sein (Rn. 55 ff.).

5. Ein etwaiger Verstoß gegen § 17 Abs. 3 S. 6 KSchG, wonach der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine Abschrift der gegenüber der Agentur für Arbeit erstatteten Massenentlassungsanzeige zuzuleiten hat, führt nicht gemäß § 134 BGB zur Unwirksamkeit der betroffenen Kündigungen. Die Vorschrift dient lediglich der Information des Betriebsrats (Rn. 79 ff.).

BAG, Urteil vom 8.11.2022 – 6 AZR 15/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-243-3**
unter www.betriebs-berater.de