

Zur weiteren Umsetzung der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat die Bundesregierung jüngst einen Gesetzentwurf auf den Weg gebracht. In Deutschland gibt es insbesondere mit Elternzeit, Elterngeld, Pflege- und Familienpflegezeit bereits Erleichterungen für Familien mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Der deutsche Gesetzgeber rang sich mit dem Entwurf zu folgenden weiteren Regelungen durch: Arbeitgeber müssen künftig unabhängig von der Betriebsgröße die Ablehnung eines Antrags auf flexible Arbeitsregelungen in der Elternzeit begründen. Arbeitgeber von Kleinbetrieben müssen Anträge der Beschäftigten auf den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags bescheiden und im Fall der Ablehnung begründen. Für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die mit ihrem Arbeitgeber eine Freistellung vereinbaren, gelten die damit verbundenen Rechte und Rechtsfolgen, insbesondere haben auch sie einen Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung. Eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz kann vorzeitig beendet werden, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar wird. Die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach dem AGG wird erweitert im Hinblick auf Fragestellungen im Zusammenhang mit Diskriminierungen, die unter die Vereinbarkeitsrichtlinie fallen, etwa bei der Inanspruchnahme von Eltern-, Pflege-, Familienpflegezeit oder des Rechts zum Fernbleiben von der Arbeit im akuten Pflegefall. Gleiches gilt, wenn Beschäftigte aus dringenden familiären Gründen, beispielsweise wegen eines Unfalls, von der Arbeit fernbleiben und meinen, deshalb benachteiligt worden zu sein. Eine umfassende Neuerung oder Erweiterung stellen die Regelungen mithin nicht dar.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Initiativrecht des Betriebsrats – elektronische Zeiterfassung

1. Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat.

2. Dem Betriebsrat steht kein – über einen Einstellungsstellenspruch durchsetzbares – Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Systems zu, mit dem die tägliche Arbeitszeit solcher Arbeitnehmer erfasst werden soll.

BAG, Beschluss vom 13.9.2022 – 1 ABR 22/21
(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2995-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Auflösungsantrag – Wahlbewerber

1. Das Zustimmungserfordernis nach § 15 Abs. 1 S. 1 KSchG i.V.m. § 103 BetrVG gilt weder unmittelbar noch analog für eine gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gem. § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG (Rn. 26 f.).

2. § 15 Abs. 1 S. 1 bzw. Abs. 3 S. 1 KSchG ist auch keiner Analogie dahingehend zugänglich, dass Gründe für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gem. § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG geeignet sein müssten, einen wichtigen Grund i.S.v. § 626 BGB zu bilden, sofern sie zur Zeit des Bestehens von Sonderkündigungsschutz entstanden sind und der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Entscheidung über den Auflösungsantrag Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG genießt. Ebenso wenig kommt eine entsprechende teleologische Reduktion von § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG in Betracht (Rn. 33).

3. Bei der Entscheidung über einen arbeitgeberseitigen Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG ist für die Frage, ob ein Verhalten aus der Zeit des Bestehens von Sonderkündigungsschutz allein oder zusammen mit weiteren Umständen eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, zu prüfen, inwiefern die Gründe mit der Amtsausübung im Zusammenhang stehen und deshalb möglicherweise keinen oder nur einen bedingten Schluss auf die Erwartbarkeit einer zukünftigen gedeihlichen Zusammenarbeit im Arbeitsverhältnis zulassen (Rn. 36).

4. Es bedarf der Prüfung im Einzelfall, ob und aus welchen Gründen die längere Zeit zurückliegenden Vorfälle selbst in der Zusammenschau mit den zusätzlich vom Arbeitgeber angeführten Tatsachen für die nach § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG anzustellende Prognose nicht mehr relevant sind (Rn. 14).

5. Mit einer Abmahnung verzichtet der Arbeitgeber nicht auf das Recht, den abgemahnten Vorgang zumindest zusammen mit weiteren Tatsachen zur Begründung eines späteren Auflösungsantrags heranzuziehen. Ist die Abmahnung bereits wieder aus der Personalakte des Arbeitnehmers entfernt, ergibt sich auch daraus kein Verbot, das abgemahnte Verhalten als Tatsache in einen Rechtsstreit einzuführen (Rn. 16 f.).

BAG, Urteil vom 27.9.2022 – 2 AZR 92/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2995-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Erfüllung von Urlaub – häusliche Quarantäne

1. Der Senat hält nicht an seiner bisherigen Auffassung fest, dass der durch die durch die Festlegung des Urlaubszeitraums konkretisierte Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers gemäß § 275 Abs. 1 BGB nachträglich ersatzlos untergeht,

wenn die Arbeitspflicht nach Urlaubsbewilligung aus anderen Gründen entfällt (Rn. 20).

2. Mit der Festlegung des Urlaubszeitraums auf Wunsch des Arbeitnehmers (§ 7 Abs. 1 BUrlG) wird die Arbeitspflicht – einvernehmlich – mit Wirkung für die Zukunft aufgehoben. Treten anschließend zusätzlich Umstände eines anderen Freistellungsstatbestands ein, kann die bereits suspendierte Leistungspflicht im Urlaubszeitraum nicht noch einmal erlöschen. Diese Umstände stehen der Erfüllung des Urlaubsanspruchs nur entgegen, soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien – wie z. B. in § 9 BUrlG – das Urlaubsrisiko dem Arbeitgeber auferlegt haben (Rn. 20 ff.).

3. Der Senat kann nicht mit der gebotenen Sicherheit beantworten, ob Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC der Erfüllung von Urlaub entgegenstehen, wenn gegenüber dem selbst nicht erkrankten Arbeitnehmer eine häusliche Quarantäne wegen Ansteckungsverdachts angeordnet wurde, die sich zeitlich mit einem bereits bewilligten Urlaubszeitraum überschneidet (Rn. 40 ff.).

BAG, Beschluss vom 16.8.2022 – 9 AZR 76/22 (A)
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2995-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Streitwert – Vergleichsmehrwert – Weiterbeschäftigung – Freistellung

Die Vereinbarung einer Freistellung führt nicht zu einem Vergleichsmehrwert, wenn sie nur Teil der Gegenleistung zur Beilegung des Rechtsstreits ist.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 11.10.2021 – 2 Ta 80/21
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2995-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)