

Der EuGH überraschte am 25.6.2020 erneut mit einer für Arbeitgeber eher unerfreulichen Entscheidung. Die beiden Vorlagegerichte aus Bulgarien und Italien wollten vom EuGH erstens wissen, ob einem Arbeitnehmer für den Zeitraum zwischen einer rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme der früheren Beschäftigung bezahlter Erholungsurlaub zu gewähren ist und zweitens, ob der Urlaub, sofern keine Möglichkeit zur Durchsetzung des Anspruchs besteht, entsprechend vergütet werden muss (EuGH, 25.6.2020 – C-762/18, C-37/19). Beide Fragen beantwortete der EuGH mit einem klaren „Ja“ und verwies auf seine Rechtsprechung zur Nichtgewährung im Krankheitsfall. Arbeitnehmer, denen aufgrund einer rechtswidrigen und daher unwirksamen Kündigung nicht die Möglichkeit geboten wird, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, dürften nicht unverschuldet schlechter gestellt werden. Was sich für Arbeitgeber auf den ersten Blick vielleicht wie eine Hiobsbotschaft liest, könnte sich nach deutschem Recht allerdings zu einem zahlosen Tiger entpuppen. In Deutschland ist dem Arbeitnehmer nämlich mit einem umfassenden Verzugschaden geholfen, der ihn nicht schlechter stehen lässt, wie er ohne die unwirksame Kündigung gestanden hätte. Dies ist sowohl in Italien als auch in Bulgarien anders. Es ist daher fraglich, ob der deutsche Gesetzgeber seinen Pflichten zum Schutz vor unwirksamen Kündigungen mit der deutschen Regelung Genüge getan hat, oder ob auf den Arbeitgeber dennoch höhere Zahlungen zukommen werden.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Sicherer Übermittlungsweg über beA

Ein elektronisches Dokument, das aus einem besonderen elektronischen Anwaltspostfach versandt wird und nicht mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen ist, ist nur dann auf einem sicheren Übermittlungsweg eingereicht, wenn die das Dokument signierende und damit verantwortende Person mit der des tatsächlichen Versenders übereinstimmt.

BAG, Beschluss vom 5.6.2020 – 10 AZN 53/20
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1588-1](#)

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

BAG: Bildung des Wirtschaftsausschusses im Gemeinschaftsbetrieb

1. Führen zwei Unternehmen, die jeweils für sich genommen die Voraussetzungen von § 106 Abs. 1 BetrVG erfüllen, gemeinsam einen Betrieb, erfolgt die Bildung eines Wirtschaftsausschusses grundsätzlich unternehmensbezogen, nicht betriebsbezogen (Rn. 23 ff.).

2. Genießt eines der Unternehmen Tendenzschutz iSd. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG, kann der Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs einen Wirtschaftsausschuss bilden, wenn das andere Unternehmen tendenzfrei ist. Dem Wirtschaftsausschuss stehen jedoch gegenüber dem Tendenzunternehmen keine Rechte zu (Rn. 26).

BAG, Beschluss vom 26.2.2020 – 7 ABR 20/18
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1588-2](#)

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

BAG: Arbeitnehmerbegriff i. S. d. Unionsrechts findet im EntgTranspG Anwendung

Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) haben „Beschäftigte“ zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16. Nach § 5 Abs. 2 EntgeltTranspG sind ua. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschäftigte im Sinne dieses Geset-

zes. Die Begriffe „Arbeitnehmerin“ und „Arbeitnehmer“ in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind nicht eng iSd. Arbeitnehmerbegriffs des innerstaatlichen Rechts, sondern unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG weit auszulegen. Danach können im Einzelfall auch arbeitnehmerähnliche Personen iSd. innerstaatlichen Rechts Arbeitnehmer iSv. § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgeltTranspG sein.

Die Klägerin ist für die Beklagte – eine Fernsehanstalt des öffentlichen Rechts – seit 2007 als Redakteurin tätig. Zunächst kam sie als online-Redakteurin auf der Grundlage befristeter Verträge zum Einsatz. Seit Juli 2011 befindet sie sich in einem unbefristeten Vertragsverhältnis, nach dem sie „bis auf weiteres“ als freie Mitarbeiterin gemäß einem bei der Beklagten geltenden Tarifvertrag beschäftigt wird und eine Tätigkeit als „Redakteurin mit besonderer Verantwortung“ ausübt. Aufgrund rechtskräftiger Entscheidung des LAG steht fest, dass die Klägerin nicht Arbeitnehmerin iSd. innerstaatlichen Rechts ist. Mit Schreiben vom 1. August 2018 begehrte die Klägerin vom Personalrat Auskunft nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG. Dieser antwortete nach Rücksprache mit der Personalabteilung der Beklagten, dass die Klägerin als freie Mitarbeiterin nicht unter das Entgelttransparenzgesetz falle und deshalb keinen Auskunftsanspruch habe.

Das LAG hat die gegen die Beklagte gerichteten Klageanträge auf Erteilung von Auskunft über 1. die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und 2. über das Vergleichsentgelt abgewiesen.

Es hat seine Entscheidung damit begründet, dass die Klägerin nicht Arbeitnehmerin iSd. innerstaatlichen Rechts und als arbeitnehmerähnliche Person nicht Beschäftigte iSd. § 5 Abs. 2 EntgTranspG sei, weshalb sie keinen Anspruch auf Erteilung der begehrten Auskünfte habe.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des BAG Erfolg. Die Klägerin kann von der Beklagten nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG Aus-

kunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung verlangen, da sie als freie Mitarbeiterin der Beklagten „Arbeitnehmerin“ iSv. § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG und damit Beschäftigte iSv. § 10 Abs. 1 Satz 1 EntgeltTranspG ist. Die Begriffe „Arbeitnehmerin“ und „Arbeitnehmer“ in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG weit auszulegen, da es andernfalls an einer Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie zum Verbot der Diskriminierung beim Entgelt und zur entgeltbezogenen Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer bei gleicher oder als gleichwertig anerkannter Arbeit im deutschen Recht fehlen würde. Eine – zwingend erforderliche – ausreichende Umsetzung ist bislang weder im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) noch ansonsten erfolgt. Erst das Entgelttransparenzgesetz enthält Bestimmungen, die auf die Umsetzung der Vorgaben der Richtlinie 2006/54/EG zur Entgeltgleichheit gerichtet sind. Ob die Klägerin gegen die Beklagte auch einen Anspruch auf Erteilung von Auskunft über das Vergleichsentgelt hat, konnte der Senat aufgrund der bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht entscheiden.

(PM Nr. 17/20)

BAG, Urteil vom 25.6.2020 –

8 AZR 145/19

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1588-3](#)

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

Kommissionen

BMAS: Mindestlohn angehoben

Die Mindestlohnkommission hat die stufenweise Erhöhung des Mindestlohns beschlossen. Zum 1.1.2021 wird er auf 9,50 Euro steigen, zum 1.7.2021 auf 9,60 Euro, zum 1.1.2022 auf 9,82 Euro und schließlich zum 1.7.2022 auf 10,45 Euro.

BMAS, PM vom 30.6.2020

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1588-4](#)

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