

Eines hat die Einigung der Koalition in Bezug auf die Einführung einer Frauenquote am 20.11.2020 bereits jetzt erreicht: Das Thema der Gleichbehandlung von Mann und Frau ist wieder mehr in den Fokus gerückt. So berichtete die FAZ am 8.12.2020 über eine sinkende Gender Pay Gap im Jahr 2019 auf bundesweit 19 Prozent von 20 Prozent im Vorjahr (FAZ online vom 8.12.2020). Erschreckend ist dabei nach wie vor der herrschende Unterschied zwischen neuen und alten Bundesländern. Während in den alten Bundesländern der Gehaltsunterschied bei 20 Prozent liegt, sind es in den neuen Bundesländern „nur“ 7 Prozent. Deutschland bewegt sich damit aber weiterhin über dem europäischen Durchschnitt von 15 Prozent im Jahr 2018. Auch Spiegel online greift das Thema mit Beitrag vom 9.12.2020 auf. Dort wird nicht nur gendergerechte Bezahlung der Arbeitnehmer gefordert, sondern schon in der Haushaltspolitik ein Gender Budgeting, wie es z.B. schon Österreich auf Verfassungsebene und Australien praktizieren. Im ersten Heft des neuen Jahres des Betriebs-Beraters wird sich Frau Prof. Dr. Maria Wersig (Deutscher Juristinnenbund) in einem Editorial zu der vorgeschlagenen Frauenquote äußern und in Heft 2/2021 gibt Prof. Peter Gola einen Statusbericht zum Entgelttransparenzgesetz.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Vorlage an den EuGH wegen möglicher Diskriminierung von Teilzeitkräften bei der Vergütung**

Tarifvertragliche Bestimmungen, die eine zusätzliche Vergütung davon abhängig machen, dass dieselbe Zahl von Arbeitsstunden überschritten wird, ohne zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu unterscheiden, werfen Fragen nach der Auslegung von Unionsrecht auf. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über zwei Fragen. Sie betreffen das Verständnis der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG.

**BAG**, Beschluss vom 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 (A)

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2931-1](#)

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

### **BAG: Keine Präklusion nach § 4 S. 1 KSchG trotz fehlender Angabe zum Wohnort des Arbeitnehmers**

Eine Kündigungsschutzklage kann die Frist des § 4 Satz 1 KSchG wahren, obwohl der Arbeitnehmer in der Klageschrift entgegen § 253 Abs. 4 iVm. § 130 Nr. 1 ZPO seinen Wohnort nicht angibt.

**BAG**, Urteil vom 1.10.2020 – 2 AZR 247/20

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2931-2](#)

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

### **BAG: Zur Beweiskraft des Sitzungsprotokolls**

Ist im Sitzungsprotokoll nicht festgestellt, dass ein Urteil verkündet wurde, ist die Verkündung nicht bewiesen.

**BAG**, Urteil vom 14.10.2020 – 5 AZR 712/19

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2931-3](#)

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

### **BAG: Tarifvertragliche Regelung zur Übertragung von Führungspositionen im TVöD**

§ 32 Abs. 3 TVöD-V ist keine spezielle, § 14 Abs. 1 TVöD-V vorgehende Regelung für die Übertragung von Führungspositionen auf Zeit. Auch Tätigkeiten der EG 10 und höher mit Weisungsbefugnis können daher dem Beschäftigten vorübergehend nach § 14 Abs. 1 TVöD-V übertragen werden.

**BAG**, Urteil vom 16.7.2020 – 6 AZR 287/19

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2931-4](#)

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

### **BAG: Zum Verlangen des Betriebsrats auf Ausschreibung interner Stellen**

1. Verlangt der Betriebsrat die innerbetriebliche Ausschreibung von allen im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplätzen, muss der Arbeitgeber auch solche ausschreiben, die mit im Konzern ausgebildeten Nachwuchskräften besetzt werden sollen (Rn. 12 ff.).

2. Will der Arbeitgeber im Konzern ausgebildete Nachwuchskräfte in ein Arbeitsverhältnis übernehmen, stellt dies eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar, die der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats bedarf (Rn. 15).

3. Die Gesamt- und Konzernbetriebsparteien sind nicht berechtigt, den dem Betriebsrat in § 93 BetrVG gewährten Rechtsanspruch einzuschränken (Rn. 22).

**BAG**, Beschluss vom 29.9.2020 – 1 ABR 17/19

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2931-5](#)

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

### **BAG: Rechtswegzuständigkeit in aut-aut-Fällen**

1. Bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis fallen nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG in die ausschließliche Entscheidungszuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen.

2. In einem sog. aut-aut-Fall, in dem der Kläger die Klageforderung aus einem Rechtsverhältnis

herleitet, das er für ein Arbeitsverhältnis, die Beklagte dagegen für das Rechtsverhältnis eines weisungsfrei tätigen Dienstleisters hält, ist für die Beurteilung, ob der Rechtsstreit in die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen fällt, nicht allein auf das Klägervorbringen abzustellen. Bestreitet der Beklagte tatsächliche Umstände, die für die rechtliche Einordnung des Rechtsverhältnisses von Bedeutung sind, hat das zur Entscheidung berufene Gericht die zuständigkeitsbegründenden Tatsachen gegebenenfalls im Wege der Beweisaufnahme festzustellen (Rn. 15).

3. Die Zuständigkeitsordnung des ArbGG ist – von dem in § 2 Abs. 4 ArbGG geregelten Sonderfall abgesehen – zwingendes Gesetzesrecht und steht daher nicht zur Disposition der Parteien (Rn. 18).

4. Handelsvertreter gelten nur dann als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen iSd. § 5 Abs. 1 ArbGG, wenn sie die in § 5 Abs. 3 Satz 1 ArbGG genannten Voraussetzungen erfüllen. Für die Annahme, ein Handelsvertreter sei als sog. Einfirmenvertreter kraft Vertrags iSd. § 92a Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 HGB tätig, reicht es nicht aus, dass er durch ein branchenbezogenes Konkurrenzverbot in seiner Tätigkeit beschränkt ist (Rn. 27).

**BAG**, Beschluss vom 3.11.2020 – 9 AZB 47/20

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2931-6](#)

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

## Gesetzgebung

### **Bundesrat: § 129 BetrVG wird bis zum 30.6.2021 verlängert**

Art. 4 Beschäftigungssicherungsgesetz (BR-Drs. 701/20) regelt mittelbar die Änderung des Befristung des § 129 BetrVG zum 30.6.2020. Damit ist die elektronische Beschlussfassung des Betriebsrats für das erste Halbjahr 2021 sichergestellt.

BR-Drs. BT 701/20, vom 20.11.2020

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2931-7](#)

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