

## ► Vergütung

**BAG: Bei behördlicher Betriebsschließung kein Lohn für Minijobber**

| Muss der Arbeitgeber seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdowns“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen, trägt er nicht das Risiko des Arbeitsausfalls. Er ist nicht verpflichtet, den Beschäftigten Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen. Das hat das BAG für geringfügig entlohnte Beschäftigte entschieden und damit eine wichtige Praxisfrage geklärt. |

Das LAG Niedersachsen hatte der Arbeitnehmerin in der Vorinstanz einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Annahmeverzugs nach § 615 S. 1 und S. 3 BGB gewährt. Das BAG sieht das anders und begründet dies wie folgt (BAG, Urteil vom 13.10.2021, Az. 5 AZR 211/21, Abruf-Nr. 225163):

- Die Arbeitnehmerin kann für den Monat, in dem ihre Arbeitsleistung in der Verkaufsstelle des Fachhandels und deren Annahme durch die Arbeitgeberin aufgrund der behördlich angeordneten Betriebsschließung unmöglich war, keine Entgeltzahlung wegen Annahmeverzugs beanspruchen.
- Der Arbeitgeber trägt auch nicht das Risiko des Arbeitsausfalls, wenn – wie hier – zum Schutz der Bevölkerung behördlich angeordnet in einem Bundesland die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen werden. In einem solchen Fall realisiert sich nicht ein in einem bestimmten Betrieb angelegtes Betriebsrisiko.
- Die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung ist Folge eines hoheitlichen Eingriffs, um eine die Gesellschaft treffende Gefahrenlage zu bekämpfen. Es ist Sache des Staates, ggf. für einen adäquaten Ausgleich der dadurch entstehenden finanziellen Nachteile zu sorgen, wie es zum Teil mit dem erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld erfolgt ist. Soweit ein solcher – wie bei der Arbeitnehmerin als geringfügig Beschäftigter – nicht gewährleistet ist, beruht dies auf Lücken im sozialversicherungsrechtlichen Regelungssystem. Aus dem Fehlen nachgelagerter Ansprüche lässt sich jedoch keine arbeitsrechtliche Zahlungspflicht des Arbeitgebers herleiten.

## ► Altersversorgung

**Wirksamkeit einer Altersklausel in einer Versorgungsordnung**

| Die Versorgungsregelung eines Arbeitgebers kann Beschäftigte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließen, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr vollendet haben. Diese Höchstaltersgrenze stellt keine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters noch eine solche wegen des weiblichen Geschlechts dar, so das BAG. |

Die gewählte Altersgrenze führt nicht zu einer unzulässigen mittelbaren Benachteiligung von Frauen wegen ihres Geschlechts. Nach den Statistiken der Deutschen Rentenversicherung ergaben sich 2019 bei den Versicherungsrenten in Deutschland bei den Frauen 36,5 und bei den Männern 41,9 Versicherungsjahre. Dieser Unterschied sei nicht so groß, dass Frauen durch die Auswirkungen der Altersgrenze unangemessen benachteiligt werden (BAG, Urteil vom 21.09.2021, Az. 3 AZR 147/21, Abruf-Nr. 224810).

**Betriebsschließung  
in Corona-Pandemie  
kein Betriebsrisiko**

**BAG sieht  
keine Alters-  
diskriminierung**