

Mit Urteil vom 26.1.2021 – 3 AZR 139/17 bestätigt das BAG seine ständige Rechtsprechung, dass ein Arbeitgeber, der einen Betrieb (steil) in der Insolvenz erwirbt, nach § 613a BGB in Bezug auf Betriebsrentenansprüche der übergegangenen Arbeitnehmer lediglich zeitanteilig für die nach Insolvenzeröffnung zurückgelegte Dauer der Betriebszugehörigkeit einzustehen hat (PM des BAG Nr. 2/21). Das gilt selbst dann, wenn der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV), dem die Absicherung der Betriebsrentenansprüche im Insolvenzfall obliegt, regelkonform für den entstandenen Verlust nicht eintritt. Das Urteil betraf zwei Kläger. Der eine verfügte bei Eintritt der Insolvenz noch über keine unverfallbare Anwartschaft, so dass er keine Rente vom PSV erhält; er verlangte eine Rente von der Beklagten. Der andere bezieht zwei Renten: die erste vom PSV, die zweite von der Beklagten für die danach zurückgelegte Betriebszugehörigkeit. Da die PSV-Rente sich aber anhand seines früheren, niedrigeren Gehalts berechnet, verlangte er von der Beklagten einen Ausgleich. Die Klagen blieben in allen drei Instanzen ohne Erfolg. Das BAG bezieht sich ausdrücklich auf das EuGH-Urteil vom 9.9.2020 in der Rs. TMD Friction (RIW 2021, 61; dazu *Junker*, RIW 2021, 1, 6), in dem der EuGH die BAG-Rechtsprechung zur (bloß) zeitanteiligen Haftung des Betriebserwerbers ausdrücklich billigte, weil der vom EU-Recht vorgesehene Insolvenzschutz für Betriebsrentenansprüche (Art. 8 RL 2008/94/EG) in Deutschland durch den PSV garantiert ist.



Dr. Roland Abele

Entscheidungen

BAG: Einschränkung des Berliner Kopftuchverbots

Die Regelung in § 2 Berliner NeutrG, wonach es Lehrkräften und anderen Beschäftigten mit pädagogischem Auftrag in den öffentlichen Schulen ohne weiteres ua. verboten ist, innerhalb des Dienstes auffallende religiös oder weltanschaulich geprägte Kleidungsstücke, mithin auch ein islamisches Kopftuch zu tragen, ist, sofern das Tragen dieses Kleidungsstücks nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist, verfassungskonform dahin auszulegen, dass sie das Tragen des Kopftuchs innerhalb des Dienstes nur bei Vorliegen einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität verbietet.

BAG, Urteil vom 27.8.2020 – 8 AZR 62/19

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-307-1](#)

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

BAG: Zu Sonderzahlungen bei Beamtenbezügen

1. Bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen nach ihrem objektiven Inhalt ist neben dem Wortlaut und dem Regelungszweck auch der systematische Zusammenhang einer Klausel zu berücksichtigen. Die Klausel darf nicht aus einem ihre Beurteilung mit beeinflussenden Zusammenhang gerissen werden (Rn. 17).

2. Die durch landesgesetzliche Regelung erfolgende Einbeziehung der den Beamten im Landesdienst aufgrund gesetzlicher Regelung zustehenden Sonderzahlungen in die monatlichen Beamtenbezüge führt bei einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme, nach der sich die Bruttomonatsvergütung des Arbeitnehmers dynamisch nach beamtenrechtlichen Besoldungsregelungen richtet, nicht zu einer Erhöhung des Bruttomonatsentgelts, wenn der Arbeitnehmer zuvor nach anderen arbeitsvertraglichen oder kollektivrechtlichen Regelungen eine Sonderzahlung erhalten hat und diese auch weiter erhält (Rn. 18 ff.).

BAG, Urteil vom 23.9.2020 – 5 AZR 193/19

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-307-2](#)

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

BAG: Zur tarifvertraglichen Auslegung einer Tätigkeit

Für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs zur tariflichen Bewertung der Tätigkeit einer Beschäftigten ist nach § 12 Abs. 1 TV-L das Arbeitsergebnis maßgebend. Ob eine oder mehrere Einzeltätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führen, ist anhand einer natürlichen Betrachtungsweise unter Berücksichtigung der durch den Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation zu beurteilen. Hierbei bleibt die tarifliche Wertigkeit der einzelnen Tätigkeiten oder Arbeitsschritte außer Betracht. Ein Arbeitsvorgang kann daher Einzeltätigkeiten enthalten, die bei gesonderter Beurteilung unterschiedlich zu bewerten wären. Erst nachdem die Bestimmung des Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten. Dies gilt auch im Bereich der besonderen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte bei Gerichten und Staatsanwaltschaften (Teil II Abschnitt 12.1 TV-L EntgeltO).

BAG, Urteil vom 9.9.2020 – 4 AZR 195/20

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-307-3](#)

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

BAG: Zur tariflichen Regelungsmacht von Mehrurlaub

1. Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Diese Befugnis schließt die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs ein (Rn. 12).

2. Die Tarifvertragsparteien sind berechtigt, aber nicht verpflichtet, im Hinblick auf den tariflichen Mehrurlaub vom Bundesurlaubsgesetz abweichende Befristungsregelungen zu treffen. Haben die Tarifvertragsparteien von ihrer Regelungsbe-

fugnis keinen Gebrauch gemacht, greifen die gesetzlichen Befristungsvorschriften auch für den tariflichen Mehrurlaub ein (Rn. 14).

3. § 15 MTV etabliert für den Tarifurlaub kein eigenständiges Befristungsregime. Der Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub unterliegt daher den gesetzlichen Befristungsregelungen in § 7 Abs. 1 Satz 1 bis 3 BUrlG (Rn. 13).

4. Die Rechtskraft bewirkt, dass zwischen den Parteien eines Rechtsstreits über das Bestehen oder Nichtbestehen der aus dem vorgetragenen Sachverhalt im Urteil hergeleiteten Rechtsfolge eine nochmalige Verhandlung und Entscheidung unzulässig ist. Wird in einem Urteil die Zulässigkeit einer Klage ausdrücklich verneint und die Entscheidung tragend hierauf gestützt, sind die zusätzlichen Ausführungen zur Begründetheit als unverbindlich zu betrachten und so zu behandeln, als wären sie nicht vorhanden (Rn. 17 und 19).

BAG, Urteil vom 29.9.2020 – 9 AZR 113/19

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-307-4](#)

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

BAG: Zur grundsätzlichen Bedeutung einer Rechtsfrage

1. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Klärungsbedürftigkeit und der allgemeinen Bedeutung einer Rechtsfrage sowie einer Divergenz ist grundsätzlich derjenige der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts über die Nichtzulassungsbeschwerde (Rn. 4).

2. Davon ist dann eine Ausnahme zu machen, wenn der Zulassungsgrund – die grundsätzliche Bedeutung bzw. die Divergenz – vor der Entscheidung deshalb entfällt, weil die Rechtsfrage zwischenzeitlich in einem anderen Verfahren geklärt wurde, die Revision aber in der Sache Aussicht auf Erfolg hat (Rn. 4).

BAG, Beschluss vom 10.12.2020 – 2 AZN 82/20

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-307-5](#)

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