

Am 16.4.2020 stellte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den neu erarbeiteten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vor. Das Ministerium gibt hiermit Arbeitgebern Handlungsanweisungen, um die Sicherheit der Arbeitnehmer zu sichern und Infektionsketten zu unterbrechen. Allen voran werden zwei Grundsätze gestellt: Erstens haben Arbeitgeber Mund-Nasen-Bedeckungen zur Verfügung zu stellen, sofern der Mindestabstand von anderthalb Metern nicht eingehalten werden kann und zweitens sollen Personen mit Atemwegssymptomen oder Fieber umgehend das Betriebsgelände verlassen, sofern die Symptome nicht mit einem Arzt abgeklärt sind. Grundsätzlich haben Arbeitgeber das Infektionsrisiko in ihre Gefährdungsbeurteilung einfließen zu lassen. Konkret sollen die Arbeitsplätze derart ausgestaltet werden, dass ein ausreichender Sicherheitsabstand gewährleistet ist. Sollte dies nicht möglich sein, sind die Arbeitnehmer im Home-Office zu beschäftigen oder transparente Abtrennungen zu installieren. Um eine ausreichende hygienische Versorgung sicherzustellen, sind vor allem in Sanitärbereichen hautschonende, auch für Allergiker geeignete Flüssigseifen und Handtücher bereitzustellen. Eine regelmäßige Reinigung von Türklinken und Handläufen sollte ebenfalls durchgeführt werden. Raumluftechnische Anlagen sind nicht abzuschalten, da dies aufgrund der unzureichenden Belüftung das Infektionsrisiko noch erhöhen kann.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Voraussetzungen einer Betriebsrenten-anpassung

1. Die Voraussetzungen, unter denen nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers für Betriebsrenten entfällt, müssen rechtlich feststehen, wenn der Versorgungsfall eintritt. Rechtliche Basis können eine vertragliche Vereinbarung oder gesetzliche Ansprüche sein.

2. Die vertragliche Vereinbarung kann auch zwischen dem Arbeitgeber und der Pensionskasse geschlossen sein. Derartige Vereinbarungen stellen einen Vertrag zugunsten des Versorgungsberechtigten dar. Er kann nicht ohne Zustimmung des Versorgungsberechtigten geändert werden.

3. Enthalten zwischen dem Arbeitgeber und einer Pensionskasse vereinbarte Versorgungsregelungen Änderungsvorbehalte, so erlauben sie keine strukturelle Veränderung der maßgeblichen Bestimmungen. Dies gilt auch dann, wenn als Voraussetzung für die Änderung vorgesehen ist, dass die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht dieser zugestimmt hat.

4. Betriebsrentner sind berechtigt, die im Versicherungsaufsichtsrecht niedergelegten gesetzlichen Vorgaben für die Überschussberechnung unmittelbar gegenüber der Pensionskasse durchzusetzen.

BAG, Urteil vom 10.12.2019 – 3 AZR 122/18
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1011-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Beschäftigungsanspruch eines schwerbehinderten Arbeitnehmers

Ein öffentlicher Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine ermessensfehlerfrei unbeschränkt ausgeschriebene Stelle außerhalb des nach Art. 33 Abs. 2 GG durchzuführenden Bewerbungs- und Auswahlverfahrens vorab einem schwerbehinderten Arbeitnehmer zuzuweisen, um dessen

Anspruch auf Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX zu gewährleisten.

BAG, Urteil vom 3.12.2019 – 9 AZR 78/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1011-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Beitragspflichten zum Sozialkassensystem der Bauwirtschaft

1. Hätte die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft im Rahmen einer Betriebsprüfung theoretisch Kenntnis von Tatsachen erlangen können, die dagegen sprechen, dass der betriebliche Geltungsbereich der Verfahrenstarifverträge eröffnet ist, ergeben sich daraus noch keine erhöhten Anforderungen an ihre Darlegungslast auf der ersten Stufe nach § 138 Abs. 1 ZPO (Rn. 24).

2. Eine mit Bedienungspersonal vermietete Baumaschine wird „zur Erbringung baulicher Leistungen“ iSv. § 1 Abs. 2 Abschn. V Nr. 39 der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe eingesetzt, wenn mit ihrer Hilfe Tätigkeiten iSv. § 1 Abs. 2 Abschn. I bis Abschn. V der Verfahrenstarifverträge oder damit im Zusammenhang stehende Arbeiten ausgeführt werden (Rn. 32 ff.).

3. Die Vermietung von Kettenbaggern mit Baggerführern an ein Abbruchunternehmen erfüllt das Tätigkeitsbeispiel des § 1 Abs. 2 Abschn. V Nr. 39 der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe, auch wenn damit lediglich das Abbruchgut auf der Baustelle zur fachgerechten Entsorgung aufbereitet wird (Rn. 39 ff.).

4. Der Senat hält die rückwirkende Erstreckung der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe durch § 7 Abs. 3 bis Abs. 7 iVm. den Anlagen 28 bis 32 SokaSiG für verfassungsrechtlich unbedenklich (Rn. 46 ff.).

BAG, Urteil vom 18.12.2019 – 10 AZR 141/18
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1011-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Verhaltensbedingte Kündigung wegen Schmähkritik

1. Eine Verhandlung „in einem früheren Termin“ iSv. §§ 331a, 251a Abs. 2 Satz 1 ZPO ist auch eine solche, die bei dem Landesarbeitsgericht vor einer Zurückverweisung der Sache durch das Bundesarbeitsgericht stattgefunden hat (Rn. 25).

2. Hat das Revisionsgericht unter Aufhebung des Berufungsurteils, jedoch nicht unter Aufhebung des zweitinstanzlichen Verfahrens, die Sache in die Berufungsinanz zurückverwiesen, so bleibt eine im ersten Berufungsverfahren durchgeführte Beweisaufnahme „in der Welt“. Es besteht kein Zwang, sie in jedem Fall zu wiederholen (Rn. 56).

3. Droht der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mit einem empfindlichen Übel, um die Erfüllung eigener streitiger Forderungen zu erreichen, kann – je nach den Umständen des Einzelfalls – ein erheblicher, ggf. sogar die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigender Verstoß gegen seine Pflicht zur Wahrung von dessen Interessen liegen. Gleiches gilt für grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter und Repräsentanten oder von Arbeitskollegen (Rn. 76 f.).

4. Werturteile fallen in den Schutzbereich des Rechts auf Meinungsfreiheit. Dasselbe gilt für Äußerungen, in denen sich Tatsachen und Meinungen vermengen, sofern sie durch die Elemente der Stellungnahme, des Dafürhaltens oder Meinens geprägt sind (Rn. 93).

5. Schmähkritik genießt nicht den Schutz von Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG. Eine Schmähung ist eine Äußerung – unter Berücksichtigung von Anlass und Kontext – jedoch nur dann, wenn jenseits auch polemischer und überspitzter Kritik nicht mehr die Auseinandersetzung in der Sache, sondern allein die Diffamierung der Person im Vordergrund steht (Rn. 87).

BAG, Urteil vom 5.12.2019 – 2 AZR 240/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1011-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)