

Am 17.6.2020 stimmte der Ausschuss für Arbeit und Soziales dem Gesetzentwurf (19/19371) der Bundesregierung zur Novellierung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) in geänderter Fassung zu (hib Nr. 620 vom 17.6.2020). Zustimmung fand der Entwurf bei den Koalitionsfraktionen CDU/CSU und SPD sowie dem Bündnis 90/Die Grünen. Während sich die Linke enthielt, stimmten die FDP-Fraktion und die AfD-Fraktion dagegen. Der Gesetzentwurf geht auf eine EU-Änderungsrichtlinie zurück. Der Hintergrund ist der (aus Brüsseler Sicht) mangelnde Schutz von Arbeitnehmern, die im Inland arbeiten, ihren Wohnsitz aber im Ausland haben. Sonderregelungen in Form von bundesweiten allgemeinverbindlichen Tarifverträgen gab es bis dato lediglich im Baugewerbe. Dies soll nun auf beinahe alle Branchen ausgeweitet werden. Ferner sollen Zusatzvergütungen wie Überstundensätze oder Schmutz- und Gefahrenzulagen sowie Sachleistungen des Arbeitgebers künftig für alle in Deutschland tätigen und unter das AEntG fallenden Arbeitnehmer geleistet werden müssen. Mit dem Gesetzentwurf soll weiterhin verhindert werden, dass vom Arbeitgeber zu zahlende Erstattungen der Arbeitnehmer auf deren Lohn angerechnet werden und gewisse Mindeststandards für deren Unterbringung festgelegt werden. Der vorherige Entwurf wurde in Bezug auf die Schutzvorschriften zur Unterbringung der Arbeitnehmer erweitert. Von den neuen Regelungen ist der Straßenverkehrssektor ausgenommen.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Weitergeltung von Konzernbetriebsvereinbarung nach Share Deal

Eine im Betrieb eines konzernangehörigen Unternehmens geltende Konzernbetriebsvereinbarung gilt dort normativ als Einzelbetriebsvereinbarung weiter, wenn das Unternehmen infolge einer Übertragung seiner Geschäftsanteile aus dem Konzern ausscheidet und nicht unter den Geltungsbereich einer im neuen Konzernverbund geltenden Konzernbetriebsvereinbarung mit demselben Regelungsgegenstand fällt.

BAG, Beschluss vom 25.2.2020 – 1 ABR 39/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1459-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Einstandspflicht des Arbeitgebers zur bAV

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG besteht erst beim Eintritt eines Versorgungsfalls und kann deshalb keine Pflicht des Arbeitgebers begründen, seine Beiträge zu einer Pensionskasse – über die die Versorgung mittelbar durchgeführt wird – zu erhöhen.

BAG, Urteil vom 12.5.2020 – 3 AZR 157/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1459-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Umfassungszusage im Altvertrag in der bAV

Bei einer vor dem 1. Juli 2002 erteilten beitragsorientierten Versorgungszusage mit einer Co-Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine Umfassungszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG nicht allein deshalb angenommen werden, weil auf die jeweils gültige Satzung einer Pensionskasse verwiesen ist, die eine Co-Finanzierung zulässt. Ebenso wenig reicht der Umstand aus, dass die Beteiligung durch den Arbeitnehmer nicht in seinem Belieben steht (Rn. 28 ff.). Der Arbeitgeber hat dann für den Teil der Versorgungsrechte, die auf Beiträgen des Arbeitnehmers beruhen, nicht einzustehen.

BAG, Urteil vom 12.5.2020 – 3 AZR 158/19
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1459-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Errichtung eines Gesamtbetriebsrats nach Tarifvertrag

1. Ein rechtlich nicht existenter Gesamtbetriebsrat kann im Beschlussverfahren keine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition geltend machen; es fehlt ihm an der Antragsbefugnis (Rn. 11).

2. Ein Tarifvertrag zur Bildung einer vom Gesetz abweichenden Betriebsratsstruktur iSv. § 3 Abs. 1 BetrVG, nach dem ein unternehmensübergreifender Gesamtbetriebsrat errichtet ist, muss von allen betroffenen Unternehmen geschlossen sein (Rn. 16).

BAG, Beschluss vom 25.2.2020 – 1 ABR 40/18
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1459-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Verbände

VDAA: Fragerecht im Einstellungsverfahren nach Vorstrafen und Ermittlungsverfahren eingeschränkt

Der Kläger steht bei der Beklagten seit dem 1.8.2018 in einem Ausbildungsverhältnis zur Fachkraft für Lagerlogistik. Im Rahmen seiner Tätigkeit hat der Kläger Zugriff auf verschiedene hochwertige Vermögensgüter der Beklagten.

Im Rahmen seines Einstellungsverfahrens bei der Beklagten füllte der Kläger ein „Personalblatt“ aus, in welchem er bei den Angaben zu „Gerichtlichen Verurteilungen/schwebende Verfahren“ die Antwortmöglichkeit „Nein“ ausgewählt hatte. Tatsächlich war dem Kläger zu diesem Zeitpunkt jedoch bekannt, dass gegen ihn ein Strafverfahren wegen Raubes anhängig war und die Hauptverhandlung eröffnet werden sollte. Im Juli 2019 wandte sich der Kläger sodann an seinen Vorgesetzten und teilte ihm mit, dass er eine Haftstrafe antreten müsse und er eine Erklärung der Beklagten benötige, dass er seine Ausbildung während seines Freigangs fortführen könne.

Die Beklagte erklärte daraufhin mit Schreiben vom 20.11.2019 die Anfechtung des Ausbildungsvertrages des Klägers wegen arglistiger Täuschung.

Mit Urteil vom 20.5.2020 gab das Arbeitsgericht Bonn der Klage statt. Die Beklagte konnte den Ausbildungsvertrag des Klägers nicht wegen arglistiger Täuschung anfechten.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber im Einstellungsverfahren berechtigt, bei dem Bewerber Informationen zu Vorstrafen einzuholen, wenn und soweit diese für die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes relevant sein können. Bei einer Bewerbung um ein öffentliches Amt darf sich der Arbeitgeber nach anhängigen Straf- und Ermittlungsverfahren erkundigen, wenn ein solches Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Bewerbers für die in Aussicht genommene Tätigkeit begründen kann. Ist hingegen die Frage nach gerichtlichen Verurteilungen und schwebenden Verfahren bei einer Abwägung mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Bewerbers zu weitgehend, ist diese Frage unzulässig und enthebt den Bewerber von der Verpflichtung zur wahrheitsgemäßen Beantwortung. Die von der Beklagten im Rahmen des Personalblattes gestellte unspezifizierte Frage nach Ermittlungsverfahren jedweder Art ist bei einer Bewerbung um eine Ausbildungsstelle als Fachkraft für Lagerlogistik zu weitgehend und damit unzulässig. Es vermag nicht jede denkbare Straftat Zweifel an der Eignung des Klägers für die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik zu begründen. Dies gilt auch dann, wenn die Ausbildung durch einen öffentlichen Arbeitgeber erfolgen soll. Damit aber war die Beklagte nicht berechtigt, den Ausbildungsvertrag des Klägers wegen arglistiger Täuschung anzufechten.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

VDAA, PM vom 16.6.2020

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1459-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)