

Im April dieses Jahres gab das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Arbeitgebern Empfehlungen an die Hand, um Arbeitsplätze möglichst ohne Ansteckungsgefahr gestalten zu können. Wie aus einem Artikel in der Süddeutschen Zeitung hervorgeht, steht das Bundesarbeitsministerium in Gesprächen mit diversen Arbeitgeberverbänden, um aus den Empfehlungen verpflichtende Vorgaben zu erarbeiten (Süddeutsche online vom 26.7.2020). Dabei geht es vor allem um die verpflichtende Einführung von Abstandsregeln, Abtrennungen zwischen Arbeitsplätzen, Maskenpflicht, verbesserte Lüftungssysteme und Hygienevorschriften. Ein Entwurf soll Anfang Juli erstellt worden sein, über den – planmäßig – schon Ende Juli abgestimmt werden sollte. Doch noch fehlen scheinbar die Zustimmungen von zwei der fünf Arbeitsschutzausschüsse. Nicht ganz unerwartet wehren sich einige Arbeitgebervertreter gegen die Regelungen, da sie befürchten, die neuen starren Regeln könnten die Unternehmen daran hindern, wieder an Wirtschaftskraft zuzulegen. Doch auch unter den Arbeitgeberverbänden herrscht Uneinigkeit. Die Chemiebranche beispielsweise reagiert auf die (potentiell) neuen Regeln positiv. Überraschend drängt auch die Fleischwirtschaft auf die Implementierung neuer Verpflichtungen, „damit für die Unternehmen Klarheit darüber herrscht, welche Maßnahmen in ihren Betrieben notwendig und sinnvoll sind“. Welches Schicksal den Entwurf treffen wird, sollte er es nicht durch die beiden verbleibenden Ausschüsse schaffen, ist ungewiss.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Auskunftsanspruch des Arbeitgebers im Rahmen von Annahmeverzug auf anderweitigen Erwerb

Der Arbeitgeber hat gegen den Arbeitnehmer, der Vergütung wegen Annahmeverzugs fordert, einen Auskunftsanspruch über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschläge. Grundlage des Auskunftsbegehrens ist eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis nach § 242 BGB.

BAG, Urteil vom 27.5.2020 – 5 AZR 387/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1779-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Eingruppierungsfragen im Einzelhandel

1. Der Gehalts- und Lohntarifvertrag für den Einzelhandel in Niedersachsen idF vom 18. Juli 2019 unterscheidet zwar begrifflich zwischen Gehalts- und Lohngruppen. Diese Differenzierung ist jedoch lediglich historisch bedingt. Sie gebietet keine gesonderte Prüfung, ob ein Beschäftigter der Gruppe der Angestellten oder der gewerblichen Arbeitnehmer zuzuordnen ist. Die Eingruppierung richtet sich vielmehr ausschließlich nach den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen und -beispielen (Rn. 17 ff.).

2. Aus § 6 Abs. 2 Satz 1 des Manteltarifvertrags für den Einzelhandel in Niedersachsen ergibt sich nicht, dass die vom Beschäftigten „tatsächlich verrichtete Tätigkeit“ tariflich stets als einheitliche Gesamttätigkeit zu bewerten wäre. Die Tarifnorm enthält keine Anhaltspunkte für die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten von dem allgemein anerkannten Grundsatz des Eingruppierungsrechts, dass sich die auszuübende Tätigkeit auch aus tariflich gesondert zu bewertenden Teiltätigkeiten zusammensetzen kann, abweichen wollen (Rn. 32 ff.).

3. Sieht ein Tarifvertrag der Privatwirtschaft keine eigenständigen Kriterien für die Bestimmung vor, ob es sich im konkreten Fall um eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit oder mehrere

getrennt zu bewertende Teiltätigkeiten handelt, sind grundsätzlich die für die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes für die Bestimmung von Arbeitsvorgängen geltenden Kriterien mit der Maßgabe entsprechend heranzuziehen, dass die dabei anzuwendenden Maßstäbe weniger streng sind (Rn. 35).

BAG, Beschluss vom 13.5.2020 – 4 ABR 29/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1779-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Zur Frage der Beurteilung eines (Teil-)Betriebsübergangs im Luftverkehr

Für die Frage, ob ein Betriebs(teil)übergang iSd. Richtlinie 2001/23/EG und damit iSv. § 613a BGB stattgefunden hat, ist im Bereich des Luftverkehrs der Übergang von Material als eines der wesentlichen Kriterien der Beurteilung anzusehen. Weitere bedeutsame Kriterien sind daneben insbesondere eine Übernahme von Ausrüstungsgegenständen, ein Eintritt in bestehende Charterflugverträge, eine Ausweitung von Flügen auf vom etwaigen Veräußerer bediente Routen sowie eine Reintegration von Beschäftigten und deren Einsatz für Tätigkeiten, die mit ihren bisherigen Aufgaben übereinstimmen. Ob und ggf. inwieweit sich dabei im Bereich des Luftverkehrs ein Einsatz wechselnden bzw. rotierenden Personals auf die rechtliche Beurteilung auswirkt, ist eine in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ungeklärte Frage der Auslegung der Richtlinie 2001/23/EG (Art. 267 AEUV).

BAG, Urteil vom 27.2.2020 – 8 AZR 215/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1779-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Inkrafttreten einer BV in Abhängigkeit eines Belegschaftsquotums

Arbeitgeber und Betriebsrat können die Geltung einer Betriebsvereinbarung nicht davon abhängig machen, dass die betroffenen Arbeitnehmer zustimmen.

Die Arbeitgeberin schloss 2007 mit dem in ihrem Betrieb gebildeten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu variablen Vergütungsbestandteilen der im Lager beschäftigten Arbeitnehmer. Diese sollte unter der Bedingung in Kraft treten, dass ihr „80 % der abgegebenen Stimmen“ der in ihren Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer bis zum Ablauf einer von der Arbeitgeberin gesetzten Frist „einzelvertraglich“ schriftlich zustimmen. Für den Fall eines Unterschreitens des Zustimmungsquorums konnte die Arbeitgeberin „dies“ dennoch für ausreichend erklären. Der Betriebsrat hat die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung geltend gemacht.

Die Vorinstanzen haben das Begehren abgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung kann nicht von einem Zustimmungsquorum der Belegschaft abhängig gemacht werden. Eine solche Regelung widerspricht den Strukturprinzipien der Betriebsverfassung. Danach ist der gewählte Betriebsrat Repräsentant der Belegschaft. Er wird als Organ der Betriebsverfassung im eigenen Namen kraft Amtes tätig und ist weder an Weisungen der Arbeitnehmer gebunden noch bedarf sein Handeln deren Zustimmung. Eine von ihm abgeschlossene Betriebsvereinbarung gilt kraft Gesetzes unmittelbar und zwingend. Damit gestaltet sie unabhängig vom Willen oder der Kenntnis der Parteien eines Arbeitsvertrags das Arbeitsverhältnis und erfasst auch später eintretende Arbeitnehmer. Das schließt es aus, die Geltung einer Betriebsvereinbarung an das Erreichen eines Zustimmungsquorums verbunden mit dem Abschluss einer einzelvertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu knüpfen.

(PM Nr. 25/20)

BAG, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 4/19

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1779-4**
unter www.betriebs-berater.de