

Das BAG hat sich am 1.12.2020 erstmals zu der Frage positioniert, ob Crowdworker in einem Arbeitsverhältnis zu dem jeweiligen Crowdsourcer stehen können (BAG, PM Nr. 43/20, 9 AZR 102/20). Im zu entscheidenden Fall bot der Crowdsourcer über eine Online-Plattform Kleinstaufträge an registrierte Nutzer an, die dort einen eigenen Account innehatten und den übernommenen Auftrag innerhalb einer vorgegebenen Zeit zu erledigen hatten. Die Übernahme von Aufträgen brachte den Crowdworkern Erfahrungspunkte ein, die dem eigenen Konto gutgeschrieben wurden. Ab einer bestimmten Anzahl an Erfahrungspunkten konnten die Nutzer mehrere Aufträge gleichzeitig annehmen und so einen höheren Gewinn erzielen. Der Crowdsourcer entschied, dem klagenden Crowdworker keine Aufträge mehr zu übermitteln. Dagegen wandte sich der Crowdworker mit einer Kündigungsschutzklage. Das BAG gestand dem Kläger die Arbeitnehmereigenschaft mit der Begründung zu, dass die Organisationsstruktur der Plattform darauf ausgerichtet sei, die Aufträge weisungsgemäß und fremdbestimmt zu erledigen. Das Anreizsystem veranlasse die Crowdworker zur regelmäßigen Annahme von Aufträgen, um die Gewinnerzielung zu maximieren. Die Entscheidung des BAG ist für die Praxis sehr erfreulich. Aus der bisher veröffentlichten Pressemitteilung ergibt sich zu Recht, dass eine Einzelfallprüfung zu erfolgen hat. Dies schafft zwar noch keine Rechtssicherheit, bildet aber einen ersten Anhaltspunkt, auf dem sowohl die Praxis als auch die Instanzgerichte aufbauen können.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

EuGH: Arbeitnehmerentsenderichtlinie ist auf länderübergreifende Dienstleistungen anwendbar

Die Große Kammer des Gerichtshofs weist darauf hin, dass die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern auf die länderübergreifende Erbringung von Dienstleistungen im Straßenverkehrssektor anwendbar ist. Diese Richtlinie gilt nämlich grundsätzlich für jede länderübergreifende Erbringung von Dienstleistungen, die mit einer Entsendung von Arbeitnehmern verbunden ist, unabhängig vom betroffenen Wirtschaftssektor, und im Unterschied zu einem klassischen Liberalisierungsinstrument verfolgt sie eine Reihe von Zielen in Bezug auf die notwendige Förderung des länderübergreifenden Dienstleistungsverkehrs bei gleichzeitiger Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs und der Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer. Der Umstand, dass die Rechtsgrundlage dieser Richtlinie keine Bestimmungen über den Verkehr umfasst, kann daher vom Anwendungsbereich der Richtlinie die länderübergreifende Erbringung von Dienstleistungen im Straßenverkehrssektor, insbesondere im Güterkraftverkehrssektor, nicht ausschließen. Der Gerichtshof stellt zudem klar, dass das Bestehen eines Konzernverbands zwischen den Unternehmen, die Parteien des Vertrags über die Überlassung von Arbeitnehmern sind, als solches nichts darüber auszusagen vermag, wie eng die Verbindung der Arbeitsleistung zu dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats ist, in das diese Arbeitnehmer entsandt werden. Daher ist das Bestehen eines Konzernverbands für die Beurteilung, ob eine Entsendung von Arbeitnehmern vorliegt, nicht relevant.

(PM Nr. 148/20)

EuGH, Urteil vom 1.12.2020 – C-815/18

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2867-1**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Zum Übergang von Nebenrechten in der bAV

Ansprüche, die sich aus der – gesamtschuldnerischen – Mithaftung eines abgespaltenen Unternehmens für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 133 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 3 UmwG ergeben und die der Sicherung der Betriebsrentenansprüche dienen, gehen als Nebenrechte gemäß § 9 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG iVm. § 412 und § 401 Abs. 1 BGB analog mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers zusammen mit den Rechten der Versorgungsberechtigten gegen den Arbeitgeber auf den Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung – den Pensions-Sicherungs-Verein – über.

BAG, Urteil vom 22.9.2020 – 3 AZR 304/18

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2867-2**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Zum Feststellungsinteresse des Arbeitgebers bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers

1. § 4 Satz 1 KSchG ist für eine Klage – zumal eine solche des Arbeitgebers – gegen eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers nicht einschlägig (Rn. 10).

2. Für einen Antrag des Arbeitgebers gemäß § 256 Abs. 1 ZPO, nach einer außerordentlichen Eigenkündigung des Arbeitnehmers den begrenzten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses feststellen zu lassen, fehlt es zumindest nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist regelmäßig an dem erforderlichen rechtlichen Interesse (Rn. 11 f.).

3. Die notwendige Vorgreiflichkeit iSv. § 256 Abs. 2 ZPO des festzustellenden Rechtsverhältnisses für die Entscheidung über einen – noch anhängigen – Hauptantrag ist zwar von Amts wegen zu prüfen, doch findet keine Amtsermittlung statt (Rn. 21).

BAG, Urteil vom 1.10.2020 – 2 AZR 214/20

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2867-3**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Anteilige Kürzungen von Ausbildungsvergütung wegen Teilzeit rechtmäßig

Eine tarifliche Regelung, nach der sich die Ausbildungsvergütung von Auszubildenden in Teilzeit entsprechend der Anzahl wöchentlicher Ausbildungsstunden vergleichbarer Auszubildender in Vollzeit berechnet, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Teilzeitauszubildenden ist nach den Regelungen des TVAöD eine Ausbildungsvergütung nur in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil ihrer Ausbildungszeit an der eines vergleichbaren Auszubildenden in Vollzeit entspricht. Nach § 8 Abs. 1 iVm. § 7 Abs. 1 Satz 1 des Besonderen Teils des TVAöD (TVAöD – BT) ist die Höhe der Ausbildungsvergütung in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Ausbildungsstunden zu bestimmen.

(PM Nr. 44/20)

BAG, Urteil vom 1.12.2020 – 9 AZR 104/20

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2867-4**

unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Verknüpfung von Sozialplanabfindung und Verzicht auf Kündigungsschutzklage unwirksam

Die Verknüpfung der Zahlung eines Teils der Sozialplanabfindung mit einem Verzicht auf die Kündigungsschutzklage (sog. Klageverzichtsprämie) ist zweckwidrig und daher unwirksam. Dies gilt auch, wenn die Klageverzichtsprämie in einer eigenen Betriebsvereinbarung geregelt, die Prämie aber aus dem Sozialplanvolumen finanziert ist. In einem solchen Fall können Sozialplan und Betriebsvereinbarung als Einheit zu betrachten sein mit der Folge, dass nicht die Betriebsvereinbarung insgesamt unwirksam ist, sondern die Klageverzichtsprämie die im Sozialplan vorgesehene Abfindung erhöht ggf. unter Berücksichtigung etwaiger Kappungsgrenzen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 14.10.2020 –

2 Sa 227/20

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2867-5**

unter www.betriebs-berater.de