

KITTNER

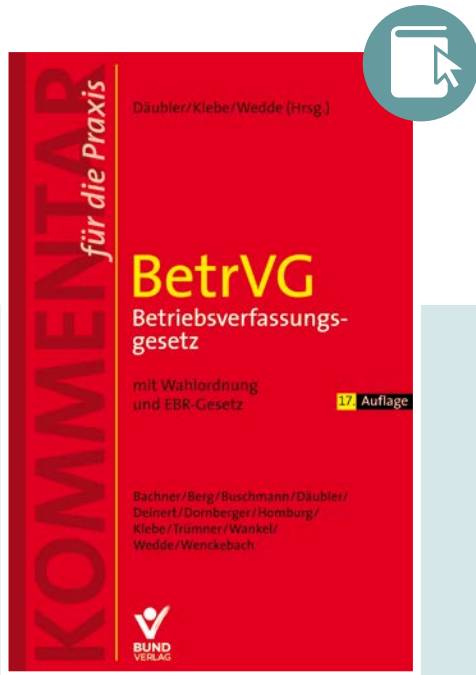
Olaf Deinert
Michael Kittner

Arbeits- und Sozialrecht

Rückblick 2020
Ausblick 2021



**BUND
VERLAG**



Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.)

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz

mit Wahlordnung und EBR-Gesetz

Kommentar für die Praxis

17., vollständig neu überarbeitete Auflage

2020. 3.069 Seiten, gebunden inklusive Zugang

zur regelmäßig aktualisierten Online-Ausgabe

€ 99,-

ISBN 978-3-7663-6952-9

www.bund-verlag.de/6952

Mitbestimmung mitgestalten

Der große Standard-Kommentar erläutert das gesamte Betriebsverfassungsrecht umfassend und praxisbezogen. Er verarbeitet die aktuelle Rechtsprechung, einschließlich der Urteile des EuGH. Für wichtige, noch nicht richterlich entschiedene Fragen entwickeln die Autoren praxisgerechte und innovative Lösungen.

Schwerpunkte

- › Datenschutz im Betriebsratsbüro und Stellung des Betriebsrats in der »digitalisierten« Welt
- › Folgen des neuen Datenschutzrechts für die Mitbestimmung (Informationsrechte, Arbeitsschutz, Arbeitszeit, mobile Arbeit, Kontrolle durch den Arbeitgeber)
- › Betriebsratsrechte bei Anwendungen künstlicher Intelligenz
- › Neues bei Matrix-Organisationen
- › Crowdwork und andere neue Arbeitsformen
- › EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung
- › Rechte des Betriebsrats bei Verschmelzungen und Spaltungen von Unternehmen
- › Auswirkungen neuer Technologien auf Interessenausgleich und Sozialplan
- › Neues Gesetz zu Geschäftsgeheimnissen, Whistleblower – Richtlinie der EU

Vorteile auf einen Blick

- › Innovative Lösungen für neue Handlungsbereiche und alle Zweifelsfälle der Mitbestimmung
- › Umfassende Analyse der gesamten Rechtsprechung
- › Geschätzt und anerkannt bei Betriebsräten, Fachanwälten und Arbeitsrichtern
- › **Print mit Zugang zur Online-Version mit regelmäßiger Aktualisierung und allen Corona-Änderungen**

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf www.bund-verlag.de/6952 2. Daten eingeben 3. Absenden oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	6952-9	Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.) Betriebsverfassungsgesetz	99,-

Absender: Frau Herr

Name / Vorname:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:

Postfach
60424 Frankfurt am MainInfotelefon:
069 / 79 50 10-20Fax:
069 / 79 50 10-11E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

www.bund-verlag.de

Immer topaktuell informiert sein

- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Betriebsräte nutzen.
 Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Personalräte nutzen.
 Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.

Zum Erscheinen der neuen, 46. Auflage der »Arbeits- und Sozialordnung« präsentieren Michael Kittner und Olaf Deinert hier einen Überblick über die darin enthaltenen Neuerungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung (Stand: 1.1.2021) und geben einen Ausblick auf die laufenden Gesetzgebungsvorhaben.

Näheres | Ganz aktuell

Alle Verweise im Text beziehen sich auf die aktuelle, 46. Auflage 2021 der »Arbeits- und Sozialordnung«.

Verweise auf die ebenfalls neu erschienene »Europäische Arbeits- und Sozialordnung« von Olaf Deinert und Jürgen Treber werden durch die Bezeichnung »EU-Arbeits- und Sozialordnung« kenntlich gemacht.



Dr. Michael Kittner, Professor em. für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Kassel. Langjähriger Justitiar der IG Metall.



Dr. Olaf Deinert, Professor für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Göttingen. Ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht.

Arbeits- und Sozialrecht: Rückblick 2020, Ausblick 2021

Exklusiv-Report von Olaf Deinert und Michael Kittner

Hier erfahren Sie mehr

- über die Gesetzesänderungen im Jahr 2020
- die Entwicklungslinien in der Rechtsprechung 2020
- über Gesetzesvorhaben in 2021

I. Einführung

Das Arbeits- und Sozialrecht war im Jahr 2020 stark beherrscht durch den festen Zugriff der Corona-Krise. Sie hat den Gesetzgeber veranlasst, zahlreiche vorübergehende Sonderregelungen einzuführen, um den besonderen Bedingungen am Arbeitsplatz, hinsichtlich des eingeschränkten Kontaktes zwischen Menschen und den Besonderheiten im Hinblick auf vielfältige Ortsabwesenheiten Rechnung zu tragen. Auch sonst hat es natürlich eine Reihe von Gesetzen gegeben, die nicht durch Corona veranlasst waren (s.u. II.). Gleichzeitig hat es in der Rechtsprechung nur kurze Zeit nach dem bundesweiten Lockdown eine gewisse Verzögerung gegeben, ansonsten gab es aber eine Reihe wichtiger Gerichtsentscheidungen (s.u. III.). Der Beitrag schließt mit einem rechtspolitischen Ausblick, was in der näheren Zukunft an gesetzlichen Entwicklungen zu erwarten ist (s.u. IV.).

II. Neue gesetzliche Regelungen

Die Gesetzgebung des Jahres 2020 war natürlich stark geprägt durch befristete Sonderregelungen mit Rücksicht auf die Corona-Krise (sogleich u. 1.). Diese hat auch Missstände in der Schlachtindustrie sichtbar gemacht, denen der Gesetzgeber begegnet ist (s.u. 3.). Weitere wichtige Entwicklungen waren die Umsetzung der reformierten europäischen Entsenderichtlinie (s.u. 5.), die Einführung der Grundrente (s.u. 10.) und die Ratifizierung der Revidierten Europäischen Sozialcharta (s.u. 8.).

1. Corona-bedingte Sonderregelungen

a. Erste Sondermaßnahmen

Mit dem Lockdown im März 2020 wurden eine Reihe vorübergehender Sonderregelungen geschaffen, um den Besonderheiten, die sich aus der neuen Lage unter der Pandemie ergaben, Rechnung zu tragen. So wurden zunächst befristete Verbesserungen für das Kurzarbeitergeld beschlossen.¹ Auf dieser Basis wurden Erleichterungen bei der Kurzarbeit durch die Kurzarbeitergeldverordnung erlassen.² Die Verordnung sah befristet bis 31.12.2020 unter anderem die Möglichkeit vor, Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeiter zu zahlen.³ Außerdem genügt es bereits, wenn 10 % der Arbeitnehmer des Betriebes mit mehr als 10 % ihres Entgelts betroffen sind. Zudem wurde Kurzarbeitergeld gewährt auch, wenn kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden erfolgte. Arbeitgebern konnten bei Kurzarbeitergeldbezug die Beiträge zur Sozialversicherung erstattet werden. Die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wurde auf 21 Monate verlängert.⁴

Im Zuge des Zweiten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite⁵ wurde befristet bis 30.9.2020 die maximale Pflegezeit bei Akutpflege auf bis zu 20 Tage für den Fall einer akuten Pflegesituation aufgrund der Corona-Pandemie ausgeweitet. Eine weitere befristete Sonderregelung bestand in der Möglichkeit, Familienpflegezeit nicht unmittelbar an die Pflegezeit anzuschließen, ferner in der Option, erneut für denselben pflegebedürftigen Angehörigen Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen. Außerdem wurde die Ankündigungsfrist verkürzt und die Arbeitszeit durfte bei Familienpflegezeit für einen Monat 15 Wochenstunden unterschreiten. Das Pflegeunterstützungsgeld wurde ausgeweitet und die sogenannte Anerkennungsprämie (»Corona-Prämie«) für Beschäftigte in der Pflege eingeführt.

Im Zuge des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung⁶ wurde befristet eine Sonderregelung für virtuelle Betriebsratssitzungen (§ 129 BetrVG) und andere Sitzungen (etwa § 39 SprAuG, 41b EBRG) von Interessenvertretungsorganen geschaffen.⁷ Eine zunächst ebenfalls geplante vorübergehende Verlängerung der Klagfrist nach § 4 KSchG auf fünf Wochen wurde allerdings nicht Gesetz.

Ferner wurde noch im März das erste Sozialschutzpaket verabschiedet.⁸ Auch dieses brachte Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld, zunächst für neue Beschäftigungen in

systemrelevanten Branchen und Berufen. Ferner wurde der Bezug von Grundsicherung in § 67 SGB II (und Sozialhilfe in § 141 SGB XII) erleichtert, indem Vermögen, soweit es nicht erheblich ist, vorübergehend unberücksichtigt blieb, Aufwendungen vorübergehend für die Dauer von 6 Monaten für Unterkunft und Heizung als angemessen galten und Weiterbewilligungen ohne Antrag erfolgten. Die Regelung, die zunächst bis Ende Juni 2020 in Kraft war, wurde durch Verordnung bis zum 30.9.2020 verlängert.⁹ Zudem wurde mit dem Sozialschutzpaket das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz geschaffen.¹⁰ Danach konnten Sozialdienstleister Zuschüsse erhalten, wenn sie alle Möglichkeiten ausschöpften, ihre Kapazitäten vorübergehend für die Bewältigung von Auswirkungen der Coronakrise zur Verfügung zu stellen. Das betrifft etwa Einkaufshilfe, Lebensmittelversorgung oder Pflege. Außerdem wurde eine Rechtsverordnungsermächtigung in § 14 Abs. 4 ArbZG zur Lockerung des Arbeitszeitrechts in systemrelevanten Bereichen eingeführt. Davon wurde durch eine bis Ende Juli 2020 befristete Verordnung Gebrauch gemacht.¹¹ Zudem führte das Sozialschutzpaket zu einer befristeten Ausdehnung der Grenzen einer sogenannten zeitgeringfügigen Beschäftigung (kurzzeitigen Beschäftigung) gemäß § 115 SGB IV.¹² Um Arbeitskräfte in systemrelevanten Bereichen gewinnen zu können, wurde auch die Möglichkeit des Hinzuverdienstes zu Renten nach § 34 SGB VI in § 302 Abs. 8 SGB VI vorübergehend erweitert.¹³ Ferner wurde die Möglichkeit der Selbstverwaltungsorgane zur schriftlichen Abstimmung in begründeten Fällen in § 64 Abs. 3a SGB IV eingeführt. Auch im Wissenschaftszeitvertragsrecht kam es zu Änderungen.¹⁴ Dazu wurden die zulässigen Befristungsdauern nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG für alle Arbeitsverhältnisse, die zwischen dem 1.3.2020 und dem 30.9.2020 bestanden, pauschal um 6 Monate verlängert und eine Verlängerungsmöglichkeit der Regelung um 6 Monate im Verordnungswege eingeführt.

Zur Entlastung infolge der Sondersituation angesichts der Vorhaltung von Kapazitäten für COVID-19-Patienten wurde das Krankenhausentlastungsgesetz verabschiedet.¹⁵

Die Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung wurde um einen Freibetrag bis 1500 € für Corona-Hilfen bei der Einkommensermittlung für den Bezug von Grundsicherung ergänzt.¹⁶ Der Sondersituation beim Elterngeldbezug geschuldet, kam es zum Gesetz für Maßnahmen im Elterngeld aus Anlass der COVID-19-Pandemie.¹⁷ Wenn aufgrund der Pandemie mehr oder weniger gearbeitet wurde, blieb

1 Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld v. 13.3.2020, BGBl. I 493.

2 Verordnung v. 25.3.2020, BGBl. I 595; Verordnung v. 16.4.2020, BGBl. I 801.

3 Vgl. *Waltermann*, NZS 2020, 337 f.

4 Verordnung v. 16.4.2020, BGBl. I 801.

5 V. 19.5.2020, BGBl. I 1018.

6 V. 20.5.2020, BGBl. I 1044.

7 Vgl. *Däubler/Klebe*, NZA 2020, 545 ff.; *Hayen*, AuR 2020, 249 ff.

8 V. 27.3.2020, BGBl. I 575; dazu *Löwisch*, BB 2020, 948 ff.; *Nakielski*, SozSich 2020, 138.

9 Verordnung v. 25.6.2020, BGBl. I 1509.

10 Dazu *Tabbara*, NZS 2020, 837 ff.

11 COVID-19-Arbeitszeitverordnung v. 7.4.2020, BAnz AT 9.4.2020 V2; dazu *Schliemann*, NZA 2020, 565 ff.

12 Dazu *Schlegel*, NZS 2020, 335.

13 Dazu *Schlegel*, NZS 2020, 336.

14 Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz v. 25.5.2020, BGBl. I 1073.

15 V. 27.3.2020, BGBl. I 580.

16 Verordnung v. 28.5.2020, BGBl. I 1206.

17 V. 20.5.2020, BGBl. I 1061.

dies ohne Einfluss auf den Partnerschaftsbonus. Arbeitnehmer in systemrelevanten Tätigkeiten konnten das Elterngeld verschieben. Außerdem blieben Leistungen von Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld ohne Einfluss auf die Höhe des Elterngeldes.

Das Sozialschutzpaket II¹⁸ schließlich brachte vor allem vorübergehende Erleichterungen beim Arbeitslosengeld sowie vorübergehend die Möglichkeit zur Teilnahme ehrenamtlicher Richter an Gerichtsverhandlungen¹⁹ und bestimmten arbeits- und sozialrechtlichen Gremiensitzungen wie etwa des Tarifausschusses nach § 5 TVG durch Videoübertragung. Außerdem wurden die Leistungssätze beim Kurzarbeitergeld heraufgesetzt und Nebeneinkommen beim Kurzarbeitergeld ohne Beschränkung auf systemrelevante Branchen und Berufe privilegiert.

Durch das Krankenhauszukunftsgesetz²⁰ wurde der Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2 SGB V für das Jahr 2020 auf längstens 15 Arbeitstage (Alleinerziehende 30 Arbeitstage) und insgesamt 35 Arbeitstage (Alleinerziehende 70 Arbeitstage) ausgedehnt.

b. Verlängerungen

Die meisten dieser Maßnahmen waren zeitlich befristet, überwiegend bis Ende September 2020 oder bis zum Jahresende 2020. Allerdings zeigte sich im Spätherbst durch ansteigende Fallzahlen, dass die Pandemie keineswegs überwunden war und weitere Maßnahmen zu ihrer Eindämmung geboten. Mit dem »Lockdown Light« kam es dann zu einigen Verlängerungen.

So wurden die Erleichterungen durch die Kurzarbeitergeldverordnung im Wesentlichen bis Ende 2021 fortgeführt, wenn bis 31.3.2021 Kurzarbeit eingeführt wurde.²¹ Die Bezugsdauer wurde auf 24 Monate, längstens jedoch bis Ende 2021 verlängert, wenn der Anspruch bis Ende 2020 entstanden war.²²

Auch wurde von der Verordnungsermächtigung zur nochmaligen Verlängerung der Befristungsdauern nach dem WissZeitVG Gebrauch gemacht.²³ Diese erfasst auch Arbeitsverhältnisse, die nach dem 1.10.2020 begründet wurden. Das Sozialdienstleistereinsatzgesetz wurde im Zuge des Gesetzes zur Ermittlung der Regelbedarfe und zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie weiterer Gesetze²⁴ bis Ende März 2021 verlängert. Durch dieses Gesetz wurden auch die Erleichterungen beim Antrag von Grundsicherungsleistungen, die zuvor bereits durch Verordnung bis Ende 2020 verlängert worden waren,²⁵ nochmals bis Ende März 2021 verlängert.

Das Krankenhauszukunftsgesetz²⁶ brachte weitere Sonderregelungen für die Pflegezeit und die Familienpflegezeit. So wurden die bisherigen Sonderregelungen im Wesentlichen verlängert für Familienpflegezeiten, die vor dem Jahresende 2020 begannen, sowie für Pflegezeiten bis Ende 2020. Ferner wurde eine zusätzliche Familienpflegezeit unter bestimmten Voraussetzungen bis zu den gesetzlichen Höchstgrenzen nach § 2b FPfZG ermöglicht. Dasselbe gilt für eine zusätzliche Pflegezeit innerhalb der gesetzlichen Höchstgrenzen gemäß § 4a PflegeZG. Die Sonderregeln für Familienpflegezeiten und für die durch COVID-19 bedingte Akutpflege wurden durch das Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz²⁷ nochmals bis 31.3.2021 verlängert.

Das Beschäftigungssicherungsgesetz²⁸ hat die Sonderregeln in § 421c SGB III für anrechnungsfreie Nebenbeschäftigungen während des Kurzarbeitergeldbezugs bis Ende 2021 verlängert, allerdings beschränkt auf geringfügige Nebenbeschäftigungen. Ferner wurden die erhöhten Leistungssätze fortgeführt für Kurzarbeitergeldansprüche, die bis Ende März 2021 entstanden sind. Auch wurde eine Sonderregelung für das Arbeitslosengeld in § 421d SGB III befristet bis Ende 2022. Danach sind beschäftigungssichernde Arbeitszeitverringerungen beim Bemessungsentgelt für das Arbeitslosengeld nicht zu berücksichtigen. Auch wurden die für das Arbeitslosengeld unschädlichen Kinderbetreuungszeiten auf 15 (für Alleinerziehende 30) und im Jahr 35 (für Alleinerziehende 70) Tage erhöht. Die Sonderregelungen beim Elterngeld wurden bis Ende 2021 verlängert. Desgleichen wurden die Möglichkeiten virtueller Sitzungen von Interessenvertretungsorganen wie insbesondere nach § 129 BetrVG bis Ende Juni 2021 verlängert. Eine vorübergehende Sonderregelung zur Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG für Verdienstaufschlag wegen Schließung einer Schule oder Betreuungseinrichtung nach dem IfSG wurde durch das Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite bis Ende März 2021 befristet.²⁹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die verschiedenen Corona-bedingten Sondermaßnahmen werden in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« in den Einleitungen zu den jeweiligen Gesetzen erläutert. Die Einführung enthält unter I. 9. einen orientierenden Überblick.

18 V. 20.5.2020, BGBl. I 1055.

19 S. dazu *Franken*, NZA 2020, 681 ff.

20 V. 23.10.2020, BGBl. I 2208.

21 Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung v. 21.10.2021, BGBl. I 2259; dazu *Nakielski*, AiB 11/2020, 21 f.; *ders.*, SozSich 2020, 349 f.

22 Verordnung v. 12.10.2020, BGBl. I 2165.

23 Verordnung v. 23.9.2020, BGBl. I 2039.

24 V. 14.12.2020, BGBl. I 2855.

25 Verordnung v. 16.9.2020, BGBl. I 2001.

26 V. 23.10.2020, BGBl. I 2208.

27 V. 22.12.2020, BGBl. I 3299.

28 V. 3.12.2020, BGBl. I 2691.

29 V. 18.11.2020, BGBl. I 2397.

c. Exkurs: Entgeltfortzahlung wegen Corona

Wenn das Corona-Virus SARS-CoV-2 zu einer COVID-19-Erkrankung des Arbeitnehmers führt, gibt es an sich keine Besonderheiten. Es handelt sich um eine Krankheit, die Arbeitsunfähigkeit nach sich zieht und dementsprechend den Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 3 EntgFG auslöst. Allerdings kann bei massiven Verstößen gegen gebotene Vorsichtsmaßnahmen (etwa Missachtung von Kontaktbeschränkungen oder behördlichen Warnungen) von einer selbstverschuldeten Krankheit auszugehen sein mit der Folge, dass der Anspruch entfällt.³⁰

Davon zu unterscheiden ist eine pandemiebedingte Betriebsschließung, bei der der Arbeitnehmer an sich arbeiten könnte, wegen der Betriebsschließung aber nicht arbeiten kann. Der Arbeitgeber gerät dann in Annahmeverzug gemäß § 615 BGB und muss den Lohn fortzahlen.³¹ Wenn der Arbeitnehmer in Quarantäne ist, kann er ebenfalls nicht arbeiten. In einer kürzeren Quarantänezeit könnte es sich um eine persönliche Verhinderung im Sinne des § 616 BGB handeln mit der Folge, dass der Arbeitgeber ebenfalls zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist.³² Allerdings scheidet eine persönliche Verhinderung aus, wenn der Arbeitnehmer im Homeoffice tätig werden kann, sofern er dies möchte oder der Arbeitgeber das auf der bisherigen vertraglichen Grundlage anordnen kann. Sofern die Voraussetzungen des § 616 BGB allerdings nicht erfüllt sind, besteht Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 IfSG. Gleichermaßen kann der Arbeitnehmer nach § 616 BGB Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, wenn er wegen Erkrankung eines Kindes an COVID-19 nicht arbeiten kann. Das gilt letztlich auch im Falle einer Schulschließung, wenn die Tätigkeit im Homeoffice nicht zumutbar ist.³³ Im Übrigen sieht § 56 IfSG auch für diesen Fall eine subsidiäre Entschädigung vor.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 18, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) unter Nr. 14. § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist in der Fußnote zu § 3 EntgFG abgedruckt.

Eine regelmäßig aktualisierte Broschüre von Prof. Wolfgang Däubler zum Thema Arbeitsrecht in Zeiten des Corona-Virus findet sich auf der Homepage des Bund-Verlages: www.bund-verlag.de/corona-arbeitsrecht.

2. Insbesondere: Corona-Arbeitsschutz

Für die Dauer der nach § 5 Abs. 1 Satz 1 IfSG vom Bundestag festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite konkretisiert die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel³⁴ die vom Arbeitgeber im Hinblick auf die Vermeidung von Gesundheitsgefahren durch COVID-19 zu ergreifenden Arbeitsschutzmaßnahmen nach § 4 Nr. 1 ArbSchG.³⁵ Diese wurde von den Arbeitsschutzausschüssen beim BMAS erarbeitet und führt den aus dem April 2020 stammenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard³⁶ fort.³⁷ Dabei spielen Abstandsgebote, hilfsweise Mund-Nasenbedeckung und Schutz vor Schmierinfektionen eine zentrale Rolle.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 7k.

3. Sicherung der Arbeitnehmerrechte in der Fleischwirtschaft

Bedingt dadurch, dass Schlachthöfe als Corona-Hotspots auffällig wurden, gerieten bereits vorher bekannte Missstände bei der Einhaltung des Arbeitsschutzrechts und der Arbeitnehmerrechte in der Fleischindustrie in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung. Eine Selbstverpflichtung der sechs größten Unternehmen aus dem Jahr 2015 zur Direktanstellung von Arbeitnehmern wurde letztlich nicht eingehalten. Auch die Aufnahme der Branche in das AEntG³⁸ konnte ebenso wenig für Abhilfe sorgen wie das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft,³⁹ in dem neben einer Haftung für Sozialversicherungsbeiträge bereits einige arbeitsrechtliche Selbstverständlichkeiten wiederholt worden waren, etwa die Pflicht des Arbeitgebers, persönliche Schutzausrüstungen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen oder das Arbeitsentgelt in Euro zu berechnen und auszuführen. Tatsächlich war durch weitgehende Auslagerung selbst der Tätigkeiten im Kernbereich der Wirtschaft auf Werkverträge zu beobachten, dass Schlachthofbetreiber so ihre arbeitsrechtliche Verantwortung für Arbeitnehmerrechte und insbesondere für Arbeitssicherheit auf Vertragspartner auslagerten, die sich um diese Rechte nicht kümmerten, während die Schlachthofbetreiber die Betriebsorganisation in der Hand hielten und unternehmerische Gewinne erzielten. Im Zuge Corona-bedingter Kontrollen wurden teils verheerende Missstände und massive Rechtsverstöße festgestellt.⁴⁰ Dem begegnet nun das Arbeitsschutzkontrollgesetz unter anderem mit Änderungen des GSA Fleisch.⁴¹

³⁰ Fuhlrott, MDR 2020, 540, 541.

³¹ Fisinger/Hengstberger, NZA 2020, 559, einschränkend für einen Lockdown Preis/Mazurek/Schmid, NZA 2020, 1137, 1142 f.; ähnlich Hohenstatt/Krois, NZA 2020, 413.

³² Preis/Mazurek/Schmid, NZA 2020, 1137, 1139 ff.

³³ Fuhlrott/Fischer, NZA 2020, 345, 348.

³⁴ GMBL 2020, Nr. 24 v. 20.8.2020, S. 484.

³⁵ Dazu Müller-Bonanni/Bertke, NJW 2020, 1617 ff., speziell mit Blick auf Maßnahmen zum Schutz vor COVID-19.

³⁶ GMBL 2020 Nr. 16 v. 27.4.2020, S. 303.

³⁷ Vgl. Pieper, Biostoffverordnung mit SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, 2020, Eberhardt, gute Arbeit 10/2020, 27 ff.

³⁸ Gesetz v. 24.5.2014, BGBl. I 538.

³⁹ V. 17.7.2017, BGBl. I 2541, 2572.

⁴⁰ Vgl. BT-Drs. 19/21978, S. 17 ff.

⁴¹ V. 22.12.2020, BGBl. I 3334; Entwurf: BT-Drs. 19/21978.

Kern der Neuregelung ist eine Einschränkung des Einsatzes von Fremdpersonal mit Wirkung ab 1.1.2021 in § 6a GSA Fleisch, sodass keine Arbeitnehmer von Drittunternehmen oder Selbstständige im Kernbereich der Wertschöpfung mehr eingesetzt werden dürfen. Ab 1.4.2021 kommt das Verbot des Einsatzes von Leiharbeitern hinzu. Von da an darf ein Betrieb nur noch mit eigenen Arbeitnehmern geführt werden. Ausnahmen sind nur befristet bis 31.3.2024 für tarifgebundene Betriebe auf der Grundlage einer tarifvertraglichen Regelung zu einer Höchstquote des Einsatzes für Leiharbeitnehmer möglich. Der Einsatz von Leiharbeitern ist in dem Fall vor Beginn der Zollverwaltung anzuzeigen. Außerdem dürfen Leiharbeiter nur maximal vier Monate eingesetzt werden. Abweichungen vom Gleichstellungsgrundsatz nach § 8 AÜG sind unzulässig. Diese Regelungen sollen sicherstellen, dass Leiharbeit allein zur Bewältigung von Auftragsspitzen eingesetzt werden kann und auch nur in einer Übergangsphase, in der die Betriebe sich auf das vollständige Verbot der Leiharbeit einrichten können. Auch wird die Zerlegung eines Betriebes in verschiedene Produktionsschritte durch jeweils eigene Unternehmen ausgeschlossen. Eine Ausnahme gilt gemäß § 2 Abs. 2 GSA Fleisch für das Fleischerhandwerk, das maßgeblich durch die Zahl von nicht mehr als 49 im Betrieb beschäftigten Personen (ohne Verkaufspersonal) abgegrenzt wird.

Verfassungs- und europarechtliche Zweifel an der Zulässigkeit eines solchen Direktanstellungsgebots⁴² vermögen letztlich nicht zu überzeugen, weil der Gesetzgeber auf diese Weise erreichen will, dass die arbeitsrechtliche Verantwortung denjenigen trifft, der den Betrieb organisiert. Arbeitssicherheit, Lebens- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer rechtfertigen die gesetzgeberischen Eingriffe.⁴³ Das gilt auch für das künftige Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in dieser Branche. Die Verweisung darauf, dass bei der Arbeitnehmerüberlassung ohnehin der Entleiher nach § 11 Abs. 6 AÜG verantwortlich sei,⁴⁴ verkennt, dass es dem Gesetzgeber freisteht, auf einem derart gestörten Teilarbeitsmarkt zur Bekämpfung der Missstände bestimmte Formen schlicht zu verbieten. Zudem ist es naiv, darauf zu vertrauen, dass die überwiegend aus dem Ausland stammenden, schlecht bezahlten und sprachunkundigen Arbeitnehmer ihre Rechte individuell durchsetzen werden. Eilanträge gegen das Gesetz beim BVerfG blieben erfolglos.⁴⁵

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das GSA Fleisch finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 4a, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) unter Nr. 4.

4. Arbeitsschutz

Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz (s.o. 3.) wurden Vorgaben hinsichtlich der Häufigkeit von Arbeitsschutzkontrollen nach dem ArbSchG und Anforderungen an Unterkünfte mit entsprechenden behördlichen Kontrollmöglichkeiten nach der ArbStättV normiert. Zudem wurde der Zugriff der Arbeitsschutzbehörden auf Dokumente zum Zwecke der Kontrolle der Arbeitszeiten im ArbZG erweitert. Außerdem wurde der Bußgeldrahmen in verschiedenen Arbeitsschutzgesetzen ausgeweitet.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 7, das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) unter Nr. 8 und die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) unter Nr. 7b abgedruckt.

5. Entsendegesetz

Die bis zum 30.7.2020 umzusetzende reformierte europäische Entsenderichtlinie hat der Bundestag im Entsendegesetz implementiert.⁴⁶ Nunmehr sind nicht nur Mindestlöhne entsandten Arbeitnehmern zu gewähren, sondern gemäß § 2a AEntG auch Zuschläge und Zulagen. Entsendezulagen werden nach § 2b AEntG auf den Mindestlohn nur angerechnet, wenn sie nicht der Erstattung von Entsendekosten dienen. Anforderungen an Unterkünfte werden gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 5 AEntG auf Arbeitsverhältnisse entsandter Arbeitnehmer erstreckt, was sich insbesondere mit der Normierung solcher Anforderungen in der ArbStättV auswirkt (dazu Nr. 4). Das Projekt faire Mobilität wurde verstetigt (§ 23a AEntG). Im Falle einer zwölfmonatigen Entsendedauer, die durch zu begründende Mitteilung des Arbeitgebers auf 18 Monate verlängert werden kann, werden nach § 13b AEntG sämtliche Arbeitsbedingungen des deutschen Rechts auf entsandte Arbeitnehmer erstreckt, mit Ausnahme von Kündigung, Befristung, Wettbewerbsverboten und betrieblicher Altersversorgung. Bei der Berechnung der Entsendedauer werden Zeiten, die andere Arbeitnehmer im Rahmen von Kettenentsendungen im Inland verbracht haben, nach § 13c Abs. 7 AEntG mitgerechnet. Entleiher treffen Unterrichtungspflichten über die Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers gemäß § 15a AEntG. Dadurch können allerdings weiterhin nur bundesweit geltende Tarifverträge (außer hinsichtlich Urlaubs und Unterkünften) auf entsandte Arbeitnehmer erstreckt werden. Regionale Tarifverträge können nur im Falle von Dauerentsendungen nach § 13b AEntG zur Anwendung kommen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das reformierte Entsendegesetz finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31a. Die Entsenderichtlinie ist in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 20 abgedruckt.

⁴² Vgl. Bayreuther, NZA 2020, 773 ff.

⁴³ Deinert, AuR 2020, 344 ff.

⁴⁴ So Thüsing u.a., NZA 2020, 1160, 1163 ff.

⁴⁵ BVerfG 29.12.2020 – 1 BvQ 152/20 u.a.

⁴⁶ Gesetz v. 10.7.2020, BGBl. I 1657; Entwurf: BT-Drs. 19/19371; Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung: BT-Drs. 19/20145; zum Gesetz Braun, BB 2020, 1780 ff.; Klapp, SozSich 2020, 272 ff.; Mävers, DB 2020, 1686 ff.

6. Betriebliche Altersversorgung

Nachdem der EuGH entschieden hatte, dass der fehlende Insolvenzschutz im Fall der Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Leistungskürzung der Pensionskasse unvereinbar mit der sogenannten Zahlungsunfähigkeits-Richtlinie 2008/94/EG ist,⁴⁷ hat der Gesetzgeber die Insolvenzsicherungspflicht für regulierte Pensionskassen durch das Siebte SGB IV-Änderungsgesetz eingeführt.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) steht in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 11. Die Zahlungsunfähigkeits-Richtlinie finden Sie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 56.

7. Kündigungsschutzrecht

Im Zuge des Vierten Gesetzes zur Änderung des Seearbeitsgesetzes und anderer Gesetze⁴⁸ erfolgte unter anderem eine Änderung des § 24 Abs. 4 KSchG durch Einfügung eines neuen Satzes 3. Danach ist die Klagefrist gegen eine Kündigung gehemmt, wenn diese während einer Gefangenschaft durch Seeräuberei zugeht oder eine solche Gefangenschaft während des Laufs der Klagefrist eintritt.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 25 abgedruckt.

8. Ratifizierung der Revidierten Europäischen Sozialcharta

Die Ratifizierung der 1996 revidierten Europäischen Sozialcharta ließ lange auf sich warten. Nun endlich ist es geschehen.⁴⁹ Die RESC sieht zwölf weitere soziale Rechte, u.a. Gleichbehandlung der Geschlechter (Art. 20), Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (Art. 21) und Recht auf Kündigungsschutz (Art. 24), vor. Allerdings hat das Gesetz die bisherigen Vorbehalte weitgehend aufrechterhalten und hinsichtlich der neuen Grundrechte weitere Vorbehalte formuliert, u.a. hinsichtlich des Kündigungsschutzes.⁵⁰

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Revidierte Europäische Sozialcharta (RESC) finden Sie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 6.

9. Allgemeines Sozialversicherungsrecht

Das Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze⁵¹ brachte unter anderem eine Öffnung für die Digitalisierung im Melde- und Beitragsrecht und schuf die Möglichkeit von Onlinewahlen für die Sozialversicherungswahlen 2023 im Modellprojekt.

47 EuGH 19.12.2019 – C-168/18, NZA 2020, 107 – PSV/Bauer.

48 V. 14.10.2020, BGBl. I 2112.

49 Gesetz v. 12.11.2020, BGBl. II 900.

50 Zur Kritik vgl. Lörcher, AuR 2020, 303 ff.

51 V. 12.6.2020, BGBl. I 1248, Entwurf: BT-Drs. 19/17586; Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales: BT-Drs. 19/19037.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) steht in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 30 IV.

10. Einführung der Grundrente

Ungeachtet langer Beitragszeiten können geringe Löhne niedrige Renten und am Ende Altersarmut zur Folge haben. Diesem Problem zu begegnen ist Gegenstand langjähriger rechtspolitischer Diskussionen gewesen. Sie mündeten nun in eine rentenrechtliche Lösung durch das sogenannte Grundrentengesetz.⁵² Dieses sieht nach § 76g SGB VI Zuschläge an Entgeltpunkten vor, wenn mindestens 33 Jahre mit sogenannten Grundrentenzeiten, zu denen insbesondere Beitragszeiten zählen, vorhanden sind und ein bestimmter Höchstwert an Entgeltpunkten nicht erreicht wird. Einkommen ist allerdings auf den Rentenanteil aus diesem Zuschlag gemäß § 97a SGB VI anzurechnen. Dazu bedarf es eines komplizierten Verfahrens des Datenabgleichs mit der Finanzverwaltung und der Auskunftseinholung von Kreditinstituten in Hinblick auf mögliche Kapitaleinkünfte (§§ 151b und 151c SGB VI).

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch VI (SGB VI) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 30 VI.

11. Arbeitsförderung

Durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung⁵³ wurde das sogenannte Transformationspaket geschaffen. Dieses ermöglicht Arbeitnehmern, sich durch Weiterbildung geänderten Anforderungen infolge digitalen Wandels und Herausforderungen der Klimaziele anzupassen. Mit dem Gesetz wurden berufliche Weiterbildung sowie Qualifizierungsmöglichkeiten in Transfergesellschaften ebenso gestärkt wie das Kurzarbeitergeld als Instrument zur Überwindung der Corona-bedingten Wirtschaftseinbrüche.⁵⁴ Die Nutzung von Kurzarbeit zur Weiterbildung wird begünstigt. Die Zuschüsse für berufliche Weiterbildung im bestehenden Arbeitsverhältnis wurden dadurch ausgebaut. Ansprüche auf berufsabschlussbezogene Weiterbildung wurden eingeführt. Außerdem wurde die assistierte Ausbildung neu strukturiert und verstetigt. Schließlich wurden die Weiterbildungsprämien bis Ende 2023 verlängert.

Das Beschäftigungssicherungsgesetz⁵⁵ brachte eine nochmals erleichterte Förderung von Arbeitgebern für Weiterbildung während der Kurzarbeit nach § 106a SGB III. Die

52 V. 12.8.2020, BGBl. I 1879; Entwurf: BT-Drs. 19/18473; zum Gesetz Dünn/Bilgen/Heckenberger, DRV 2020, 325 ff.; Lepiorz, RV 2020, 136 ff., 179 ff.

53 V. 20.5.2020, BGBl. I 1044; Entwurf: BT-Drs. 19/17740; zum Gesetz Nakielski/Winkel, AuR 2020, 469 ff.

54 Bieback, NZS 2020, 441 ff.; Klaus-Schelleter, Gute Arbeit 12/2020, 8 ff.; Schmidt, NZS 2020, 361 ff.

55 V. 3.12.2020, BGBl. I 2691.

Insolvenzgeldumlage wird zudem zum 1.1.2022 von 0,12 auf 0,15 % erhöht.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch III (SGB III) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 30 III abgedruckt.

12. Fortentwicklung des Pfändungsschutzkontos

Das Recht des Pfändungsschutzkontos nach § 850k ZPO wurde durch das Pfändungsschutzkonto-Fortentwicklungsgesetz⁵⁶ neu geregelt. Die Einrichtung des Pfändungsschutzkontos ist in § 850k ZPO und für Gemeinschaftskonten in § 850l ZPO vorgesehen. Deren Wirkungen regeln künftig §§ 899 ff. ZPO. Ungeachtet einer Pfändung kann der Inhaber des Pfändungsschutzkontos nach § 899 ZPO über den Pfändungsfreibetrag verfügen; nicht in Anspruch genommene geschützte Guthaben können für die nächsten drei Kalendermonate genutzt werden. Nach §§ 902 ff. ZPO können Erhöhungsbeträge angesetzt werden. Für den Fall der Pfändung künftigen Guthabens regelt § 900 ZPO ein Zahlungsmoratorium für den sog. Drittschuldner, damit der Pfändungsfreibetrag zur Verfügung steht. Auch ein kontoführendes Kreditinstitut unterliegt dem Verbot der Aufrechnung und Verrechnung gemäß § 901 ZPO.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Zivilprozessordnung (ZPO) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 35.

13. Weiteres

Das Berufsbildungsgesetz wurde zuletzt durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung nennenswert reformiert.⁵⁷ Die Neufassung des Gesetzes wurde am 4.5.2020 im Bundesgesetzblatt bekannt gemacht.⁵⁸

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 10.

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit 1.1.2021 9,50 € und steigt zum 1.7.2021 auf 9,60 € und zum 1.1.2022 auf 9,82 €. ⁵⁹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31b.

Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung wird befristet bis 31.12.2021 auf 3,4% gesenkt.⁶⁰

Der Wettbewerb zwischen den gesetzlichen Krankenkassen wurde durch das Fairer-Kassenwettbewerb-Gesetz⁶¹ neu geregelt. Daneben wurden die Strukturen des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenversicherung und der Finanzausgleich zwischen den Krankenkassen weiterentwickelt.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch V (SGB V) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 30 V.

Der Regelbedarf nach dem SGB II und dem SGB XII beträgt 446 € in der Stufe 1 ab 1.1.2021.⁶² Im Zuge der Neufassung des Regelbedarfsermittlungsgesetzes kam es zu verschiedenen weiteren Gesetzesänderungen, u.a. einer Neufassung der Mehrbedarfsregelungen in § 21 SGB II. Dieses sieht nun auch die Übernahme einmaligen unabweisbaren Bedarfs vor, der nicht aus Darlehen finanziert werden kann, sowie die Übernahme von Aufwendungen für Schulbücher und Arbeitshefte.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch II (SGB II) ist auszugsweise in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 II, das Sozialgesetzbuch XII (SGB XII) unter Nr. 30 XII abgedruckt.

III. Entwicklungslinien der Rechtsprechung

Auch im Berichtsjahr 2020 war die Rechtsprechung ungeachtet der Aktivitäten des Parlaments ein wesentlicher Motor für die Fortentwicklung des Arbeits- und Sozialrechts. Echte Schwerpunkte lassen sich dabei kaum ausmachen. Berichtswerte Entscheidungen gab es auf sämtlichen Feldern. Erwähnenswert scheint allerdings, dass das BVerfG in diesem Jahr einige wichtige Entscheidungen gefällt hat. Sie zeigen, dass das Verfassungsgericht nicht akzeptiert, wenn das Verfassungsrecht für rechtspolitische Akzente in Anspruch genommen werden soll. Das gilt etwa für den Angriff auf das Streikbruchverbot durch Leiharbeit (s.u. 9.), für das Gesetz zur Sicherung des Sozialkassenverfahrens (s.u. 14.) oder für die Arbeitskammerrechtsprechung des BAG (s.u. 14.). Überdies gibt es eine wichtige Entwicklung zum Grundrechtsschutz im unionsrechtlich geprägten Arbeitsrecht (sogleich u. 1.).

56 V. 22.11.2020, BGBl. I 2466.

57 Vgl. *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2020, Ausblick 2021, S. 3 f.

58 BGBl. I 920.

59 Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung - MiLoV3 v. 9.11.2020, BGBl. I 2356.

60 Verordnung v. 2. 12.2019, BGBl. I 1998.

61 V. 22.3.2020, BGBl. I 604.

62 § 8 Nr. 1 RBEG i.d.F. des Gesetzes zur Ermittlung der Regelbedarfe und zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie weiterer Gesetze v. 14.12.2020, BGBl. I 2855.

1. Arbeitnehmerbegriff (»Crowdworker«)

Die Plattformökonomie erreicht immer mehr auch die arbeits- und sozialrechtlichen Diskussionen. In dem Zusammenhang ist auch die Frage viel diskutiert, ob Crowdworker, die punktuell von Fall zu Fall Aufträge über Online-Plattformen beziehen, als Arbeitnehmer i.S.d. § 611a BGB qualifiziert werden können. Das Landesarbeitsgericht München hatte dies zuletzt unter Hinweis darauf abgelehnt, dass Crowdworker prinzipiell die Möglichkeit haben, einzelne Aufträge abzulehnen.⁶³ Die Entscheidung wurde zwischenzeitlich durch das BAG korrigiert, weil das Gericht im konkreten Fall eine persönliche Abhängigkeit im Hinblick auf die Ausgestaltung der Plattform bejaht hat. Allerdings liegen die Entscheidungsgründe derzeit noch nicht vor. Hierüber wird im nächsten Jahr zu berichten sein. Die Begründung ist gerade im Hinblick darauf von Interesse, dass das BAG bislang bereits davon ausgegangen war, dass Rahmenverträge, die lediglich die Einzelheiten später abzuschließender Einsatzvereinbarungen konturieren, für sich gesehen noch keine Arbeitsverträge sind. Freilich hat das BAG auch umgekehrt aus dem Umstand solcher Rahmenverträge noch nicht geschlossen, dass ein Arbeitsverhältnis zwingend zu verneinen sei.⁶⁴

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Der Arbeitnehmerbegriff wird in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« in der Einführung unter I. 7. erläutert. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) finden Sie unter Nr. 14.

2. Grundrechte im Arbeitsverhältnis

Zwei Entscheidungen des BVerfG zur Anwendung der Grundrechte im Falle europarechtlicher Einflüsse auf das nationale Recht haben auch erhebliche Bedeutung für das innerstaatliche Arbeitsrecht. Es ist zwar schon lange anerkannt, dass das Unionsrecht im Allgemeinen nicht an den Grundrechten des GG gemessen wird. Was dies aber für die Kontrolle nationaler Hoheitsakte am Grundrechtsmaßstab konkret bedeutet, hat das BVerfG erst Ende 2019 konkretisiert. Danach kontrolliert das BVerfG die Anwendung des Unionsrechts durch deutsche Stellen am Maßstab der Unionsgrundrechte, insbesondere also der EU-Grundrechtecharta.⁶⁵ Nur dort, wo das innerstaatliche Recht der Durchführung von Unionsrecht dient, durch dieses aber nicht vollständig determiniert ist und folglich eine »Grundrechtsvielfalt« zulässt, prüft das BVerfG primär am Maßstab der Grundrechte des GG.⁶⁶ Letzteres trifft gerade dann zu, wenn der Bundesrepublik, wie zumeist im Arbeitsrecht, durch Richtlinien ein Ziel vorgegeben wird, das innerstaatlicher Ausgestaltung bedarf.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Grundgesetz (GG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 20.

Die EU-Grundrechtecharta ist in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 4 abgedruckt.

3. Allgemeines Arbeitsvertragsrecht

Das BAG hat seine bisherige Rechtsprechung⁶⁷ bestätigt, wonach wegen der Regelung in § 12a ArbGG ein Ersatz auch außergerichtlicher Kosten für die Beitreibung von Ansprüchen ausscheidet und demzufolge ein Arbeitnehmer die Verzugskostenpauschale wegen verspäteter Zahlung gemäß § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB nicht verlangen kann.⁶⁸ Da dies nach Prüfung auch der Kritik an der bisherigen Rechtsprechung geschah, sind Änderungen in absehbarer Zeit nur zu erwarten, wenn der Gesetzgeber sich dieser Frage annimmt.

Arbeitnehmer, denen gegenüber der Arbeitgeber in Annahmeverzug hinsichtlich der Arbeitsleistung gerät, haben nach § 615 BGB Anspruch auf die geschuldete Vergütung. Sie müssen sich aber nach §§ 615 Satz 2 BGB, 11 Nr. 2 KSchG anderweitigen Verdienst und böswillig unterlassenen Verdienst anrechnen lassen. Hinsichtlich der Frage, welcher Verdienst böswillig unterlassen wurde, hilft das BAG nunmehr dem Arbeitgeber, indem es diesem einen Auskunftsanspruch aus dem Arbeitsvertrag über Vermittlungsangebote der Arbeitsagenturen des Jobcenters zugesteht.⁶⁹

Seit einer Gesetzesänderung zum 1.1.2002 darf die Haftung für Verletzungen von Leben, Körper und Gesundheit sowie für grobes Verschulden nach § 309 Nr. 7 BGB nicht mehr wirksam durch Allgemeine Geschäftsbedingungen ausgeschlossen werden. Das BAG hat aber klargestellt, dass Ausschlussklauseln in älteren Verträgen aus der Zeit vor Inkrafttreten der Gesetzesänderung auch dann wirksam sind, wenn sie die in § 309 Nr. 7 BGB beschriebenen Fallgestaltungen nicht ausnehmen. Vielmehr sind sie einschränkend dahin auszulegen, dass die Haftung in diesen Fallgestaltungen von ihnen nicht erfasst wird.⁷⁰

Gebilligt hat das BAG im Übrigen eine Klausel, die lediglich die Haftung für Vorsatz ausschließt, zumindest insoweit, als dadurch nicht die Unwirksamkeit der Klausel insgesamt eintreten soll. Dabei hat das Gericht berücksichtigt, dass mit Rücksicht auf §§ 104, 105 SGB VII ohnehin eine Reihe von Ansprüchen gar nicht berührt sind und der Haftungsausschluss im Übrigen vor allem dem Arbeitnehmer zugute kommt.⁷¹

Zwar hat das BAG bereits vor einigen Jahren entschieden, dass ein Arbeitnehmer an eine rechtswidrige Weisung des Arbeitgebers nicht gebunden ist, und zwar auch nicht vor-

63 LAG München 4.12.2019 – 8 Sa 146/19, NZA 2020, 316; dazu Bayreuther, RdA 2020, 249 ff.; Schubert, RdA 2020, 241 ff.

64 Vgl. zuletzt BAG 21.5.2019 – 9 AZR 295/18, NZA 2019, 1411.

65 BVerfG 6.11.2019 – 1 BvR 276/17, NJW 2020, 314 – Recht auf Vergessen II.

66 BVerfG 6.11.2019 – 1 BvR 16/13, NJW 2020, 200 – Recht auf Vergessen I.

67 Vgl. bereits Deinert/Kittner, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2020, Ausblick 2021, S. 6.

68 BAG 28.11.2019 – 8 AZR 293/18, NZA 2020, 465.

69 BAG 27.5.2020 – 5 AZR 387/19, NZA 2020, 1113.

70 BAG 24.9.2019 – 9 AZR 273/18, NZA 2020, 310.

71 BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, NZA 2020, 513.

läufig.⁷² Daraus folgt aber nicht, dass den Arbeitnehmer zur Schadensabwendung auch eine Obliegenheit trifft, die rechtswidrige Weisung zu ignorieren. Dies ist, wie das BAG nun entschieden hat, nicht zumutbar.⁷³ Im konkreten Fall ging es um Schadensersatzansprüche wegen einer rechtswidrigen Versetzung.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 5, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) die Nr. 14, die Gewerbeordnung (GewO) die Nr. 19 und das Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) ist auszugsweise unter Nr. 30 VII zu finden.

4. Internationales Privatrecht

In einem Kündigungsrechtsstreit ging es um die Frage des anwendbaren Rechts auf den Arbeitsvertrag eines Flugbegleiters.⁷⁴ Dessen Heimatbase lag in Indien, Arbeitgeber war eine deutsche Fluggesellschaft. Auch wenn das BAG das alte EGBGB auf den Vertrag anwenden musste, ergeben sich zu der nahezu inhaltsgleichen Rom I-Verordnung keine Unterschiede. Das BAG hat herausgestellt, dass maßgeblich für die Anknüpfung der gewöhnliche Arbeitsort des Arbeitsvertrages ist, nicht etwa die Base. Zur Ermittlung des gewöhnlichen Arbeitsortes des fliegenden Personals sei die Base aber ein wichtiges Indiz. Angesichts dessen war indisches Arbeitsrecht (objektiv) anwendbar, sodass die Rechtswahl zugunsten indischen Rechts nach dem sogenannten Günstigkeitsprinzip (vgl. Art. 8 Abs. 1 Rom I-Verordnung) keiner Beschränkung unterlag. So hätte deutsches Recht nur noch als sog. Eingriffsrecht, das unabhängig vom anwendbaren Vertragsstatut eingreift (vgl. Art. 9 Rom I-Verordnung), zur Anwendung kommen können. Zum Eingriffsrecht zählt aber nicht Recht, das im Wesentlichen lediglich einen Ausgleich der widerstreitenden Interessen der Vertragsparteien bezweckt und keine darüber hinaus gehenden öffentlichen Interessen schützt. Dementsprechend verneint das BAG sowohl für den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG als auch für die Regelung des § 626 BGB über die außerordentliche Kündigung und die Regelungen über Kündigungsfristen den Charakter als Eingriffsnormen. Gleichmaßen soll das KSchG nach § 18 BEEG kein Eingriffsrecht sein.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Rom I-Verordnung finden Sie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 22 sowie in Auszügen in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 14a.

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 25, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) die Nr. 14 und das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) die Nr. 16.

5. Mindestlöhne

Zur Bürgenhaftung nach § 14 AEntG hat das BAG betont, dass diese eine besondere Verantwortungsbeziehung zwischen Auftraggeber und Nachunternehmer voraussetze, die nur bestehe, wenn er eigene Verpflichtungen an den Nachunternehmer weitergebe. Ein Bauherr, der einen Generalunternehmer mit der Errichtung eines Bauwerks beauftrage, unterliege daher nicht dieser Haftung.⁷⁵

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31b, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) unter Nr. 31a.

6. Arbeitszeitrecht

Fahrzeiten zur Arbeit sind im Allgemeinen keine Arbeitszeit, sondern der Privatsphäre zuzurechnen und daher nicht zu vergüten. Denn diese erfolgen nicht als Tätigkeit für den Arbeitgeber. Anders ist es aber, wenn die Arbeiten nicht im Betrieb erbracht werden. Dann gehört die Fahrt zur Arbeitsstelle zu den Vertragspflichten des Arbeitnehmers und ist dementsprechend nach einer Entscheidung des BAG zu vergüten.⁷⁶

Für die außerbetrieblichen Wegezeiten hat das BAG zudem klargestellt, dass sie auch in mitbestimmungsrechtlicher Hinsicht nicht als Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG anzusehen sind, selbst wenn betriebliche Mittel mitgeführt werden.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 8, das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Nr. 12.

7. Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen

Das BAG hat die Grundsätze zur Einheit des Verhinderungsfalls bestätigt. Wenn während einer Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, endet die Entgeltfortzahlung am Ende des Sechswochenzeitraums i.S.d. § 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFG, obwohl die zweite Erkrankung noch nicht ausgeheilt ist und wegen dieser noch keine sechs Wochen Entgeltfortzahlung geleistet wurden.⁷⁷ Ein solcher einheitlicher Verhinderungsfall soll indiziert sein, wenn zwischen einer Arbeitsunfähigkeit und einer nachfolgenden »Erstbescheinigung« ein enger zeitlicher Zusammenhang besteht. Dies sei der Fall bei unmittelbarer Aufeinanderfolge der Krankenschreibungszeiträume, aber auch wenn der Zwischenzeitraum lediglich ein arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende ist.

⁷² BAG 18.10.2017 – 10 AZR 330/16, NZA 2017, 1452.

⁷³ BAG 28.11.2019 – 8 AZR 125/18, NZA 2020, 589.

⁷⁴ BAG 7.5.2020 – 2 AZR 692/19, RIW 2020, 702, m. Anm. Mankowski.

⁷⁵ BAG 16.10.2019 – 5 AZR 241/18, NZA 2020, 112; dazu *Stähle*, NZA 2020, 1086 f.

⁷⁶ BAG 18.3.2020 – 5 AZR 36/19, NZA 2020, 868, Rn. 16.

⁷⁷ BAG 11.12.2019 – 5 AZR 505/18, NZA 2020, 446.

Eine Entscheidung des BSG verdeutlicht noch einmal die Obliegenheit des Arbeitnehmers, die Arbeitsunfähigkeit neben dem Arbeitgeber auch der Krankenkasse zu melden. Denn anderenfalls ruht das Krankengeld nach § 49 Abs. 1 Nr. 5 SGB V. Das BSG hat klargestellt, dass ein Vertragsarzt nicht verpflichtet ist, AU-Bescheinigungen der Krankenkasse zu übersenden. Solange die Meldung nicht erfolgt ist und der Anspruch auf das Krankengeld ruht, erhält der Arbeitnehmer keine Leistungen, und zwar auch dann nicht, wenn ansonsten die Anspruchsvoraussetzungen zweifelsfrei gegeben sind.⁷⁸

Eine wichtige Entscheidung gegen Umgehungen des Gesetzes hat das BAG gefällt. Die Vereinbarung in einem Arbeitsvertrag mit einem Zeitungszusteller, dass nur an Tagen gearbeitet werde, an denen die Zeitung erscheint, führt dazu, dass sämtliche Feiertage aus der Entgeltfortzahlung genommen sind, weil die Arbeit nicht durch den Feiertag ausfällt. Eine solche Abrede verstößt gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit in § 12 EntgFG.⁷⁹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 18, Auszüge des Sozialgesetzbuchs V (SGB V) unter Nr. 30 V.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

In der Einleitung zum Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) in der aktuellen Auflage der »Arbeits- und Sozialordnung« finden Sie auch Hinweise auf die Entgeltzahlung bei Arbeitsausfall infolge von Corona-Maßnahmen und COVID-19-Erkrankungen.

8. Urlaubsrecht

Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf das Urlaubsjahr erfordert, dass die Anzahl der geschuldeten Arbeitstage ins Verhältnis zur Zahl der gesetzlich vorgesehenen Urlaubstage zu setzen ist. So ist auch zu verfahren, wenn der Arbeitnehmer in Altersteilzeit im Blockmodell in die Freistellungsphase wechselt. Mangels Arbeitspflicht kann in der Freistellungsphase kein Urlaubsanspruch mehr erworben werden.⁸⁰

Das BAG hat den EuGH um Vorabentscheidung ersucht, ob die Arbeitszeitrichtlinie und das Grundrecht auf bezahlten Mindestjahresurlaub nach Art. 31 Abs. 2 der Grundrechte-Charta einer Tarifregelung entgegenstehen, bei der Stunden bezahlten Mindestjahresurlaubs für die Berechnung der Mehrarbeitszuschläge nicht berücksichtigt werden. Der Tarifvertrag sah solche Zuschläge ab Überschreitung einer bestimmten Mindeststundenzahl im Monat vor. Das BAG hielt einen Verstoß gegen das Unionsrecht dadurch für

möglich, dass diese Regelung Arbeitnehmer von der Inanspruchnahme ihres Jahresurlaubs abhalten könnte.⁸¹ Der EuGH hat bereits entschieden, dass ein Urlaubsverfall dann ausscheiden muss, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht unmissverständlich über den drohenden Verfall am Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums aufgeklärt wurde.⁸² Im Vorjahresbericht haben wir erläutert, wie die Rechtsprechung die sich daraus ergebenden Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers im deutschen Recht umgesetzt hat.⁸³ Das kann grundsätzlich dazu führen, dass Urlaubsansprüche über mehrere Jahre hinweg nicht verfallen. Andererseits hatte der EuGH bereits früher entschieden, dass der Verfall des Urlaubsanspruchs eines Arbeitnehmers bei dauernder Arbeitsunfähigkeit nach 15 Monaten zulässig ist.⁸⁴ Dies hat das BAG in Anwendung des deutschen Urlaubsrechts nachvollzogen. Der Urlaub verfällt daher am 31. März des nach-nachfolgenden Jahres – also nicht am 31. März des Folgejahres, sondern weitere zwölf Monate später.⁸⁵ Daran möchte das BAG nunmehr auch unter Berücksichtigung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers festhalten: Wenn der Arbeitnehmer im gesamten Urlaubsjahr krank war, scheidet die Möglichkeit, den Urlaub zu nehmen, nämlich nicht daran, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht hinreichend über seine Rechte aufgeklärt hat, sondern daran, dass dieser nicht arbeiten konnte und demzufolge nicht von der Arbeitspflicht befreit werden konnte. Anders ist es aber in dem Fall, dass der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr zunächst in der Lage war, Urlaub zu nehmen. Dann mag ihn die spätere Erkrankung daran hindern, den Urlaub noch zu nehmen. Die unterlassene Mitwirkung des Arbeitgebers ist aber in solchen Fällen nicht zwingend ohne Bedeutung dafür, dass der Arbeitnehmer den Urlaub nicht genommen hat. Ob in einem solchen Fall der Urlaubsanspruch ebenfalls am 31.3. des nach-nachfolgenden Jahres oder nach Ablauf einer eventuell längeren Frist verfallen kann, möchte das BAG nunmehr im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens vom EuGH wissen.⁸⁶ Dieselbe Frage hat das BAG für den Fall einer im Urlaubsjahr eintretenden Erwerbsunfähigkeit gestellt.⁸⁷

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 17. Die EU-Grundrechte-Charta in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 4, die Arbeitszeitrichtlinie die Nr. 63.

⁷⁸ BSG 26.9.2019 – B 3 KR 1/19 R, NZS 2020, 419.

⁷⁹ BAG 16.10.2019 – 5 AZR 352/18, NZA 2020, 237.

⁸⁰ BAG 24.9.2019 – 9 AZR 481/18, NZA 2020, 300.

⁸¹ BAG 17.6.2020 – 10 AZR 210/19 (A), NZA 2020, 1551.

⁸² EuGH 6.11.2018 – C-684/16, NZA 2018, 1474 – Max-Planck-Gesellschaft, vgl. *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2018, Ausblick 2019, S. 8.

⁸³ *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2019, Ausblick 2020, S. 9.

⁸⁴ EuGH 22.11.2011 – C-214/10, NZA 2011, 1333 – KHS/Schulte.

⁸⁵ BAG 7.8.2012 – 9 AZR 353/10, DB 2012, 1462.

⁸⁶ BAG 7.7.2020 – 9 AZR 401/19 (A), NZA 2020, 1541.

⁸⁷ BAG 7.7.2020 – 9 AZR 245/19 (A), NZA 2020, 1547.

9. Leiharbeit

Das BVerfG hat die Verfassungsmäßigkeit von § 11 Abs. 5 AÜG bestätigt.⁸⁸ Nach dieser Regelung dürfen Leiharbeitnehmer nicht als Streikbrecher eingesetzt werden.⁸⁹

Im Zuge der letzten Reform des AÜG wurde der vorübergehende Charakter der Leiharbeit (§ 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG) durch die Höchstüberlassungsdauer nach § 1 Abs. 1b AÜG konkretisiert. Diese ist allerdings arbeitnehmerbezogen ausgestaltet, was es erlaubt, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitsplatz wechselnd innerhalb der jeweiligen Höchstüberlassungsdauer mit verschiedenen Leiharbeitnehmern besetzt. Ob dies europarechtlich zulässig ist, war zunächst in einem Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH⁹⁰ offengeblieben. Das LAG Berlin-Brandenburg hat die Frage nun erneut zum Gegenstand eines Vorabentscheidungsersuchens gemacht.⁹¹

Der EuGH hatte bereits entschieden, dass daraus, dass die Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG zwar verlangt, dass Leiharbeit vorübergehend erfolgt, den Mitgliedstaaten aber keine bestimmten Maßnahmen wie etwa eine Höchstzahl zulässiger aufeinanderfolgender Überlassungen abverlangt.⁹² Zugleich hat der Gerichtshof aber betont, dass es den Mitgliedstaaten verwehrt sei, auf jede Maßnahme zu verzichten, um den vorübergehenden Charakter der Leiharbeit zu wahren. In dem Zusammenhang hat er auch darauf hingewiesen, dass mangels einer objektiven Erklärung für aufeinanderfolgende Leiharbeitsverträge eine unzulässige Umgehung der Richtlinie zu prüfen sei, »erst recht, wenn es derselbe Leiharbeitnehmer ist, der dem entleihenden Unternehmen durch die fragliche Reihe von Verträgen überlassen wird.«⁹³ Das kann ein Vorgeschmack auf die Antwort auf das erwähnte Vorabentscheidungsersuchen des LAG Berlin-Brandenburg sein.

Schließlich hat das BAG zur Frage der zulässigen Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz für Leiharbeitnehmer nach § 8 Abs. 2 AÜG entschieden, dass die Abweichung durch Bezugnahme auf einen Tarifvertrag nur im Falle einer vollständigen Inbezugnahme des Tarifvertrages und nicht nur von Teilen dessen möglich ist.⁹⁴

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 4. Die Leiharbeitsrichtlinie finden Sie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 42.

10. Teilzeitarbeit

Auch den Tarifvertragsparteien ist es untersagt, gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, Teilzeitkräfte zu benachteiligen. Deswegen dürfen sie auch unter Berücksichtigung ihrer Tarifautonomie den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht aushöhlen, auch wenn ihnen eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der Bewertung der Gegebenheiten und Interessen sowie ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der Gestaltung der Tarifregelung zukommt. Unzulässig war danach eine Regelung, die eine sogenannte Altersfreizeit allein Arbeitnehmern mit einer Regelarbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche vorbehielt.⁹⁵

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 32.

11. Kündigungsrecht

Unter dem Gesichtspunkt einer verhaltensbedingten Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bzw. § 626 Abs. 1 BGB stellt sich immer wieder die Frage, ob – auch herbe – Kritik an Arbeitgeber oder Vorgesetzten eine Kündigung rechtfertigen kann. Die Rechtsprechung stellt darauf ab, dass die Meinungsfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG auch unternehmensöffentliche Kritik mit überspitzten Äußerungen rechtfertigen kann, während der Arbeitgeber aber unsachliche Angriffe, die zur Untergrabung der Position von Vorgesetzten führen können, nicht hinzunehmen hat. Die Grenze ist überschritten einerseits bei Schmähkritik und Formalbeleidigungen und andererseits unwahren Tatsachenbehauptungen. Dazu hat das BAG klargestellt, dass zu klären ist, ob es bei der inkriminierten Aussage um ein Werturteil im Sinne der Meinungsfreiheit geht oder um eine Äußerung allein mit dem Ziel der Ehrverletzung.⁹⁶ Zudem hat das BAG entschieden, dass das Kündigungsverbot gegenüber einer schwangeren Arbeitnehmerin (§ 17 KSchG) auch im Falle der Kündigung bereits vor der vereinbarten Aufnahme der Tätigkeit eingreift.⁹⁷

Mit Blick auf Massentlassungen hat das BAG betont, dass der Betriebsbegriff für die Bestimmungen der §§ 17 ff. KSchG nicht identisch mit dem sonst maßgeblichen kündigungsrechtlichen Betriebsbegriff ist.⁹⁸ Entscheidend ist das Vorliegen einer Einheit, der die Arbeitnehmer angehören und in der die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Koordinierung der Aufgaben sichergestellt sind. Das bedeutet eine kleinteiligere Struktur als beim kündigungsrechtlichen Betriebsbegriff mit der Folge, dass die Schwellenwerte nicht so leicht erreicht werden. Dies nimmt die Rechtsprechung aber bewusst in Kauf, da das Massentlassungsrecht vor allem den Zweck hat, die Arbeitsverwaltung auf lokale Arbeitsmarktbelastungen vorzubereiten.

88 BVerfG 19.6.2020 – 1 BvR 842/17, NZA 2020, 1186; krit.: Krois, NZA 2020, 1229, 1230 ff.

89 Dazu Boemke, ZfA 2017, 1 ff.; Klein/Leist, AuR 2017, 100; dies. SR 2017, 31 ff.

90 EuGH 17.3.2015 – C-533/13, EuZW 2015, 385 – AKT.

91 LAG Berlin-Brandenburg 13.5.2020 – 15 Sa 1991/19, NZA-RR 2020, 398.

92 EuGH 14.10.2020 – C-681/18 – JH/KG.

93 EuGH, ebd., Rn. 71.

94 BAG 16.10.2019 – 4 AZR 66/18, NZA 2020, 260.

95 BAG 22.10.2019 – 9 AZR 71/19, NZA 2020, 255.

96 BAG 5.12.2019 – 2 AZR 240/19, NZA 2020, 646.

97 BAG 27.2.2020 – 2 AZR 498/19, NZA 2020, 721.

98 BAG 13.2.2000 – 6 AZR 146/19, NZA 2020, 1006.

Wenn der Arbeitgeber eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts ist, kann eine Kündigung nach der gesetzlichen Grundregelung der §§ 709, 714 BGB nur gemeinschaftlich durch sämtliche Gesellschafter erklärt werden. Allerdings können die Gesellschafter eine andere Vertretungsregelung vereinbart haben. Da diese für Außenstehende nicht erkennbar ist, ist es nach einer Entscheidung des BAG dem betroffenen Arbeitnehmer möglich, die Kündigung mangels Vorlage eines Nachweises der Vertretungsmacht gemäß § 174 BGB zurückzuweisen, wenn sie nicht durch alle Gesellschafter gemeinschaftlich erfolgt.⁹⁹

Das BAG hatte sich schließlich mit der Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist während des Kündigungsschutzprozesses zu befassen. Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer allein zur Abwendung der Zwangsvollstreckung aus einem Anspruch auf Weiterbeschäftigung beschäftigt, die Kündigung sich später aber als unwirksam erweist, geschah dies ohne arbeitsvertragliche Grundlage. Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach dem EntgFG scheiden deswegen nach der Rechtsprechung aus.¹⁰⁰

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 14, das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) unter Nr. 18, das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unter Nr. 25, das Mutterschutzgesetz (MuSchG) unter Nr. 17 und das Grundgesetz (GG) unter Nr. 20.

12. Befristungsrecht

Während der EuGH in einer früheren Entscheidung¹⁰¹ eine Altersgrenze für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Piloten, die nicht mit flugsicherheitsrechtlich begründeten gesetzlichen Altersgrenzen für die Erlaubnis zum Führen von Flugzeugen einhergeht, als unzulässig angesehen hat, hat der Gerichtshof nunmehr entschieden, dass eine solche Altersgrenze von 60 Jahren, wenn sie mit einer nationalen Vorschrift zur Festsetzung des Höchstalters für den Einsatz aus Gründen der Flugsicherheit einhergeht, zulässig ist.¹⁰²

Den Arbeitsvertrag eines Bademeisters, in dem Arbeits- und Lohnzahlungspflicht auf die Saisonmonate beschränkt waren, hat das BAG auf seine Zulässigkeit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB geprüft. Diese Regelung wurde als zulässig angesehen, weil auch der Abschluss jeweils befristeter Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG zulässig gewesen wäre.¹⁰³

Mit Blick auf die Befristung des Arbeitsvertrages wegen nur vorübergehenden Bedarfs gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG hat das BAG klargestellt, dass eine sogenannte Projektbefristung nur dann möglich ist, wenn es sich um eine

zeitlich abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt und das Projekt nicht etwa nur abgrenzbarer Teil einer Daueraufgabe ist.¹⁰⁴

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 32 abgedruckt.

13. Betriebsübergangsrecht

Aufgrund eines Betriebsübergangs geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber gemäß § 613a BGB über. Dies erfasst auch Rechte und Pflichten aus Kollektivverträgen, sie werden zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber. Folgen diese aus einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung, kann der Betriebserwerber, ebenso wie es der Betriebsveräußerer konnte, die Leistung, hinsichtlich derer das Mitbestimmungsrecht eingreift, mitbestimmungsfrei einstellen und die Betriebsvereinbarung kündigen. Diese Kündigung muss er nach einer Entscheidung des BAG gegenüber dem bei ihm, dem Betriebserwerber, errichteten Betriebsrat erklären.¹⁰⁵

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 14.

14. Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht

Im Nachgang zur Entscheidung des BAG zu den Maßstäben hinsichtlich der Tariffähigkeit einer Gewerkschaft¹⁰⁶ hat das LAG Hamburg die Tariffähigkeit der DHV angenommen.¹⁰⁷ Nach verschiedenen Entscheidungen zur Unwirksamkeit von Sozialkassentarifverträgen hat das BVerfG eine Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen.¹⁰⁸ Dabei hat es in der Sache entschieden, dass die Tarifvertragsparteien keinen Anspruch darauf haben, dass auf ihren Antrag ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Diese Frage liegt im Normsetzungsermessen des Staates. Allerdings hatte der Gesetzgeber mit dem SokaSiG¹⁰⁹ und dem SokaSiG2¹¹⁰ zahlreiche solcher Sozialkassentarifverträge im Wege einer gesetzlichen Regelung rückwirkend erneut verbindlich gemacht, um auf diese Weise das Beitragsaufkommen zu sichern und Rückforderungen nicht tarifgebundener Arbeitgeber auszuschließen.¹¹¹ In dem Zusammenhang hat das BVerfG nun die Verfassungsmäßigkeit des SokaSiG bestätigt.¹¹²

99 BAG 5.12.2019 – 2 AZR 147/19, NZA 2020, 505.

100 BAG 27.5.2020 – 5 AZR 247/19, NZA 2020, 1169.

101 EuGH 13.9.2011 – C-447/09, NZA 2011, 1038 – Prigge u.a.

102 EuGH 7.11.2019 – C-396/18, NZA 2019, 1555 – Cafaro.

103 BAG 19.11.2019 – 7 AZR 582/17, NZA 2020, 374.

104 BAG 21.8.2019 – 7 AZR 572/17, NZA 2019, 1709.

105 BAG 19.11.2019 – 1 AZR 386/18, NZA 2020, 297.

106 BAG 26.6.2018 – 1 ABR 37/16, NZA 2019, 188; vgl. *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2018, Ausblick 2019, S. 13 f.

107 LAG Hamburg 22.5.2020 – 5 TaBV 15/18.

108 BVerfG 10.1.2020 – 1 BvR 4/17, NZA 2020, 253.

109 v. 16.5.2017, BGBl. I 1210.

110 v. 1.9.2017, BGBl. I 3356.

111 Vgl. *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2017, Ausblick 2018, S. 7.

112 BVerfG 11.8.2020 – 1 BvR 2654/17, NZA 2020, 1338.

Die jüngsten Nachbesserungen des Tarifeinheitsrechts in § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG¹¹³, über die wir im vorletzten Jahr berichtet haben,¹¹⁴ waren mit einer Verfassungsbeschwerde angegriffen worden, die das BVerfG aber nicht zur Entscheidung angenommen hat.¹¹⁵

Das BVerwG hat schließlich die Grundrechtsträgerschaft eines Arbeitgeberverbandes, dessen Mitglieder überwiegend von der öffentlichen Hand beherrscht werden, verneint, sodass dieser sich nicht auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG berufen kann.¹¹⁶

Nach §§ 3, 4 TVG ist ein Tarifvertrag bei beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend anzuwenden. Das BAG hat entschieden, dass der Tarifvertrag die tarifvertraglichen Rechte nicht einer arbeitsvertraglichen Nachvollziehung vorbehalten dürfe. In dem fraglichen Tarifvertrag waren die Ansprüche davon abhängig gemacht worden, dass sie auch arbeitsvertraglich vorgesehen sind. Dieses Erfordernis ist nach dem BAG als Umgehung sowohl der zwingenden Wirkung als auch des Günstigkeitsprinzips in § 4 Abs. 3 TVG unwirksam.¹¹⁷

Das BAG hat außerdem entschieden, dass die Bezeichnung eines Vergütungsbetrages im Arbeitsvertrag als Tarifgehalt konstitutive Wirkung hat.¹¹⁸ Das bedeutet, dass die fehlerhafte Benennung des Gehalts nicht etwa eine nur unrichtige »Wissenserklärung« ist, sondern dazu führt, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf den im Vertrag ausgewiesenen Betrag hat.

Das BVerfG hat Verfassungsbeschwerden gegen eine Entscheidung des BAG¹¹⁹ zur Zulässigkeit von Streikmaßnahmen auf einem betriebseigenen Parkplatz nicht zur Entscheidung angenommen.¹²⁰ Das BAG habe das Spannungsverhältnis zwischen Eigentumsbefugnissen und Koalitionsfreiheit im konkreten Fall nachvollziehbar aufgelöst. In der Sache waren die örtlichen Gegebenheiten so, dass die Streikmaßnahmen letztlich nur auf dem Firmengelände stattfinden konnten oder ansonsten hätten unterbleiben müssen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31, das Grundgesetz (GG) unter Nr. 20, die Grundsätze des Arbeitskampfrechts werden erläutert in der Einleitung II. 2. zum TVG.

15. Betriebsverfassungsrecht und Recht der Schwerbehindertenvertretung

Das BAG hat klargestellt, dass bei der Einstellung eines Arbeitnehmers in mehrere Betriebe gleichwohl die örtlichen Betriebsräte für die Mitbestimmung nach § 99 BetrVG zuständig sind, nicht der Gesamtbetriebsrat.¹²¹

Zur Frage der Reichweite der Betriebsautonomie brachte eine Entscheidung des BAG eine wichtige Klärung. Der Betriebsrat verlangte mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber Gewerkschaftsmitgliedern die Gewerkschaftswerbung im Betrieb zu untersagen versucht. Dazu hat das BAG ausgeführt, dass die Koalitionsbetätigung durch die Betriebsparteien nicht ausgestaltet werden könne. Die Betätigung durch Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb unterliege nicht der Regelungsmacht des Arbeitgebers. Da die Arbeitgeberin insoweit nicht berechtigt war, war für den Betriebsrat auch nichts mitzubestimmen.¹²²

Das BAG hat zudem entschieden, dass die Wirkung einer Betriebsvereinbarung nicht von der Zustimmung der Arbeitnehmer bzw. eines bestimmten Quorums abhängig gemacht werden darf.¹²³

Für die Regelungsabrede hat das BAG entschieden, dass diese nicht entsprechend § 77 Abs. 6 BetrVG nachwirkt, und zwar auch dann nicht, wenn es sich um mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten handelt.¹²⁴ Das hat das Gericht darauf gestützt, dass eine Regelungsabrede allein schuldrechtlich im Verhältnis zwischen den Betriebsparteien wirkt und nicht Normen für die Arbeitnehmer schafft. Von daher könne auch ein vergleichbarer ungeregelter Zustand, dem § 77 Abs. 6 BetrVG entgegenwirken möchte, nicht eintreten. Eine Nachwirkung sei auch nicht zur Sicherstellung der Mitbestimmungsrechte geboten. Der Arbeitgeber sei auch ohne die Regelungsabrede weiterhin verpflichtet, sich um eine neue Einigung mit dem Betriebsrat zu bemühen.

Zum Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG wurde entschieden, dass auch durch einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag eine Öffnungsklausel begründet werden kann, die die Sperrwirkung aus dem Flächentarifvertrag beseitigt.¹²⁵ Voraussetzung ist aber selbstverständlich, dass der firmenbezogene Verbandstarifvertrag von denselben Tarifvertragsparteien stammt.

Im Streit um das Einsichts- und Auswertungsrecht in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nach § 13 Abs. 2 EntgTranspG hat das BAG entschieden, dass dieses über das bloße Einblicksrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG hinausgehende Recht nur dann besteht, wenn der Betriebsrat für die Beantwortung von Auskunftsverlangen gemäß § 10 Abs. 1 EntgTranspG zuständig ist. Wenn der Arbeitgeber

113 V. 18.12.2018, BGBl. I 2651.

114 *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2018, Ausblick 2018, S. 4.

115 BVerfG 19.5.2020 – 1 BvR 672/19 u.a., NZA 2020, 1029.

116 BVerwG 12.12.2019 – 8 C 8/19, NZA 2020, 677.

117 BAG 13.5.2020 – 4 AZR 489/19, NZA 2020, 1487.

118 BAG 13.5.2020 – 4 AZR 528/19, NZA 2020, 1420.

119 BAG 20.11.2018 – 1 AZR 189/17, NZA 2019, 402.

120 BVerfG 9.7.2020 – 1 BvR 719/20 u.a., NZA 2020, 1118; krit.: *Krois*, NZA 2020, 1229, 1232 f.

121 BAG 22.10.2019 – 1 ABR 13/18, NZA 2020, 61.

122 BAG 28.7.2020 – 1 ABR 41/18, NZA 2020, 1413.

123 BAG 28.7.2020 – 1 ABR 4/19, NZA 2020, 1548; dazu *Naber/Schulte*, NZA 2020, 1605 ff.

124 BAG 13.8.2019 – 1 ABR 10/18, NZA 2019, 1651.

125 BAG 13.8.2019 – 1 AZR 213/18, NZA 2020, 49.

die Erteilung der Auskunft an sich gezogen hat, soll dieses Recht daher nicht bestehen.¹²⁶

Wenn ein Unternehmen aus dem Konzern ausscheidet und nicht im neuen Konzernverbund einer Konzernbetriebsvereinbarung unterfällt, gelten Konzernbetriebsvereinbarungen, die im alten Konzernverbund galten, nach einer Entscheidung des BAG als Einzelbetriebsvereinbarungen in dem ausgeschiedenen Unternehmen weiter.¹²⁷

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 12, das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) unter Nr. 2a.

Hinsichtlich der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat das BAG entschieden, dass der Arbeitgeber, auch wenn er Kenntnis davon hat, dass der Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung von 30 oder mehr einen Gleichstellungsantrag gestellt hat, die Beteiligung unterlassen darf, wenn dieser Antrag noch nicht beschieden wurde.¹²⁸

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 IX abgedruckt.

16. Mitbestimmungsrecht

Das BAG musste klären, welche Bedeutung die später festgestellte Tarifunfähigkeit einer Gewerkschaft für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder hat. Mangels rechtskräftiger Feststellung der Tarifunfähigkeit der vorschlagenden Gewerkschaft im Verfahren nach § 97 ArbGG kann danach die Wahl nur dann nichtig sein, wenn das Fehlen der Tariffähigkeit offenkundig ist.¹²⁹

Zudem hat das BAG ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet, ob im Falle der Mitbestimmungsvereinbarung bei einer sogenannten Umwandlungs-SE der gesetzliche Bestandsschutz auch das gewerkschaftliche Vorschlagsrecht schützen muss.¹³⁰

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 26, das SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) unter Nr. 26b und das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) unter Nr. 5.

126 BAG 28.7.2020 – 1 ABR 6/19, NZA 2020, 1251.

127 BAG 25.2.2020 – 1 ABR 39/18, NZA 2020, 875.

128 BAG 22.1.2020 – 7 ABR 18/18, NZA 2020, 783.

129 BAG 15.5.2019 – 7 ABR 35/17, NZA 2019, 1595.

130 BAG 18.8.2020 – 1 ABR 43/18 (A).

17. Betriebsrentenrecht

Zur Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG hat das BAG entschieden, dass diese auch dann nur auf die vom Arbeitgeber geschuldete Betriebsrente bezogen vorzunehmen ist, wenn der Arbeitgeber eine Gesamtversorgung zugesagt hat, die sich auch aus anderen Rentenbezügen des Arbeitnehmers mit zusammensetzt.¹³¹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 11.

IV. Rechtspolitischer Ausblick

1. Europarechtliche Impulse

a. Umzusetzende Richtlinien

Die Vereinbarkeitsrichtlinie (EU) 2019/1158 wurde bereits im Vorjahresbericht vorgestellt.¹³² Sie verlangt von den Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und ist bis zum 2.8.2022 umzusetzen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Vereinbarkeitsrichtlinie finden Sie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 57.

Umzusetzen bis zum 1.8.2022 ist auch die neue Arbeitsbedingungenrichtlinie (EU) 2019/1152,¹³³ über die ebenfalls bereits im Vorjahresbericht referiert wurde.¹³⁴

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie, auch bezeichnet als Transparenzrichtlinie, hat in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 50.

b. Richtlinienvorschläge

Die Europäische Kommission hat einen Vorschlag für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU vorgeschlagen.¹³⁵ Dieser soll keine Mindestlöhne vereinheitlichen, sondern sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer in Europa in den Genuss von Mindestlöhnen kommen. Dazu ist eine Förderung von Tarifverhandlungen vorgesehen (Art. 3). Länder, die, wie Deutschland, Mindestlöhne haben, sollen Maßnahmen ergreifen, damit diese angemessen sind (Art. 4). Außerdem sollen Maßnahmen zum Zugang zum Mindestlohnschutz vorgesehen werden, etwa durch

131 BAG 19.11.2019 – 3 AZR 281/18, NZA 2020, 248, Rn. 50 ff.

132 *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2019, Ausblick 2020, S. 17 f.; vgl. auch *Dahm*, EuZA 2020, 19 ff.; *Graue*, ZESAR 2020, 62 ff.; *Stoye/Thoma*, ZESAR 2020, 10 ff.

133 Dazu *Kolbe*, EuZA 2020, 35 ff.; *Preis/Morgenbrodt*, ZESAR 2020, 351 ff., 409 ff.; *Schneider-Dörr*, AuR 2020, 358 ff.

134 Vgl. *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2019, Ausblick 2020, S. 16 f.

135 COM (2020) 682 final.

behördliche Kontrollen oder zugängliche Informationen (Art. 8). Ob der Vorschlag mit dem Ausschluss der Kompetenz der EU für das Arbeitsentgelt nach Art. 153 Abs. 5 AEUV vereinbar ist, erscheint allerdings zweifelhaft.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 20a in Auszügen sowie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 3.

2. Innerstaatliche Rechtspolitik

a. Mobile Arbeit

Im Zuge des bundesweiten Lockdowns ab März 2020 gingen viele Arbeitnehmer plötzlich in das Homeoffice. Dabei bedarf der Wechsel in das Homeoffice letztlich einer kollektivvertraglichen oder vertragsrechtlichen Grundlage. Auch wenn der Arbeitgeber gemäß § 106 GewO den Arbeitsort bestimmen kann, kann er im Allgemeinen nicht den bislang betrieblichen Arbeitsplatz in die Wohnung des Arbeitnehmers verlagern. Freilich hat gerade der Lockdown gezeigt, dass Arbeit im Homeoffice oftmals auch den Interessen der Arbeitnehmer entgegenkommt. Die Pläne des Arbeitsministers Heil gingen daher zunächst dahin, einen Anspruch auf 24 Werktage Homeoffice im Jahr zu installieren. Damit konnte er sich beim Koalitionspartner aber nicht durchsetzen. Zuletzt gingen die rechtspolitischen Vorhaben in Richtung einer steuerlichen Förderung und eines Anspruchs auf Erörterung der Möglichkeiten mobiler Arbeit.

b. Globale Lieferketten

Rechtspolitisch ist seit einigen Jahren die Problematik einer Verantwortung inländischer Unternehmen für die Arbeitnehmer von Zulieferern in der Lieferkette in der Diskussion. In der Regel lässt sich eine rechtliche Verantwortung nach derzeitiger Rechtslage nur schwer begründen. Um dies zu ändern, gibt es Bestrebungen auf deutscher und europäischer Ebene. Das BMAS strebt ein Lieferkettengesetz an, wonach deutsche Unternehmen bei globalen Lieferketten auch global für die Arbeitsbedingungen der dort beschäftigten Arbeitnehmer Verantwortung tragen.¹³⁶ Auf Unionsebene haben die Arbeits- und Sozialminister am 1. Dezember 2020 Schlussfolgerungen zum Thema »Menschenrechte und gute Arbeit in globalen Lieferketten« verabschiedet, in denen u.a. die Kommission aufgefordert wird, einen Vorschlag für einen EU-Rechtsrahmen zur Regelung unternehmerischer Sorgfaltspflichten entlang globaler Lieferketten vorzulegen.¹³⁷

¹³⁶ BMAS, Pressemitteilung 55/2020: Menschenwürdige Arbeit auch bei Zulieferern sichern.

¹³⁷ BMAS, Pressemitteilung 70/2020: EU-Mitgliedstaaten fordern erstmal ein europäisches Sorgfaltspflichtengesetz.

c. Plattformökonomie

Das BMAS plant zudem eine Regulierung der Plattformarbeit.¹³⁸ Dazu gehört die Einbeziehung solo-selbstständiger Plattformtätiger in die gesetzliche Rentenversicherung, die Prüfung einer besseren Absicherung in der Unfallversicherung, die Verbesserung der kollektiven Interessenvertretung, Beweislastregelungen in Bezug auf den Arbeitnehmerstatus, Transfer von Bewertungen, Mindestvertragsrechte, Festlegung unzulässiger Vertragsbedingungen sowie Transparenz- und Meldepflichten für Plattformbetreiber.

d. Elterngeld

Der Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des BEEG soll rechtspolitischen Wünschen nach einer stärkeren Flexibilisierung des Elterngeldbezuges Rechnung tragen.¹³⁹ Insbesondere soll die zulässige Arbeitszeit während des Elterngeldbezuges erhöht und ein flexiblerer Einsatz des Partnerschaftsbonus ermöglicht werden.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 16 abgedruckt.

e. Weitere Vorhaben

Einige Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag¹⁴⁰ sind nach wie vor offen.¹⁴¹ Das betrifft insbesondere etwa die Reform des Befristungsrechts oder die Weiterentwicklung der Betriebsverfassung. Ob es den Koalitionsfraktionen gelingen wird, hier noch Akzente zu setzen, bleibt abzuwarten. Bei anderen Projekten fragt man sich, ob es das schon gewesen ist. Das betrifft beispielsweise die nachhaltige Ausgestaltung des Rentenversicherungssystems. Hier gibt es einen Bericht der Rentenkommission »Verlässlicher Generationenvertrag«.¹⁴² Sein Ertrag ist gering, was die Politik daraus macht, offen. Auch ist fraglich, ob die geplante Verbesserung der pflegerischen Versorgung von der Politik als verwirklicht angesehen wird.

Mit dem Gesetz Digitale Rentenübersicht¹⁴³ soll eine Rentenübersicht, die dem Einzelnen säulenübergreifend den Stand seiner Altersvorsorge verdeutlicht, eingeführt werden. Außerdem soll das Recht der Sozialversicherungswahlen fortentwickelt werden mit dem Ziel einer größeren Wahlbeteiligung, einer Verbesserung der Bedingungen für die Urwahl und einer Stärkung des Geschlechterproporz. Aus dem Zukunftsdialog »Neue Arbeit – Neue Sicherheit« hatte Arbeitsminister Heil verschiedene Schlussfolgerun-

¹³⁸ BMAS, Pressemitteilung 65/2020: Neue Arbeit fair gestalten.

¹³⁹ BR-Drs. 559/20.

¹⁴⁰ Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode.

¹⁴¹ Zum ursprünglichen Programm *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2018, Ausblick 2019, S. 3, 16 f.

¹⁴² Zur Kritik: *sopo info* Nr. 52.

¹⁴³ Entwurf: BT-Drs. 19/23550; Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales: BT-Drs. 19/24487.

gen gezogen.¹⁴⁴ Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (s.o. II. 11.) wurde das Transformationspaket bereits ins Leben gerufen. Geplant ist weiter ein Paket zur Stärkung der Tarifbindung. Vielleicht gelingt es ja noch, dieses Vorhaben in der auslaufenden Legislaturperiode umzusetzen. Wir drücken dem Arbeitsminister und den Tarifvertragsparteien jedenfalls die Daumen.


www.bund-verlag.de

Die EU-Standards im Arbeits- und Sozialrecht



Deinert / Treber

Europäische Arbeits- und Sozialordnung

Richtlinien und Verordnungen · Einleitungen · Rechtsprechung

2021. Ca. 1.500 Seiten, kartoniert. Inklusive Online-Zugriff auf alle Inhalte und Rechtsprechung im Volltext

ca. € 42,-

ISBN 978-3-7663-7066-2

Erscheint April 2021

www.bund-verlag.de/6945

Das Arbeits- und Sozialrecht ist schon seit Langem nicht mehr allein durch nationales Recht geprägt. Das Europäische Recht setzt zunehmend neue Standards. Die Kenntnis des europäischen Arbeits- und Sozialrechts ist deshalb unerlässlich, um die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässig ermitteln zu können. Die Grundlage der umfangreichen Textsammlung bilden mehr als 50 Europäische Verträge, Verordnungen und Richtlinien im Wortlaut oder in wichtigen Teilen.

Schwerpunkte bilden folgende Bereiche:

Primärrecht, Antidiskriminierungsrecht, Arbeitnehmermobilität, Atypische Arbeitsverhältnisse, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, kollektives Arbeitsrecht, Streitbeilegung

Vorteile auf einen Blick:

- › Alle wichtigen europäischen Verträge, Verordnungen und Richtlinien
- › Mit Einleitungen zu Rechtsquelle, Intention, aktuellen Fragen, Rechtsprechung
- › Online-Zugriff auf alle Inhalte und die höchstrichterliche Rechtsprechung im Volltext

¹⁴⁴ Vgl. dazu *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2019, Ausblick 2020, S. 18 f.



NEU

Tarif- und Arbeitskampfrecht auf dem neuesten Stand

Klar, prägnant und verständlich erläutert der Kompaktcommentar das Tarifvertragsgesetz und das Arbeitskampfrecht einschließlich der völker- und europarechtlichen Grundlagen. Dabei berücksichtigt er die aktuelle Entwicklung der Rechtsprechung und der tarifpolitischen und wissenschaftlichen Diskussion.

Als neuer Schwerpunkt werden in der Neuauflage die Aufgaben und Rechte des Betriebs- und Personalrats bei der Anwendung der Tarifverträge und im Arbeitskampf erläutert. Zahlreiche Praxistipps und mehr als 80 Stichworte zum Arbeitskampf machen das Werk zu einem anerkannten Arbeitsmittel, insbesondere für die Tarifpraxis, Gewerkschafts- und Rechtssekretäre, Rechtsanwälte, Betriebs- und Personalräte und die Gerichtsbarkeit.

Berg / Kocher / Schumann (Hrsg.)

Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht

Kompaktcommentar

7., aktualisierte und neubearbeitete Auflage

2021. 1.188 Seiten, gebunden

€ 98,-

ISBN 978-3-7663-6961-1

www.bund-verlag.de/6961

Die Schwerpunkte der 7. Auflage:

- Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitskampf- und Tarifrecht
- Tarifverträge und Streiks in der Arbeit der Betriebs- und Personalräte
- Digitalisierung und neue Arbeitskampfformen
- Streikrecht in der Daseinsvorsorge und für Beamte und Kirchenbeschäftigte
- Typische Inhalte von Tarifverträgen
- Erfahrungen mit dem Tarifeinheits- und Tarifaufstärkungsgesetz

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf www.bund-verlag.de/6961 2. Daten eingeben 3. Absenden oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	6961-1	Berg / Kocher / Schumann (Hrsg.) Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht	98,-

Absender: Frau Herr

Name / Vorname:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:

Postfach
60424 Frankfurt am MainInfotelefon:
069 / 79 50 10-20Fax:
069 / 79 50 10-11E-Mail:
kontakt@bund-verlag.dewww.bund-verlag.de

Immer topaktuell informiert sein

- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Betriebsräte nutzen.
 Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Personalräte nutzen.
 Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.

NEUE HERAUSFORDERUNGEN

- NEUER KITTNER 2021

Innen und außen völlig neu.
Mit erweiterten Online-
Funktionen.



**Jetzt
bestellen!**



www.mein-kittner.de
kontakt@bund-verlag.de
Bestellhotline 069 / 79 50 10 20

Online-Zugriff auf
alle Inhalte
• Alle Gesetze im Volltext
• Rechtsprechung im Volltext

