

Die IG Metall teilt in ihrer Pressemitteilung vom 16.1.2018 mit, dass in der vorangegangenen Woche mehr als 376 000 Beschäftigte ihrem Aufruf zu Warnstreiks für die Tarifrunde 2018 gefolgt sind. Eine wesentliche Forderung der Gewerkschaft ist ein Recht zur Verkürzung der Arbeitszeit auf 28 Stunden/Woche für die Dauer von bis zu zwei Jahren, verbunden mit einem Rückkehrrecht des Arbeitnehmers auf die volle Arbeitszeit. Das geht über die gesetzliche Regelung des TzBfG hinaus, denn das TzBfG kennt bisher nur ein Recht auf Verringerung der Arbeitszeit, nicht jedoch einen „Rückabwicklungsanspruch“ auf die vorherige Arbeitszeit. § 9 TzBfG gewährt zurzeit lediglich ein Recht auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung entsprechender Vollzeitstellen. Das von der IG Metall tariflich eingeforderte „harte“ Aufstockungsrecht wäre daher ein klarer Paradigmenwechsel. In das Sondierungspapier von CDU/CSU und SPD für die eventuelle Bildung einer großen Koalition hat nunmehr die Absicht, ein derartiges Recht auf befristete Teilzeit gesetzlich zu verankern, Eingang gefunden. Es ist daher wenig überraschend, dass die IG Metall (ebenfalls mit Pressemitteilung vom 16.1.2018) diesen Punkt im Sondierungspapier ausdrücklich begrüßt hat. All dies zeigt deutlich, dass sich das Thema Arbeitszeit ganz allgemein – d.h. auch außerhalb der Diskussion um das ArbZG – zu dem entscheidenden Thema in den „industrial relations“ der modernen Arbeitswelt („Arbeit 4.0“) entwickelt.



Dr. Roland Abele,
Ressortleiter
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Wirksames Weisungsrecht ohne vorherige Durchführung eines BEM

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements iSv. § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle oder unmittelbare materielle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung oder einer anderen Ausübung des Weisungsrechts durch den Arbeitgeber. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung des Arbeitgebers (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen.

BAG, Urteil vom 18.10.2017 – 10 AZR 47/17
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-179-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Nachwirkung von Tarifnormen

1. Die Nachwirkung von Tarifnormen erfasst nur solche Arbeitsverhältnisse, für die der betreffende Tarifvertrag zuvor iSv. § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend galt.

2. Das gilt nicht nur für erst im Nachwirkungszeitraum begründete Arbeitsverhältnisse, sondern auch für die Fälle, in denen die Tarifgebundenheit – zB durch den Gewerkschaftsbeitritt des Arbeitnehmers – erst im Nachwirkungszeitraum begründet wird.

BAG, Urteil vom 27.9.2017 – 4 AZR 630/15
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-179-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Wirksame Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags

1. Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) vom 5. November 2012 (BAnz. AT 23. November 2012 B9) des Entgelttarifvertrags für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 4. Mai 2012 (AVE ETV 2012) ist wirksam.

2. Die Deutsche Rentenversicherung als Sozialversicherungsträger ist nicht von Amts wegen

nach § 98 Abs. 3 Satz 1, § 83 Abs. 3 ArbGG am Verfahren über die Wirksamkeit einer AVE oder entsprechenden Rechtsverordnung zu beteiligen. Eigene Rechte stehen ihr im Zusammenhang mit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nicht zu. Die Antragsbefugnis nach § 98 Abs. 6 Satz 2 ArbGG als Partei eines ausgesetzten Rechtsstreits bleibt davon unberührt.

3. Für die Ermittlung der sog. Kleinen Zahl nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TVG aF war vorrangig die tatsächliche Anzahl der bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer zu ermitteln. Standen solche Daten nicht zur Verfügung, weil der maßgebliche Arbeitgeberverband sie nicht erhebt, konnte auch insoweit eine sorgfältige Schätzung ausreichen. Auf die Ursache des Fehlens von Daten kam es nicht an.

4. Maßstab für die gerichtliche Kontrolle des Erlasses einer AVE sind allein die zum Zeitpunkt der behördlichen Prüfung tatsächlich vorhandenen und verwertbaren Informationen. Dies gilt unabhängig davon, ob spätere tatsächliche Erkenntnisse sich zugunsten oder zulasten der Antragsteller auswirken wird.

BAG, Beschluss vom 20.9.2017 – 10 ABR 42/16
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-179-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zulässige Befristung nach dem WissZeitVG

Die Verlängerung eines nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG setzt das Einverständnis des Arbeitnehmers voraus. Das Einverständnis muss vor dem vereinbarten Vertragsende vorliegen. Es bedarf nicht der Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG und kann auch durch schlüssiges Verhalten erklärt werden.

BAG, Urteil vom 30.8.2017 – 7 AZR 524/15
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-179-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Diskriminierungsverbot bei Ruhegeld und betrieblicher Hinterbliebenenversorgung

1. Das einem Arbeitnehmer nach einer Versorgungsordnung zugesagte Ruhegeld und die ihm für den Fall seines Todes zugesagte Hinterbliebenenversorgung sind Entgelt iSd. Art. 157 AEUV.

2. Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, die das Ruhen der betragsmäßig niedrigeren Versorgungsleistung anordnet, wenn ein Arbeitnehmer dem Grunde nach Anspruch auf ein Ruhegeld und eine von seinem verstorbenen Ehepartner abgeleitete Hinterbliebenenversorgung aus dieser Versorgungsordnung hat, kann eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts nach Art. 157 AEUV bewirken.

BAG, Urteil vom 26.9.2017 – 3 AZR 733/15
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-179-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Arbeitszeit

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG umfasst bei Rahmen- und Saisondienstplänen nicht nur deren Erstellung und Ausgestaltung. Es erstreckt sich auch auf die Zuordnung der Arbeitnehmer zu einem einzelnen Dienstplan.

2. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG einerseits und § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG andererseits betreffen unterschiedliche Regelungsgegenstände. Sie stehen, auch bei Neueinstellungen, selbstständig nebeneinander.

3. Der Betriebsrat kann auf die Ausübung eines Mitbestimmungsrechts weder verzichten noch kann es verwirken.

4. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wird durch eine mögliche Beeinträchtigung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit durch mitbestimmte Regelungen nicht begrenzt. Eine solche Beeinträchtigung ist gesetzliche Folge des Bestehens von Mitbestimmungsrechten.