

Das Corona-Virus ist mit der offiziell bestätigten Infektion in Sachsen-Anhalt im letzten Bundesland und damit endgültig in Deutschland angekommen. Nun reagiert auch die Bundesregierung mit einem Hilfspaket, um Unternehmen vor der Insolvenz zu bewahren und Arbeitsplätze zu sichern. Dazu sollen kurzfristig Verbesserungen des Kurzarbeitergelds eingeführt werden (BMF, Beschlüsse des Koalitionsausschusses vom 8.3.2020). Diese werden über bis Ende 2021 befristete Verordnungsermächtigungen durchgesetzt: Erstens wird das Quorum, der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, die vom Arbeitsausfall betroffen sind, auf 10 Prozent abgesenkt. Zweitens wird ein teilweiser oder vollständiger Verzicht auf den Ausbau negativer Arbeitszeitsalden eingeführt. Drittens wird der Bezug von Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeitnehmer ermöglicht und schließlich werden die Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet. Das Maßnahmenpaket begrüßt *Ingo Kramer*, Präsident des BDA (PM vom 9.3.2020). Lobend erwähnt er vor allem die Verbesserungen im Kurzarbeitergeld, da dadurch kurzfristig auf die aktuellen Herausforderungen eingegangen werden kann. Diese kurzfristigen Maßnahmen sollen jedoch die ohnehin geplanten Änderungen des Kurzarbeitergelds unberührt lassen. Geplant ist eine schnelle Umsetzung, sodass der Gesetzesentwurf bereits am 11.3.2020 vom Bundeskabinett beschlossen werden soll und anschließend in einem verkürzten Verfahren im April in Kraft treten kann.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Verkürzung gesetzlicher Kündigungsfristen durch Tarifvertrag möglich

Aufgrund der den Tarifvertragsparteien durch § 622 Abs. 4 BGB eröffneten Regelungsbefugnis können diese eine Verkürzung der gesetzlichen Kündigungsfristen an die Voraussetzung knüpfen, dass das jeweilige Arbeitsverhältnis in den Geltungsbereich eines wirksamen Sozialplans (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG) fällt.

BAG, Urteil vom 24.10.2019 – 2 AZR 158/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-691-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Geltungserhaltende Auslegung bei tariflichem Nachteilsausgleich im Flugbetrieb

Erstreckt sich der persönliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags, durch den nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eine Vertretung errichtet ist, nur auf eine bestimmte Gruppe von im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern, kann wegen der geltungsbereichsbezogenen Wirkung tariflicher Rechtsnormen zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen iSd. § 1 Abs. 1 TVG weder der Vertretung das Recht eingeräumt werden, eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abzuschließen, die einen Sachverhalt gestaltet, der auch nicht vom Geltungsbereich erfasste Arbeitnehmer betrifft, noch kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, den Abschluss einer solchen Vereinbarung zu versuchen.

BAG, Urteil vom 21.1.2020 – 1 AZR 149/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-691-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Einigungsstellenspruch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

1. Ein Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs umfasst die Prüfung, ob einzelne Spruchregelungen unwirksam sind. Eine teilweise Spruchunwirksamkeit hat das

erkennende Gericht als ein Weniger nach § 308 Abs. 1 ZPO zuzuerkennen (Rn. 14).

2. Nach § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist der Arbeitgeber – wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind – verpflichtet, mit der zuständigen Interessenvertretung (bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung) mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Einer Einigungsstelle mit dem Regelungsauftrag „betriebliches Eingliederungsmanagement“ ist das Aufstellen derjenigen Maßgaben übertragen, die diese Verpflichtung verfahrensmäßig ausformen und in ihren betrieblichen Rahmenbedingungen gestalten (Rn. 18).

3. Der konkret-individuelle Klärungsprozess des § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX findet nicht ohne Beteiligung des Arbeitnehmers statt (Rn. 23).

4. Die verfahrensmäßige Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements dahingehend, dass der Arbeitnehmer zwischen dessen Durchführung mit den Interessenvertretungen und ohne deren Beteiligung wählen kann, entspricht einem regelkonformen betrieblichen Eingliederungsmanagement (Rn. 34).

5. Die Initiativlast für die Einbindung der in § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX genannten Stellen hat der Arbeitgeber. Dem darf eine (im Spruchwege beschlossene) Betriebsvereinbarung zur verfahrensmäßigen Gestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht zuwiderlaufen (Rn. 35).

6. Im konkret zu entscheidenden Fall war die von der Einigungsstelle beschlossene Betriebsvereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ unwirksam. Nach den mit ihr festgelegten Verfahrenskriterien war die Hinzuziehung des Betriebsrats und ggf. der Schwerbehindertenvertre-

tung zum konkreten Klärungsprozess teilweise in die initiale Verantwortung des betroffenen Arbeitnehmers gestellt (Rn. 35).

BAG, Beschluss vom 19.11.2019 – 1 ABR 36/18
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-691-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Günstigkeitsvergleich in der betrieblichen Altersversorgung

1. Im Verhältnis von vertraglich begründeten Ansprüchen einerseits und anspruchsbegründenden Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung andererseits gilt grundsätzlich das Günstigkeitsprinzip (Rn. 46).

2. Die Frage, ob eine einzelvertragliche Vereinbarung abweichende günstigere Regelungen gegenüber einer Betriebsvereinbarung enthält, ist anhand eines Vergleichs zwischen der Regelung im Arbeitsvertrag und in der Betriebsvereinbarung (sog. Günstigkeitsvergleich) zu beurteilen. Dabei ist ein sog. Sachgruppenvergleich vorzunehmen. Die in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der Regelungen sind zu vergleichen (Rn. 47).

3. Die Günstigkeit einer einzelvertraglichen Regelung gegenüber einer normativ geltenden Bestimmung einer Betriebsvereinbarung muss unabhängig von den konkreten Bedingungen des jeweiligen Anwendungsfalls bereits im Voraus feststehen. Kann nicht objektiv zweifelsfrei festgestellt werden, dass die von der normativ geltenden Betriebsvereinbarung abweichende Regelung günstiger ist, verbleibt es bei der Geltung der Regelung in der Betriebsvereinbarung (Rn. 48).

4. Im Rahmen eines vorzunehmenden Günstigkeitsvergleichs kann die Höhe der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einschließlich der an sie anknüpfenden Anpassungsregelung eine Sachgruppe darstellen (Rn. 49).

BAG, Urteil vom 19.11.2019 – 3 AZR 336/18
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-691-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)