

Durchaus unerwartet hat das Bundeskabinett kürzlich den „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt“ – kurz: Betriebsrätemodernisierungsgesetz – beschlossen. Das kommende Gesetz, welches im Referentenentwurf vom 21.12.2020 noch Betriebsrätestärkungsgesetz hieß, soll nach einer Pressemitteilung des BMAS dem Umstand entgegenwirken, dass die Anzahl an Betriebsratsgremien in Deutschland gemäß einer Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2019 immer weiter abnimmt. Gründe für den Rückgang sind nach dem BMAS, dass besonders kleine Unternehmen bewusst auf die Gründung eines Betriebsrats verzichten, weil hier die Formalien des regulären Wahlverfahrens eine Hemmschwelle darstellen, die es bei der Organisation einer Betriebsratswahl zu überwinden gilt. Daneben verweist das Ministerium aber auch auf Berichte, dass in manchen Unternehmen Arbeitgeber mit zum Teil drastischen Mitteln die Gründung von Betriebsräten verhinderten. Ziel des Gesetzesentwurfs ist es nach dem BMAS daher „... Gründungen, Wahlen und Arbeit von Betriebsräten“ zu fördern. Wesentliche Regelungsinhalte des Gesetzesentwurfs sind die Erleichterung des Wahlverfahrens, die Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes für Wahlinitiatoren, eine erhebliche Ausweitung der Mitbestimmung bei Qualifizierung, künstliche Intelligenz und mobiler Arbeit sowie die pauschale Übernahme von Sachverständigenkosten bei IT-Themen. Allesamt berechtigte und modernisierungswürdige Anliegen. Jedoch geben die Regelungen des Entwurfs wenig Hoffnung, dass die genannte Zielsetzung mit Hilfe des vorliegenden Gesetzesentwurfs erreicht werden wird. Eine Modernisierung des BetrVG durch den Gesetzgeber sollte anders aussehen. Man kann sich mithin – wie leider derzeit häufiger – des Eindrucks nicht erwehren, dass eine sachgerechte und zeitgemäße Regelung letztendlich wieder einmal durch die Rechtsprechung und die Praxis gefunden werden muss.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: AT-Arbeitnehmer – Mindestabstand zum höchsten tarifvertraglichen Entgelt – Auslegung einer tarifvertraglichen Abstandsregelung

1. Die nach § 1 Ziff. 1.3 Buchst. c Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie im Bereich Osnabrück-Emsland vom 12. Dezember 2005 idF des Änderungstarifvertrags vom 4. Dezember 2006 (MTV) zur Berechnung des Tarifabstands maßgebliche Bezugsgröße der „durchschnittlichen monatlichen Bezüge“ umfasst auch Entgeltbestandteile, die dem AT-Arbeitnehmer nicht im Monatsturnus zufließen und den Charakter eines 13. Monatsgehalts haben. Diese sind anteilig den monatlichen Bezügen hinzuzurechnen (Rn. 26 f.).

2. AT-Arbeitsverträge unterliegen dem Nachweisgesetz. In die vom Arbeitgeber zu fertigende Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen ist gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG eine Angabe über die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitszeit aufzunehmen (Rn. 32).

3. Ein AT-Arbeitnehmer, der mit dem Arbeitgeber ein Vollzeitverhältnis ohne konkret vereinbarte Dauer der Arbeitszeit begründet, kann grundsätzlich davon ausgehen, dass er in gleichem Umfang wie andere vergleichbare Vollzeitbeschäftigte des Arbeitgebers zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Soll das vereinbarte Entgelt auch Mehrarbeit abgelten, ist dies vertraglich zu vereinbaren (Rn. 32).

BAG, Urteil vom 18.11.2020 – 5 AZR 21/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-947-1**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Düsseldorf: Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko auch in der Pandemie

Die Klägerin war seit dem 1.4.2016 bis zum 30.4.2020 bei der Beklagten, die eine Spielhalle betreibt, als Spielstättenmitarbeiterin zu einem Stundenlohn von 9,35 Euro brutto beschäftigt. Pandemiebedingt war die Beklagte zunächst auf Grund behördlicher Allgemeinverfügung gezwungen, ihren Betrieb ab dem 16.3.2020 zu schließen. Kurze Zeit später untersagte § 3 Abs. 1 Nr. 6 der Coronaschutzverordnung NRW (CoronaSchVO) vom 22.3.2020 den Betrieb von Spielhallen. Bei Aufrechterhaltung des Betriebs hätte die Klägerin nach Maßgabe des Dienstplans im Monat April 2020 insgesamt 62 Stunden gearbeitet. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund ihres Eintritts in den Ruhestand am 1.5.2020 endete, bezog sie kein Kurzarbeitergeld. Die Beklagte hatte für den Zeitraum März und April 2020 staatliche Ausgleichszahlungen in Höhe von insgesamt 15.000 Euro erhalten.

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage u. a. Annahmeverzugslohn für 62 ausgefallene Arbeitsstunden im Monat April 2020. Sie hat gemeint, dass die Arbeitgeberin auch in der Pandemie das Betriebsrisiko trage. Die Beklagte hingegen vertritt die Auffassung, dass der Lohnausfall zum allgemeinen Lebensrisiko der Klägerin gehöre, weil ihr auf Grund der behördlich angeordneten bzw. veranlassenen Betriebsschließung die Annahme der Arbeitskraft der Klägerin nicht möglich war. Die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat der Klägerin ebenso wie das Arbeitsgericht Wuppertal die Vergütung für die ausgefallenen 62 Arbeitsstunden in Höhe von insgesamt 666,19 Euro brutto – bestehend aus Grundvergütung, Nacht- und Sonntagszuschlägen für die ge-

planten Schichten – zugesprochen. Dies folgt aus § 615 Satz 1 BGB i. V. m. § 615 Satz 3 BGB, weil die Beklagte sich im Verzug mit der Annahme der Arbeitsleistung befand. Nach der gesetzlichen Wertung des § 615 Satz 3 BGB trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko. Dies sind Ursachen, die von außen auf den Betrieb einwirken und die Fortführung des Betriebs verhindern. Nach der bisherigen Rechtsprechung erfasst dies auch Fälle höherer Gewalt, wie z. B. Naturkatastrophen, Erdbeben, Überschwemmungen oder extreme Witterungsverhältnisse. Um ein solches Ereignis handelt es sich bei der aktuellen Pandemie. Dass die durch die CoronaSchVO bedingte staatliche Schließung dieses Risiko zu Lasten der Spielhalle verwirklichte, ändert daran nichts. Auch eine durch eine Pandemie begründete Betriebsschließung rechnet zum Betriebsrisiko i. S. v. § 615 Satz 3 BGB. Es ist mangels klarer Abgrenzbarkeit nicht darauf abzustellen, ob diese Schließung eine gesamte Branche, die zunächst als solche abzugrenzen wäre, oder nur einzelne Betriebe dieser Branche, ggfs. bundesweit, nur in einzelnen Ländern oder aber örtlich begrenzt erfasst. Deshalb kann nicht auf die Reichweite des behördlichen Verbots abgestellt werden. Ein Fall, in dem die Klägerin ihre Arbeitskraft überhaupt nicht mehr verwerten konnte, was ggfs. zu deren allgemeinen Lebensrisiko gehört, war nicht gegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 30.3.2021 – 8 Sa 674/20

(Pressemitteilung 9/21 vom 30.3.2021)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-947-2**
unter www.betriebs-berater.de