

Das Bundesarbeitsgericht schränkte mit der Entscheidung vom 13.5.2020 – 4 AZR 489/19 (PM Nr. 14/20 vom 13.5.2020) die Grenzen der tariflichen Regelungsmacht weiter ein. Die Arbeitgeberin war bis 2015 tarifgebunden, schloss im selben Jahr mit der IG-Metall einen Mantel- und einen Entgelttarifvertrag, nach denen „Ansprüche aus diesem Tarifvertrag [voraus]setzen ..., dass die Einführung des Tarifwerks auch arbeitsvertraglich nachvollzogen wird“. Die Arbeitnehmerin ist Mitglied der IG-Metall. In die Arbeitsverträge sollte die Klausel aufgenommen werden, dass sich die Arbeitsbedingungen „nach dem jeweils für den Betrieb aufgrund der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ... geltenden Tarifwerk“ richten. Daraufhin wurde der Arbeitnehmerin der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags angeboten, der eben jene Klausel beinhaltete. Sie nahm jedoch nicht an. Die Arbeitgeberin entlohnte sie im Folgenden nicht nach den tariflichen Bezügen, wogegen sich die Arbeitnehmerin mit der vorliegenden Klage wehrte. Während das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht die Klage noch abwiesen, sprach das Bundesarbeitsgericht der Arbeitnehmerin mit nachfolgender Begründung Recht zu. Die tarifvertraglichen Ansprüche der Arbeitnehmerin ergäben sich schon aus der beiderseitigen Tarifgebundenheit. Wegen § 4 Abs. 3 TVG können diese Ansprüche nicht von individualvertraglichen Umsetzungsmaßnahmen abhängig gemacht werden. Auch das Günstigkeitsprinzip stehe einer solchen Regelung entgegen.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Begriff der wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung i. S. d. Unionsrechts**

1. Grundsätzlich kann eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts und dadurch bewirkte Diskriminierung nicht sachlich gerechtfertigt werden. Geht es allerdings um den Zugang zur Beschäftigung, kann nach § 8 Abs. 1 AGG eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes – auch des Geschlechts – zulässig sein. Dies setzt nach dem Wortlaut von § 8 Abs. 1 AGG voraus, dass dieser Grund wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Dabei kann in unionsrechtskonformer und enger Auslegung in Übereinstimmung mit den Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union – hier mit Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG – und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht der Grund iSv. § 1 AGG, auf den die Ungleichbehandlung gestützt ist, sondern nur ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen.

2. Der Begriff „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ iSd. Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union und iSv. § 8 Abs. 1 AGG bezieht sich auf eine Anforderung, die von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben ist. Subjektive Erwägungen reichen nicht aus. Es muss vielmehr ein direkter, objektiv durch entsprechende Analysen belegter und überprüfbarer Zusammenhang zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten berufli-

chen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit bestehen.

3. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der in § 8 Abs. 1 AGG enthaltenen Voraussetzungen trägt der Arbeitgeber.

**BAG**, Urteil vom 19.12.2019 – 8 AZR 2/19

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1331-1**

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Beurteilung der wirtschaftlichen Lage in der bAV**

Für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der sog. institutionelle Zuwendungsempfänger die durch die Förderung erhaltenen Mittel einzubeziehen und darüber hinaus die Vorgaben des Haushaltsrechts des öffentlichen Zuwendungsgebers und damit die im Förderungsbescheid festgesetzte Förderungshöchstgrenze und ggf. das haushaltsrechtliche Besserstellungsverbot zu beachten.

**BAG**, Urteil vom 18.2.2020 – 3 AZR 492/18

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1331-2**

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Kein Ausschluss von Schadensersatzansprüchen durch Rechtskraft eines Urteils**

Die Rechtskraft eines Urteils, mit dem eine Kündigungsschutzklage abgewiesen wird, schließt grundsätzlich Ansprüche gegen den Arbeitgeber auf Ersatz etwaiger infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetretener Vermögensschäden aus. Allerdings gibt es Fälle, in denen sich die Rechtskraft gegenüber einem Schadensersatzanspruch nach § 826 BGB nicht durchsetzen kann. Ein solcher Fall ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer dadurch einen Vermögensschaden erlitten hat, dass der Arbeitgeber gegen ihn vorsätzlich und sittenwidrig, insbesondere arglistig durch Irreführung des Gerichts ein rechtskräftiges unrichtiges Urteil erwirkt hat.

**BAG**, Urteil vom 19.12.2019 – 8 AZR 511/18

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1331-3**

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierung**

1. Eine nicht offenkundig unvollständige Information des Betriebsrats über eine personelle Einzelmaßnahme kann im Zustimmungseretzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG vom Arbeitgeber zur Erfüllung seiner ggf. noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtungspflicht ergänzt werden. Einer erneuten Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat bedarf es in einem solchen Fall nicht, wenn der Arbeitgeber von seiner ursprünglichen Maßnahme keinen Abstand genommen und keine eigenständige, neue personelle Einzelmaßnahme eingeleitet hat (Rn. 12).

2. Der Begriff der Stationsleitung, wie er in Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA verwendet wird, entspricht dem allgemeinen berufskundlichen Verständnis. Stationsleitungen koordinieren die pflegerischen Aufgaben der Station und üben insoweit Leitungsaufgaben gegenüber den fachlich unterstellten Beschäftigten aus. Darüber hinaus wirken sie bei der Betriebsführung der Station mit. Die Übertragung der organisatorischen Gesamtzuständigkeit mit einer Alleinverantwortung für alle anfallenden Aufgaben ist tariflich nicht erforderlich (Rn. 17 ff.).

3. Eine „ständige Vertretung“ iSd. Teils B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA liegt nur dann vor, wenn die Aufgaben auch bei dienstlicher Anwesenheit des Vertretenen übernommen werden können. Eine bloße Abwesenheits- oder Verhinderungsververtretung erfüllt nach der Vorbemerkung Nr. 10 zur genannten Anlage 1 diese Voraussetzungen nicht (Rn. 33).

**BAG**, Beschluss vom 29.1.2020 – 4 ABR 8/18

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1331-4**

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)