

Nach den Parteiprogrammen ist vor dem Koalitionsvertrag. Die Parteien der künftigen Bundesregierung haben den Koalitionsvertrag veröffentlicht. Daraus ergeben sich auch für das Arbeitsrecht durchaus wesentliche Änderungen. Die Ampelparteien wollen insbesondere den gesetzlichen Mindestlohn auf 12 Euro pro Stunde anheben. Im Bereich der sog. Minijobs ist eine Erhöhung der Entgeltgrenze auf 520 Euro pro Monat geplant. Die Grenze für „Midijobs“ soll auf 1 600 Euro erhöht werden. Eine Einschränkung für sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG soll nicht kommen, sondern eine solche Befristung zumindest vorerst weiterhin möglich bleiben. Hingegen soll zur Begrenzung von sog. Kettenbefristungen eine Höchstdauer von Sachgrundbefristungen von sechs Jahren vereinbart werden, wobei in Ausnahmefällen Überschreitungen möglich sein sollen. Der Koalitionsvertrag sieht zur Arbeitszeit weiterhin einen Achtstundentag vor. Abweichungen hiervon können sich auf Grund von Tarifverträgen/Betriebsvereinbarungen in „Experimentierräumen“ ergeben. Zu dem Thema Arbeitsort soll zwischen Homeoffice und Telearbeit mit Blick auf den Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung abgegrenzt werden sowie Arbeitnehmer einen „Erörterungsanspruch“ erhalten. Dem folgend soll der Arbeitgeber den Wunsch nach Homeoffice nur dann ablehnen dürfen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen („nicht sachfremd oder willkürlich“). Abweichungen sollen durch tarifvertragliche und betriebliche Regelungen möglich bleiben. Der Koalitionsvertrag sieht in Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen „notwendige Instrumente“. Strukturelle und systematische Verstöße sollen durch eine „effektive Rechtsdurchsetzung“ unterbunden werden. Sowohl die Betriebsratsarbeit als auch das Betriebsverfassungsgesetz sollen digitaler werden. Der Betriebsrat soll entscheiden können, ob er digital arbeitet. Erwartungsgemäß beabsichtigen die künftigen Regierungsparteien überdies, die EU-Whistleblower-Richtlinie umzusetzen. Dies als Ausschnitt. Es bleibt abzuwarten, was davon tatsächlich und mit welchem konkreten Inhalt umgesetzt wird.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Korrigierende Rückstufung – Anerkennung vorheriger Zeiten förderlicher Tätigkeiten nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L – Zeiten förderlicher Tätigkeiten durch den Bewerber

1. Einer negativen Feststellungsklage ist nicht erst stattzugeben, wenn feststeht, dass der streitige Anspruch nicht besteht, sondern bereits dann, wenn offenbleibt, ob die Forderung berechtigt ist (Rn. 15).
2. Ein Arbeitgeber kann eine korrigierende Rückstufung nur durchführen, wenn er sich bei der Anwendung der Tatbestandsvoraussetzungen einer Tarifnorm – hier des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L – geirrt hat, nicht jedoch, wenn er im Nachhinein zu der Auffassung gelangt, sein Ermessen nicht richtig ausgeübt zu haben (Rn. 17).
3. Für die Anerkennung von Zeiten förderlicher Tätigkeiten aus vorherigen Arbeitsverhältnissen bei Einstellungen zur Deckung des Personalbedarfs ist es nicht erforderlich, dass der Bewerber bei seiner Einstellung ihre Berücksichtigung bei der Entgeltbemessung verlangt. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L enthält kein solches „ungeschriebenes“ Tatbestandsmerkmal (Rn. 18 ff.).
4. Die Berücksichtigung von Zeiten förderlicher Tätigkeiten iSv. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L ohne ein entsprechendes Verlangen des Bewerbers genügt den haushaltsrechtlichen Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, wenn der öffentliche Arbeitgeber einen objektiv nachvollziehbaren Grund für seine Entscheidung hat (Rn. 21).

BAG, Urteil vom 15.10.2021 – 6 AZR 254/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2931-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Insolvenzzrechtlicher Rang des Urlaubsabgeltungsanspruchs bei Inanspruchnahme der Arbeitsleistung durch den starken vorläufigen Insolvenzverwalter

In der Insolvenz des Arbeitgebers ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung vollständig als Masseverbindlichkeit zu berichtigen, falls der vorläufige Insolvenzverwalter mit Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis (sog. starker vorläufiger Insolvenzverwalter) die Arbeitsleistung zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch in Anspruch genommen hat. Der Kläger wurde von der Beklagten als damalige starke vorläufige Insolvenzverwalterin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens zur Arbeit herangezogen. Mit seiner Klage hat er für die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht genommenen Urlaubstage die Zahlung einer Abgeltung in Höhe von 3 391,30 Euro brutto als Masseverbindlichkeit verlangt. Die Beklagte hat dies als nunmehrige Insolvenzverwalterin abgelehnt, weil es sich nur um eine zur Insolvenztabelle anzumeldende Insolvenzforderung handle. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die streitbefangene Urlaubsabgeltung ist in voller Höhe als Masseverbindlichkeit zu berichtigen. § 55 Abs. 2 Satz 2 InsO sieht die Begründung von Masseverbindlichkeiten vor, „soweit“ der vorläufige Insolvenzverwalter für das von ihm verwaltete Vermögen die Gegenleistung in Anspruch genommen hat. Entscheidet sich der starke vorläufige Insolvenzverwalter für die Inanspruchnahme der Arbeitskraft eines Arbeitnehmers, hat er alle Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis als

Masseverbindlichkeiten zu erfüllen. Hiervon umfasst sind nicht nur Ansprüche, welche unmittelbar auf einer tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung beruhen, sondern auch solche, denen keine unmittelbare Wertschöpfung für die Masse gegenübersteht (vgl. bereits BAG, 10.9.2020 – 6 AZR 94/19 (A) –).

Der vollen Berichtigung als Masseverbindlichkeit steht nicht entgegen, dass der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts bzgl. der vergleichbaren Regelung in § 209 Abs. 2 Nr. 3 InsO von einer nur anteiligen Zuordnung der „geldwerten Urlaubsansprüche“ ausging (vgl. BAG, 21.11.2006 – 9 AZR 97/06 –). Auf Anfrage des erkennenden Senats hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts erklärt, an dieser Auffassung nicht festzuhalten (BAG, 16.2.2021 – 9 AS 1/21 –).

BAG, Urteil vom 25.11.2021 – 6 AZR 94/19
(Pressemitteilung Nr. 39/21)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2931-2**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Versetzung – Arbeitsort

1. Allein die Zuweisung von Arbeit an einem 12 km entfernten Betriebsteil innerhalb derselben politischen Gemeinde stellt die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG dar, die bei Überschreitung von einem Monat die Zustimmungspflicht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG auslöst.
2. Dies gilt selbst dann, wenn sich weder die Arbeitsaufgabe noch die Verantwortung noch die Eingliederung in die Organisation ändern.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 10.5.2021 – 1 TaBV 3/21
(Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2931-3**
unter www.betriebs-berater.de