

Der Rat der Europäischen Union hat die Abstimmung über die EU-Lieferketten-Richtlinie verschoben, da sich im Vorfeld keine Mehrheit für die Richtlinie abzeichnete. Grund dafür war insbesondere, dass in Deutschland die FDP-geführten Bundesministerien der Finanzen und der Justiz kurz vor der Abstimmung angekündigt hatten, dem Vorhaben nicht zustimmen zu wollen. Dies stieß auf heftige Kritik bei Vertretern der Grünen und ebenfalls bei Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil* von der SPD. Dieser hatte bis zur geplanten Abstimmung versucht, einen Kompromiss zu erreichen. Unternehmensverbände hingegen hatten sich bis zuletzt überwiegend gegen das EU-Lieferkettengesetz ausgesprochen. So erklärte BDA-Hauptgeschäftsführer *Stefen Kampeter* zur EU-Lieferkettenrichtlinie laut PM vom 9.2.2024: „Die Niederlage der belgischen Präsidentschaft zeigt, wie groß der Widerstand in den Mitgliedsländern zum Vorschlag ist. Jetzt geht der Widerstand in die Verlängerung. Die derzeitige Fassung bleibt nicht akzeptabel. Sie schafft keinen Mehrwert für Menschenrechte und lediglich mehr Unsicherheit für die deutsche Wirtschaft.“ Bereits zuvor äußerte etwa der Verband der Metallindustrie Niedersachsen e.V., dass „mit der geplanten EU-Richtlinie ... unseren Unternehmen das nächste Bürokratie-Chaos [droht]. Schon das kostspielige deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz mit seinen ausufernden Rechtsanforderungen wird von der Wirtschaft als enorme Belastung empfunden. Eine zusätzliche, komplexere EU-Version würde der Wettbewerbsfähigkeit unserer global agierenden Unternehmen noch mehr schaden.“ Dem hingegen erklärte die Hans Böckler Stiftung, dass „gerade deutsche Unternehmen keine Nachteile zu befürchten [haben]. Denn zum einen haben sie bereits Erfahrungen mit dem vor einem Jahr in Deutschland eingeführten Lieferkettengesetz gesammelt“ und „deutsche Unternehmen [profitieren] davon, dass gleiche Spielregeln in ganz Europa gelten“ sowie „die Entwürfe im Vergleich zum deutschen Gesetz auch Entlastungen für Unternehmen [beinhalten]“. Dies sehen anscheinend auch namenhafte Unternehmen, welche eine Zustimmung für die EU-Regelung signalisiert haben. Ob sich bei einer kommenden Abstimmung eine Mehrheit findet, bleibt indes derweil ungewiss.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Annahmeverzug – Anderweitiger Verdienst aus einer Geschäftsführertätigkeit – Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes

1. Auf den Vergütungsanspruch wegen Annahmeverzugs sind nach § 11 Nr. 1 KSchG neben den Entgelten aus einem Arbeitsverhältnis auch Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit oder einem freien Mitarbeiterverhältnis anzurechnen. Maßgeblich ist dabei nicht der Zeitpunkt des Zuflusses des Ertrags, sondern der kausal durch das Freiwerden der Arbeitskraft ermöglichte Wert des Erwerbs (Rn. 22).

2. Ein böswilliges Unterlassen anderweitigen Erwerbs nach § 11 Nr. 2 KSchG kann auch dann vorliegen, wenn sich der Arbeitnehmer in dem im Laufe des Kündigungsschutzprozesses neu begründeten Arbeits- oder Dienstverhältnis vorsätzlich mit einem – gemessen an der üblichen Vergütung für die ausgeübte Tätigkeit – zu geringen Entgelt zufrieden gibt oder unentgeltlich eine Leistung erbringt, die regelmäßig nur gegen eine Vergütung erbracht wird (Rn. 30, 50).

BAG, Urteil vom 24.1.2024 – 5 AZR 331/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-435-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Tarifvertrag – Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten bei der Bemessung der Ruhegeldhöhe

1. Nach § 7 Abs. 3 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (aF, § 19 Abs. 1 BetrAVG in der seit dem 1. Januar 2018 geltenden Fassung) kann in Tarifverträgen von den Vorschrif-

ten zur Berechnung einer Versorgungsanwartschaft (§§ 2, 2a BetrAVG) abgewichen und ein anderer als der gesetzliche Berechnungsmodus festgelegt werden. Demgegenüber ist eine Abweichung von der Unverfallbarkeitsbestimmung in § 1b BetrAVG durch Tarifvertrag ausgeschlossen. Könnten die Tarifvertragsparteien über die Unverfallbarkeit der Höhe nach (§ 2 BetrAVG) gänzlich frei verfügen, bestünde die Gefahr, die nicht tarifdispositive Unverfallbarkeit auszuhöhlen. Diesem Wertungswiderspruch ist dadurch Rechnung zu tragen, dass die Tarifvertragsparteien den Wert der unverfallbaren Anwartschaft nicht in beliebiger Weise schmälern dürfen (Rn. 28).

2. Bei der Anwendung der Tariföffnungsklausel ist der Schutzzweck der – nicht tarifdispositiven – Regelung über die Unverfallbarkeit von Anwartschaften zu berücksichtigen und insbesondere sicherzustellen, dass ein Arbeitnehmer, dem eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden ist, bei vorzeitigem Ausscheiden keine Verluste erleidet, die ihn faktisch an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses hindern (Rn. 28).

3. Eine Tarifregelung, die es dem Arbeitnehmer bei feststehendem Beendigungstermin und Bestehen eines Abfindungsanspruchs einseitig ermöglicht, das Arbeitsverhältnis unter Freistellung fortzuführen, bis die Arbeitgeberin für die Weiterzahlung der Bezüge einschließlich der von ihr zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung sowie Beiträgen oder Umlagen zu einer Zusatzversorgungseinrichtung den Abfindungsbetrag aufgebraucht hat, und die weiter bestimmt, dass dieser Verlängerungszeitraum bei der Bemessung der Anwartschaftshöhe nicht als ruhegehaltfähige Beschäftigungszeit anzusetzen ist, ist von der

Tariföffnungsklausel in § 17 Abs. 3 BetrAVG aF bzw. § 19 Abs. 1 BetrAVG gedeckt. Der von § 1b BetrAVG verfolgte Schutzzweck ist durch eine solche Regelung nicht betroffen (Rn. 29).

BAG, Urteil vom 10.10.2023 – 3 AZR 312/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-435-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Beitragspflicht – Sozialkassen des Baugewerbes – Zusammenhangstätigkeiten – Akquise und Vertrieb

1. Zusammenhangstätigkeiten i. S. d. VTV sind Vor-, Neben-, Nach- und Hilfsarbeiten, die den eigenen baulichen Haupttätigkeiten dienen, zu ihrer sachgerechten Ausführung notwendig sind und nach der Verkehrssitte üblicherweise von den Betrieben des Baugewerbes miterledigt werden. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, sind sie arbeitszeitlich den baulichen Tätigkeiten hinzuzurechnen. Dabei kommt es nicht darauf an, dass die bauliche Haupttätigkeit die Zusammenhangstätigkeit arbeitszeitlich überwiegt (Rn. 23).

2. Auch typische Vertriebstätigkeiten wie die Kundenakquise und Kundenberatung können als Zusammenhangstätigkeiten i. S. d. VTV gewertet werden, wenn sie auf die Durchführung eigener baugewerblicher Leistungen gerichtet sind. Für die Einordnung derartiger Tätigkeiten kommt es nicht darauf an, ob die Kundenakquise im Ergebnis erfolgreich war und zu einer Beauftragung des Baubetriebs mit den entsprechenden baulichen Leistungen geführt hat (Rn. 25 ff.).

BAG, Urteil vom 18.10.2023 – 10 AZR 71/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-435-3**
unter www.betriebs-berater.de