

Am 29.4.2020 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Abfederung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie (Sozialschutzpaket II) beschlossen (BMAS PM vom 29.4.2020). Demnach wird das Kurzarbeitergeld stoffweise ab dem vierten Monat auf 70 Prozent bzw. 76 Prozent und ab dem siebten Monat auf 80 Prozent bzw. 87 Prozent vom Nettoeinkommen erhöht – dies aber lediglich dann, wenn mindestens 50 Prozent der Arbeitsleistung nicht mehr erbracht werden. Die Regelung gilt vom 1.5.2020 bis zum 31.12.2020. Ferner wird für alle von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer die Hinzuverdienstgrenze auf das Maximum des bisher erhaltenen Nettolohns erhöht. Um die Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichte sicherzustellen wird für diese ferner die Möglichkeit eingeführt, mündliche Verhandlungen per Videokonferenz durchzuführen. Zudem werden die Voraussetzungen für das schriftliche Verfahren beim Bundesarbeitsgericht und beim Bundessozialgericht modifiziert. *Ingo Kramer* (Präsident der BDA) kritisiert die Anhebung des Kurzarbeitergelds heftig (BDA PM vom 30.4.2020): „Durch politische Entscheidungen schmilzt [...] die Rücklage der Bundesagentur für Arbeit schneller als Schnee in der Sahara.“ Dies führe nach Ansicht *Kramers* zu Darlehensanfragen der BA an den Bund und dann denknotwendigerweise zu Umlegungen auf die Beschäftigten in Form von Beitragsanpassungen.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Grundrechtsbindung der Tarifparteien

1. Die Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Das gilt auch für die Tarifvertragsparteien der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Die Gerichte haben als Teil staatlicher Gewalt aber infolge ihrer Grundrechtsbindung (Art. 1 Abs. 3 GG) den Schutzauftrag, Tarifnormen nicht nur möglichst gesetzes- und verfassungskonform auszulegen. Sie müssen auch, soweit eine solche Auslegung nicht möglich ist, grundrechtsverletzenden Tarifnormen die Durchsetzung verweigern.

2. Bei der Wahrnehmung dieses Schutzauftrags besteht wegen der Einschätzungsprärogative sowie des Ermessens- und Beurteilungsspielraums der Tarifvertragsparteien eine deutlich zurückgenommene Prüfdichte der Gerichte in Bezug auf Tarifnormen. Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt.

BAG, Urteil vom 19.12.2019 – 6 AZR 563/18

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1139-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Tarifvertragliche Veränderungen der Anpassungsregelungen in der bAV

1. Arbeitsvertragliche Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen sind im Regelfall zeit- und inhaltlich dynamisch auszulegen und erfassen dann auch die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Rn. 26). Derartige Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind weder unzulässig unklar noch intransparent (Rn. 29).

2. Verschlechternde Änderungen von Versorgungsregelungen unterliegen einer materiellrechtlichen Überprüfung. Diese ist jedoch bei tarifvertraglichen Änderungen aufgrund des Schut-

zes der Tarifautonomie durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeschränkt (Rn. 32).

3. Die Änderung einer in einem Versorgungstarifvertrag enthaltenen vertraglichen Anpassungsregelung, die abweichend von der ursprünglichen Regelung eine teilweise Abkopplung der künftigen Anpassungen von den tarifvertraglichen Gehaltserhöhungen vornimmt, mindestens jedoch eine jährliche Anpassung vom 1 vH vorsieht, stellt nur einen geringfügigen Eingriff dar. Zu dessen Rechtfertigung bedarf es lediglich sachlicher Gründe (Rn. 40 ff.).

BAG, Urteil vom 18.2.2020 – 3 AZR 258/18

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1139-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Anspruch auf Erhöhung der Regelarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten nach Tarifvertrag

1. Teilzeitbeschäftigte, die zusammenhängend 17 Wochen über 20 % der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinaus gearbeitet haben, können nach § 3 Abs. 7 Satz 1 MTV eine arbeitsvertragliche Anpassung ihrer Regelarbeitszeit entsprechend dem Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeit innerhalb dieser 17 Wochen verlangen. Der Anspruch auf Erhöhung der Regelarbeitszeit erstreckt sich nicht auf die Frage, ob der Arbeitnehmer die – erhöhte – Regelarbeitszeit in der Woche oder im Monat zu erbringen hat. Insoweit verbleibt es bei der arbeitsvertraglichen Regelung (Rn. 22).

2. Soweit § 3 Abs. 7 Satz 3 MTV bestimmt, dass die Monate November und Dezember bei der Berechnung der Arbeitszeit ebenso außer Betracht bleiben wie individuelle Urlaubszeiten und Krankheitszeiten bis 6 Wochen, führt dies weder zu einer zeitlichen Verschiebung noch zu einer Verlängerung des Referenzzeitraums (Rn. 27).

3. Fordert der Arbeitnehmer im Rahmen der Geltendmachung eine Erhöhung seiner Arbeitszeit, die über das tarifliche Maß hinausgeht, schließt dies eine Verurteilung mit weniger Vertragsstun-

den nicht aus. Eine Zuvielforderung lässt eine Geltendmachung in der Regel nicht unwirksam werden. Dies gilt auch, soweit § 3 Abs. 7 Satz 6 MTV die schriftliche Geltendmachung des Erhöhungsanspruchs gegenüber dem Arbeitgeber verlangt (Rn. 51).

4. Für die schriftliche Geltendmachung nach § 3 Abs. 7 Satz 6 MTV ist es ausreichend, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber per Telefax von seinem Vertragsänderungsbegehren unterrichtet (Rn. 53).

BAG, Urteil vom 3.12.2019 – 9 AZR 95/19

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1139-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Wesel: Verbot technischer Überwachung zur Sicherstellung der Abstandseinhaltung wegen COVID-19

1. Der Beteiligten zu 2. wird aufgegeben, es zu unterlassen, Bilder oder Videos von Arbeitnehmern, die mittels Kameras oder anderer technischer Systeme im Betrieb erzeugt werden, zu verarbeiten oder an Dritte zu übermitteln mit dem Zweck, Abstandsmessungen oder Abstandüberwachung von Arbeitnehmern vorzunehmen, ohne dass zuvor mit dem Antragsteller über die Einführung und Anwendung eine Einigung erzielt oder die fehlende Einigung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist, es sei denn, es lägen Notfälle vor oder es läge ein Sachverhalt vor, der ausschließlich in der Person des Arbeitnehmers liegt und keinen kollektiven Bezug hat.

2. Der Beteiligten zu 2. wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungspflicht ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 10.000,00 € angedroht.

3. Im Übrigen werden die Anträge zurückgewiesen.

ArbG Wesel, Beschluss vom 24.4.2020 –

2 BVGa 4/20

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1139-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)