

In den letzten Wochen ist es ruhig geworden um die kontrovers diskutierten Vorschläge zur Regulierung der mobilen Arbeit (dazu BB 2020, 2547). Prof. *Franz Josef Düwell* stellt im aktuellen Heft den Gesetzesentwurf des BMAS unter Angabe der geplanten konkreten Regelungen vor. Dabei handelt es sich um ein Artikelgesetz, das Änderungen in der Gewerbeordnung, dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch vorsieht, wobei der Anspruch auf mobile Arbeit und dessen Ausgestaltung hauptsächlich in den neuen §§ 111, 112 GewO zu finden sein soll. Denknottwendig soll der Katalog des § 87 BetrVG um ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergänzt werden. Auch an den Unfallversicherungsschutz wurde gedacht: Wenn es nach dem Entwurf aus dem BMAS geht, soll dieser in § 8 Abs. 1 SGB VII im Gleichlauf zum bereits geregelten betrieblichen Unfallversicherungsschutz reguliert werden. Zwar wird der Referentenentwurf in Anbetracht des Gegenvorschlags der CDU in der aktuellen Form keinen Bestand haben. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass diese Regelungen als Grundlage für ein Gesetz zur mobilen Arbeit herangezogen werden. In Heft 50 des BB wird Prof. *Dr. Dr. h. c. Manfred Löwisch* die tarifrechtliche Seite des Referentenentwurfs näher beleuchten.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Konkrete Höhe von Nachtarbeitszuschlägen ergibt sich nicht aus Unionsrecht

Art. 8 bis 12 der Richtlinie 2003/88/EG machen keine Vorgaben für die Höhe des als angemessen anzusehenden Nachtarbeitszuschlags nach § 6 Abs. 5 ArbZG. Konkrete Vorgaben zu der Höhe einer Entschädigung in Geld oder eines finanziellen Ausgleichs für Nachtarbeiter ergeben sich auch nicht aus dem sechsten Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88/EG iVm. Art. 3 Abs. 1 und Art. 8 des Übereinkommens 171 (1990) der Internationalen Arbeitsorganisation über Nachtarbeit.

BAG, Urteil vom 15.7.2020 – 10 AZR 123/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2675-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Vorlage an den EuGH zur internationalen Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über folgende Fragen ersucht:

1. Ist Art. 6 Abs. 1 iVm. Art. 21 Abs. 2, Abs. 1 Buchst. b (i) der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (im Folgenden EuGVVO) dahin auszulegen, dass ein Arbeitnehmer eine juristische Person, die nicht sein Arbeitgeber ist und die ihren Wohnsitz iSv. Art. 63 Abs. 1 EuGVVO nicht im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, die dem Arbeitnehmer gegenüber jedoch aufgrund einer Patronatsvereinbarung unmittelbar für Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten haftet, vor dem Gericht des Ortes verklagen kann, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Arbeit im Arbeitsverhältnis mit dem Dritten gewöhnlich verrichtet oder zuletzt verrichtet hat, wenn ohne die Patronatsvereinbarung der Arbeitsvertrag mit dem Dritten nicht zustande gekommen wäre?

2. Ist Art. 6 Abs. 1 EuGVVO dahin auszulegen, dass der Vorbehalt hinsichtlich Art. 21 Abs. 2

EuGVVO die Anwendung einer nach dem nationalen Recht des Mitgliedstaats bestehenden Zuständigkeitsregelung ausschließt, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, eine juristische Person, die ihm gegenüber unter wie in der ersten Frage beschriebenen Umständen für Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten unmittelbar haftet, als „Rechtsnachfolger“ des Arbeitgebers am Gerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsortes zu verklagen, wenn eine solche Zuständigkeit nach Art. 21 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Buchst. b (i) EuGVVO nicht vorliegt?

3. Falls die erste Frage verneint und die zweite Frage bejaht wird:

a) Ist Art. 17 Abs. 1 EuGVVO dahin auszulegen, dass der Begriff der „beruflichen Tätigkeit“ die abhängige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis umfasst?

b) Ist bejahendenfalls Art. 17 Abs. 1 EuGVVO dahin auszulegen, dass eine Patronatsvereinbarung, auf deren Grundlage eine juristische Person für Ansprüche eines Arbeitnehmers aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten unmittelbar haftet, einen Vertrag bildet, den der Arbeitnehmer zu einem Zweck geschlossen hat, der seiner beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann?

4. Sollte in Beantwortung der vorstehenden Fragen das vorlegende Gericht für die Entscheidung des Rechtsstreits international zuständig sein:

a) Ist Art. 6 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) (im Folgenden Rom I-VO) dahin auszulegen, dass der Begriff der „beruflichen Tätigkeit“ die abhängige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis umfasst?

b) Ist bejahendenfalls Art. 6 Abs. 1 Rom I-VO dahin auszulegen, dass eine Patronatsvereinbarung, auf deren Grundlage eine juristische Person gegenüber einem Arbeitnehmer für Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten unmittelbar haftet, einen Vertrag

bildet, den der Arbeitnehmer zu einem Zweck geschlossen hat, der seiner beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann?

BAG, Beschluss vom 24.6.2020 – 5 AZR 55/19 (A)
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2675-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Tarifliche Ausschlussfristen zum Urlaubsabgeltungsanspruch unionsrechtskonform

1. Die Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRCh schließen die Möglichkeit nicht aus, den Anspruch auf Urlaubsabgeltung einer zeitlich befristeten Geltendmachung zu unterwerfen, sofern die getroffene Regelung die Entstehung des Anspruchs nicht von weiteren als den im Gesetz vorgesehenen Voraussetzungen abhängig macht und die Grundsätze der Äquivalenz und Effektivität gewahrt sind (Rn. 27).

2. Der Wirksamkeit einer tariflichen Ausschlussfrist, die eine Geltendmachung des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform verlangt, steht der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nicht entgegen (Rn. 25).

BAG, Urteil vom 7.7.2020 – 9 AZR 323/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2675-3**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Baden-Württemberg: Fristlose Kündigung wegen Datenlöschung

Löscht ein Arbeitnehmer im Anschluss an ein Personalgespräch, in dem der Arbeitgeber den Wunsch äußerte, sich vom Arbeitnehmer trennen zu wollen, vom Server des Arbeitgebers Daten in erheblichem Umfang (hier: 7,48 GB), nachdem er sich von einer Mitarbeiterin (Einkäuferin) mit den Worten „man sieht sich immer zweimal im Leben“ verabschiedet hatte, rechtfertigt dies die außerordentlich fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.9.2020 – 17 Sa 8/20
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2675-4**
unter www.betriebs-berater.de