

Kürzlich hat die EU-Kommission ihren Vorschlag für eine überarbeitete Europäische Betriebsräte-Richtlinie veröffentlicht. Diese umfasst Änderungsvorschläge, insbesondere gleiche Rechte für Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen, die in der EU/im EWR tätig sind, um die Einrichtung einer neuen Betriebsräte-Richtlinie zu beantragen – Ausnahmen von der derzeitigen Richtlinie sollen gestrichen werden, so dass in einer Vielzahl von multinationalen Unternehmen die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates (EBR) beantragt werden könne. Es soll ferner sichergestellt werden, dass der EBR die Arbeit der nationalen Unterrichts- und Anhörungsgremien ergänzen und sich nicht mit ihnen überschneiden soll („länderübergreifende Angelegenheiten“), Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen rechtzeitig und sinnvoll zu diese betreffenden Fragen angehört werden, EBR-Mitglieder eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre Stellungnahme erhalten, bevor die Unternehmensleitung eine Entscheidung zu länderübergreifenden Angelegenheiten trifft und die Unternehmensleitung es begründet, wenn Vertraulichkeit als Grund dafür angeführt wird, die Weitergabe von Informationen einzuschränken. Die Vorschläge stoßen auf Skepsis. Insofern führte jüngst BDA-Hauptgeschäftsführer *Steffen Kampeter* aus, dass die Kommission doch erklärt habe, für mehr Wettbewerbsfähigkeit und weniger Bürokratie sorgen zu wollen. Mit den neuen Plänen mache sie jedoch das Gegenteil. Sie wolle die Zuständigkeit des EBR erweitern und mit einer verpflichtenden vorherigen Konsultation kombinieren. Ein Umbau des Europäischen Betriebsrats hin zu einem Mitbestimmungsgremium nach deutschem Vorbild gehe jedoch an den Realitäten multinationaler Konzerne vorbei und würde europaweit nicht akzeptiert. Die Europäischen Betriebsräte und deutsche Betriebsräte seien zwei Paar Schuhe, betonte *Kampeter*. Die künftigen Regelungsinhalte der Richtlinie, welche (auch) nach dem BAVC-Hauptgeschäftsführer *Klaus-Peter Stiller* so wie derweil angedacht keinen „Mehrwert“ bringen, werden interessant.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Betriebliche Übung – Beihilfen im Krankheitsfall – Betriebsübergang – Nachwirkung von Kollektivnormen

1. Die bindende Wirkung einer betrieblichen Übung, nach der der Arbeitgeber seinen Betriebsrentnern Beihilfen im Krankheitsfall gewährt, tritt auch gegenüber Arbeitnehmern ein, die sich noch im laufenden Arbeitsverhältnis befinden und deshalb die Voraussetzungen für einen entsprechenden Anspruch noch nicht erfüllen (Rn. 23).
2. Eine durch betriebliche Übung begründete Verpflichtung des Arbeitgebers geht im Fall eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf den Betriebserwerber über (Rn. 25).
3. Unterliegen die in einer Betriebsvereinbarung geregelten Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung, wirken ihre Normen im Fall einer Kündigung nach § 77 Abs. 6 BetrVG nach. Ist die Betriebsvereinbarung nur teilmitbestimmt, weil sie finanzielle Leistungen des Arbeitgebers vorsieht, die von ihm ohne rechtliche Verpflichtung erbracht werden, tritt bei einer Kündigung von Gesetzes wegen keine Nachwirkung ein, wenn der Arbeitgeber diese Leistungen vollständig und ersatzlos einstellen will (Rn. 34).
4. Haben die Betriebsparteien die Nachwirkung einer freiwilligen oder nur teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung vereinbart, ist diese Abrede regelmäßig dahingehend auszulegen, dass die Einigungsstelle angerufen werden und ggf. verbindlich entscheiden kann, wenn die Verhandlungen über eine einvernehmliche Neuregelung scheitern (Rn. 34).
5. Dieselben Grundsätze gelten, wenn eine Betriebsvereinbarung, die unterschiedliche Angele-

genheiten regelt, die teils der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen und teils nur teilmitbestimmt oder freiwillig sind, bezogen auf einen selbständigen Regelungskomplex und damit nur teilweise gekündigt wird (Rn. 35).

6. Geht ein Betrieb unter Verlust seiner Betriebsidentität auf einen Betriebserwerber über, werden die Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer transformiert. Dabei bleibt der kollektivrechtliche Charakter der transformierten Normen einschließlich einer von den Betriebsparteien vereinbarten Nachwirkung mit entsprechenden betriebsverfassungsrechtlichen Konfliktlösungsmöglichkeiten erhalten (Rn. 43).

BAG, Urteil vom 19.9.2023 – 1 AZR 281/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-307-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Außerordentliche fristlose Kündigung – Impfpflicht – versuchte Täuschung über ärztliche Feststellung – vorläufige Impfunfähigkeit – Coronavirus Sars-CoV-2

1. In der unter Geltung von § 20a IfSG aF wahrheitswidrig erfolgten Behauptung eines in einem Krankenhaus beschäftigten Arbeitnehmers, aufgrund einer ärztlichen Untersuchung sei festgestellt worden, dass er vorläufig nicht gegen das Coronavirus Sars-CoV-2 geimpft werden könne, lag – zumal unter Berücksichtigung des besonders vulnerable Personen schützenden Gegenstands der Nachweispflicht – eine erhebliche Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB, die „an sich“ als wichtiger Grund nach § 626 Abs. 1 BGB geeignet ist. Das gilt ungeachtet der Frage, ob der Arbeitneh-

mer laienhaft davon ausging, er sei tatsächlich (vorläufig) impfunfähig. Ebenso wenig kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer sich wegen der Vorlage eines unrichtigen Gesundheitszeugnisses nach §§ 277 ff. StGB strafbar gemacht hat. Maßgebend ist vielmehr der mit der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung verbundene Vertrauensbruch (Rn. 16).

2. Aus § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG aF, der das Gesundheitsamt ermächtigte, gegenüber einer vor dem 16. März 2022 bereits beschäftigten Person ein Betretungs- bzw. Beschäftigungsverbot auszusprechen, ergab sich keine Sperrwirkung im Hinblick auf die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 626 Abs. 1 BGB. Vielmehr kamen nach der erkennbaren Vorstellung des Gesetzgebers bei einem Verstoß gegen die Nachweispflicht neben öffentlich-rechtlichen Sanktionen auch arbeitsrechtliche Konsequenzen in Betracht (Rn. 18).

BAG, Urteil vom 14.12.2023 – 2 AZR 55/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-307-2**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung – „3G-Regelung“ – Testpflicht – Arbeitsverweigerung – Annahmeverzug – Zurückbehaltungsrecht

Die beharrliche Weigerung des Arbeitnehmers, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, solange der Arbeitgeber auf der Einhaltung der „3G-Regelung“ zum Zutritt zum Betrieb besteht, kann die ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 12.9.2023 – 7 Sa 8/23
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-307-3**
unter www.betriebs-berater.de