

Während die Bundesrepublik weiterhin wöchentlich neue Maßnahmen gegen die COVID-19-Pandemie ergreift, erreichen nun erste Rechtsstreitigkeiten die Arbeitsgerichtsbarkeit. So wehrt sich ein Konzernbetriebsrat gegen die Untersagung einer Konzernbetriebsratssitzung in Form einer Präsenzsitzung (ArbG Berlin PM Nr. 30/20, 7 BVGa 12816/20). Die Arbeitgeberin – eine Betreiberin von Rehabilitationskliniken – hatte im Vorfeld der Sitzung allen Beschäftigten einrichtungsübergreifende dienstliche Treffen und Zusammenkünfte untersagt, um dem Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen. Der Konzernbetriebsrat berief sich auf § 129 Abs. 1 BetrVG, der zwar die Durchführung von Versammlungen auf dem Telekommunikationsweg möglich mache, sie aber keineswegs als zwingend anordnete. Zum einen seien alle gesetzlich vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen während der Sitzung sichergestellt und zum anderen stünden geheime Wahlen an, die im Wege einer Video- oder Telefonkonferenz nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden könnten. Dieser Argumentation schloss sich das ArbG Berlin unter Verweis auf eine mangelnde Rechtsgrundlage für das Verbot von Präsenzsitzungen an. Derzeit ist die Beschwerde beim zuständigen LAG anhängig. Das LAG wird hier zwischen dem betrieblichen Mitbestimmungsrecht und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Patienten abwägen müssen.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Zur normativen Geltung einer Betriebsvereinbarung

Die Betriebsparteien können die normative Geltung einer von ihnen geschlossenen Betriebsvereinbarung nicht an ein Zustimmungsquorum der Normunterworfenen binden.

BAG, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 4/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2483-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Anforderungen an die einfache Signatur i. S. d. § 130a Abs. 3 S. 1 Alt. 2 ZPO

Die einfache Signatur iSd. § 130a Abs. 3 Satz 1 Alt. 2 ZPO meint die einfache Wiedergabe des Namens am Ende des Textes, beispielsweise bestehend aus einem maschinenschriftlichen Namenszug unter dem Schriftsatz oder einer eingescannten Unterschrift.

BAG, Beschluss vom 14.9.2020 – 5 AZB 23/20
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2483-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Vorlage an den EuGH zum Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten

Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) um die Beantwortung der folgenden Fragen ersucht:

1. Ist Art. 38 Abs. 3 Satz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung; im Folgenden DSGVO) dahin auszulegen, dass er einer Bestimmung des nationalen Rechts, wie hier § 38 Abs. 1 und Abs. 2 iVm. § 6 Abs. 4 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), entgegensteht, die die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Datenschutzbeauftragten durch den Verantwortlichen, der sein Arbeitgeber ist, für unzulässig erklärt, unabhängig davon, ob sie wegen der Erfüllung seiner Aufgaben erfolgt?

Falls die erste Frage bejaht wird:

2. Steht Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO einer solchen Bestimmung des nationalen Rechts auch

dann entgegen, wenn die Benennung des Datenschutzbeauftragten nicht nach Art. 37 Abs. 1 DSGVO verpflichtend ist, sondern nur nach dem Recht des Mitgliedstaats?

Falls die erste Frage bejaht wird:

3. Beruht Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO auf einer ausreichenden Ermächtigungsgrundlage, insbesondere soweit er Datenschutzbeauftragte erfasst, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verantwortlichen stehen?

BAG, Beschluss vom 30.7.2020 – 2 AZR 225/20 (A)
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2483-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses zu einem Beamtenverhältnis eines Verbandsgeschäftsführers

1. Der hauptberufliche, auf die Dauer von sieben Jahren gewählte Verbandsgeschäftsführer eines Zweckverbands kann nach § 12 Abs. 3 GKG-LSA entweder in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen werden oder auf der Grundlage eines Anstellungsvertrags beschäftigt werden. Ist Letzteres der Fall, kann es sich je nach der Vereinbarung der Parteien und der tatsächlichen Durchführung entweder um ein freies Dienstverhältnis oder um ein Arbeitsverhältnis handeln. Regelt der Vertrag, dass der Geschäftsführer leitender Angestellter ist, spricht dies für die Vereinbarung eines Arbeitsvertrags (Rn. 18).

2. Im Anstellungsvertrag des Verbandsgeschäftsführers ist nach § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG-LSA ua. festzulegen, dass seine Anstellung mit Ablauf der Wahlperiode oder mit Ablauf des Tages, an dem er von der Verbandsversammlung vorzeitig abgewählt wird, endet. Haben die Parteien einen Arbeitsvertrag geschlossen, bedarf die Vereinbarung der auflösenden Bedingung der vorzeitigen Abwahl nach §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG eines Sachgrundes. § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG-LSA regelt keinen eigenen gesetzlichen Rechtfertigungsgrund für die auflösende Bedingung. Allein die vorzeitige Ab-

wahl als Verbandsgeschäftsführer genügt nicht, um die Auflösung des Arbeitsvertrags zu rechtfertigen (Rn. 28/31).

BAG, Urteil vom 17.6.2020 – 7 AZR 398/18
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2483-4**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Beitragspflichten zum Sozialkassenverfahren

1. Eine Klage auf Beiträge zu der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes für gewerbliche Arbeitnehmer ist regelmäßig hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn die Sozialkasse darlegt, von welchem Arbeitgeber sie für welche Monate Beiträge in welcher Höhe begehrt. Die Kasse ist gehalten, die Beitragsklage nach Kalendermonaten aufzuschlüsseln (Rn. 12 ff.).

2. Der Streitgegenstand einer Beitragsklage der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes für Angestellte ist hinreichend bestimmt, wenn die Sozialkasse darlegt, von welchem Arbeitgeber sie für welche Zahl von Angestellten für welche Kalendermonate Beiträge in welcher Höhe begehrt (Rn. 12 ff.).

3. Es ist grundsätzlich nicht erforderlich, dass die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes die Arbeitnehmer, für die sie Beiträge erstrebt, namentlich benennt oder in anderer Weise individualisiert, um den Streitgegenstand zu bestimmen (Rn. 17 ff.).

4. Die Geltungserstreckung des VTV-Gerüstbau auf nicht originär tarifgebundene Arbeitgeber durch § 15 Abs. 1 iVm. Anlage 46 SokaSiG2 begegnet keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken (Rn. 53 ff.).

5. § 15 Abs. 1 SokaSiG2 verletzt insbesondere nicht das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG geschützte Vertrauen tariffreier Arbeitgeber, von rückwirkenden Gesetzen nicht in unzulässiger Weise belastet zu werden (Rn. 61 ff.).

BAG, Urteil vom 17.6.2020 – 10 AZR 322/18
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2483-5**
unter www.betriebs-berater.de