

Der Arbeitgeberpräsident *Dr. Rainer Dulger* fordert Reformen bei der Rente und der Arbeitszeit. Zudem kritisiert er die Forderungen nach einer Vier-Tage-Woche. Er führte gegenüber der Deutschen Presse-Agentur aus: „Wenn jetzt die Babyboomer in Rente gehen, dann wechseln ungefähr vier Millionen Menschen ihren Status vom Beitragszahler zum Leistungsempfänger. Und dafür braucht man nicht studiert haben, um zu verstehen, dass, wenn man von mehr als 45 Millionen Erwerbstätigen in wenigen Jahren auf 40 Millionen oder gar auf 39 Millionen runterfährt, nicht nur in der Rentenkasse ein Loch entsteht. Dann müssen wir darüber reden, können wir das zukünftige Rentenniveau halten?“ *Dulger* warf die Frage auf, ob nicht das Renteneintrittsalter an die durchschnittliche Lebenserwartung gekoppelt werden müsse. Mit Blick auf das Arbeitszeitgesetz kritisiert *Dulger*: „Es beschränkt sich auf die tägliche Arbeitszeit. Wir leben aber mittlerweile im digitalen Zeitalter und verfügen über ein modernes und flexibles europäisches Arbeitszeitgesetz.“ Die Arbeitgeber wünschen sich von der Bundesregierung die Anpassung dieses Gesetzes auch in Deutschland mit einem zeitgemäßen Fokus auf die Wochenarbeitszeit, womit man „den passenden Zeitrahmen zur tatsächlichen Arbeitsflexibilisierung“ schaffen könne, so der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgebervereinigung. Die bestehenden Regelungen gerade zu Ruhezeiten gingen „an der Lebensrealität vieler Familien einfach komplett vorbei“, so ein Beispiel *Dulgers*. Zu Forderungen von Gewerkschaftsseite nach einer Vier-Tage-Woche mahnte *Dulger*: „Eine Vier-Tage Woche und dann noch bei vollem Lohnausgleich ist genau das Gegenteil von dem, was wir brauchen in einer Zeit des massiven Fachkräftemangels. Wir spüren alle, dass wir die Aufgaben nicht mehr bewältigt bekommen.“ Weiter wies *Dulger* darauf hin: „Unsere Wettbewerber arbeiten länger als wir. Wie kommen wir darauf, unsere heute schon weltweit niedrigen Arbeitsstunden weiter zu senken? Wenn wir unseren Wohlstand in diesem Land erhalten wollen, müssten wir alle mehr arbeiten, aber auf jeden Fall nicht weniger.“



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Beitragspflicht zur Zusatzversorgungskasse der Brot- und Backwarenindustrie – tariflicher Geltungsbereich – Zusammenschluss – Vertriebsgesellschaft

1. Gegen die Geltungserstreckung des ZVK-TV 2009 auf nicht originär tarifgebundene Arbeitgeber durch § 31 Abs. 1 i. V. m. der Anlage 77 SokaSiG2 bestehen keine durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken (Rn. 18).

2. Der fachliche Geltungsbereich des ZVK-TV 2009 ist nur dann nach § 1 Buchst. b Nr. 1 ZVK-TV 2009 eröffnet, wenn industriell gefertigte Brot- und Backwaren über Verkaufsstellen verkauft werden (Rn. 24 ff.). Verkaufsstellen i. S. v. § 1 Buchst. b Nr. 1 ZVK-TV 2009 sind jedenfalls für eine gewisse Zeit bestehende ortsfeste Verkaufseinrichtungen. Ein Verkauf über Außendienstmitarbeiter oder einen Onlineshop erfüllt diese Voraussetzungen nicht (Rn. 34 ff.).

3. Übernimmt eine Gesellschaft im Rahmen eines Zusammenschlusses für einen Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie den Vertrieb, ist nach § 1 Buchst. b Nr. 2 letzter Halbsatz ZVK-TV 2009 der fachliche Geltungsbereich des ZVK-TV 2009 für Betriebe der Vertriebsgesellschaft nur eröffnet, soweit diese nicht von einem „speziellen“ Tarifvertrag erfasst werden (Rn. 46 ff.). § 1 Buchst. b Nr. 2 ZVK-TV 2009 verlangt allerdings nicht, dass sich der Betrieb, für den der Vertrieb übernommen wird, im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags (§ 1 Buchst. a ZVK-TV 2009) befindet (Rn. 42 ff.).

4. § 1 Buchst. b Nr. 2 letzter Halbsatz ZVK-TV 2009 gibt nicht vor, nach welchen Kriterien der „spezielle“ Tarifvertrag zu ermitteln ist. Eine etwaig bestehende Tarifkonkurrenz ist daher

nach allgemeinen tarifrechtlichen Kollisionsregeln aufzulösen (Rn. 54). Ein für den Betrieb der Vertriebsgesellschaft geltender Firmentarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung ist wegen seiner größeren räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Nähe zum Betrieb stets der speziellere Tarifvertrag i. S. v. § 1 Buchst. b Nr. 2 letzter Halbsatz ZVK-TV 2009 (Rn. 55 ff.).

5. Einer Verdrängung des ZVK-TV 2009 steht es nicht entgegen, wenn der Firmentarifvertrag einen anderen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung vorsieht oder die gewährten Leistungen nicht mit denen des ZVK-TV 2009 gleichwertig sind. Das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG findet bei der Auflösung einer Tarifkonkurrenz keine Anwendung (Rn. 56).

BAG, Urteil vom 13.9.2023 – 10 AZR 270/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-51-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Private Chatgruppe – menschenverachtende und beleidigende Äußerungen in Bezug auf Vorgesetzte und Arbeitskollegen – außerordentliche Kündigung – Zustimmung des Integrationsamts

1. Die Einhaltung der Frist des § 174 Abs. 2 SGB IX ist allein vom Integrationsamt bzw. im Falle einer Anfechtung der Entscheidung von den Verwaltungsgerichten zu prüfen. Liegt eine Zustimmung zur Kündigung vor, haben die Arbeitsgerichte dies ihren Entscheidungen zugrunde zu legen. Das gilt sowohl für ausdrückliche Entscheidungen des Integrationsamts nach § 174 Abs. 3 Satz 1 SGB IX als auch für die Zustimmungsfiktion des § 174 Abs. 3 Satz 2 SGB IX (Rn. 15).

2. Die durch das Integrationsamt einmal erteilte Zustimmung zur Kündigung entfaltet – vorbehaltlich ihrer Nichtigkeit – so lange Wirksamkeit, wie sie nicht rechtskräftig aufgehoben ist (Rn. 15).

3. Die Gerichte für Arbeitssachen sind auf eine Prüfung der Unverzüglichkeit der Kündigung nach erteilter Zustimmung gemäß § 174 Abs. 5 SGB IX beschränkt (Rn. 15).

BAG, Urteil vom 24.8.2023 – 2 AZR 18/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-51-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Private Chatgruppe – menschenverachtende und beleidigende Äußerungen – außerordentliche Kündigung – Tenorberichtigung

1. Nach § 319 Abs. 1 ZPO ist eine Berichtigung des Urteils nur bei Schreib- oder Rechenfehlern oder ähnlichen offenbaren Unrichtigkeiten zulässig. Darunter fällt nur eine versehentliche Abweichung des vom Gericht Erklärten gegenüber dem von ihm ersichtlich Gewollten, nicht aber eine Änderung des vom Gericht Gewollten (Rn. 44).

2. Die zu berichtigende Abweichung des Urteils muss zudem „offenbar“ sein, sich also aus dem Zusammenhang der Entscheidung selbst oder zumindest aus den Vorgängen bei ihrem Erlass oder ihrer Verkündung nach außen deutlich ergeben und damit auch für Dritte ohne Weiteres erkennbar sein (Rn. 44).

3. Eine solche Berichtigung kann auch vom Rechtsmittelgericht durchgeführt werden (Rn. 44).

BAG, Urteil vom 24.8.2023 – 2 AZR 19/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-51-3**
unter www.betriebs-berater.de