Krisenzeiten sind immer auch zugleich Zeiten der Chancen. Am 12.5.2020 wurde eine neue Gewerkschaft für den Bereich Pflege gegründet – der BochumerBund. Bereits seit April 2017 engagieren sich Studierende der Pflege an der Hochschule für Gesundheit in Bochum und setzen sich mit einer Vielzahl von Akteuren des Pflegebereichs auseinander (www.bochumerbund.de). Dabei kristallisierte sich das Fehlen einer breit aufgestellten Organisation heraus, die die Interessen der Beschäftigten gezielt vertritt. Die Vertreter/innen der Pflege hätten ein eher überschaubares politisches Gewicht gehabt. Zwar sei in der Vergangenheit viel über Pflege und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen geredet worden, allerdings kaum mit den Vertretern und Vertreterinnen der Pflege selbst. Aus diesem Grund gründete sich der BochumerBund als Gewerkschaft und verfolgt das primäre Ziel, eine breit aufgestellte und unabhängige Pflegegewerkschaft zu etablieren. In der Zukunft möchte der BochumerBund auch eine Anlaufstelle für die Beschäftigten darstellen, an die sie sich mit Vorschlägen, Forderungen, Interessen und Problemen wenden können. Auch Selbsthilfegruppen, Fortbildungsangebote oder juristische Unterstützung möchte die Gewerkschaft anbieten. Die nächsten Schritte werden der Aufbau regionaler bzw. landesweiter Gruppen und die Vorbereitung öffentlichkeitswirksamer Aktionen sein.

Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Stichtagsregelung wegen Änderung des Vergütungssystems

1. Die Entscheidung der Tarifvertragsparteien, ein geändertes Vergütungssystem erst ab einem bestimmten Stichtag in Kraft zu setzen, ist gerichtlich nur auf Willkür zu überprüfen.

2. Die Beschränkung der stufengleichen Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 TVöD-AT auf Höhergruppierungen, die ab dem 1. März 2017 erfolgt sind, ist verfassungskonform.

BAG, Urteil vom 19.12.2019 – 6 AZR 59/19
(Amtliche Leitsätze)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1203-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betrieblicher Geltungsbereich der Tarifverträge im Baugewerbe

Die Eröffnung des betrieblichen Geltungsbereichs der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) richtet sich grundsätzlich danach, ob die Arbeitnehmer des Betriebs arbeitszeitlich überwiegend bauliche Leistungen erbringen. Auf den Charakter der vom Arbeitgeber oder von seinem gesetzlichen Vertreter erbrachten Leistungen ist ua. abzustellen, soweit die Arbeitnehmer damit im Zusammenhang stehende Arbeiten verrichten.

BAG, Urteil vom 22.1.2020 – 10 AZR 387/18
(Amtlicher Leitsatz)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1203-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Anspruch des Betriebsrats auf Durchführung eines Sozialplans

Macht der Betriebsrat geltend, eine von ihm abgeschlossene Betriebsvereinbarung sei vom Arbeitgeber in einer bestimmten Art und Weise anzuwenden, besteht für ein solches, auf die Verfolgung eines eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruchs gerichtetes Begehren auch dann die notwendige Antragsbefugnis, wenn sich die verlangte Art und Weise der Durchführung auf den Inhalt normativ begründeter Ansprüche von Arbeitnehmern bezieht (Rn. 17).

BAG, Beschluss vom 25.2.2020 – 1 ABR 38/18
(Orientierungssatz)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1203-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Beitragspflichten zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft

1. Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft kann Beitragsansprüche für gewerbliche Arbeitnehmer im Weg einer sog. Durchschnittsbeitragsklage geltend machen. Sie kann dafür die vom Statistischen Bundesamt ermittelten durchschnittlichen Bruttomonatslöhne in der Bauwirtschaft heranziehen (Rn. 16).

2. Die rückwirkende Geltungserstreckung der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber durch § 7 SokaSiG begegnet keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken (Rn. 17 ff.).

3. Die Erstreckung der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe auf nicht originär tarifgebundene im Inland ansässige Arbeitgeber durch § 7 SokaSiG ist nicht am Maßstab der GRC zu messen. Die gesetzliche Geltungserstreckung dient nicht der Durchführung von Unionsrecht im Sinn von Art. 51 Abs. 1 Satz 1 GRC (Rn. 30 ff.).

4. Das SokaSiG verletzt nicht das Beihilfeverbot aus Art. 107 Abs. 1 AEUV. Sozialkassenbeiträge sind keine „Beihilfen" im Sinn von Art. 107 Abs. 1 AEUV, weil sie nicht unmittelbar oder mittelbar aus staatlichen Mitteln gewährt werden (Rn. 35).

5. Die Pflicht zur Entrichtung von Beiträgen zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft verletzt die betroffenen Arbeitgeber weder in ihren Rechten auf Vereinigungsfreiheit nach Art. 11 EMRK noch in ihren Rechten auf Schutz des Eigentums nach Art. 1 Abs. 1 des Zusatzprotokolls zur EMRK (Rn. 36).

BAG, Urteil vom 18.12.2019 – 10 AZR 325/17
(Orientierungssätze)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1203-4**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Kündigung in der Probezeit

1. Kombiniert der Arbeitnehmer die erhobene Kündigungsschutzklage, mit einer allgemeinen Feststellungsklage auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, gegen eine Probezeitkündigung mit dem Argument, der Arbeitgeber habe keinen Grund für die Kündigung, so ist nicht nur die Dauer der Kündigungsfrist im Streit.

2. Als Gegenstandswert ist daher grundsätzlich die Vergütung für ein Vierteljahr festzusetzen.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 3.3.2020 – 2 Ta 10/20
(Leitsätze der Redaktion)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1203-5**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Kündigungsregelungen des BDSG mit DSGVO vereinbar

Die nationalen Regelungen, wonach ein interner Datenschutzbeauftragter nur aus wichtigem Grund gekündigt und nur aus wichtigem Grund von seinem Amt abberufen werden kann (§ 38 Abs. 2 i.V. m. § 6 Abs. 4 BDSG), sind mit Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DS-GVO vereinbar.

LAG Nürnberg, Urteil vom 19.2.2020 – 2 Sa 274/19
(Amtlicher Leitsatz)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1203-6**
unter www.betriebs-berater.de

ArbG Weiden: Beweislast und Aktenkenntnis bei der Kündigung während der Probezeit

1. Bei der Tat- und bei der Verdachtskündigung trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast auch für das Nichtvorliegen von Tatsachen, die die Handlung des Gekündigten als gerechtfertigt erscheinen lassen, wie z. B. die Gestattung der Mitnahme.

2. Eine festgestellte Aktenkenntnis des Zeugen ist im Rahmen der Beweiswürdigung zu berücksichtigen und kann dazu führen, dass das Gericht die erforderliche volle Überzeugung von der Wahrheit der Aussage nicht erlangen kann.

ArbG Weiden, Urteil vom 29.1.2020 – 3 Ca 329/19
(Amtliche Leitsätze)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1203-7**
unter www.betriebs-berater.de