

Laut einer Pressemitteilung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27.5.2021 verhandelt das LAG Niedersachsen am 23.9.2021 (Az. 6 Sa 1295/20) über die Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichts Hannover (v. 12.11.2020 – 7 Ca 233/20) in einem Verfahren über Annahmeverzugslohnansprüche. Dies erscheint nicht gerade besonders erwähnenswert. Aber in Zeiten des COVID-19-Virus und sich daraus etwaig ergebender arbeitsrechtlicher Besonderheiten könnte dies doch von gesteigertem Interesse auch für parallel gelagerte Sachverhalte sein. In dem Tatbestand des Berufungsverfahrens reiste der Kläger (Arbeitnehmer) am 6.3.2020 zum Ski-Urlaub nach Südtirol. Am 5.3.2020 hatte das Robert-Koch-Institut ganz Südtirol zum Risikogebiet für Infektionen mit dem COVID-19-Virus erklärt. Der Kläger kehrte am 10.3.2020 zurück. Eine Quarantäne-Anordnung durch das zuständige Gesundheitsamt erfolgte nicht. Der Kläger hatte sich nicht mit dem COVID-19-Virus infiziert. Die Beklagte untersagte dem Kläger, das Werksgelände zu betreten und beschäftigte ihn bis zum 25.3.2020 nicht. Der Kläger verlangt die Zahlung der entgangenen Vergütung. Das Arbeitsgericht Hannover hat die Klage abgewiesen. Durch die Reise habe der Kläger sich um seine gesundheitliche Eignung gebracht, die Beklagte habe ihren Betrieb so einzurichten, dass die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit als möglich geschützt sind. Dabei habe die Beklagte auch vor Gefahren schützen müssen, die aufgrund objektiver Tatsachen nahegelegen hätten. Daher habe sie die Beschäftigung des Klägers ablehnen dürfen, obwohl dieser tatsächlich nicht infiziert gewesen sei. Mit seiner Berufung verfolgt der Kläger die Vergütungsansprüche weiter. Die Berufungsentscheidung dürfte eine weitere Klarstellung zu der Risikoverteilung und etwaigen Verpflichtungen (in eigenen Angelegenheiten) von Beteiligten eines Arbeitsverhältnisses in Zeiten des – glücklicherweise derweil abnehmenden – COVID-19-Virus bringen.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Jubiläumsgeld nach dem TVöD-AT – Beschäftigungszeit – Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten in Überleitungsfällen

1. Die für einen Anspruch auf Jubiläumsgeld nach § 23 Abs. 2 Satz 1 TVöD-AT vorausgesetzte Beschäftigungszeit ist grundsätzlich nach § 34 Abs. 3 TVöD-AT zu bemessen. Für übergeleitete Beschäftigte gilt mit § 14 TVÜ-VKA eine abschließende Sonderregelung. Sie geht den Regelungen in § 34 Abs. 3 Satz 3 und 4 TVöD-AT vor, die nur für Neueinstellungen gelten (Rn. 16 ff.).

2. Mit § 14 Abs. 1 TVÜ-VKA wird der Besitzstand zurückgelegter Zeiten gewahrt, der bis zum 30. September 2005 unter Geltung der ersetzten Tarifverträge erworben wurde. Für das Jubiläumsgeld nach § 23 Abs. 2 TVöD-AT ist § 14 Abs. 2 TVÜ-VKA die speziellere Regelung. Andere als die dort genannten Zeiten sind nicht anzurechnen (Rn. 18).

3. Nach § 14 Abs. 2 TVÜ-VKA sind Zeiten, die unter Geltung des ersetzten Tarifrechts zurückgelegt wurden, bei der Bemessung der sog. Jubiläumszeit iSv. § 23 Abs. 2 TVöD-AT zu berücksichtigen. Einzubeziehen sind nur die Zeiten, die nach dem Tarifrecht anerkannt waren, das im Zeitpunkt der Überleitung galt (Rn. 19 ff.).

4. Die Tarifvertragsparteien sind mittelbar an die Grundrechte gebunden. Freiheits- und Gleichheitsrechten kommt in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten mittelbare Drittwirkung iSe. Ausstrahlungswirkung zu. Die Gerichte als staatliche Gewalt iSv. Art. 1 Abs. 3 GG müssen bei ihren Entscheidungen einerseits dieser Ausstrahlungswirkung genügen. Andererseits haben sie zu beachten, dass die Tarifvertragsparteien mit der

durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ebenfalls Grundrechtsschutz genießen. Diese besondere Form der Grundrechtskollision müssen die staatlichen Gerichte dadurch bewältigen, dass sie die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete kollektive Koalitionsfreiheit mit den betroffenen Individualgrundrechten in einen angemessenen Ausgleich bringen (Rn. 26 ff.).

5. § 14 Abs. 2 TVÜ-VKA behandelt Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse aus dem BAT übergeleitet wurden, bei der Bemessung der sog. Jubiläumszeit ungleich gegenüber Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse aus dem BAT-O übergingen. Zeiten der Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sind nach §§ 20, 39 BAT zu berücksichtigen, während sie nach §§ 19, 39 BAT-O grundsätzlich ohne Bedeutung sind (Rn. 30).

6. Die Ungleichbehandlung durch § 14 Abs. 2 TVÜ-VKA ist aus Sicht des Senats gerechtfertigt. Mit der Wahrung des erworbenen Besitzstands verfolgen die Tarifvertragsparteien ein legitimes Ziel. Die Tarifnorm ist geeignet, dieses Ziel zu erreichen, sie ist erforderlich und angemessen. Die Erforderlichkeit kann nicht verneint werden, weil auch eine Regelung möglich gewesen wäre, die alle Zeiten einer früheren Beschäftigung im öffentlichen Dienst anrechnet (Rn. 31 ff.).

BAG, Urteil vom 24.2.2021 – 10 AZR 108/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1395-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen – Durchführungsanspruch

Räumen die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung dem Arbeitgeber ein Leis-

tungsbestimmungsrecht iSv. § 315 BGB bei der Festsetzung eines Faktors zur Berechnung eines Bonus für die Arbeitnehmer ein, kann der Betriebsrat im Wege seines Durchführungsanspruchs nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht vom Arbeitgeber verlangen, eine Ausübung der Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen zu treffen. § 315 Abs. 1 BGB gestaltet nur das individualrechtliche Schuldverhältnis der Arbeitsvertragsparteien.

BAG, Beschluss vom 23.2.2021 – 1 ABR 12/20

(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1395-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Fehlende Verkündung eines Urteils – formelle und materielle Rechtskraft

1. Ist ein Urteil nicht verkündet worden und wird dieser Mangel nicht geheilt – etwa weil sich der Wille, ein Urteil und nicht nur einen Urteilsentwurf zu erstellen, aus der richterlichen Verfügung, das Urteil zuzustellen ergibt – liegt lediglich ein Urteilsentwurf und kein Urteil vor (Rn. 21 ff.).

2. Dieser Verfahrensmangel kann nicht dadurch geheilt werden, dass die Parteien auf eine entsprechende Rüge verzichten (Rn. 25 ff.).

3. Entscheidet ein Rechtsmittelgericht in der Sache über ein gegen einen bloßen Urteilsentwurf eingelegetes Rechtsmittel und geht deshalb davon aus, dass ein Urteil vorliegt, kann seine Entscheidung in formelle und materielle Rechtskraft erwachsen (Rn. 35 ff.).

BAG, Urteil vom 23.3.2021 – 3 AZR 224/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1395-3**
unter www.betriebs-berater.de