

In der Stahlindustrie spricht sich die Industriegewerkschaft IG Metall für eine Vier-Tage-Woche aus. Dem hingegen hält sich die Gewerkschaft bei der Metall- und Elektroindustrie noch zurück. Die IG Metall wird diese Position jedoch nicht aufgeben, sondern lediglich vorerst wohl keine Vier-Tage-Woche für die Metall- und Elektroindustrie fordern. „Aus heutiger Sicht sehe ich nicht, dass die Vier-Tage-Woche nächstes Jahr auf den Forderungszettel der IG Metall kommt“, so der Erste Vorsitzende des IG Metall-Vorstands *Jörg Hofmann* gegenüber der „Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung“. *Hofmann* betrachte dies „als längerfristiges Thema“. Die IG Metall werde auf die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Metall- und Elektroindustrie Rücksicht nehmen. „Wir sind nicht blauäugig und sagen: Wir streben morgen in allen unseren Branchen die Vier-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich an. Wir achten auf die Entwicklung von Kosten und Produktivität, aber auch auf eine gerechte Verteilung.“ Bis Herbst 2024 läuft der aktuelle Tarifvertrag für die rund 3,9 Mio. Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland. Die IG Metall werde nach *Hofmann* bei den dann anstehenden Tarifverhandlungen den Schwerpunkt auf höhere Löhne und Gehälter und nicht auf kürzere Arbeitszeiten und die Vier-Tage-Woche legen. Grundsätzlich bleibt die – seitens der Arbeitgeber sehr kritisch betrachtete – Forderung nach einer Vier-Tage-Woche weiter bestehen, bei der die Wochenarbeitszeit von 35 auf 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich verkürzt werden soll. „Auf längere Sicht kommen wir nicht umhin, solche Arbeitszeitmodelle für alle zu ermöglichen“, sagte *Hofmann* weiter. Primus für ein solches Modell soll die rund 68 000 Mitglieder umfassende, mithin vergleichsweise kleine Stahlbranche werden. Die Tariffkommission hatte jüngst 8,5% mehr Lohn als Forderungsempfehlung für die von den bevorstehenden Verhandlungen betroffenen Beschäftigten beschlossen. Überdies sprach sich die Tariffkommission zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten dafür aus, die Arbeitszeit auf 32 Wochenstunden zu reduzieren. Es bleibt die Frage, ob und wie eine solche Fortentwicklung der Work-Life-Balance in den einzelnen Branchen umgesetzt werden kann? Man darf gespannt bleiben.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Arbeitszeugnis – Maßregelungsverbot

1. Weder § 109 Abs. 1 S. 3 GewO noch § 241 Abs. 2 BGB verpflichten den Arbeitgeber dazu, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis zu erteilen, das mit einer sog. Dankes- und Wunschformel endet (Rn. 14 f.).

2. Verlangt ein Arbeitnehmer zu Recht von dem Arbeitgeber, das ihm erteilte Zeugnis abzuändern, darf der Arbeitgeber dies nur dann zum Anlass nehmen, den Zeugnisinhalt zu Lasten des Arbeitnehmers zu ändern, wenn sachliche Gründe ein Abweichen als angemessen erscheinen lassen. Andernfalls verstößt er gegen das arbeitsrechtliche Maßregelungsverbot. Dies betrifft auch die sog. Dankes- und Wunschformel (Rn. 18 ff., 28 ff.).

BAG, Versäumnisurteil vom 6.6.2023 –

9 AZR 272/22

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2227-1**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Leiharbeit – gleiches Arbeitsentgelt – Abweichung durch Tarifvertrag – Gesamtschutz der Leiharbeitnehmer

1. Weichen Tarifverträge von dem Grundsatz, dass Leiharbeitnehmer für die Dauer der Überlassung Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt wie vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers haben („equal pay“), ab, müssen sie nach Art. 5 Abs. 3 RL 2008/104 den Gesamtschutz der Leiharbeitnehmer angemessen achten. Die nationalen Gerichte sind trotz des den Tarifvertragsparteien nicht nur nach nationalem Recht, sondern auch nach Unionsrecht (Art. 28 GRC) zu-

kommenden weiten Beurteilungsspielraums nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union verpflichtet, die Vereinbarkeit der tariflichen Abweichung vom Gleichstellungs- bzw. Gleichbehandlungsgrundsatz mit den sich aus Art. 5 Abs. 3 RL 2008/104 ergebenden Anforderungen sicherzustellen (Rn. 16 f.).

2. Die Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern i. S. d. Art. 5 Abs. 3 RL 2008/104 obliegt nicht nur den Tarifvertragsparteien, sondern auch den Mitgliedstaaten der Union. Zwingende gesetzliche Regelungen zum Schutz von Leiharbeitnehmern können deshalb bei der Frage, ob die Tarifvertragsparteien bei vom Gleichstellungsgrundsatz abweichenden Regelungen zu wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Art. 3 Abs. 1 Buchst. f RL 2008/104) ihrer Pflicht zur Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern nachgekommen sind, berücksichtigt werden (Rn. 29 f.).

3. Die Entgeltzahlung auch in verleihfreien Zeiten ist aus unionsrechtlicher Sicht ein Vorteil, der geeignet ist, den Nachteil einer Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz hinsichtlich des Arbeitsentgelts auszugleichen. Mit § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG hat der deutsche Gesetzgeber diesen Ausgleichsvorteil abgesichert, so dass der Verleiher das Wirtschaftsrisiko für verleihfreie Zeiten, die auch im befristeten Leiharbeitsverhältnis auftreten können, uneingeschränkt trägt (Rn. 31 f.).

4. Die Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern bei der Abweichung vom Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts durch Tarifvertrag wird nach nationalem Recht zudem sichergestellt durch die hohen Anforderungen an die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung, die

Untergrenzen einer tariflichen Vergütung der Leiharbeitnehmer durch Mindeststundenentgelte und gesetzlichen Mindestlohn sowie die zeitliche Begrenzung einer Abweichung vom Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts (Rn. 16, 33 f.).

BAG, Urteil vom 31.5.2023 – 5 AZR 143/19

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2227-2**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Ablösung einer Sprecherausschussvereinbarung – dreistufiges Prüfungsschema – teilweise – Laufende Betriebsrentenleistungen auf eine Kapitalleistung

1. Umfasst ein Feststellungsantrag, der sich gegen die Ablösung einer alten durch eine neue Versorgungsregelung richtet, eine Prüfung auch der ersten beiden Stufen des dreistufigen Prüfungsschemas des Senats und kann bereits vor dem Eintritt des Versorgungsfalls sicher beurteilt werden, dass insoweit keine Rechtfertigungsbedürftigen Eingriffe vorliegen, hängt der Erfolg der Klage bezogen auf die dritte Stufe jedoch von noch nicht feststellbaren Umständen ab, so ist der Feststellungsantrag zwar zulässig, aber als derzeit unbegründet abzuweisen (Rn. 25).

2. Sprecherausschussvereinbarungen stellen kollektive Regelungen dar, die frühere Sprecherausschussvereinbarungen ablösen oder ändern können. Regeln mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Sprecherausschussvereinbarungen denselben Gegenstand, gilt insoweit das Ablösungsprinzip. Die neuere Sprecherausschussvereinbarung löst eine ältere grundsätzlich selbst dann ab, wenn