

Der Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil* stellte am 21.1.2020 seinen neu gegründeten unabhängigen „Rat der Arbeitswelt“ vor (Meldung des BMAS vom 21.1.2020). Der neue Rat soll ähnlich wie die „fünf Wirtschaftsweisen“ einmal im Jahr einen Bericht an den Bundesminister für Arbeit und Soziales liefern, in dem der Rat ein zentrales Thema der Arbeitswelt auswählt und dazu Handlungsempfehlungen abgibt. Als zweite Aufgabe wird der Rat ein „Arbeitswelt-Portal“ im Internet verantworten, auf dem sich interessierte Bürgerinnen und Bürger umfassend und objektiv über die Zukunft der Arbeitswelt informieren können. Bundesarbeitsminister *Heil* nimmt wie folgt Stellung: „Ich verspreche mir dadurch fundierte Impulse für Öffentlichkeit, Politik und betriebliche Praxis. Dabei wird der Rat Treiber und Trends – Digitalisierung, Globalisierung, demographischen Wandel, Wertewandel – ebenso in den Blick nehmen wie neue Erwerbsformen und Geschäftsmodelle.“ Die Mitglieder des Rates sind keineswegs unbekannt. Als erstes wird der ehemalige Vorsitzende von ver.di Herr *Bsirke* genannt. Des Weiteren sind prominente Vertreter aus Wirtschaft und Wissenschaft vertreten: so u. a. Herr *Horvart* (Vorsitzender des Konzernbetriebsrats BASF), Frau *Kugel* (Vorstand Siemens AG), Prof. Dr. *Walwei* (Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung oder Frau Prof. Dr. *Pfeiffer* (Lehrstuhlinhaberin für Soziologie, Erlangen-Nürnberg). Mit Frau Dr. *Volkens* (ehemals Vorstand Lufthansa AG) ist zumindest eine Juristin im Team.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### BAG: Wahrung einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist durch Beschäftigungsklage

Mit einer Klage auf vertragsgemäße Beschäftigung macht der Arbeitnehmer zugleich die für diese Beschäftigung vereinbarten Entgeltansprüche im Sinne der ersten Stufe einer (tarif-)vertraglichen Ausschlussfrist geltend.

**BAG**, Urteil vom 18.9.2019 – 5 AZR 240/18  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-243-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### BAG: Anrechnung von Vordienstzeiten in der betrieblichen Altersversorgung

Sagt der Arbeitgeber einzelvertraglich die Anrechnung von Vordienstzeiten auch für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung für den Fall der fortbestehenden Betriebszugehörigkeit bis zum Eintritt eines Versorgungsfalls zu und nimmt lediglich den Fall des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis aus, so gilt die Anrechnung grundsätzlich auch im Fall der Ablösung der zum Zeitpunkt der Zusage geltenden Versorgungsordnung durch eine andere Versorgungsordnung (Rn. 21 ff., 27 ff.).

**BAG**, Urteil vom 19.11.2019 – 3 AZR 332/18  
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-243-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### BAG: Kein Nachteilsausgleich für Kabinenpersonal von Air Berlin

Für das Kabinenpersonal der Air Berlin war auf der Grundlage eines mit ver.di geschlossenen Tarifvertrags (TVPV) die Personalvertretung Kabine errichtet. Nach § 83 Abs. 3 TVPV ist den Arbeitnehmern ein Nachteilsausgleich zu zahlen, wenn eine geplante Betriebsänderung durchgeführt wird, ohne dass über sie ein Interessenausgleich mit der Personalvertretung Kabine versucht wurde, und sie infolge dieser Maßnahme entlassen werden.

Anfang Oktober 2017 unterrichtete Air Berlin die Personalvertretung Kabine über die geplante Still-

legung des Geschäftsbetriebs zum 31. Januar 2018. Nachdem die Verhandlungen über den Abschluss eines Interessenausgleichs erfolglos blieben, rief Air Berlin die Einigungsstelle an. Diese erklärte sich am 10. Januar 2018 für unzuständig. Ende Januar 2018 kündigte der Insolvenzverwalter den im Kabinenbereich Beschäftigten betriebsbedingt. Mit ihren Klagen haben die vormals als Flugbegleiterinnen tätigen Klägerinnen die Gewährung eines Nachteilsausgleichs verlangt. Sie haben geltend gemacht, die Betriebsänderung in Form der Stilllegung des Flugbetriebs sei bereits mit dem Ende November 2017 erfolgten Kündigungen der Piloten durchgeführt worden; zu diesem Zeitpunkt sei der Interessenausgleich mit der Personalvertretung Kabine noch nicht hinreichend versucht gewesen.

Die Vorinstanzen haben die Klagen abgewiesen. Die Revisionen hatten vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. § 83 Abs. 3 TVPV sanktioniert die Verletzung des personalvertretungsrechtlichen Verhandlungsanspruchs. Dieser bezieht sich ausschließlich auf kabinenpersonalbezogene Maßnahmen. Das folgt aus einem gesetzeskonformen Verständnis des tariflich geregelten Beteiligungsrechts der Personalvertretung Kabine. Der TVPV gilt nach seinem persönlichen Geltungsbereich nur für das Kabinenpersonal. Könnte die für diese Gruppe errichtete Personalvertretung einen Sachverhalt gestalten, der auch das Cockpitpersonal betrafte, widerspräche dies der in § 4 Abs. 1 TVG angeordneten geltungsbezogenen Wirkung von Rechtsnormen eines Tarifvertrags über betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

(PM Nr. 2/20)

**BAG**, Urteil vom 21.1.2020 – 1 AZR 149/19, u. a.

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-243-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### BAG: Eigenanteil zur betrieblichen Altersversorgung der IKK classic

Der Kläger ist seit 1995 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin angestellt. In seinem

Arbeitsvertrag wird ua. auf sonstige Tarifverträge in der jeweils für die Beklagte geltenden Fassung Bezug genommen. Bei der Beklagten gelten „Tarifverträge über die betriebliche Altersversorgung“ bei den Innungskrankenkassen und ihren Verbänden, die von Arbeitgeberseite zum einen mit der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft (ver.di) und zum anderen mit der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) abgeschlossen wurden. Bezüglich Inhalt und Umfang der Versorgungsleistungen wird auf die Satzung der VBL in der jeweils gültigen Fassung verwiesen. Zur Finanzierung ist bestimmt, dass sich diese durch den Arbeitgeber nach den Vorgaben der VBL-Satzung richtet. Die Beklagte behielt ab dem 1. Januar 2003 von der monatlichen Vergütung des Klägers, dessen Arbeitsverhältnis zum sog. Abrechnungsverband Ost der VBL gehört, jeweils einen prozentualen Anteil entsprechend der jeweils geltenden VBL-Satzung als Arbeitnehmerbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung ein und führte diesen an die VBL ab. Die auf Zahlung von einbehaltenen Arbeitnehmerbeiträgen zur betrieblichen Altersversorgung gerichtete Klage ist von den Vorinstanzen abgewiesen worden.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Nach den vorliegend einschlägigen Vereinbarungen sowohl in der mit ver.di als auch in der mit der GdS vereinbarten Fassung ergibt sich, dass Arbeitnehmer der Beklagten im sog. Abrechnungsverband Ost einen Eigenanteil zu ihrer betrieblichen Altersversorgung bei der VBL zu tragen haben. Das folgt aus deren Auslegung. Die Verweisung in den maßgeblichen Tarifverträgen auf die Satzung der VBL zur Regelung von Inhalt und Umfang der betrieblichen Altersversorgung ist rechtlich zulässig.

(PM Nr. 3/20)

**BAG**, Urteil vom 21.1.2020 – 3 AZR 73/19

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-243-4**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)