

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) überraschte am 4.10.2020 mit einer Gesetzesinitiative für eine Regelung zu mobiler Arbeit (PM vom 4.10.2020). Unter der Feder von Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil* legte das BMAS dem Bundeskanzleramt einen Referentenentwurf vor, der Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf 24 Tage mobiler Arbeit einräumen soll (Handelsblatt online vom 6.10.2020). Da dies jedoch nicht in allen Branchen einheitlich durchgesetzt werden kann, soll den Arbeitgebern gestattet werden, diesen Anspruch im Ausnahmefall wegen entgegenstehender betrieblicher Gründe abzulehnen. Ferner werde den Arbeitgebern eine Frist von sechs Monaten gesetzt, in der sie über die individualvertraglichen Anträge ihrer Arbeitnehmer entscheiden müssen. Zwar weist das BMAS (zu Recht) auf die Problematiken des Arbeitsschutzes im Home-Office hin. Das Ministerium will hier die Arbeitgeber in die Pflicht nehmen, da diese nach geltendem Recht für den Arbeitsschutz zuständig sind. Es stellt sich jedoch die Frage, ob dies nicht zu kurz gedacht ist, da schon allein die Frage umstritten ist, ob ein Arbeitgeber wegen der Kollision zwischen Art. 12, 13 und 14 GG überhaupt auf den häuslichen Arbeitsplatz Zugriff und damit erst die Möglichkeit zur Gestaltung eines rechtssicheren Arbeitsplatzes hat. Das Bundeskanzleramt steht der Gesetzesinitiative nach Angaben des Handelsblattes nicht wohlwollend gegenüber und begründet dies mit den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages, über die der Vorstoß aus dem BMAS weit hinausgeht. Dies könnte zum Scheitern der Gesetzesinitiative führen.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Zur Eintrittspflicht des PSV bei insolventem Arbeitgeber

1. § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG bestimmt im Wege einer gesetzlich unwiderlegbaren Vermutung einen auf zwei Jahre begrenzten, objektiven Ausschluss und erfasst in seiner seit dem 1. Januar 2005 geltenden Fassung auch Zusagen und Verbesserungen von bestehenden Zusagen – wie etwa Anpassungen nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG –, die auf einem (streitigen) Urteil beruhen.

2. Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung haftet nach § 30 Abs. 3 BetrAVG idF des Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1248) für die Einstandspflicht (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG) eines insolventen Arbeitgebers, wenn der Sicherungsfall vor dem 1. Januar 2022 eingetreten ist und die Pensionskasse die nach der Versorgungszusage des Arbeitgebers vorgesehenen Leistungen um mehr als die Hälfte kürzt oder das Einkommen des ehemaligen Arbeitnehmers wegen der Kürzung unter die von Eurostat für Deutschland ermittelte Armutgefährdungsschwelle fällt.

BAG, Urteil vom 21.7.2020 – 3 AZR 142/16

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2355-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Köln: Außerordentliche Kündigung wegen Verfassungsuntreue

Zu den Anforderungen an eine außerordentliche personenbedingte und verhaltensbedingte Kündigung eines Mitarbeiters des Ordnungs- und Verkehrsdienstes einer Gemeinde, der Mitglied der Organisation Ansaar International e. V. war, einer Organisation, die vom Verfassungsschutz beobachtet wird (im Anschluss an BAG 28.09.1989 – 2 AZR 317/86; BAG 12.05.2011 – 2 AZR 479/09).

LAG Köln, Urteil vom 23.7.2020 – 8 Sa 57/20

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2355-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Köln: Einzelfallentscheidung einer außerordentlichen Kündigung wegen Überlassung eines Dienstwagens

1. Einzelfall einer unwirksamen fristlosen Kündigung wegen Rückgabe eines Dienstwagens, der nach den Behauptungen der Arbeitgeberin verschmutzt und nicht verkehrstüchtig gewesen sein soll und der auch zur privaten Nutzung überlassen war, weil mangels einer Wiederholungsgefahr eine Abmahnung wegen der streitigen Verletzung der Nebenpflicht ausgereicht hätte, zumal die Arbeitgeberin vorliegend gar nicht berechtigt war, den Dienstwagen von der Klägerin zurückzufordern.

2. Eine Arbeitnehmerin und vormaliges Betriebsratsmitglied, die von der Arbeitgeberin als sog. Ein-Mann-Abteilung geführt wird, stellt, jedenfalls wenn sie Aufgaben aus mehreren Bereichen der Arbeitgeberin ausübt, keine Betriebsabteilung iSv. § 15 Abs. 5 KSchG dar, da es an einem eigenen Betriebszweck mangelt.

3. Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einer Arbeitnehmerin die Kosten für die Betankung des Dienstfahrzeugs, das auch zur privaten Nutzung überlassen ist, im Wege des Aufwendungsersatzes nach § 670 BGB zu erstatten, jedenfalls wenn ihm die Tankbelege im Original vorliegen.

LAG Köln, Urteil vom 7.8.2020 – 4 Sa 122/20

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2355-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Berlin-Brand.: Vergleichsmehrwert bei Urlaub in natura

1. Die Formulierung, wonach Urlaubs- und Freizeitansprüche „in natura gewährt“ worden sind, kann uU einen Vergleichsmehrwert auslösen. Das kommt zB in Betracht, wenn mit Ausspruch der Kündigung eine Freistellung unter Anrechnung auf den Urlaub erfolgt ist und sodann im Rahmen des Verfahrens Streit unter den Parteien bestand

hat, ob eine solche Freistellung wirksam erfolgen konnte. Das kann es rechtfertigen, den auf den Urlaubszeitraum entfallenden Betrag bei der Wertberechnung anzusetzen. In einer solchen Konstellation geht es um die Frage, ob das Urlaubsentgelt mit der Vergütung bereits abgegolten war oder nicht (vgl. dazu LAG Berlin-Brandenburg 16. Juli 2019 – 26 Ta (Kost) 6040/19, Rn. 25).

2. Besteht hingegen unter den Parteien zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleichs Einigkeit, dass und in welchem Umfang Urlaubsansprüche bestanden haben, gab es also insoweit weder Streit noch Ungewissheit, stellt die getroffene Vereinbarung über die Erfüllung der Urlaubsansprüche während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses lediglich einen Teil der Gegenleistung der Partei für die im Rahmen des Vergleichs zu ihren Gunsten getroffenen Regelungen dar (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 5. Februar 2015 – 17 Ta (Kost) 6141/14).

LAG Berlin-Brand., Beschluss vom 28.8.2020 – 26 Ta (Kost) 6067/20

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2355-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

Verbände

BDA: Arbeitgeberpräsident Kramer legt sein Amt nieder

Ingo Kramer teilte am 30.9.2020 mit, dass er sein Amt am 25.11. niederlegen wird und schlug in Abstimmung mit dem Vizepräsidium den bisherigen BDA-Vizepräsidenten, *Dr. Ing. Rainer Dulger*, als seinen Nachfolger vor. *Ingo Kramer* ist seit 2013 Präsident der BDA. Zuvor war er Vorsitzender und Verhandlungsführer der norddeutschen Metall- und Elektroindustrie und Präsident der Landesvereinigung der Arbeitgeber- und Unternehmensverbände in Bremen sowie Präsident der IHK Bremerhaven.

(PM vom 30.9.2020)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2355-5](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)