

Das BVerfG entschied am 5.2.2020 über einen bereits lange schwelenden Konflikt zu der Frage, ob es einen Anspruch auf eine Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages gibt (BVerfG vom 5.2.2020, PM Nr. 8/2020). Vorangegangen war die Verfassungsbeschwerde einer Gewerkschaft (u.a.), die sich gegen eine Entscheidung des BAG wandte. Im Baugewerbe sind durch Tarifvertrag (VTV) Sozialkassen eingerichtet, die in verschiedenen Bereichen Leistungen an Arbeitnehmer erbringen. Finanziert wird dieses System durch Beiträge der durch den entsprechenden Tarifverband gebundenen Arbeitgeber. In den vergangenen Jahren war es jedoch gängige Praxis des BMAS, den VTV gem. § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Mit Beschluss vom 21.9.2016 entschied das BAG (10 ABR 33/15) jedoch, dass die Allgemeinverbindlicherklärungen der Jahre 2008 und 2010 unwirksam seien. Dem schloss sich das BVerfG an. Die gerügte Koalitionsfreiheit der Beschwerdeführenden sei nicht verletzt. Zwar schütze die Koalitionsfreiheit das Recht der Tarifparteien, Verträge zu schließen, die von vornherein darauf abzielten auch nicht-tarifgebundene Arbeitnehmer zu binden. Daraus lasse sich jedoch kein gesetzlicher Anspruch herleiten, denn ein solcher übersteige die Normsetzungskompetenz des Staates. Auch Art. 9 Abs. 3 GG enthalte kein Gebot jeder Zielsetzung der aktuellen Koalition zum Erfolg zu verhelfen. Solange eine realisierbare Chance auf Umsetzung der geplanten Änderungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bestehe, sei kein staatlicher Eingriff notwendig. Erst im Falle der Unmöglichkeit der Umsetzung der Vorhaben sei ein Anspruch auf eine Allgemeinverbindlicherklärung denkbar.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **EuGH: Berechnung von Sozialleistungen von Wanderarbeitnehmern**

Art. 62 Abs. 1 und 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ist dahin auszulegen, dass er Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats entgegensteht, die zwar vorsehen, dass der Berechnung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit die Höhe des früheren Entgelts zugrunde zu legen ist, es jedoch für den Fall, dass die Bezugsdauer des Entgelts, das der betreffenden Person im Rahmen ihrer letzten Beschäftigung nach diesen Rechtsvorschriften gezahlt wurde, geringer ist als der in diesen Rechtsvorschriften vorgesehene Bezugszeitraum für die Bestimmung des der Berechnung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit zugrunde liegenden Entgelts, nicht zulassen, das Entgelt zu berücksichtigen, das die betreffende Person während dieser Beschäftigung erhalten hat. Art. 62 Abs. 1 und 2 der Verordnung Nr. 883/2004 ist dahin auszulegen, dass er Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats entgegensteht, die zwar vorsehen, dass der Berechnung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit die Höhe des früheren Entgelts zugrunde zu legen ist, es jedoch für den Fall, dass das Entgelt, das die betreffende Person für ihre letzte Beschäftigung nach diesen Rechtsvorschriften erhalten hat, erst nach dem Ausscheiden aus ihrem Beschäftigungsverhältnis abgerechnet und ausgezahlt wurde, nicht zulassen, das Entgelt zu berücksichtigen, das die betreffende Person während dieser Beschäftigung erhalten hat.

**EuGH**, Urteil vom 23.1.2020 – C-29/19  
(Tenor)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-371-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz durch Tarifvertrag**

Will der Verleiher vom Gleichstellungsgebot nach § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG aF abweichen, ist nach § 9 Nr. 2 Halbs. 3 AÜG aF für den Entleihzeitraum eine vollständige Inbezugnahme des zwischen den jeweiligen Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifwerks für die Arbeitnehmerüberlassung erforderlich. Unschädlich sind lediglich vertragliche Regelungen über Gegenstände, die tariflich nicht geregelt sind oder die zugunsten des Arbeitnehmers von den tariflichen Bestimmungen abweichen.

**BAG**, Urteil vom 16.10.2019 – 4 AZR 66/18  
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-371-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten**

Der Sonderkündigungsschutz des Beauftragten für den Datenschutz nach § 4f Abs. 3 Satz 5 BDSG in der bis zum 24. Mai 2018 geltenden Fassung (aF) endet mit Absinken der Beschäftigtenzahl unter den Schwellenwert des § 4f Abs. 1 Satz 4 BDSG aF. Gleichzeitig beginnt der nachwirkende Sonderkündigungsschutz des § 4f Abs. 3 Satz 6 BDSG aF.

**BAG**, Urteil vom 5.12.2019 – 2 AZR 223/19  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-371-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Anspruch auf Feiertagsvergütung von Zeitungszustellern**

Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der ein Zeitungszusteller einerseits Zeitungsabonnenten täglich von Montag bis Samstag zu beliefern hat, andererseits Arbeitstage des Zustellers lediglich solche Tage sind, an denen Zeitungen im Zustellgebiet erscheinen, verstößt gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit des

gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltzahlung an Feiertagen.

**BAG**, Urteil vom 16.10.2019 – 5 AZR 352/18  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-371-4**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Kein deutscher Rechtsweg bei im Ausland angestellten Lehrer wegen Anwendbarkeit griechischen Rechts**

Eine Streitigkeit über die Herabsetzung der Vergütung eines Arbeitnehmers, der bei der Republik Griechenland an einer griechischen Schule in Deutschland als Lehrkraft beschäftigt und griechischer Staatsangehöriger ist, unterliegt nach den Grundsätzen der Staatenimmunität nicht der deutschen Gerichtsbarkeit, wenn auf das Arbeitsverhältnis griechisches Recht Anwendung findet und der Arbeitsvertrag hinsichtlich der Vergütung, deren wirksamer Kürzung durch die Änderung griechischen Rechts sich der griechische Staat berührt, unmittelbar auf griechische Rechtsvorschriften verweist.

**BAG**, Urteil vom 18.9.2019 – 5 AZR 81/19  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-371-5**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Eingruppierungsfragen von Schiffsführern**

Zahlungsansprüche, die sich aus einem erfolgreichen Höhergruppierungsantrag nach § 26 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund ergeben, unterfallen der Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD. Diese Vorschrift wird insoweit nicht durch die in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund bestimmte Ausschlussfrist verdrängt. Deren Wirkung ist auf das Antragsrecht nach § 26 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund beschränkt.

**BAG**, Urteil vom 18.9.2020 – 4 AZR 42/19  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-371-6**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)