

Philipp Wiesenecker befasst sich in dieser Ausgabe (BB 2020, 564) mit der Arbeitszeiterfassung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes. Wie bei allen rechtlichen Bewertungen, die sich mit der Erfassung von Arbeitszeiten der Arbeitnehmer auseinandersetzen, steht nunmehr das sog. CCOO-Urteil des EuGH vom 14.5.2019 (C-55/18, BB 2019, 1978) als Maßstab im Raum. Das EuGH-Urteil wirft viele Fragen auf; fraglich ist insbesondere, ob man aus der Begründung des EuGH eine allgemeine „Stechuhrpflicht“ ableiten kann (vgl. zu der Problematik auch *Bettinghausen*, BB 2019, 2740; *Junker*, RIW 2020, 1). Zur Zeit wird im BMAS an einer punktuellen Reform des Arbeitszeitgesetzes gearbeitet, die beabsichtigt, das EuGH-Urteil umzusetzen. Die Reform, die zügig verabschiedet werden soll, wird auch eines der Themen auf der 7. Deutschen Arbeitsrechtskonferenz (DAK) sein, die am 12.11.2020 in München stattfinden wird. Wie die vorangegangenen DAK-Tagungen, deren Veranstalter der Betriebs-Berater ist, wird auch die 7. DAK wieder in der Münchener Allianz-Arena stattfinden. Infos zur DAK über E-mail unter: ayhan.simsek@dfv.de; torsten.merk@dfv.de. Bereits am 2.4.2020 findet in Frankfurt am Main eine spezielle BB-Tagung zu den Auswirkungen des EU-Rechts auf das deutsche Arbeitszeitrecht statt. Rechtsanwalt *Dr. Wiesenecker* wird der fachliche Leiter dieser Tagung sein. Infos zu dieser Tagung sind ebenfalls über die zuvor genannten E-Mail-Adressen erhältlich.



Dr. Roland Abele,
leitender Redakteur

Entscheidungen

BAG: Schriftlichkeit von Ausschlussfrisklauseln im kirchlichen Arbeitsrecht

1. Vollständig in Bezug genommene kirchliche Arbeitsrechtsregelungen unterliegen keiner Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.
2. Sehen kirchliche Arbeitsrechtsregelungen für die Geltendmachung von Ansprüchen eine Ausschlussfrist vor, ist dies als wesentliche Vertragsbedingung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG schriftlich niederzulegen. Der pauschale Verweis auf die Geltung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen reicht hierfür nicht aus.

BAG, Urteil vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-563-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Begrenzung der Hauptleistungspflicht bei Saisonbeschäftigung

Ein in einem Freibad beschäftigter Bademeister wird durch die in seinem unbefristeten Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarung über die Begrenzung der Beschäftigungs- und Vergütungspflicht auf die Freibadsaison in der Zeit von April bis Oktober nicht unangemessen benachteiligt, wenn der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags davon ausgehen durfte, den Arbeitnehmer außerhalb der Saison nicht beschäftigen zu können (Rn. 44 ff.).

BAG, Urteil vom 19.11.2019 – 7 AZR 582/17
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-563-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Zwangsvollstreckung aus dem Beschäftigungsanspruch

1. Die Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis ist eine unvertretbare Handlung, zu der der Vollstreckungsschuldner nach § 888 ZPO durch Zwangsgeld und Zwangshaft angehalten werden kann (Rn. 14).
2. Der Einwand, die Beschäftigung sei unmöglich geworden, ist grundsätzlich auch im Zwangsvoll-

streckungsverfahren nach § 888 ZPO zu berücksichtigen (Rn. 17).

3. Bei der Prüfung, welche Verpflichtungen durch den Vollstreckungstitel festgelegt werden, können neben der Entscheidungsformel auch der Tatbestand und die Entscheidungsgründe des Urteils herangezogen werden. Soweit das Gericht auf Schriftsätze, Protokolle und andere Unterlagen verwiesen hat, können auch diese Texte bei der Auslegung des Titels berücksichtigt werden (Rn. 21).

4. Im Vollstreckungsverfahren nach § 888 ZPO kann ein Zwangsmittel nur festgesetzt werden, wenn der zu vollstreckende Titel hinreichend bestimmt ist (Rn. 24).

5. Ein auf Beschäftigung gerichteter Titel muss verdeutlichen, um welche Art von Beschäftigung es geht. Einzelheiten hinsichtlich der Art der Beschäftigung oder der sonstigen Arbeitsbedingungen muss der Titel nicht enthalten. Es genügt, wenn er das Berufsbild bezeichnet, mit dem der Arbeitnehmer beschäftigt werden soll, oder wenn sich in vergleichbarer Weise ergibt, worin die Tätigkeit bestehen soll (Rn. 24).

BAG, Beschluss vom 5.2.2020 – 10 AZB 31/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-563-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Freizeitausgleich nach Schließung des Arbeitszeitkontos

1. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht regelmäßig die Schließung des Arbeitszeitkontos einher, ein Freizeitausgleich ist nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht mehr möglich. Wenn nicht ausdrücklich anderes vereinbart ist, enthält die einvernehmliche Errichtung eines Arbeitszeitkontos die konkludente Abrede, dass das Konto spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen ist (Rn. 15).

2. Wird ein Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Vergleich für die Dauer der Kündigungsfrist unter Anrechnung der noch bestehenden Urlaubsan-

sprüche freigestellt, erfüllt der Arbeitgeber damit nicht zugleich seine aus der vereinbarten Führung eines Arbeitszeitkontos folgende Pflicht zum Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos iSd. § 362 Abs. 1 BGB. Wegen der unterschiedlichen Rechtsfolgen, die eine Freistellung haben kann, muss der Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennen können, dass der Arbeitgeber ihn zur Erfüllung des Anspruchs auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos von der Arbeitspflicht freistellen will. Dafür ist die bloße Freistellung nicht ausreichend (Rn. 20).

3. Ist zugunsten des Arbeitnehmers ein Saldo auf dem Arbeitszeitkonto vorbehaltlos ausgewiesen und bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch bezahlte Freizeit oder zusätzliches Entgelt abgebaut worden, sind die Guthabenstunden streitlos gestellt und müssen nicht innerhalb von Ausschlussfristen geltend gemacht werden (Rn. 25).

BAG, Urteil vom 20.11.2019 – 5 AZR 578/18
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-563-4**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Erwerb von Spezialkenntnissen für Eingruppierung nach TV

1. Spezialkenntnisse iSd. Tarifgruppen VII und VIII ERTV sind dem jeweiligen Berufsbild entsprechende oder fachfremde Kenntnisse, die über die im Rahmen einer einschlägigen Berufsausbildung oder durch schlichte Ausübung des Berufs (Berufserfahrung) erworbenen hinausgehen (Rn. 16 ff.).

2. Im Rahmen einer Eingruppierungsfeststellungsklage ist der Arbeitnehmer für die Erforderlichkeit der Spezialkenntnisse darlegungs- und beweispflichtig. Notwendig ist die Darlegung von Tatsachen, die einen Vergleich zwischen Grund- und Spezialkenntnissen ermöglichen (Rn. 22 ff.).

BAG, Urteil vom 16.10.2019 – 4 AZR 76/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-563-5**
unter www.betriebs-berater.de