

„Reden ist Silber, Schweigen ist Gold“ – dieses bekannte Sprichwort hat das BAG in einer seiner jüngsten Entscheidungen bestätigt (BAG vom 18.2.2020 – 3 AZR 206/18, PM Nr. 8/20). Das Gericht stellte fest, dass den Arbeitgeber zwar keine Pflicht zur Wahrnehmung der Vermögensinteressen des Arbeitnehmers trifft. Entscheidet sich der Arbeitgeber jedoch Auskünfte zu erteilen, so müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Arbeitgeberin schloss im Jahr 2003 mit einer Pensionskasse einen Rahmenvertrag zur betrieblichen Altersversorgung. Im April desselben Jahres fand eine Betriebsversammlung statt, an der der Arbeitnehmer teilnahm und auf der ein Fachberater der örtlichen Sparkassen über Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung als Vorsorgeleistung informierte. Daraufhin schloss der Arbeitnehmer eine entsprechende Entgeltumwandlungsvereinbarung ab. Im Jahr 2015 ließ sich der nun im Ruhestand befindliche Arbeitnehmer die Pensionskassenrente als Einmalzahlung auszahlen. Aufgrund der Gesetzesänderung aus dem Jahr 2003 musste er hierauf jedoch Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung entrichten. Über die damals geplante Gesetzesänderung war er nicht informiert worden. Er begehrte daher in Form von Schadensersatz die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge von der Arbeitgeberin. Das BAG gab der Revision statt. Es konnte offenbleiben, ob der Arbeitgeberin das Verhalten des Beraters der Sparkasse zugerechnet werden kann.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Bestimmung von Arbeitsvorgängen für Eingruppierung

1. Für die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis maßgebend. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Nur wenn Tätigkeiten von unterschiedlicher Wertigkeit von vornherein voneinander zu trennen und tatsächlich entsprechend getrennt sind, werden diese nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst. Tatsächlich getrennt sind Arbeitsschritte dann nicht, wenn sich erst im Laufe der Tätigkeit herausstellt, welchen tariflich erheblichen Schwierigkeitsgrad der einzelne Fall aufweist (Rn. 17).
2. Stellt sich bei der Durchführung von Streifendiensten eines Mitarbeiters im Außendienst des Straßenverkehrsamts erst in dessen Verlauf heraus, welchen Schwierigkeitsgrad die Überwachung des ruhenden Verkehrs aufweist, können die jeweils zu treffenden Maßnahmen nicht in unterschiedliche Arbeitsvorgänge aufgeteilt werden (Rn. 22 ff.).
3. Bei der Überwachung des ruhenden Verkehrs erfordert die Feststellung, ob eine Ordnungswidrigkeit oder Straftat vorliegt, die Anwendung von gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen, nicht aber „selbständige Leistungen“ im Tarifsinn. Diesbezüglich besteht vorliegend nicht der notwendige Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum (Rn. 35).
4. „Selbständige Leistungen“ im Tarifsinn sind dann nicht erforderlich, wenn hinsichtlich der zu ergreifenden Maßnahme zwar grundsätzlich ein Ermessens- und Beurteilungsspielraum eröffnet wäre, für den Arbeitnehmer aber so detaillierte Handlungsanweisungen bestehen, dass die erforderliche Gedankenarbeit bereits vorweggenommen ist und lediglich noch einer Umsetzung bedarf (Rn. 36).

BAG, Urteil vom 16.10.2019 – 4 AZR 284/18
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-627-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Feststellungsinteresse des Betriebsrats bei Mitbestimmungsangelegenheiten

1. Ein Antrag des Betriebsrats auf Feststellung, dass er in einer bestimmten Angelegenheit mitzubestimmen hat, ist zulässig, wenn hierfür das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse besteht (Rn. 14).
2. Hiervon ist regelmäßig auszugehen, wenn der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht in einer bestimmten Angelegenheit in Abrede stellt oder sich der Betriebsrate eines solchen berührt (Rn. 15).
3. Ist die Angelegenheit, auf die sich der Feststellungsantrag des Betriebsrats bezieht, bereits mitbestimmt ausgestaltet, fehlt es am erforderlichen Feststellungsinteresse. Den Inhalt einer bereits mitbestimmt gestalteten Angelegenheit kann der Betriebsrat jedenfalls nicht im Wege der Feststellung eines Mitbestimmungsrechts als solchem bezüglich dieser ausgestalteten Angelegenheit klären lassen (Rn. 17 und Rn. 21).
4. Abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen sind kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO (Rn. 30 und Rn. 39).

BAG, Beschluss vom 19.11.2019 – 1 ABR 2/18
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-627-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Präklusion von Gründen bezüglich der Ablehnung von Elternzeit

1. Lehnt der Arbeitgeber das Angebot eines Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit als Teilzeitarbeitsverhältnis fortzusetzen, ab, kann er in einem späteren Prozess die von ihm begehrte Klageabweisung nur auf solche Gründe stützen, die er dem Arbeitnehmer zuvor nach § 15 Abs. 7 S. 4 BEEG aF mitgeteilt hat. Mit anderen als den im Ablehnungsschreiben genannten Gründen ist der Arbeitgeber präkludiert (Rn. 22).

2. Hat der Arbeitgeber das Angebot aus Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit abgelehnt (§ 15 Abs. 7 S. 4 BEEG aF), ist das vorgerichtliche Verfahren abgeschlossen. Der Arbeitnehmer kann seinen Verteilungswunsch deshalb ab diesem Zeitpunkt nicht mehr ändern (Rn. 27).

3. Macht der Arbeitgeber, der sich auf dringende betriebliche Gründe iSd. § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG aF beruft, geltend, es sei ihm nicht möglich, die infolge der Teilzeit ausfallende Arbeitszeit durch die Einstellung einer Ersatzkraft auszugleichen, obliegt es ihm, im Einzelnen darzulegen, welche Anstrengungen er unternommen hat, eine Ersatzkraft zu finden. Hierzu hat er vorgetragen, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers, der seine Arbeitszeit reduzieren möchte, entsprechende zusätzliche Teilzeiteratzkraft auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Eine Nachfrage bei der zuständigen Agentur für Arbeit ist nur im Ausnahmefall entbehrlich. (Rn. 40)

BAG, Urteil vom 24.9.2019 – 9 AZR 435/18
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-627-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Lübeck: Kein Anspruch auf wortgleiche Arbeitszeugnisse in agilen Teams (Scrum)

Mitarbeiter können von ihrem Arbeitgeber bei Ausscheiden ein qualifiziertes Zeugnis verlangen. Dies gilt auch in agilen Projekt-Teams, die nach der sog. Scrum-Methode arbeiten. Allerdings steht ihnen ein bestimmter Zeugniswortlaut einschließlich einer bestimmten Bewertung nicht bereits deshalb zu, weil der Arbeitgeber einem anderen Team-Mitglied ein entsprechendes Zeugnis erteilt hat. Dies hat das Arbeitsgericht Lübeck am 22. Januar 2020 (Az. 4 Ca 2222/19) entschieden.

ArbG Lübeck, Urteil vom 22.1.2020 – 4 Ca 2222/19
(PM 3/20)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-627-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)