Als probate Mittel gegen Infektionen im Rahmen der COVID-19-Pandemie gelten die Abstandsregelung und die Maskenpflicht. Eine Forschergruppe der TH Mittelhessen hat nun untersucht, wie sich verschiedene Schutzmasken auf vom Menschen ausgestoßene Aerosolwolken auswirken (FAZ online vom 21.7.2020, Welche Masken vor der Infektion im Büro schützen). Dafür simulierten die Wissenschaftler, wie sich die winzigen Partikel beim Sprechen oder Niesen an einem Büroarbeitsplatz ausbreiten. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass sich die Aerosolwolke nach dem Niesen innerhalb einer Sekunde mehr als zweieinhalb Meter in Niesrichtung ausbreitet und sich auf maximal acht Meter ausbreiten kann, wenn der Proband keine Schutzmaske trägt. Das Tragen einer Baumwollmaske verhindert die Verbreitung dagegen über anderthalb Meter hinaus, verringert die Ausbreitungsgeschwindigkeit und lässt die Partikel deutlich schneller absinken. FFP-Masken haben einen ähnlichen Effekt, führen aber aufgrund des engen Sitzes dazu, dass die Luft nach oben entweicht und so ein Teil des Aerosols freigesetzt wird. Gesichtsvisiere lenken die ausgestoßene Luft vor allem nach unten und zur Seite ab, sind aber ebenfalls sinnvoll, solange der Sicherheitsabstand von anderthalb Metern eingehalten wird. Das Forscherteam rät in jedem Fall von der Nutzung eines Tischventilators ab, da die ausgestoßene Luft innerhalb nur weniger Sekunden im ganzen Raum verteilt wird.

Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Zur Ausgestaltung eines Tarifvertrags durch Dritte

Die Tarifvertragsparteien sind berechtigt, die nähere Ausgestaltung einzelner Arbeitsbedingungen einem Dritten – etwa den Betriebsparteien – zu überlassen. Die Einräumung einer solchen Befugnis muss sich aus Gründen der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit sowohl hinsichtlich des Adressaten als auch hinsichtlich des eröffneten Regelungsumfangs aus dem Tarifvertrag hinreichend deutlich ergeben.

BAG, Urteil vom 26.2.2020 – 4 AZR 48/19
(Amtlicher Leitsatz)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1715-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Anpassungsprüfungspflicht in der bAV bezieht sich nur auf die Betriebsente und nicht auf die Gesamtversorgung

1. Sagt ein Arbeitgeber eine sich aus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und anderen Renteneinkünften – etwa einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung – zusammensetzende Gesamtversorgung zu, bezieht sich die gesetzliche Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG nicht auf die Gesamtversorgung, sondern auf die vom Arbeitgeber geschuldete und gezahlte Betriebsrente (Rn. 18 ff.).

2. Zur Ermittlung des Kaufkraftverlusts bei der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG ist auf den am Anpassungsstichtag veröffentlichten Verbraucherpreisindex für Deutschland abzustellen. Später veröffentlichte Indizes – auch wenn ihr Basisjahr vor dem Anpassungsstichtag liegt – können nicht herangezogen werden (Rn. 36).

BAG, Urteil vom 3.6.2020 – 3 AZR 441/19
(Orientierungssätze)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1715-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Keine Diskriminierung wegen des Alters durch die Berechnung von Krankengeldzuschüssen

Die Regelung des § 13 Abs. 3 Buchst. b Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG idF vom 1. Januar 2013, wonach bei Mitarbeitern, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig sind, die Berechnung des Krankengeldzuschusses unter Abzug des Krankengeld-Höchstsatzes der gesetzlichen Pflichtkrankenkasse erfolgt, verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (Rn. 28 ff.).

BAG, Urteil vom 27.5.2020 – 5 AZR 258/19
(Orientierungssatz)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1715-3**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Düsseldorf: Anfechtung der Anordnung einer Verhandlung im Wege der Bild- oder Tonübertragung

Die gerichtliche Anordnung oder Versagung einer Verhandlung im Wege der Bild- und Tonübertragung im Falle einer Pandemie gem. § 114 ArbGG (ebenso § 211 SGG) ist nicht anfechtbar.

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 2.7.2020 – 4 Ta 200/20
(Amtlicher Leitsatz)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1715-4**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Nichtigkeit eines zweiten Arbeitsvertrags wegen Verstoßes gegen die wöchentliche Höchstarbeitszeit

1. Bei § 3 ArbZG handelt es sich um ein Verbotsgesetz i. S. d. § 134 BGB.

2. Führt der Abschluss eines zweiten Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitgeber dazu, dass der Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 S. 1 2. HS ArbZG die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschreitet, hat dies grundsätzlich die Nichtigkeit des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrags zur Folge.

3. Der Fortbestand des Arbeitsvertrags unter Reduktion der vereinbarten Arbeitszeit auf das gesetzlich noch zulässige Maß kommt nur in Betracht, wenn sich insoweit eindeutig ein übereinstimmender hypothetischer Wille beider Vertragsparteien feststellen lässt.

LAG Nürnberg, Urteil vom 19.5.2020 – 7 Sa 11/19
(Amtliche Leitsätze)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1715-5**
unter www.betriebs-berater.de

ArbG Emden: Zu den Anforderungen an ein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit

1. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Arbeitszeiterfassung (vgl. EuGH, Urteil vom 14.05.2019, Rs. C-55/18 [CCOO]) ergibt sich aus einer unmittelbaren Anwendung von Art. 31 Abs. 2 der EU-Grundrechte-Charta. (Rn. 24)

2. Die in Leitsatz 1. genannte Verpflichtung trifft den Arbeitgeber, ohne dass es hierzu einer Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber oder einer richtlinienkonformen Auslegung des § 16 Abs. 2 ArbZG bedürfte. (Rn. 26)

3. Bei der Verpflichtung des Arbeitgebers, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen, handelt es sich auch um eine vertragliche Nebenpflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB. Verletzt der Arbeitgeber diese vertragliche Nebenpflicht, gilt der unter Vorlage von Eigenaufzeichnungen geleistete Vortrag des Arbeitnehmers, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat, regelmäßig gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden. (Rn. 23) (Rn. 31)

4. Die im Rahmen eines sogenannten „Bautagebuches" in Anwendung der Regelungen der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) vom Arbeitgeber vorgenommenen Aufzeichnungen genügen den Anforderungen eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Arbeitszeiterfassung regelmäßig nicht. (Rn. 33)

ArbG Emden, Urteil vom 20.2.2020 – 2 Ca 94/19
(Orientierungssätze)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1715-6**
unter www.betriebs-berater.de