

Die Arbeitsgerichtsbarkeit der Hauptstadt hatte jüngst wiederholt in Eilverfahren zu tarifrechtlichen Auseinandersetzungen zu entscheiden. Zum einen wies das LAG Berlin-Brandenburg gemäß PM Nr. 23/21 (v. 19.8.2021 – 14 SaGa 955/21) einen Antrag der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) gegen den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE) auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Anwendung ihrer Tarifverträge zurück. Der AGV MOVE hat sowohl mit der GDL als auch mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EGV) Tarifverträge abgeschlossen. Unternehmen der Bahn gehen davon aus, dass die EGV in ihren Betrieben mehr Mitglieder hat als die GDL und wollen deshalb nach § 4a Tarifvertragsgesetz (TVG) nur noch die Tarifverträge der EGV anwenden. Die GDL hält § 4a TVG für nicht verfassungsgemäß. Das LAG hat – wie zuvor schon das ArbG – den Antrag zurückgewiesen. Es fehle aufgrund einer zeitnah anberaumten Hauptverhandlung bereits an der erforderlichen Eilbedürftigkeit der Angelegenheit. Überdies könne von dem AGV MOVE und seinen Mitgliedsunternehmen nicht verlangt werden, dass sie § 4a TVG allein wegen der Zweifel an seiner Verfassungsmäßigkeit nicht anwenden, worüber im einstweiligen Rechtsschutz auch nicht entschieden werden könne. Zum anderen hat das ArbG Berlin (v. 24.8.2021 – 36 Ga 8475/21) gemäß einer weiteren Pressemitteilung des LAG Berlin-Brandenburg vom 24.8.2021 (PM 28/21) einen Antrag der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH auf Untersagung des bis zum 25.8.2021 geplanten und bereits begonnenen Warnstreiks der Gewerkschaft ver.di zur Durchsetzung eines „Entlastungstarifvertrags“ zurückgewiesen. Zur Begründung des Antrags hat Vivantes eine aufgrund eines geltenden Tarifvertrags bestehende Friedenspflicht und während des Warnstreiks nicht ausreichend gewährleistete Notdienste angeführt. Das ArbG Berlin hat im Rahmen der im Eilverfahren gebotenen summarischen Prüfung keinen Verstoß gegen die Friedenspflicht mit der erforderlichen Sicherheit feststellen können. Auch habe ver.di zwischenzeitlich eine eindeutige Erklärung abgegeben, nach welcher die zugesagten Notdienste für den verbleibenden Streikzeitraum hinreichend gewährleistet seien. Die Ausführungen und Entscheidungen in den weiteren Verfahrensverläufen zu den arbeits- und insbesondere auch zu dem verfassungsrechtlichen Streitgegenstand bleiben spannend.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Annahmeverzug – unterlassener Zwischenverdienst – Böswilligkeit – Arbeitnehmerüberlassung

Befindet sich der Arbeitgeber nach dem Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Betriebsübergangs im Annahmeverzug, muss sich der Arbeitnehmer nach § 615 Satz 2 BGB böswillig unterlassenen anderweitigen Erwerb anrechnen lassen, wenn er das Angebot des Arbeitgebers, bei dem Erwerber im Wege der befristeten Arbeitnehmerüberlassung die bisherige Tätigkeit zu im Übrigen unveränderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen, nicht annimmt.

BAG, Urteil vom 19.5.2021 – 5 AZR 420/20
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2099-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Invaliditätsversorgung – voraussichtlich dauernde Erwerbsunfähigkeit – befristete Gewährung einer Erwerbsminderungsrente

Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Versorgungszusage, die einen Anspruch auf betriebliche Invaliditätsversorgung bei Eintritt einer „voraussichtlich dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts“ vorsieht, nimmt damit nur die materiellen Regelungen von § 44 SGB VI in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung bzw. § 43 Abs. 2 SGB VI in der seit dem 1. Januar 2001 geltenden Fassung in Bezug, nicht jedoch Regelungen der §§ 99 ff. SGB VI über die Frage der

befristeten oder unbefristeten Bewilligung einer Rente ua. wegen Erwerbsunfähigkeit bzw. nunmehr völliger Erwerbsminderung (Rn. 22 f.).

BAG, Urteil vom 13.7.2021 – 3 AZR 445/20
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2099-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Beitragspflichten zu dem Sozialkassensystem der Bauwirtschaft – betrieblicher Geltungsbereich der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe – Vermietung von Baumaschinen mit Bedienungspersonal

1. Ein sog. Gussasphaltkocher ist nicht nur ein Transportmittel für Baustoffe, sondern auch eine Baumaschine iSd. Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes. Neben dem bloßen Transport dient er dazu, das Transportgut in verarbeitungsfähigem Aggregatzustand zu halten, indem ein maschinelles Rührwerk eingesetzt und Wärme zugeführt werden. Damit erfüllt er eine über den bloßen Transport hinausgehende Funktion (Rn. 14 ff.).

2. Eine mit Bedienungspersonal vermietete Baumaschine wird „zur Erbringung baulicher Leistungen“ iSv. § 1 Abs. 2 Abschn. V Nr. 39 der Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes eingesetzt, wenn mit ihrer Hilfe Tätigkeiten iSv. § 1 Abs. 2 Abschn. I bis V der Verfahrenstarifverträge oder damit im Zusammenhang stehende Arbeiten ausgeführt werden (Rn. 21 ff.).

3. Ein Gussasphaltkocher kann auch dann dazu dienen, bauliche Leistungen zu erbringen, wenn der Gussasphalt aus dem Kocher nicht unmittelbar an der Stelle des Einbaus abgeladen, sondern

auf der Baustelle weiterbefördert wird. Entscheidend ist, dass der Transport auf der Baustelle eine bauliche Haupttätigkeit iSd. Verfahrenstarifverträge oder eine damit im Zusammenhang stehende Arbeit ist (Rn. 27 ff.).

4. Die klagende Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes ist im Beitragsprozess aktivlegitimiert, soweit sie Beiträge einzieht, die vor dem 1. Januar 2010 fällig und gerichtlich geltend gemacht worden sind. Das gilt auch dann, wenn die Beiträge nach den tariflichen Regelungen anderen Sozialkassen zustehen (Rn. 33 ff.).

BAG, Urteil vom 16.6.2021 – 10 AZR 217/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2099-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Lohnsteuerklasse eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld

1. Für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 Satz 2 MuSchG gilt die Lohnbezugsmethode. Daher ist bei einer der Mutterschutzfrist unmittelbar vorangehenden Elternzeit auf das in den letzten drei Kalendermonaten vor der Elternzeit abgerechnete Arbeitsentgelt abzustellen (Rn. 13 f., 21).

2. Ein Rechtsmissbrauch bei Erstwahl der Lohnsteuerklasse in Bezug auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld liegt nicht vor, wenn der verheiratete Arbeitnehmer die Steuerklasse III wählt. Sind beide Ehegatten berufstätig, liegt darin ein typisches Verhalten (Rn. 28).

BAG, Urteil vom 19.5.2021 – 5 AZR 378/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2099-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)