

Eine Entscheidung des Hessischen LSG (L 8 BA 36/19, rechtskräftig) könnte für Arbeitgeber heikle Folgen haben. Das Gericht entschied, dass Heimarbeit eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit sein kann. Im vorliegenden Fall war der in Heimarbeit beschäftigte Mitarbeiter zwischen 1989 und 1992 als Arbeitnehmer beim beklagten Unternehmen als Programmierer angestellt. Nach einem Umzug wurde das Vertragsverhältnis beendet. Der Beschäftigte führte seine Tätigkeit jedoch bis einschließlich 2013 in Heimarbeit durch. Nachdem das Unternehmen an den Programmierer keine Aufträge mehr weitergab, klagte er in letzter Instanz vor dem Bundesarbeitsgericht auf Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft (BAG 9 AZR 305/15, BB 2016, 2931). Dem entsprach das BAG nicht, stellte jedoch klar, dass es sich um ein Heimarbeitsverhältnis handelte. Daraufhin beantragte der Programmierer bei der Deutschen Rentenversicherung die Feststellung seines sozialversicherungsrechtlichen Status. Diese sah ihn als abhängigen Beschäftigten an und verklagte das Unternehmen auf Rückzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen. Dem gab das LSG statt und stellte fest, dass Heimarbeiter nach sozialgesetzlichen Regelungen grundsätzlich Beschäftigte seien und daher sozialversicherungspflichtig. Aufgrund u.a. der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse und der Einräumung sämtlicher Nutzungs- und Vertriebsrechte an das beklagte Unternehmen bestehe die Sozialversicherungspflicht auch ohne echtes Arbeitsverhältnis.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Zur im Tarifvertrag vereinbarten arbeitsvertraglichen Nachvollziehung**

Die Tarifvertragsparteien können Ansprüche aus den zwischen ihnen vereinbarten tariflichen Inhaltsnormen nicht davon abhängig machen, dass die tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien eine vertragliche Bezugnahme auf die für den Arbeitgeber jeweils gültigen Tarifverträge vereinbaren. Eine solche „arbeitsvertragliche Nachvollziehung“ von Tarifverträgen als Anspruchsvoraussetzung umgeht die gesetzlich angeordnete unmittelbare Wirkung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags nach § 4 Abs. 1 TVG sowie das in § 4 Abs. 3 TVG verankerte Günstigkeitsprinzip und ist daher unwirksam.

**BAG**, Urteil vom 13.5.2020 – 4 AZR 489/19  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2099-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Zum Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach dem EntgTranspG**

Das entgeltlistenbezogene Einsichts- und Auswertungsrecht nach § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG ist an die Zuständigkeit des Betriebsrats für die Beantwortung individueller Auskunftsverlangen nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG gebunden. Es besteht nicht, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung berechtigterweise an sich gezogen hat.

**BAG**, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 6/19  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2099-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Auslegung einer Tarifwechselklausel**

1. Eine Bezugnahmeklausel, nach der auf das Arbeitsverhältnis „die für die Gesellschaft jeweils geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung“ Anwendung finden (sog. Tarifwechselklausel), ist regelmäßig dahingehend auszulegen, dass sie sich auf die Tarifverträge bezieht, an die der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 TVG gebunden ist (Rn. 14).

2. Wird in einer arbeitsvertraglichen Vergütungsvereinbarung ein Entgeltbetrag als Tarifgehalt bezeichnet, ist dies in der Regel als Bezugnahme auf die betreffenden Tarifverträge hinsichtlich der Vergütung auszulegen. Der Arbeitnehmer darf in einem solchen Fall zudem davon ausgehen, ein in der Klausel festgehaltener Entgeltbetrag werde für die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht statisch sein, sondern unterliege – wie der in Bezug genommene Tarifvertrag – einer zeitlichen Dynamik (Rn. 17).

3. Bei einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist grundsätzlich davon auszugehen, dass es sich insgesamt um übereinstimmende Willenserklärungen handelt. Soll einem Teil des Inhalts keine rechtsgeschäftliche Wirkung zukommen – sog. deklaratorische Klausel oder Wissenserklärung – bedarf es hierfür deutlicher Anhaltspunkte im Vertrag (Rn. 26).

**BAG**, Urteil vom 13.5.2020 – 4 AZR 528/19  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2099-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Anfechtung einer Betriebsratswahl**

1. Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 WO hat der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschräge der Briefwähler unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe zu öffnen. Besteht nur ein Wahllokal zur persönlichen Abgabe der Stimmen, bedarf es keiner öffentlichen Bekanntmachung von Zeit und Ort der Öffnung der im Rahmen der Briefwahl eingegangenen Freiumschräge durch den Wahlvorstand (Rn. 17).

2. § 26 Abs. 1 WO gewährt dem Wahlvorstand eine Einschätzungsprärogative im Hinblick auf den Zeitraum, den er voraussichtlich für die nach der Vorschrift gebotenen Handlungen benötigen wird. Im Falle der Anfechtung der Wahl hat das Arbeitsgericht zu prüfen, ob sich die vom Wahlvorstand angestellte Prognose noch innerhalb seines Beurteilungsspielraums gehalten hat (Rn. 22).

3. Beendet der Wahlvorstand die Aufgaben nach § 26 Abs. 1 WO mit oder innerhalb weniger Minuten vor oder nach dem Ende der für die Stimmabgabe vorgesehenen Zeit, begründet dies die Vermutung, dass die Prognose hinreichend fundiert erstellt worden ist. Liegt zwischen dem Ende der Öffnung der Freiumschräge und dem Abschluss der Stimmabgabe ein längerer Zeitraum, folgt daraus nicht ohne weiteres, dass die Prognose unzutreffend war. Im Wahlanfechtungsverfahren können vielmehr Umstände dargelegt werden, aufgrund derer der Wahlvorstand prognostizieren durfte, mit dem Öffnen der Freiumschräge so frühzeitig beginnen zu müssen (Rn. 22).

4. Die Ladung der Mitglieder des Wahlvorstands durch den Vorsitzenden zu einer Sitzung ist grundsätzlich frist- und formlos möglich. Die Einladung zu der öffentlichen Sitzung iSd. § 26 Abs. 1 Satz 1 WO kann daher auch konkludent erfolgen (Rn. 30).

**BAG**, Beschluss vom 20.5.2020 – 7 ABR 42/18  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2099-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Zum Massenentlassungsverfahren Air Berlin**

1. Einem Rechtsmittel fehlt es an der erforderlichen Beschwer, wenn sich der Rechtsmittelführer nur gegen die Entscheidungsgründe der angegriffenen Entscheidung wendet und denselben Entscheidungstenor lediglich mit einer anderen Begründung erstrebt (Rn. 27).

2. Macht der Arbeitnehmer im Rahmen einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG mehrere Unwirksamkeitsgründe geltend, handelt es sich nicht um unterschiedliche Streitgegenstände, sondern um Sachvortrag innerhalb eines einzigen Streitgegenstands (Rn. 27).

**BAG**, Urteil vom 14.5.2020 – 6 AZR 674/19  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2099-5](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)