

Am 9.7.2020 musste sich das Bundesverfassungsgericht u.a. mit einer Entscheidung zur Rechtmäßigkeit eines Streiks auf dem Firmenparkplatz auseinandersetzen (BVerfG PM Nr. 67 vom 5.8.2020). Dabei nahm das Gericht die Vorlage nicht zur Entscheidung an und bestätigte damit die Entscheidung des BAG (dazu schon *Jesgarzewski*, BB 2019, 1599). Die nicht tarifgebundenen Beschwerdeführerinnen wurden laut BVerfG durch Streikmaßnahmen auf dem betriebseigenen Parkplatz vor dem Eingang zum Betrieb nicht in ihren Grundrechten auf Eigentum und unternehmerische Handlungsfreiheit aus Art. 14 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 GG verletzt, da anderenfalls die Rechte der Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG unzulässig eingeschränkt würden. Das Bundesarbeitsgericht hatte diese kollidierenden Grundrechte in seiner Entscheidung vom 20.11.2018 (BAG 1 AZR 189/17) zutreffend gewertet, gegeneinander abgewogen und das Spannungsverhältnis zwischen Eigentum sowie Handlungsfreiheit der Unternehmen als Arbeitgeber und Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft nachvollziehbar aufgelöst. Es muss der Gewerkschaft während einer Arbeitskämpfmaßnahme möglich sein, die Mitarbeiter vor Antritt der Arbeit anzusprechen und für einen Streik zu mobilisieren. Insofern ist die Nutzung eines Firmenparkplatzes rechtmäßig. Zudem war aufgrund der örtlichen Gegebenheiten eine sog. „Streikgasse“ nicht nötig, da der Parkplatz groß genug war, um Arbeitswilligen unbehelligten Zugang zur Arbeit zur gewährleisten.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Zu Kündigungsfristen von Hausangestellten

Die verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB gelten nicht für Arbeitsverhältnisse, die ausschließlich in einem privaten Haushalt durchzuführen sind.

BAG, Urteil vom 11.6.2019 – 2 AZR 660/19

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1843-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Geltungserhaltende Reduktion einer Versorgungsordnung

1. Soweit eine Versorgungsordnung einen vorzeitigen Ruhestand mit Versorgungsleistungen bereits mit der Vollendung des 50. Lebensjahres ohne versicherungsmathematische Abschläge wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme ermöglicht, ist der Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG unter dem Gesichtspunkt der Kompensation gerechtfertigt, wenn die Ehe erst nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Das gilt auch dann, wenn Versorgungsberechtigte, die mit der Vollendung des 65. Lebensjahres in den normalen Ruhestand treten, auch für spätere Eheschließungen noch eine Hinterbliebenenversorgung erwerben können.

2. Abgrenzbare Teile in Allgemeinen Geschäftsbedingungen einer Versorgungsordnung bestehend aus einer wegen des Alters diskriminierenden und einer nicht diskriminierenden Regelung führen zu keiner Gesamtnichtigkeit der Klausel nach den Grundsätzen des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion. Da das Unionsrecht keine Gesamtnichtigkeit einer solchen Klausel gebietet, kann der nationale Gesetzgeber die Rechtsfolgen autonom bestimmen. Es gelten dann die Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, die

nur soweit reichen, wie es die Beseitigung der Benachteiligung erfordert.

BAG, Urteil vom 3.6.2020 – 3 AZR 226/19

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1843-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Eingruppierung eines Übersetzers nach Tarifvertrag

1. Die Tätigkeit eines Übersetzers mit einschlägiger abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung erfüllt das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 3 Teil III Abschnitt 16 Unterabschnitt 4 TV EntgO Bund, wenn er schwierige Texte in mindestens zwei Sprachrichtungen qualifiziert übersetzt (Rn. 16).

2. Dies war nach der Protokollerklärung Nr. 4 zu diesem Unterabschnitt in der bis zum 30. September 2019 geltenden Fassung u.a. dann der Fall, wenn die Übersetzung „keiner weiteren Kontrolle mehr unterliegt“. Eine „Kontrolle“ in diesem Sinne ist die nach der Organisation des Arbeitgebers vorgesehene regelmäßige Möglichkeit einer – nicht zwingend inhaltlichen – Prüfung, die über die Ausübung des allgemeinen arbeitgeberseitigen Weisungsrechts bei Erbringung der Arbeitsleistung hinausgeht. Nicht erforderlich ist, dass die Kontrolle in jedem Einzelfall zu erfolgen hat (Rn. 24, 28).

BAG, Urteil vom 10.6.2020 – 4 AZR 167/19

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1843-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Auslegung eines Prozessvergleichs

1. Die Auslegung einer Vergleichsregelung, die zur Beilegung einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten verwendet wird, unterliegt als typische Vereinbarung der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung, selbst wenn der materielle Regelungsgehalt des Vergleichs ausschließlich individuell bestimmt ist (Rn. 12).

2. Eine Regelung in einem Prozessvergleich, mit der sich der Arbeitgeber zur „ordnungsgemä-

ßen“ Abrechnung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, zielt auf eine Entgeltberechnung anhand außerhalb des Vergleichs vorzufindender, von ihm unabhängig anzuwendender Rechtsnormen. Das schließt hinsichtlich eines aus § 615 BGB iVm. § 611 Abs. 1 BGB (seit 1. April 2017: § 611a Abs. 2 BGB) bestehenden Anspruchs auf Annahmeverzugsvergütung die Anrechnung anderweitig erzielten Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB bzw. § 11 Nr. 1 KSchG ein (Rn. 16).

3. Für die Annahme eines Parteiwillens, im Rahmen eines zur Beilegung eines Kündigungsschutzprozesses geschlossenen Vergleichs hinsichtlich der Berechnung offener Entgeltansprüche des Arbeitnehmers die Anrechnung eines Zwischenverdienstes nach § 615 Satz 2 BGB bzw. § 11 Nr. 1 KSchG auszuschließen, bedarf es besonderer Anhaltspunkte. Ein solcher Anhaltspunkt ist regelmäßig nicht allein darin zu erblicken, dass das als „Basis“ der Vergütungsberechnung zugrunde zu legende Bruttomonatsgehalt konkret beziffert wird, wenn gleichzeitig die Abrechnung „ordnungsgemäß“ erfolgen soll. Dies gilt auch dann, wenn der als Berechnungsgrundlage heranzuziehende Betrag die Höhe des arbeitsvertraglich vereinbarten Bruttomonatsentgelts erheblich unterschreitet (Rn. 19 ff.).

4. Der Arbeitnehmer kann in einem vor Gericht in mündlicher Verhandlung geschlossenen Vergleich, mit dem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einhergeht, wirksam auf bereits entstandene und fällige Ansprüche auf Entgeltzahlung an Feiertagen ganz oder teilweise verzichten. Das gilt wegen § 3 Abs. 2 MiLoG auch soweit der gesetzliche Mindestlohn als in die Berechnung der Feiertagsvergütung einzustellender Faktor betroffen ist (Rn. 25).

BAG, Urteil vom 27.5.2020 – 5 AZR 101/19

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1843-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)