

Am 12.11.2020 wird der Betriebs-Berater in Kooperation mit der Rechtsanwaltskanzlei BEITEN BURKHARDT nunmehr zum siebten Mal die jährliche Deutsche Arbeitsrechtskonferenz, diesmal im Sofitel München Bayerpost, ausrichten. Unter dem Motto „Miteinander – Gegeneinander: Brennpunkte im betrieblichen Alltag“ werden Referenten sowohl von Arbeitnehmer- als auch von Arbeitgeberseite aktuelle Spannungsfelder aus dem praktischen Arbeitsalltag diskutieren. So beschäftigt die Praxis nicht erst seit der Entscheidung des EuGH vom 14.5.2019 die Frage nach möglichst ordnungsgemäßer Dokumentierung der täglichen Arbeitszeit (EuGH C-55/18, dazu auch schon *Wiesenecker*, BB 2020, 564). Was sich auf den ersten Blick wie eine Selbstverständlichkeit liest, hinterlässt bei Arbeitgebern jedoch enormen Klärungsbedarf, wie z. B. ob das in Deutschland viel genutzte System der Vertrauensarbeitszeit weiterhin rechtmäßig ist oder welche technischen Anforderungen an ein solches Zeiterfassungssystem zu stellen sind (dazu LAG Berlin Brandenburg, Urteil vom 25.8.2020 – 10 Sa 2130/19, BB 2020, 1971). Dazu werden Frau *Anette Kramme* (BMAS), Herr *Bruno Glöckner* (Wieland Werke AG) und Herr *Peter Obeth* (Media-Saturn-Holding GmbH) vortragen. Auch der Gesundheitsschutz spielt in der betrieblichen Mitbestimmung derzeit eine herausragende Rolle. Wie weit die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats hier gehen und ob er dadurch in die Personalplanung eingreifen darf, erläutert Frau *Dr. Nadine Absenger* (verdi). Zu den Vorträgen zu diesen und weiteren spannenden Themen können Sie sich unter www.arbeitsrechtkonferenz.de anmelden.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Zur Hemmung der Verjährung

1. Die Verjährung bleibt gehemmt, solange ein triftiger Grund dafür besteht, dass die Parteien ein Klageverfahren nicht betreiben (§ 204 Abs. 2 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB in der bis zum 31. Oktober 2018 geltenden Fassung; § 204 Abs. 2 Satz 3 iVm. Satz 1 BGB in der seit dem 1. November 2018 geltenden Fassung).

2. Ein befristeter Verzicht auf die Verjährungseinrede hat keine Auswirkungen auf die Verjährung und deren Hemmung. Der Schuldner kann die Einrede auch nach Ablauf der für den Verzicht gesetzten Frist nicht mit Erfolg erheben, solange die Parteien das vor Ablauf der Verjährungsfrist eingeleitete Klageverfahren aus triftigem Grund nicht betreiben.

BAG, Urteil vom 20.5.2020 – 10 AZR 576/18

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2163-1**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Bürgenhaftung nach dem AEntG für Beitragspflichten zu dem Urlaubskassen-system der Bauwirtschaft

1. Verbindet der Kläger mehrere Ansprüche in einer „Gesamtklage“, muss erkennbar sein, aus welchen Einzelforderungen sich die Klage zusammensetzt. Wurden Teilleistungen auf die Gesamtforderung erbracht, ist der Klageantrag mithilfe der Anrechnungsgrundsätze des § 366 Abs. 2 BGB auszulegen, wenn der Sachvortrag des Klägers eine entsprechende Zuordnung ermöglicht (Rn. 14 ff.).

2. Haben die Beteiligten eine der einseitigen Bestimmung des Schuldners vorgehende Vereinbarung über die Anrechnung einer Teilleistung geschlossen, findet § 366 BGB keine Anwendung (Rn. 16).

3. Im Rahmen des § 287 ZPO hat grundsätzlich der Anspruchsteller diejenigen Umstände vorzutragen und gegebenenfalls zu beweisen, die seine Vorstellungen zu der Anspruchshöhe rechtfertigen sollen. Besteht dem Grunde nach ein Anspruch, darf der Tatrichter die Schätzung auch

bei Lücken und Unklarheiten im Vortrag des Anspruchstellers erst dann gänzlich unterlassen, wenn sie mangels jeglicher konkreter Anhaltspunkte völlig „in der Luft hänge“ (Rn. 45).

4. Der bei der Inanspruchnahme eines Bürgen nach § 14 AEntG gebotene Vergleich, ob die entsandten Arbeitnehmer nach den Regeln des Entsendestaats hinsichtlich des Urlaubs bessergestellt sind als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer nach Maßgabe der allgemeinverbindlichen Tarifverträge, ist von Amts wegen durchzuführen (Rn. 39 ff.).

5. § 7 SokaSiG ist aus Sicht des Senats verfassungsgemäß (Rn. 58 ff.).

BAG, Urteil vom 17.6.2020 – 10 AZR 464/18

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2163-2**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Eingruppierung einer Servicekraft an einem Amtsgericht

Die Klägerin ist ausgebildete Justizfachangestellte. Ihr ist die Tätigkeit einer Beschäftigten in einer Serviceeinheit im Sachgebiet Verkehrsstrafsachen an einem Amtsgericht übertragen worden. Nach einer durch das beklagte Land erstellten Beschreibung des Aufgabenkreises hat die Klägerin insgesamt zu 25,17 vH ihrer Gesamtarbeitszeit schwierige Tätigkeiten im Sinne der Protokollerklärung Nr. 3 zu Teil II Abschnitt 12.1 TV-L EntgeltO auszuüben. Das beklagte Land ist hinsichtlich der Tätigkeit der Klägerin von elf Arbeitsvorgängen ausgegangen. Jede Einzeltätigkeit, die in der Protokollerklärung Nr. 3 aufgeführt ist, hat es als eigenen Arbeitsvorgang angesehen und daher die Klägerin nach Entgeltgruppe 6 TV-L vergütet. Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, ihre Tätigkeit bestehe lediglich aus einem Arbeitsvorgang, innerhalb dessen sie in rechtserheblichem Ausmaß schwierige Tätigkeiten auszuüben habe. Deshalb stehe ihr eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9a TV-L (bis zum 31. Dezember 2018 Entgeltgruppe 9 TV-L) zu. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Klage ist begründet. Die Tätigkeit der Klägerin erfüllt die tariflichen Anforderungen der Entgeltgruppe 9a TV-L EntgeltO. Alle Tätigkeiten in der Serviceeinheit sind ihr einheitlich zugewiesen und führen zu einem Arbeitsergebnis. Sie stellen deshalb lediglich einen Arbeitsvorgang dar, innerhalb dessen die Klägerin in rechtserheblichem Ausmaß schwierige Tätigkeiten erbringt. Der Senat hält an seiner seit dem Jahr 2013 bestehenden Rechtsprechung zur Bestimmung und Bewertung von Arbeitsvorgängen fest. Danach kann die gesamte Tätigkeit einen einheitlichen Arbeitsvorgang bilden. Auch Tätigkeiten mit unterschiedlicher tariflicher Wertigkeit können, wenn sie zu einem einheitlichen Arbeitsergebnis führen, zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden. Bei der Bewertung der Arbeitsvorgänge genügt es für die Erfüllung der tariflichen Anforderung der „schwierigen Tätigkeiten“, wenn solche innerhalb des jeweiligen Arbeitsvorgangs in rechtlich erheblichem Umfang anfallen. Nicht erforderlich ist, dass innerhalb eines Arbeitsvorgangs schwierige Tätigkeiten ihrerseits in dem von § 12 Abs. 1 Satz 4 und 7 TV-L** bestimmten Maß – vorliegend also mindestens zur Hälfte, zu einem Drittel oder zu einem Fünftel – anfallen. Diese nach den tarifvertraglichen Regelungen maßgebliche Grundregel gilt uneingeschränkt auch bei einer Eingruppierung nach den besonderen Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte bei Gerichten und Staatsanwaltschaften (Teil II Abschnitt 12.1 TV-L EntgeltO). Entgegen der Auffassung des beklagten Landes steht dieser Auslegung nicht ein anderer Wille der Tarifvertragsparteien entgegen. Ein solcher hat in den tariflichen Eingruppierungsbestimmungen nicht den erforderlichen Niederschlag gefunden.

(PM Nr. 30/20)

BAG, Urteil vom 9.9.2020 – 4 AZR 195/20

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2163-3**

unter www.betriebs-berater.de