

Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil* glänzt erneut mit einem Gesetzesvorstoß: Mit dem Betriebsrätestärkungsgesetz will er ein Versprechen der Regierung wahr machen, das schon im Koalitionsvertrag gemacht wurde (Handelsblatt online vom 22.12.2020). Zum einen sollen die Mitbestimmungsrechte im Zusammenhang mit Künstlicher Intelligenz erweitert werden. Außerdem möchte der Bundesarbeitsminister die Bildung von Betriebsräten in Kleinbetrieben fördern. Dazu soll das vereinfachte Wahlverfahren erweitert werden, um bürokratische Hürden abzubauen. Weiterhin wird Verbesserungsbedarf beim Kündigungsschutz von angehenden Betriebsräten gesehen, denn dieser greift erst mit der ordentlichen Einladung zur Wahlversammlung und auch nur für die ersten drei namentlich aufgeführten Mitarbeiter. Hier soll nachjustiert werden, indem der Kündigungsschutz erstens auf die ersten sechs Beschäftigten erweitert wird und zweitens bei Abgabe einer amtlich beglaubigten Erklärung schon während der Vorbereitung der Wahl gelten soll. Auch die Digitalisierung war im Blick des Ministers. Sitzungen sollen dauerhaft auch als Telefon- oder Videokonferenz durchgeführt werden können. Der Referentenentwurf ist zu begrüßen, denn das Mitbestimmungsrecht bedarf dringender Nachbesserung. Gesetze, die in einem digitalen Zeitalter keinerlei dauerhafte Möglichkeiten für Arbeitnehmervertretungen vorsehen, Versammlungen mithilfe digitaler Programme durchzuführen, sind so nicht tragbar.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Kein Anspruch des Betriebsrats auf dauerhafte Überlassung von Bruttoentgeltlisten

Aus dem entgeltlistenbezogenen Einsichts- und Auswertungsrecht des § 13 Abs. 2 Satz 1 Entg-TranspG folgt kein Anspruch des Betriebsrats auf dauerhafte Überlassung der Listen über die Bruttolöhne und -gehälter.

BAG, Beschluss vom 29.9.2020 – 1 ABR 32/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-115-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Doppeltreuhand zur Sicherung von Ansprüchen aus bAV rechtmäßig

Eine Doppeltreuhand kann nicht nur der Sicherung und Erfüllung, sondern auch der Begründung und ergänzenden Insolvenzsicherung der gesetzlich nicht insolvenzgeschützten Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung dienen. Der Pensions-Sicherungs-Verein wird dadurch keinen weitergehenden Ansprüchen ausgesetzt. Ihm werden auch keine Sicherheiten rechtswidrig entzogen.

BAG, Urteil vom 22.9.2020 – 3 AZR 303/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-115-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Aussetzung des Verfahrens wegen anhängiger Verfassungsbeschwerde

Ist in einem Parallelverfahren eine Verfassungsbeschwerde anhängig, kann in entsprechender Anwendung des § 148 Abs. 1 ZPO eine Aussetzung der Verhandlung erfolgen, wenn dies in Abwägung zwischen der Gefahr sich widersprechender Entscheidungen und dem Beschleunigungsgebot des § 9 Abs. 1 ArbGG sowie zur Wahrung der Funktionsfähigkeit des Verfahrens der Verfassungsbeschwerde nach Art. 93 Abs. 1 Nr. 4a GG unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien angemessen erscheint. Die Aussetzung kann zeitlich befristet werden.

BAG, Beschluss vom 10.9.2020 – 6 AZR 136/19 (A)
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-115-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Verwirkung des Rechts auf Anpassung in der bAV

1. Die Ausgestaltung von Leitlinien, unter welchen Umständen ein vertraglich festgelegtes Recht auf Anpassung laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung der Verwirkung nach § 242 BGB unterliegt, kann eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung iSv. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG sein (Rn. 6).

2. Das aus § 16 BetrAVG entwickelte Fristenregime zur Geltendmachung und Verwirkung des Rechts die Anpassung laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu verlangen, kann auf vertragliche Anpassungsregelungen nur eingeschränkt angewendet werden. Es ist lediglich übertragbar, wenn sich die Regelungen des Versorgungswerks nach Wortlaut und Inhalt an § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG anlehnen und zur Anpassung entsprechende ausdrückliche Bestimmungen enthalten. Nur dann sind die für die gesetzliche Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht geltenden Grundsätze insgesamt auf die Anpassungen der Ruhegelder anwendbar (Rn. 9).

BAG, Beschluss vom 8.12.2020 – 3 AZN 849/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-115-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Recht auf bezahlte Freistellung wegen Personalarbeitsarbeit

1. Nach § 42 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin hat Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, keine Minderung der Bezüge zur Folge. Dies gilt nicht nur, soweit Personalratstätigkeiten während der Arbeitszeit zu erledigen sind, sondern auch dann, wenn die Personalratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen und dem Personalratsmitglied deswegen die Arbeitslei-

stung davor oder danach unmöglich oder unzumutbar ist. Auch in diesem Fall besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung (Rn. 26).

2. Nach § 5 Abs. 1 ArbZG steht dem Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu. Eine Verkürzung der Ruhezeit um bis zu eine Stunde ist nach § 5 Abs. 2 ArbZG ua. in Verkehrsbetrieben möglich, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird. Unter Berücksichtigung der unionsrechtlichen Vorgaben aus Art. 3 Richtlinie 2003/88/EG muss die Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG dem Arbeitnehmer innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zur Verfügung stehen (Rn. 29 ff.).

3. Die in § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG zum Ausdruck kommende Wertung ist bei der Beurteilung, ob einem Personalratsmitglied die Arbeitsleistung wegen einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit wahrzunehmenden Personalratstätigkeit unzumutbar ist, zu berücksichtigen. Das gilt unabhängig davon, ob Zeiten der Personalratstätigkeit als Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 ArbZG zu betrachten sind. Deshalb ist ein in einem Verkehrsbetrieb beschäftigtes Mitglied des Personalratsvorstands, das nach einer Nachtschicht an einer Sitzung des Personalratsvorstands teilzunehmen hat, berechtigt, seine Arbeit vor dem Ende einer Schicht einzustellen, wenn nur dadurch gewährleistet ist, dass ihm innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn eine ununterbrochene Erholungszeit von zehn Stunden zur Verfügung steht, in der weder Arbeitsleistung noch Personalratstätigkeit zu erbringen ist (Rn. 43).

BAG, Urteil vom 16.9.2020 – 7 AZR 491/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-115-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)