

Der Bundesrat hat in seiner Plenarsitzung am 28.5.2021 in verkürzter Frist das erst eine Woche zuvor vom Bundestag beschlossene Betriebsrätemodernisierungsgesetz gebilligt. Dadurch soll insbesondere der Abnahme der Zahl von Betriebsratsgremien entgegengewirkt werden, indem die Gründung von Betriebsräten und deren Wahl vereinfacht sowie der Schutz der hieran beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt werden. Wesentlich ist nach dem Gesetz insbesondere die digitale Betriebsratsarbeit. Betriebsräte erhalten danach die Möglichkeit, unter selbst gesetzten Rahmenbedingungen und unter Wahrung des Vorrangs von Präsenzsitzungen, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen. In den Kontext fällt eine Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 14.4.2021 – 15 TaBVGa 401/21 – im einstweiligen Verfügungsverfahren. Nach dem dortigen Beschluss kann ein Betriebsrat (elfköpfiges Gremium) bei Anwendung der §§ 129 Abs. 1, 40 Abs. 2 BetrVG verlangen, dass ihm beantragte Informations- und Kommunikationsmittel (2 Lizenzen zur Durchführung von Videokonferenzen, 2 Headsets, 2 Webcams, 11 Smartphones) zur Verfügung gestellt werden. Nach dem LAG kann der Betriebsrat gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG zwar nicht verlangen, dass ihm ein Kostenvorschuss für den Erwerb der notwendigen Soft- und Hardware zur Durchführung von Videokonferenzen zur Verfügung gestellt wird. Jedoch hat der Betriebsrat nach der Norm – so das LAG – einen Überlassungsanspruch, da der Arbeitgeber dem Betriebsrat u.a. für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen hat. Entgegen der Auffassung des erstinstanzlich entscheidenden ArbG Berlin (Beschluss vom 2.3.2021 – 8 BVGa 2158/21) stehe dem Betriebsrat auch ein Verfügungsgrund gemäß §§ 935, 940 ZPO zur Seite. Würde der Erlass einer einstweiligen Verfügung abgelehnt, müsste der Betriebsrat auf die Durchführung von Videokonferenzen verzichten, da ihm die entsprechenden Mittel hierfür von den Arbeitgeberinnen nicht zur Verfügung gestellt werden. Tag für Tag würde das insofern bestehende Recht des Betriebsrats nicht realisiert werden können. Es bleibt interessant, wie sich mobiles Arbeiten von Betriebsräten und selbstredend insgesamt von Arbeitnehmern unter Berücksichtigung der kommenden Gesetzgebung und Rechtsprechung weiterentwickelt.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Eingruppierung

1. Für die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Ein- und Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und einen auf ihre Sicherung nach § 101 BetrVG gerichteten Antrag ist nicht ausschlaggebend, ob der vom Betriebsrat mitzubeurteilende gedankliche Akt des Arbeitgebers als eine Eingruppierung oder als eine Umgruppierung zu qualifizieren ist. Entscheidend ist, dass ein Akt der Rechtsanwendung und die Kundgabe des hierbei gefundenen Ergebnisses stattfinden; dabei hat der Betriebsrat mitzubestimmen (Rn. 27).

2. Mit einem Antrag auf Höhergruppierung nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA wird ein Akt der Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber bewirkt. Dieser unterliegt der Mitbeurteilung des Betriebsrats. Es handelt sich unabhängig vom konkreten Ergebnis um eine (Neu-)Eingruppierung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Das folgt aus Inhalt und Regelungssystematik der §§ 29 ff. TVÜ-VKA (Rn. 34 ff.).

3. Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG ist nicht an einen kollektiven Tatbestand gebunden. Sie bezieht sich auf einzelne Arbeitnehmer betreffende Gestaltungs- oder Rechtsanwendungsakte. Auch im Fall einer Betroffenheit vieler Arbeitnehmer – wie etwa bei der Änderung einer Vergütungsordnung – sind Ein- oder Umgruppierungen stets personenbezogene Einzelmaßnahmen (Rn. 38).

BAG, Beschluss vom 23.2.2021 – 1 ABR 4/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1459-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Berücksichtigung von Teilzeitarbeit – Diskriminierung wegen Teilzeit

Ein Teilzeitarbeitnehmer ist bei der Anwendung des § 4 Abs. 1 TzBfG im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung mit einem Vollzeitarbeitnehmer vergleichbar, der dieselbe Zeit der Betriebszugehörigkeit hat. Er ist nicht vergleichbar mit einem Vollzeitarbeitnehmer, wenn er bei eigener längerer Betriebszugehörigkeit dieselbe Zeit von auf Vollzeit umgerechneten Tätigkeitszeiten erbracht hat (Rn. 19 ff.).

BAG, Urteil vom 23.3.2021 – 3 AZR 24/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1459-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Gleichheitssatz

1. Im Rahmen der Zusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung können Tarifvertragsparteien nur an bestimmte Entgeltbestandteile anknüpfen. Insoweit ist es grundsätzlich zulässig, das für die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung maßgebliche Einkommen auf die jeweilige Grundvergütung zu begrenzen (Rn. 43 f.).

2. Eine tarifliche Regelung verstößt allerdings gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG), wenn bei Arbeitnehmern auf Abruf nur die Vergütung für eine vertraglich vereinbarte Grundarbeitszeit rentenfähig sein soll, nicht aber die gezahlte Vergütung für monatlich vereinbarte und verstetigte Mehrarbeit, die regelhaft anfällt.

Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegenüber Arbeitnehmern mit rentenfähiger fester Grundvergütung bei der Bestimmung des rentenfähigen Einkommens ist vor dem Hintergrund des Entgelt- und Versorgungszwecks betrieblicher Altersversorgung nicht gegeben. Das gilt trotz des Gestaltungs- und Ermessensspielraums der Tarifvertragsparteien (Rn. 45 ff.).

3. Sonstige Entgeltbestandteile wie Sachleistungen können die Ungleichbehandlung im Rahmen eines Gesamtvergleichs jedenfalls dann nicht kompensieren, wenn diese den Zweck haben, die Verbundenheit mit dem Arbeitsverhältnis zu fördern. Solche Vorteile können Nachteile bei einer arbeitszeitbezogenen Vergütung nicht ausgleichen (Rn. 64 ff.).

4. Der Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG führt zur Teilnichtigkeit der tariflichen Regelung (§ 134 BGB). Dies hat zur Folge, dass der betroffene Arbeitnehmer einen – ggf. nur anteiligen – Anspruch auf die vorenthaltene Vergünstigung – hier bei der Bestimmung des rentenfähigen Einkommens – hat, wenn dem Gleichheitssatz für die Vergangenheit nur so Rechnung getragen werden kann (Rn. 68 ff.).

5. Bei der Auslegung eines Prozessvergleichs sind an den Willen, auf Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung zu verzichten, hohe Ansprüche zu stellen. Durch einen solchen Vergleich wird regelmäßig nur der Streit über den Gegenstand des Verfahrens erledigt (Rn. 79 ff.).

BAG, Urteil vom 23.2.2021 – 3 AZR 618/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1459-3**
unter www.betriebs-berater.de