

Kurz nach der digitalen Veröffentlichung dieses Betriebs-Berater-Heftes oder kurz vor dessen Printausgabe, genauer am 26.9.2021, ist Bundestagswahl. Die Parteien geben in ihren Wahlprogrammen auch einen Überblick zu arbeitsrechtlichen Themen, die in der kommenden Legislaturperiode behandelt werden dürften. Den Themen „Home-Office“ und „mobile Arbeit“ kommt übergeordnet ein wesentlicher Stellenwert zu, was angesichts der COVID-19-Pandemie und der Flexibilisierung in Bezug auf die Erbringung der Arbeitsleistung zu erwarten war. Die Parteien stimmen überein, dass Arbeitnehmer künftig eine bestimmte Anzahl von Tagen im „Home-Office“ und/oder mobil arbeiten dürfen sollen. Damit einhergehend wird Anpassungsbedarf im Hinblick auf die Arbeitszeit (ArbZG) angeführt. CDU/CSU und FDP wollen anstelle einer täglichen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit in dem vom EU-Recht gewährten Rahmen einführen. Die SPD führt persönliche Langzeitkonten für Arbeitnehmer an, durch welche insbesondere verhindert werden soll, dass Überstunden verloren gehen. Die Grünen und Die Linke haben einen „flexiblen Arbeitszeitkorridor“ unter Berücksichtigung der Höchstarbeitszeiten nach dem ArbZG aufgenommen. Daneben soll die Arbeitszeit künftig umfassend i.S.d. EuGH-Rechtsprechung dokumentiert werden. Zur Befristung von Arbeitsverträgen reichen die Aussagen von Ausnahmetatbeständen und der Ablehnung einer Ausweitung (CDU/CSU) über die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung (SPD/Die Grünen/Die Linke) bis hin zur engen Begrenzung sogar der Sachgrundbefristung (Die Linke). Zur (künftigen) Mitbestimmung des Betriebsrats gehen die Meinungen der Parteien ebenfalls auseinander. Diese reichen von der Möglichkeit von Online-Betriebsratswahlen bis zur zwingenden Mitbestimmung bei bestimmten Personalangelegenheiten, Belastungen und wirtschaftlichen Fragestellungen. Zu einer Entgelttransparenz und -gleichheit sehen die Programme zudem ganz unterschiedliche Anpassungen und Wege vor. Diese von einer Evaluation der aktuellen Gesetzeslage bis hin zu tiefgreifenden gesetzlichen Änderungen, insbesondere der Einführung von Verfahren, um eine ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern zu beseitigen. Zu einem gesetzlichen Mindestlohn propagieren SPD und Die Grünen sowie Die Linke eine Erhöhung auf 12 Euro (SPD/Die Grünen) und 13 Euro (Die Linke). Auch zu dem Themengebiet Mini- und Midijob sehen die Parteien übergreifend eine Erhöhung der Grenzen und sogar eine Überführung in die Sozialversicherung (Die Linke) vor. Mal sehen, was bleibt und was kommt.



Dr. Christian Pelke,  
Redakteur Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Schuldnerverzug – entschuldbarer Rechtsirrtum – Geltendmachung von Verzugszinsen durch Bestandsschutzklage**

1. An die Annahme eines unverschuldeten Rechtsirrtums sind strenge Anforderungen zu stellen, die regelmäßig die Einholung von Rechtsrat und die sorgfältige Beachtung der höchstrichterlichen Rechtsprechung erfordern. Dabei kann es ausreichen, sich auf eine höchstrichterliche Rechtsprechung zu berufen, wenn ihr ein zumindest ähnlicher Sachverhalt zugrunde liegt (Rn. 21 f.).

2. Die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen im Sinne der ersten Stufe einer tariflichen Ausschlussfrist durch Erhebung einer Kündigungsschutz- oder Befristungskontrollklage umfasst auch die Ansprüche auf gesetzliche Verzugszinsen (Rn. 32).

**BAG**, Urteil vom 24.6.2021 – 5 AZR 385/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2291-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Zuständigkeit des Betriebsrats – Betriebszugehörigkeit – Eingliederung**

1. Die Zuständigkeit des Betriebsrats zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben erstreckt sich nur auf Personen, die dem Betrieb zuzuordnen sind, für den er gewählt wurde. Die Betriebszugehörigkeit setzt voraus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in die Betriebsorganisation eingegliedert ist. Dafür kommt es darauf an, ob der Arbeitgeber mit Hilfe des Arbeitneh-

mers den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs verfolgt (Rn. 28).

2. Für die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung von Arbeitnehmern zu einem als selbständiger Betrieb geltenden Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gelten dieselben Grundsätze wie für die Zuordnung von Arbeitnehmern zu einem Betrieb (Rn. 34).

3. Erbringt ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in einem Betrieb, spricht dies für seine Eingliederung in diesen Betrieb. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber den arbeitstechnischen Zweck, an dem der Arbeitnehmer mitwirkt, auch in anderen Betrieben verfolgt und der Arbeitnehmer dem Weisungsrecht eines in einem anderen Betrieb ansässigen Vorgesetzten unterliegt (Rn. 34, 42 f.).

**BAG**, Beschluss vom 26.5.2021 – 7 ABR 17/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2291-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Betriebsübergang – Widerspruch – tarifliches Rückkehrrecht**

1. Das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers nach § 613a Abs. 6 BGB kann nur unter Berücksichtigung der Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB) ausgeübt und deshalb verwirkt werden (Rn. 25).

2. Es gibt keine Höchst- oder Mindestfrist für die Verwirkung. Entscheidend sind die konkreten Umstände des Einzelfalls, wobei die Merkmale „Zeitmoment“ und „Umstandsmoment“ zu betrachten und die gegenläufigen Interessen der

Parteien in einer abschließenden Gesamtbewertung unter Zumutbarkeitsgesichtspunkten zu berücksichtigen sind (Rn. 26 ff., 32).

3. Ein durch Tarifvertrag befristet eingeräumtes Rückkehrrecht zum bisherigen Arbeitgeber für den Fall der betriebsbedingten Kündigung durch den neuen Betriebsinhaber hat keinen Einfluss auf die Verwirkung des Widerspruchsrechts nach § 613a Abs. 6 BGB (Rn. 34 ff.).

4. Eine Verletzung des Antragsgrundsatzes nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO liegt nicht nur dann vor, wenn einer Partei ohne ihren Antrag etwas zugesprochen wird, sondern auch, wenn ihr ein Anspruch aberkannt wird, den sie nicht zur Entscheidung gestellt hat. Dies gilt insbesondere im Fall der Abweisung eines Hauptantrags und gleichzeitiger Abweisung eines darauf bezogenen uneigentlichen Hilfsantrags (Rn. 42).

**BAG**, Urteil vom 22.7.2021 – 2 AZR 6/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2291-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **LAG Nürnberg: Verhaltensbedingte Kündigung – beharrliche Arbeitsverweigerung**

Eine Kündigung kann sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer in der unzutreffenden Annahme eines Zurückbehaltungsrechtes an seiner Arbeitsleistung deren Erbringung über einen längeren Zeitraum verweigert.

**LAG Nürnberg**, Urteil vom 1.6.2021 – 7 Sa 473/20  
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2291-4**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)