

1

Neuer Entwurf zum Arbeitszeitgesetz

Mit seiner Entscheidung vom 13.9.2022 wurden die Arbeitgeber vom Bundesarbeitsgericht verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen. Daraufhin kündigte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Gesetzesreform an. Mittlerweile liegt der Entwurf für ein neues Arbeitszeitgesetz vor.

Die Änderungen betreffen vor allem die §§ 16, 17, 21a und 22 des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Folgende Änderungen sind Inhalt des Entwurfes:

Künftige Pflicht zur elektronischen Erfassung

Nunmehr müssen Arbeitgeber nicht mehr nur die Überstunden, sondern Beginn, Ende und Dauer der gesamten täglichen Arbeitszeit aufzeichnen. Diese Aufzeichnung soll elektronisch und in der Regel noch am selben Tag erfolgen müssen.

Allerdings enthält der Entwurf auch einige Ausnahmen von diesen Grundsätzen für Kleinbetriebe und Tarifverträge:

- Kleinbetriebe mit bis zu zehn Mitarbeitern müssen laut Entwurf nicht zwingend elektronisch aufzeichnen;
- Auf die Erfassung in nicht-elektronischer Form können sich auch die Tarifpartner größerer Unternehmen verständigen und eine händische Aufzeichnung in Papierform zulassen. Doch auch in diesem Fall bleibt der Arbeitgeber Verantwortlicher und muss die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ggf. zur ordnungsgemäßen Führung der Aufzeichnungen schulen und anleiten;
- Die Aufzeichnung soll zudem auch an einem anderen Tag erfolgen können,

spätestens aber bis zum Ablauf des siebten, auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags;

- Die Zeiterfassung kann auf Grundlage einer tariflichen Regelung für einige Gruppen von Beschäftigten ganz entfallen. Die Pflicht zur Aufzeichnung gilt nach dem Entwurf nicht „bei Arbeitnehmern, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“.

Erhalt der Vertrauensarbeitszeit

Unter strengen Bedingungen, d.h. in tarifgebundenen Unternehmen, soll für einige Gruppen von Beschäftigten ein Modell der Vertrauensarbeitszeit weiterhin

2

Behinderung von Betriebsratsarbeit

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 20. Januar 2023 – 9 TaBV 33/22

Verlangt der Arbeitgeber die Durchführung der Betriebsratssitzungen in Präsenz und nimmt bei Nichtbeachtung Gehaltskürzungen bei einzelnen

zulässig sein. Der Gesetzesentwurf meint hiermit ein flexibles Arbeitszeitmodell, bei dem der Arbeitgeber auf die Festlegung von Beginn und Ende der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet.

Bedeutung für die Praxis

Aktuell befindet sich der Gesetzesentwurf in einer frühen Phase. Weitere Abstimmungen stehen noch aus. Sollte es zu einer Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung kommen, wird auf Betriebsräte Arbeit in Form von Verhandlungen über Betriebsvereinbarung etwa nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zukommen.

Mitgliedern vor, so stellt das Vorgehen eine Störung der Betriebsratsarbeit dar. Einen Anspruch auf Unterlassung der Gehaltskürzungen in Zukunft steht dem Betriebsrat dennoch nicht zu.

Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin ist ein bundesweit tätiges Textilunternehmen. Der in ihrem Be-

trieb gebildete und aus sieben Mitgliedern bestehende Betriebsrat entschied im Zuge der Corona-Pandemie, Sitzungen auf Grundlage seiner Geschäftsordnung im Rahmen von Videokonferenzen durchzuführen und seinen Mitgliedern die Teilnahme an diesen Videokonferenzen von zu Hause aus zu ermöglichen. Die Mitglieder des Betriebsrats nahmen vom Homeoffice an den Betriebsratssitzungen teil. Der Arbeitgeber kürzte bei mehreren Betriebsratsmitgliedern für diese Zeit das Gehalt. Betriebsratstätigkeit sei nach Auffassung des Arbeitgebers vom Betrieb aus zu absolvieren. Der Betriebsrat hielt das Vorgehen für eine Behinderung der Betriebsratstätigkeit und verlangte gerichtlich die Unterlassung der Gehaltskürzungen wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit und Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern. Er hat die Auffassung vertreten, die von der Arbeitgeberin vorgenommenen Gehaltskürzungen stellten eine Behinderung seiner Arbeit, eine Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern sowie einen Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit dar. Die Arbeitgeberin versuche durch die Gehaltsabzüge, Betriebsratsmitglieder zu nötigen, ausschließlich im Betriebsratsbüro an Betriebsratssitzungen teilzunehmen. Dies sei jedoch wegen der zu kleinen Räumlichkeiten und dem damit verbundenen Infektionsrisiko unzumutbar.

Sowohl das Arbeitsgericht Köln als auch das Landesarbeitsgericht Köln haben die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen. Eine Störung der Betriebsratsarbeit kann durchaus vorliegen. Es kann eine Behinderung der Betriebsratsarbeit darstellen, wenn ein Arbeitgeber die Durchführung von Betriebsratssitzungen als Präsenzsitzung verlangt und gegenüber denjenigen Mitgliedern, die an einer Betriebsratssitzung mittels Videokonferenz teilgenommen haben, entgegen § 37 Abs. 2 BetrVG Gehaltskürzungen vornimmt. Eine Unterlassung auf künftige Gehaltskürzungen kann der Betriebsrat als Gremium für die Mitglieder dennoch nicht einklagen. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG noch aus § 78 Satz 1 BetrVG. Der Unterlassungsantrag des Betriebsrats sei im Ergebnis auf Zahlung der Vergütung gerichtet. Hierbei handele es sich um ein höchstpersönliches Recht des betroffenen Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 2 BetrVG, das vom Betriebsrat nicht geltend gemacht werden könne.

Praxistipp

Der Fall zeigt, wie wichtig es ist, genau zu überlegen, welche konkreten Anträge man bei Gericht stellt. Unterlassungsansprüche müssen konkret geltend gemacht werden; sie dürfen nicht zu weit gehen und müssen sich auf das konkrete

Verhalten beschränken, das künftig unterlassen werden soll.

3

Entgeltgleichheit von Männern und Frauen

Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn ein Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –

Die Entscheidung

Die Klägerin ist seit dem 1. März 2017 bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb beschäftigt. Ihr einzelvertraglich vereinbartes Grundentgelt betrug anfangs 3.500,00 Euro brutto. Neben der Klägerin waren als Außendienstmitarbeiter im Vertrieb der Beklagten zwei männliche Arbeitnehmer beschäftigt, einer davon seit dem 1. Januar 2017. Die Beklagte hatte auch diesem Arbeitnehmer ein Grundentgelt iHv. 3.500,00 Euro brutto angeboten, was dieser jedoch ablehnte. Er verlangte für die Zeit bis zum Einsetzen einer zusätzlichen

leistungsabhängigen Vergütung ein höheres Grundentgelt iHv. 4.500,00 Euro brutto. Die Beklagte gab dieser Forderung nach. Nachdem die Beklagte dem Arbeitnehmer in der Zeit von November 2017 bis Juni 2018 – wie auch der Klägerin – ein Grundentgelt iHv. 3.500,00 Euro gezahlt hatte, vereinbarte sie mit diesem ab dem 1. Juli 2018 eine Erhöhung des Grundentgelts auf 4.000,00 Euro brutto. Zur Begründung berief sie sich ua. darauf, dass der Arbeitnehmer einer ausgeschiedenen, besser vergüteten Vertriebsmitarbeiterin nachgefolgt sei.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin von der Beklagten die Zahlung rückständiger Vergütung sowie eine angemessenen Entschädigung iHv. mindestens 6.000,00 Euro wegen Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ganz überwiegend Erfolg.

Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.

Die Klägerin hat deshalb einen Anspruch nach Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege. Der Umstand, dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten hat als ihr männlicher Kollege, begründet die Vermutung nach § 22 AGG, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist. Der Beklagten ist es nicht gelungen, diese Vermutung zu widerlegen.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts 10/23 – vom 16.02.2023

Praxistipp

Der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss ist gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG berechtigt, in die

Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Sofern ein solcher nicht besteht, steht dem Betriebsrat dieses Recht zu.

Dieses Recht sollte genutzt werden, um Entgeltungleichheiten unter Beschäftigten beim Arbeitgeber zu hinterfragen und auf die neue Rechtsprechung aufmerksam zu machen. Differenzierungen in Bezug auf die Entgelthöhe sind nur zulässig, sofern sie objektiv und geschlechtsneutral begründet sind.

Einklagen muss die rückständige Vergütung und Entschädigung jedoch jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer selber.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller
Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Kathrin Krupp
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.