

Auch der Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, *Dr. Stefan Wolf*, hat gemäß einer PM des Verbands (7.2.2023) die Bundesregierung darum ersucht, die Arbeitszeitgesetzgebung grundlegend zu erneuern. Es gelte dabei, den tatsächlichen Spielraum voll auszuschöpfen, den das europäische Recht biete, da „viele Beschäftigte ... ihre Arbeit im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse individuell und unbürokratisch organisieren, flexibler ausrichten, besser verteilen [wollen] und ... auf betrieblicher Ebene pragmatische Lösungen mit ihrem Arbeitgeber verabredet [haben], etwa in Form von Vertrauensarbeitszeit“, so *Dr. Wolf*. Es seien zeitgemäße Regelungen zu schaffen. Der Verband hat zu dem Themenkomplex drei Gutachten vorgelegt. Ein personalwirtschaftliches zum Wert flexibler Arbeitszeitmodelle und den Gefahren von Einschränkungen vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa), Direktor Prof. *Dr.-Ing. habil. Sascha Stowasser* (Federführung), ein rechtswissenschaftliches zu den Grenzen europäischer Umsetzungspflichten für den deutschen Gesetzgeber von Prof. *Dr. Gregor Thüsing*, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherung, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, und ein weiteres rechtswissenschaftliches zu den unionsrechtlichen Mindestvorgaben bei der gesetzgeberischen Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung von Prof. *Dr. Clemens Höpfner*, Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln. Danach ergibt sich laut *Dr. Wolf*, „dass eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts geboten und auch möglich ist“. Die genannten Gutachten sind im Internet über die Pressemitteilung abrufbar und unbedingt lesenswert. Die weiteren Entwicklungen im Arbeitszeitrecht, insbesondere zu konkreten (systematischen) Anforderungen an eine Arbeitszeiterfassung und zu gegebenenfalls gesetzgeberischen Entscheidungen in dem Kontext, werden interessant.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Zustimmungseretzungsverfahren – Nachholung von innerbetrieblichen Stellenausschreibungen

1. Die Frist des § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG für die Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat läuft nicht, solange der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß unterrichtet und um seine Zustimmung zu der geplanten personellen Maßnahme gebeten hat (Rn. 24 f.).
2. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn der Betriebsrat zu dem Zustimmungsersuchen Stellung nimmt und seine Zustimmung verweigert. Dürfte der Arbeitgeber allerdings annehmen, dass die Unterrichtung vollständig war, kann der Betriebsrat verpflichtet sein, innerhalb der Frist um Vervollständigung der Angaben zu bitten (Rn. 25).
3. Der Arbeitgeber kann eine nicht ausreichende Unterrichtung des Betriebsrats noch während des Zustimmungseretzungsverfahrens ergänzen. Dabei muss der Betriebsrat allerdings erkennen können, dass der Arbeitgeber die Informationen erteilt, um seine Unterrichtungspflicht aus § 99 Abs. 1 S. 1 und 2 BetrVG zu erfüllen (Rn. 26).
4. Ergänzt der Arbeitgeber die Unterrichtung während des gerichtlichen Verfahrens, muss der Betriebsrat seine Zustimmung auch dann nicht nochmals verweigern, wenn der Arbeitgeber vorsorglich erneut um Zustimmung bittet. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber von der ursprünglich beabsichtigten Maßnahme Abstand genommen hat und sein – weiteres – Ersuchen auf eine neue personelle Einzelmaßnahme gerichtet ist (Rn. 28 f.).
5. Im Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Form, Inhalt und Ausgestaltung von innerbe-

trieblichen Stellenausschreibungen liegt stets zugleich ein entsprechendes Verlangen seitens des Betriebsrats i. S. v. § 93 BetrVG. Ein solches Verlangen begründet einen Rechtsanspruch des Betriebsrats, von dem sich der Arbeitgeber nicht einseitig – auch nicht durch Kündigung der Betriebsvereinbarung – lösen kann (Rn. 34 f.).

6. Hat der Betriebsrat nach § 93 BetrVG eine innerbetriebliche Stellenausschreibung verlangt, muss die Ausschreibung erfolgen, bevor der Arbeitgeber eine Entscheidung über die Stellenbesetzung trifft und ein entsprechendes Zustimmungseretzungsverfahren beim Betriebsrat einleitet. Der Arbeitgeber kann eine bis zu diesem Zeitpunkt unterbliebene Ausschreibung nach Sinn und Zweck von § 93 BetrVG grundsätzlich nicht während des gerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahrens nachholen (Rn. 37 ff.).

BAG, Beschluss vom 11.10.2022 – 1 ABR 16/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-435-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Gleichbehandlungsgrundsatz – Auskunftsanspruch – Darlegungs- und Beweislast

1. Obwohl es für die Parteien eines Rechtsstreits grundsätzlich keine allgemeine prozessuale Pflicht zur Auskunftserteilung gibt, kommt unter bestimmten Voraussetzungen ein auf § 242 BGB gestützter materiell-rechtlicher Auskunftsanspruch in Betracht. Zwischen den Parteien muss hierzu eine besondere rechtliche Beziehung bestehen und im vertraglichen Bereich muss die Existenz eines Leistungsanspruchs des Auskunftsfordernden gegen den Anspruchsgegner zumindest wahrscheinlich sein. Weiter muss der Auskunftsfordernde entschuldbar in Unkenntnis über Bestehen und Umfang seiner Rechte sein

und dem Anspruchsgegner die Auskunftserteilung zumutbar. Durch die Zuerkennung des Auskunftsanspruchs dürfen schließlich die allgemeinen Beweisgrundsätze nicht unterlaufen werden (Rn. 23).

2. Für einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz trägt grundsätzlich der anspruchstellende Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Somit hat er die Voraussetzungen des Anspruchs auf Gleichbehandlung darzulegen und dazu vergleichbare Arbeitnehmer zu nennen, die ihm gegenüber vorteilhaft behandelt wurden. Hat er dies getan, muss der Arbeitgeber diesen Behauptungen zur Gruppenbildung substantiiert entgegenreten und – wenn er den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer anders beurteilt – seinerseits darlegen, wie groß der begünstigte Personenkreis ist und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazugehört (Rn. 26).

BAG, Urteil vom 12.10.2022 – 5 AZR 135/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-435-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Tarifauslegung – Energiekostenrabatt – Revision – Begründetheit

Eine Revision ist unbegründet, wenn die Berufung bereits unzulässig gewesen ist. Das ist bei der wertabhängigen Berufung gemäß § 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG erst der Fall, wenn das Arbeitsgericht den Streitwert offensichtlich unrichtig festgesetzt hat (Rn. 13).

BAG, Urteil vom 15.11.2022 – 3 AZR 211/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-435-3**
unter www.betriebs-berater.de