

Das BMAS legte am 18.4.2023 den ersten Referentenentwurf (RefE) eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes vor. Mit dem RefE sollen, unter Berücksichtigung der Entscheidungen des EuGH und des BAG, gesetzgeberische Grundlagen zur Arbeitszeiterfassung und zur Aufzeichnung der „gesamten Arbeitszeit“ geschaffen werden. Die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung sollen im Wesentlichen über Änderungen und Ergänzungen im ArbZG, dort insbesondere des § 16 ArbZG, geschehen. Nach dem RefE sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch zu erfassen, womit die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung und -aufzeichnung vorgegeben würde. Nach der Begründung sollen unter „elektronisch“ nicht nur in der unternehmerischen Praxis gängige Zeiterfassungsapps/-programme fallen, sondern auch Tabellenkalkulationsprogramme (etwa MS-Excel). Überdies soll eine „kollektive Arbeitszeiterfassung“ durch die Nutzung und Auswertung elektronisch geführter Schichtpläne möglich sein, solange (auch) die oben genannten Grundlagen elektronisch erfasst werden. Die Aufzeichnung kann durch den Arbeitnehmer oder einen Dritten erfolgen, etwa einen Vorgesetzten oder den Entleiher. Letztlich verantwortlich für die ordnungsgemäße Aufzeichnung bleibt indes der Arbeitgeber. Sofern der Arbeitgeber die Aufzeichnung der Arbeitszeiten delegiert oder Vertrauensarbeitszeit vereinbart ist, hat der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden (Aufzeichnungs-, aber keine Kontrollpflicht). Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf dessen Ersuchen informiert zu halten oder muss ihm dies ermöglichen. Der RefE aus dem BMAS enthält bereits im Vorfeld diskutierte und vielfach erwartete Regelungen, so die Ausnahme für Kleinbetriebe und tarifgebundene Unternehmen sowie einige Konkretisierungen. Zwar dürften sich oftmals geäußerte Befürchtungen nicht bestätigt haben, jedoch sind von vielen Stimmen geforderte grundlegendere Reformen, etwa der Höchstarbeits- oder der Ruhezeit, nicht angestoßen. Bedauerlich.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Ordentliche Kündigung – dringende betriebliche Erfordernisse – willkürliche Unternehmerentscheidung – Drittunternehmen

1. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht gehalten, nicht mehr benötigte Arbeitsplätze und Arbeitskräfte weiterhin zu besetzen bzw. zu beschäftigen (Rn. 11).
2. Es kommt nicht darauf an, ob die dem Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zugrundeliegende unternehmerische Entscheidung – etwa aus wirtschaftlichen Gründen – „dringend“ war. Der Arbeitgeber ist – bis zur Grenze der Willkür – nicht gehindert, auch wirtschaftlich nicht zwingend notwendige Organisationsentscheidungen zu treffen (Rn. 12).
3. Im Prozess hat der Arbeitnehmer die Umstände darzulegen und ggf. zu beweisen, aus denen sich ergeben soll, dass die beschlossene Organisationsmaßnahme offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (Rn. 15).
4. Zu der durch Art. 12, Art. 14 und Art. 2 Abs. 1 GG geschützten unternehmerischen Freiheit gehört u. a. das Recht festzulegen, ob bestimmte Arbeiten weiter im eigenen Betrieb ausgeführt oder an Drittunternehmen vergeben werden sollen. Dies gilt auch für die Aufgabenverlagerung zwischen Konzernunternehmen (Rn. 17).

BAG, Urteil vom 28.2.2023 – 2 AZR 227/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1009-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Vergütung – Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

1. Dem Arbeitnehmer obliegt die Darlegungs- und Beweislast für eine unterschiedliche Behand-

lung wegen der Teilzeitarbeit. Kann der Arbeitnehmer dieser nicht nachkommen, weil er ihm nicht zugängliche Tatsachen aus der Sphäre des Arbeitgebers darlegen muss, kommen die Grundsätze zur abgestuften Darlegungs- und Beweislast zur Anwendung. Dagegen ist vom Arbeitgeber der sachliche Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung darzulegen und zu beweisen (Rn. 21).

2. Unterliegen geringfügig Beschäftigte in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers, dürfen sie bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden (Rn. 27 ff.).

3. Ein sachlicher Grund für eine geringere Vergütung lässt sich nicht aus der besonderen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung geringfügig Beschäftigter ableiten. Die Differenzierungen im Sozialversicherungs- und Steuerrecht verfolgen öffentlich-rechtliche und teilweise auch arbeitsmarktpolitische Zwecke, rechtfertigen aber keine unterschiedlichen Arbeitsbedingungen (Rn. 39).

BAG, Urteil vom 18.1.2023 – 5 AZR 108/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1009-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Betriebliche Vergütungsordnung – tarifgebundener Arbeitgeber – Ein- und Umgruppierungen – grober Verstoß

1. Aus § 101 BetrVG ergibt sich – auch im Rahmen seiner entsprechenden Anwendung – kein Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitge-

ber, bei künftig erst noch erfolgenden Einstellungen oder Versetzungen von Arbeitnehmern eine Ein- oder Umgruppierungsentscheidung zu treffen sowie ein hierauf bezogenes Beteiligungs- und ggf. Zustimmungseretzungsverfahren durchzuführen (Rn. 15 ff.).

2. Der tarifgebundene Arbeitgeber ist betriebsverfassungsrechtlich verpflichtet, die tarifliche Vergütungsordnung ungeachtet einer Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer im Betrieb anzuwenden, soweit deren Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen (Rn. 29).

3. Das Rechtsbeschwerdegericht kann die – an sich den Tatsacheninstanzen obliegende – Würdigung, ob der Arbeitgeber grob gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoßen hat, selbst vornehmen, wenn das Landesarbeitsgericht sie rechtsfehlerhaft unterlassen hat und die hierfür maßgebenden Tatsachen festgestellt oder unstrittig sind (Rn. 35).

4. Vereinbaren die Tarifvertragsparteien in einem Entgeltrahmenabkommen die Entgeltordnung und in einem anderen Tarifvertrag die Entgeltsätze, wollen sie die Regelungen des Entgelttarifvertrags nicht in das Entgeltrahmenabkommen inkorporieren. Eine Änderung des Entgelttarifvertrags führt deshalb nicht zugleich zu einer Änderung des Entgeltrahmenabkommens mit der Folge, dass dieses i. S. v. § 3 Abs. 3 TVG enden würde (Rn. 37).

BAG, Beschluss vom 14.2.2023 – 1 ABR 9/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1009-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)