

Mit Blick auf zwei Pressemitteilungen des BAG (PM Nr. 23 vom 25.8.2021 und Nr. 24 vom 1.9.2021) darf gratuliert und Dank ausgesprochen werden. Zum einen hat der Bundespräsident die Richterin am ArbG Kaiserslautern, Frau Dr. Bettina Annette Bubach, mit Wirkung vom 1.9.2021 zur Richterin am BAG ernannt. Das Präsidium hat Frau Dr. Bubach dem Fünften Senat des BAG zugeteilt. Dieser ist insbesondere zuständig für Rechtsfragen des Arbeitsentgelts und der Entgeltfortzahlung. Zum anderen ist die Vorsitzende Richterin am BAG, Frau Edith Gräfl, in den Ruhestand getreten. Frau Gräfl wurde im Februar 1998 zur Richterin am BAG berufen und war zunächst dem Sechsten Senat zugeteilt. Nach einem Wechsel in den Siebten Senat als stellvertretende Vorsitzende wurde sie im Juli 2010 zur Vorsitzenden Richterin am BAG ernannt und dem für die betriebliche Altersversorgung zuständigen Dritten Senat zugeteilt. Mit Wirkung vom 1.10.2014 übernahm Frau Gräfl den Vorsitz im Siebten Senat, der im Wesentlichen zuständig ist für das formelle Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht sowie für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund einer Befristung. Frau Gräfl setzte während ihrer Tätigkeit im Dritten Senat im gesamten Betriebsrentenrecht richtungsweisende Akzente. Vor allem hervorzuheben ist die Rechtsprechung zur Neuordnung von Versorgungsregelungen, zu Rentenanpassungen, zum Antidiskriminierungsrecht sowie zur Einstandspflicht des Arbeitgebers für die über Pensionskassen durchzuführenden Versorgungsleistungen. Nach ihrem Wechsel in den Siebten Senat hat sie die Rechtsprechung zum Befristungsrecht, das während ihrer Amtszeit in weiten Teilen neu kodifiziert wurde, entscheidend geprägt. Unter ihrem Vorsitz hat der Siebte Senat des BAG wesentlich dazu beigetragen, die Anforderungen des nationalen Befristungsrechts mit denen des Grundgesetzes und des Unionsrechts in Einklang zu bringen und sich um die weiteren Entwicklungen im Betriebsverfassungsgesetz wesentlich herorgetan. Es wäre schön, wenn Frau Gräfl dem Arbeitsrecht weiter verbunden bliebe.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Arbeitszeitkonto – Zeitgutschrift für Zeiten der Ausübung eines kommunalpolitischen Mandats während bestehender Gleitzeit

1. Ein Arbeitnehmer hat für Abwesenheitszeiten, die durch die Ausübung eines kommunalpolitischen Mandats veranlasst sind, keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 Satz 1 iVm. § 611a BGB. Die Übernahme eines kommunalen Wahlmandats beruht auf einem freien Willensentschluss und nicht auf einer öffentlich-rechtlichen Verpflichtung. Sie ist der privaten Lebensführung des Arbeitnehmers zuzurechnen (Rn. 22, 23).

2. Nach § 44 Abs. 2 Satz 4 GONRW sind bei bestehender Arbeitszeitflexibilisierung Zeiten der Ausübung eines kommunalpolitischen Mandats, die in die Gleitzeit fallen, zur Hälfte auf die Arbeitszeit des Arbeitnehmers anzurechnen. Die Regelung begründet im Umfang der anzurechnenden Zeit der Mandatstätigkeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber. Entsprechend scheidet eine Gutschrift der anzurechnenden Zeit in einem Arbeitszeitkonto aus, das seiner Funktion nach festhält, in welchem Umfang der Arbeitnehmer Arbeit tatsächlich geleistet hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungsanspruchs nicht zu leisten brauchte. Soweit dem Arbeitnehmer hinsichtlich der anzurechnenden Zeit der Mandatstätigkeit ein Verdienstauffall entsteht, kommt nur ein Entschädigungsanspruch nach § 44 Abs. 2 Satz 5 iVm. § 45 GONRW gegenüber der zuständigen kommunalen Körperschaft in Betracht (Rn. 29 ff.)

BAG, Urteil vom 19.5.2021 – 5 AZR 318/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2164-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Arbeitszeugnis – Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in Tabellenform

1. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis ist ein auf den einzelnen Arbeitnehmer zugeschnittenes Arbeitspapier und muss deshalb eine individuell an diesen angepasste Leistungs- und Verhaltensbeurteilung enthalten. Diesen Anforderungen wird regelmäßig nur ein individuell abgefasster Text gerecht (Rn. 16).

2. Ein Arbeitszeugnis, das eine Vielzahl einzelner Bewertungskriterien gleichrangig nebeneinander aufführt und mit „Schulnoten“ bewertet, genügt den Erwartungen eines verständigen Zeugnislesers in der Regel nicht, weil die prägenden Merkmale im Kontext der übrigen Bewertungskriterien ihre Bedeutung verlieren und die gebotene Individualisierung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung eines Arbeitnehmers nicht erreicht wird (Rn. 19).

3. Individuelle Hervorhebungen und Differenzierungen lassen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtextformuliertes Arbeitszeugnis so herausstellen, dass die besonderen Nuancen des beendeten Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck kommen und damit den Zeugniszweck als aussagekräftige Bewerbungsunterlage in Bezug auf die konkret beurteilte Person erfüllen kann (Rn. 20).

BAG, Urteil vom 27.4.2021 – 9 AZR 262/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2164-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Einigungsstelle – Konzernstruktur – Konzernbetriebsrat

1. Entscheidet sich die Konzernobergesellschaft, allen Mitarbeitern weltweit eine einheitliche Co-

rona-Prämie zukommen zu lassen, ist für die Festlegung der Verteilungsmaßstäbe nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG grundsätzlich der Konzernbetriebsrat zuständig.

2. Existiert kein Konzernbetriebsrat, weil im Geltungsbereich des BetrVG nur ein einziger Betrieb einer Konzerntochter vorhanden ist, ist die Verlagerung des Mitbestimmungsrechts auf den Betriebsrat dieser Tochter zumindest nicht offensichtlich aus Rechtsgründen ausgeschlossen.

3. Dies gilt erst recht dann, wenn die Konzernobergesellschaft gleichzeitig als Komplementär-Gesellschaft der – den in Deutschland gelegenen Betrieb führenden – Konzerntochter fungiert. In dieser Konstellation kann von „fehlender Einflussmöglichkeit“ der Konzerntochter (hierauf stellt BAG v. 12.06.2019, 1 ABR 57/17, ab) nicht ausgegangen werden.

4. Eine andere Betrachtung könnte zu einer vom Gesetzgeber nicht gewollten Aushöhlung der Mitbestimmungsrechte führen.

5. Im Verfahren nach § 100 ArbGG ist die ordnungsgemäße Verfahrenseinleitung durch entsprechenden Betriebsratsbeschluss festzustellen – der Offensichtlichkeitsmaßstab des § 100 Abs. 1 S. 2 ArbGG gilt hierfür nicht.

6. Das Gericht ist nicht gehalten, den vom Antragsteller vorgeschlagenen Vorsitzenden auszuwählen; es kann auch ohne substantiierte Einwendungen des weiteren Beteiligten gegen die Person des Vorgeschlagenen eine andere geeignete Person einsetzen.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 21.6.2021 – 1 TaBV 11/21
(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2164-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)