

Überraschend hat sich die Bundesregierung mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) doch noch in der laufenden Legislaturperiode auf eine Neuregelung der betrieblichen Altersvorsorge einigen können. In den letzten Wochen schien eine Einigung insbesondere wegen unterschiedlichen Positionen in Bezug auf ein mögliches Garantieverbot fraglich, welches u.a. von der CSU und der Versicherungswirtschaft abgelehnt wurde. Durch die Novellierung des Betriebsrentenrechts wird es künftig eine unverbindliche Zielrente und nicht wie bisher eine Garantierente geben. Im Rahmen eines sog. Tarifpartnermo- dells sollen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf tariflicher Grundlage Betriebsrenten kostengünstig organisieren. Das BRSg wird auch Gegenstand von Beiträgen im Betriebs-Berater sein. Demnach wird *Ulbrich* in einem Überblicksbeitrag die wesentlichen Elemente des neuen Gesetzes vorstellen, *Wilhelm* wird darüber hinaus mit dem Optionsmodell einen der Kernpunkte der Reform beleuchten.



Florian Schnitzler,
Redakteur
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Freigestelltes Betriebsratsmitglied – Anpassung der Vergütung an die betriebs- übliche berufliche Entwicklung vergleichba- rer Arbeitnehmer

1. Nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Vergleichbar i. S. v. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG sind Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt haben wie der Amtsträger und dafür in gleicher Weise wie dieser fachlich und persönlich qualifiziert waren. Bei der Beurteilung der Vergleichbarkeit ist nicht auf den Zeitpunkt der Freistellung, sondern auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts abzustellen.

2. Vergütungserhöhungen vergleichbarer Arbeitnehmer, die das Betriebsratsmitglied ohne sein Mandat nicht beanspruchen könnte, haben bei der Bemessung der Vergütung nach § 37 Abs. 4 BetrVG außer Betracht zu bleiben. Daher kann ein Betriebsratsmitglied, das bei der Amtsübernahme bereits die höchste Steigerungsstufe der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe erreicht hat, einen Anspruch auf eine Vergütungserhöhung, die die regelmäßigen Tarifierhöhungen übersteigt, nach § 37 Abs. 4 BetrVG nur erwerben, wenn ein Aufstieg der bei Amtsübernahme vergleichbaren Arbeitnehmer in den Kreis der außertariflichen Mitarbeiter betriebsüblich ist.

3. Die Betriebsparteien können konkretisierende betriebliche Vereinbarungen zu § 37 Abs. 4 BetrVG – z. B. zur Ermittlung vergleichbarer Arbeitnehmer – treffen. Solche Regelungen müssen sich allerdings im Rahmen der gesetzlichen

Vorgaben in § 37 Abs. 4 BetrVG und § 78 Satz 2 BetrVG bewegen.

BAG, Urteil vom 18.1.2017 – 7 AZR 205/15
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2017-1331-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG – Nichtverlängerung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit

1. Nach § 95 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Das Unterrichts- und Anhörungsrecht nach dieser Bestimmung soll die Schwerbehindertenvertretung in die Lage versetzen, auf eine sachdienliche Behandlung hinzuwirken, wenn die spezifischen Belange eines schwerbehinderten Menschen oder der schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe für die Entscheidung des Arbeitgebers erheblich sind.

2. Unterlässt es der Arbeitgeber entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, ist dies ein Indiz i. S. v. § 22 AGG, das mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lässt, dass der/die schwerbehinderte Arbeitnehmer/in wegen seiner/ihrer Schwerbehinderung benachteiligt wurde.

3. Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die in § 7 Abs. 2 TzBfG bestimmte Verpflichtung, einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen, ist demgegenüber kein Indiz i. S. v. § 22 AGG, das mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lässt, dass der/die schwerbehinderte Arbeitnehmer/in we-

gen seiner/ihrer Schwerbehinderung benachteiligt wurde.

4. Streiten die Parteien darüber, ob der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in nach § 15 Abs. 1 AGG zum Ersatz eines Vermögensschadens in Form entgangenen Gewinns (§ 252 BGB) – hier: entgangenen Arbeitsentgelts – verpflichtet ist, trifft den/die Arbeitnehmer/in die Darlegungs- und Beweislast für die haftungsausfüllende Kausalität. Die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der haftungsausfüllenden Kausalität wird durch § 22 AGG nicht abgeändert.

5. Ein Arbeitnehmer, der einen Anspruch auf entgangenen Gewinn in Form entgangenen Arbeitsentgelts nach § 15 Abs. 1 AGG darauf stützt, er sei vom Arbeitgeber bei der Vergabe zusätzlicher Wochenarbeitsstunden unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des AGG nicht berücksichtigt worden, muss deshalb darlegen und ggf. beweisen, dass alle Voraussetzungen für eine vertragliche Aufstockung seiner Wochenarbeitszeit vorgelegen haben und die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit ausschließlich deshalb unterblieben ist, weil der Arbeitgeber bei der Vergabe der Wochenarbeitsstunden nach einem Grund i. S. v. § 1 AGG, z. B. der (Schwer-)Behinderung differenziert hat.

6. Dem/r Anspruchsteller/in kommt dabei im Rahmen von § 15 Abs. 1 AGG aber eine Beweiserleichterung zugute, wenn nach der Lebenserfahrung eine tatsächliche Vermutung oder Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass bei diskriminierungsfreiem Vorgehen des Arbeitgebers eine vertragliche Aufstockung der Wochenarbeitszeit erfolgt wäre.

BAG, Urteil vom 26.1.2017 – 8 AZR 736/15
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2017-1331-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

➔ *Ley kommentiert diese Entscheidung in einer der kommenden Ausgaben des BB.*