

Der elektronische Rechtsverkehr in der Justiz geht in die nächste Runde. Das Bundesarbeitsgericht weist mit einer Pressemitteilung vom 1.7.2021 (Nr. 18/21) darauf hin, dass beim BAG die Verfahrensakten von vier Senaten ab dem 1.7.2021 in elektronischer Form geführt werden. Die elektronische Akte löst in diesem Umfang die bisherige Aktenführung in Papierform ab. Die Prozessakten müssen ab dem 1.1.2026 ausschließlich elektronisch geführt werden (§ 298a Abs. 1 S. 1 ZPO). Nach § 298a Abs. 1 S. 2 und 3 ZPO können der Bund und die Länder festlegen, dass die Aktenführung in bestimmten Verfahren bereits vor dem 1.1.2026 in elektronischer Form erfolgt. Von dieser Möglichkeit hat das BAG nach einer zweijährigen Testphase, in der die Aktenbearbeitung sowohl elektronisch als auch in Papierform vorgenommen worden ist, Gebrauch gemacht. Nach einer von Gerichtspräsidentin *Ingrid Schmidt* am 9.6.2021 getroffenen Verwaltungsanordnung werden die Akten in den nach dem 30.6.2021 eingehenden Verfahren des Ersten, Zweiten, Vierten und Fünften Senats ausschließlich elektronisch geführt. Hiervon ausgenommen sind zunächst noch AZR und ABR-Verfahren. Der vollständige Text der Verwaltungsanordnung ist auf der Internetseite des BAG unter Aktuelles abrufbar. Damit schreitet die Digitalisierung auch bei den Gerichten stetig weiter voran. Es bleibt zu hoffen, dass die für die Rechtsanwaltschaft bereits vor geraumer Zeit zur Nutzung vorgegebene Softwarelösung nunmehr auch (endlich) eine technisch zuverlässige und vor allem benutzerfreundliche Kommunikation unter sämtlichen Nutzern ermöglichen wird.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Beschäftigung im Straßentransport – Höchstarbeitszeiten – Verhältnis von § 21a Abs. 4 ArbZG zu § 3 Satz 2 ArbZG

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hält nicht daran fest, dass neben der wöchentlichen Höchstarbeitszeit des § 21a Abs. 4 ArbZG für Fahrpersonal iSd. § 21a Abs. 1 Satz 1 ArbZG die Begrenzung der werktäglichen Arbeitszeit auf höchstens zehn Stunden gemäß § 3 Satz 2 ArbZG nicht gilt (Rn. 3 ff.).

BAG, Beschluss vom 19.5.2021 – 5 AS 2/21
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1715-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Anpassung – gewerkschaftlicher Arbeitgeber – Vermögensstrennung

1. Widerspricht der Arbeitnehmer einer unterbliebenen Anpassung seiner Betriebsrente rechtzeitig nach § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG, so scheidet zwar die Fiktion einer zu Recht unterbliebenen Anpassung aus. Weitere Rechtsfolgen ergeben sich aus dem Widerspruch allerdings nicht. Insbesondere führt eine unzureichende Begründung des Arbeitgebers allein nicht zur Unbilligkeit seiner Entscheidung (Rn. 68 ff.).

2. Geht es um die Beantwortung der Frage, ob die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers der Anpassung einer Betriebsrente entgegensteht (§ 16 Abs. 1 BetrAVG), so gelten bei gewerkschaftlichen Arbeitgebern aufgrund des Schutzes nach Art. 9 Abs. 3 GG Besonderheiten, die jedoch den verfassungsrechtlichen Schutz der Betriebsrentner aus Art. 12 und Art. 14 GG nicht außer Acht lassen dürfen:

a) Gewerkschaften dürfen bis zur Willkürgrenze festlegen, welchen Anteil ihrer laufenden Einnahmen sie einem Streikfonds zuführen. Der Streikfonds und seine Erträge stehen für Rentenerhöhungen nicht zur Verfügung. Zum Streikfonds

und seine Erträge brauchen Gewerkschaften nicht vorzutragen.

b) Die Erträge aus dem übrigen Vermögen sind bei der Anpassungsprüfung zu berücksichtigen.

c) Die wirtschaftliche Lage des gewerkschaftlichen Arbeitgebers steht der Betriebsrentenanpassung entgegen, wenn die Erträge aus dem übrigen Vermögen und die sonstigen Einnahmen der Gewerkschaft nicht ausreichen, um

– das am Anpassungsstichtag erreichte Niveau der Erfüllung des Vereinszwecks,
– die von zuständigen Gewerkschaftsorganen bereits konkret beschlossenen und damit fest geplanten Maßnahmen, die in absehbarer Zeit anstehen und hinsichtlich ihrer finanziellen Auswirkungen überschaubar sind, und

– die Zuführungen zum Streikfonds nach einer Betriebsrentenerhöhung weiter durchzuführen. Diese Voraussetzungen hat der gewerkschaftliche Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen (Rn. 72 ff.).

3. Diese Grundsätze gelten, sollte noch kein separiertes Streikvermögen vorliegen, nur für Anpassungsentscheidungen des gewerkschaftlichen Arbeitgebers ab dem 1. Januar 2022. Für die Zeit davor ist wegen der nicht vorhersehbaren Fortentwicklung der Rechtsprechung zum Begriff der wirtschaftlichen Lage Vertrauensschutz zu gewähren (Rn. 90 ff.).

4. Handelsrechtliche Jahresabschlüsse bieten den geeigneten Einstieg für die Feststellung der erzielten Betriebsergebnisse und des vorhandenen Eigenkapitals. Entsprechendes gilt, wenn zwar kein handelsrechtlicher Jahresabschluss, aber eine von einem Wirtschaftsprüfer testierte sog. Jahresrechnung vorliegt, die sinngemäß nach § 317 HGB geprüft wurde (Rn. 94 ff.).

5. Verfügbare Zuwächse und Erträge von Tochtergesellschaften bleiben bei der Prüfung der wirtschaftlichen Lage nach § 16 Abs. 1 BetrAVG grundsätzlich unberücksichtigt, da regelmäßig keine Konzernberachtung erfolgt. Eine Ausnahme hiervon ist aber

dann angezeigt, wenn bei einem Verein aufgrund satzungsrechtlicher Bestimmungen von einer wirtschaftlichen Einheit zwischen Verein und Tochtergesellschaften auszugehen ist (Rn. 115 ff.).

6. Der Anpassungsbedarf des Versorgungsberechtigten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ergibt sich aus dem gesamten Kaufkraftverlust vom Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag. Individuelle Belange – wie etwa Unterhaltspflichten – des Versorgungsberechtigten spielen mit Blick auf den Normzweck des § 16 BetrAVG keine Rolle. Das ist mit Art. 6 Abs. 1 GG vereinbar (Rn. 132 ff.).

BAG, Urteil vom 23.2.2021 – 3 AZR 15/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1715-2**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Kündigung – Maßregelungsverbot – Ablehnung von Kurzarbeit

1. Lehnt der Arbeitnehmer eine vom Arbeitgeber angebotene Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit ab, weil der Arbeitgeber nicht bereit ist, dem Arbeitnehmer über das Kurzarbeitergeld hinaus vollen Lohnausgleich zu zahlen, so verstößt die auf die Ablehnung des Angebots gestützte Kündigung nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB.

2. Ob die angebotene Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit im Falle ihrer Annahme durch den Arbeitnehmer wirksam gewesen wäre, ist jedenfalls dann nicht maßgeblich, wenn der Arbeitnehmer das Angebot vor der Kündigung allein deshalb abgelehnt hat, weil der Arbeitgeber keinen vollen Lohnausgleich zugesagt hat, sich im Übrigen aber mit der Anordnung von Kurzarbeit einverstanden erklärt hat. Etwaige ihm im Zusammenhang mit der Unwirksamkeit der angebotenen Vereinbarung zustehende Rechte hat der Arbeitnehmer dann nicht iSd. § 612a BGB „ausgeübt“.

LAG Nürnberg, Urteil vom 18.3.2021 – 4 Sa 413/20
(Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1715-3**
unter www.betriebs-berater.de