

Am 20.11.2020 berichtete die Tagesschau über eine Einigung der Großen Koalition über die verbindliche Einführung einer Frauenquote für Vorstände außerhalb der DAX-Unternehmen (Tagesschau online vom 20.11.2020). Demnach soll in allen Vorständen von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern in Zukunft mindestens ein Mitglied eine Frau sein. Der Bund soll eine Vorreiterrolle einnehmen, weshalb für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligungen des Bundes eine Quote von 30 Prozent für Aufsichtsräte und eine Mindestbeteiligung in Vorständen vorgesehen ist (zur Frauenquote in Aufsichtsratsausschüssen bereits *Dolzer/Steiner*, BB 2020, 2293). Vor allem in der Unionsfraktion stößt der Entwurf auf wenig Gegenliebe (FAZ online vom 23.11.2020). *Hans Michelbach* (CSU, Vizechef des Parlamentskreis Mittelstand) spricht von einer „Überregulierung“. Auch der BDI und der BDA sind skeptisch ob der Neuregulierung. Man unterstütze zwar grundsätzlich das Ziel, Führungspositionen verstärkt mit Frauen zu besetzen. Ob eine starre Quote jedoch der richtige Weg sei oder dadurch nicht vielleicht sogar „in verfassungsrechtlich fragwürdiger Weise“ in die Unternehmensfreiheit eingegriffen werde, sei fraglich.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### BAG: Urlaubsgewährung bei fristloser Kündigung

1. Im Zusammenhang mit dem Ausspruch einer fristlosen Kündigung kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub vorsorglich für den Fall gewähren, dass die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöst. Dazu muss er den Arbeitnehmer unmissverständlich und endgültig zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub von der Arbeitspflicht befreien und das Urlaubsentgelt entweder vor Antritt des Urlaubs zahlen oder dessen Zahlung vorbehaltlos zusagen.

2. Ist der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ungewiss, weil der Arbeitnehmer gegen die fristlose Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben hat, steht dies der Erfüllung des Urlaubsanspruchs nicht entgegen. Maßgeblich ist nicht, ob der Arbeitnehmer das Bestehen seiner Arbeitspflicht kennt, sondern dass er die Gewissheit hat, während eines bestimmten Zeitraums nicht zur Arbeit herangezogen zu werden, und sich deshalb nicht zur Erbringung einer Arbeitsleistung bereithalten muss.

3. Den Urlaub störende Ereignisse fallen grundsätzlich in die Risikosphäre des Arbeitnehmers. Dies gilt auch dann, wenn die Möglichkeit selbstbestimmter Nutzung der Freizeit während des Urlaubs durch sozialversicherungsrechtliche Handlungsobliegenheiten eingeschränkt wird, die für den Bezug von Arbeitslosengeld erforderlich sind.

**BAG**, Urteil vom 25.8.2020 – 9 AZR 612/19  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2803-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### BAG: Beschränkung der tariflichen Regelungsmacht bei gemeinsamen Einrichtungen nach TVG

Die tarifliche Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien ist im Hinblick auf die Errichtung und Ausgestaltung von gemeinsamen Einrichtungen iSv. § 4 Abs. 2 TVG durch Art. 9 Abs. 3 GG be-

grenzt. Sie ist nicht auf die Regelungsmaterien des § 1 Abs. 1 TVG beschränkt.

**BAG**, Urteil vom 15.7.2020 – 10 AZR 573/18  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2803-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### BAG: Zur Kündigungserklärungsfrist einer außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds

1. Bedarf es gem. § 103 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats zu einer außerordentlichen Kündigung und hat der Arbeitgeber innerhalb der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB beim Betriebsrat die erforderliche Zustimmung ordnungsgemäß beantragt sowie bei deren ausdrücklicher oder wegen Fristablaufs zu unterstellender Verweigerung das Verfahren auf Ersetzung der Zustimmung nach § 103 Abs. 2 BetrVG beim Arbeitsgericht eingeleitet, ist die Kündigung nicht wegen einer Überschreitung der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB unwirksam, wenn das Zustimmungsersetzungsverfahren bei ihrem Ablauf noch nicht abgeschlossen ist. Die Kündigung kann vielmehr auch noch nach Ablauf der vorgenannten Frist erfolgen, wenn sie unverzüglich nach der rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung über die Ersetzung der Zustimmung erklärt wird. Dies folgt aus einer entsprechenden Anwendung von § 174 Abs. 5 SGB IX (Rn. 14).

2. Endet der Sonderkündigungsschutz des Amtsträgers während des laufenden Zustimmungsersetzungsverfahrens, muss der Arbeitgeber die Kündigung in entsprechender Anwendung des § 174 Abs. 5 SGB IX unverzüglich erklären, nachdem er Kenntnis von der Beendigung des Sonderkündigungsschutzes erlangt hat (Rn. 14).

3. An den vorstehenden Grundsätzen ändert es nichts, wenn der Arbeitgeber während des laufenden Zustimmungsersetzungsverfahrens gem. § 103 Abs. 2 BetrVG gegenüber dem an diesem beteiligten Arbeitnehmer eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zustimmung des Betriebsrats erklärt. Eine solche Kündigung lässt sich genommen das Ersuchen um Zustimmung

gegenüber dem Betriebsrat und den Fortgang des gerichtlichen Verfahrens nach § 103 Abs. 2 BetrVG unberührt (Rn. 15).

4. Solange der Arbeitgeber sein Ersuchen um Zustimmung gegenüber dem Betriebsrat prozessual aufrechterhält und das gerichtliche Ersetzungsverfahren andauert, kommt auch ein „Verbrauch“ der zu den fraglichen Kündigungsgründen erfolgten Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG durch den Ausspruch einer auf diese Gründe gestützten Kündigung für die beantragte Zustimmungsersetzung nicht in Betracht (Rn. 15).

**BAG**, Urteil vom 1.10.2020 – 2 AZR 238/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2803-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### BAG: Anfechtung einer Betriebsratswahl wegen fehlerhafter Stimmzettel

1. Bei der Betriebsratswahl sind nach § 11 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 WO auf den Stimmzetteln die Vorschlagslisten nach der Reihenfolge der Ordnungsnummern sowie unter Angabe der beiden an erster Stelle benannten Bewerberinnen und Bewerber mit Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb untereinander aufzuführen. Diese Vorschrift legt nicht eine Mindestanzahl der in den Stimmzetteln anzugebenden Bewerberinnen und Bewerber jeder Vorschlagsliste fest, sondern bestimmt verbindlich, dass zwei, und zwar die beiden an erster Stelle benannten Bewerberinnen und Bewerber jeder Vorschlagsliste in den Stimmzetteln aufzuführen sind (Rn. 21 ff.).

2. § 11 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 WO ist eine wesentliche Wahlvorschrift. Verstößt der Wahlvorstand hiergegen, indem er sämtliche Wahlbewerber der jeweiligen Vorschlagsliste auf den Stimmzetteln aufführt, kann dies unter den Voraussetzungen des § 19 BetrVG zur Anfechtung der Betriebsratswahl berechtigen (Rn. 21).

**BAG**, Beschluss vom 16.9.2020 – 7 ABR 30/19  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-2803-4**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)