

Wichtige Rechtsprechung und neue Gesetze

Das waren die Meilensteine in der Arbeitswelt im Jahr 2021 für Betriebsräte

Das Jahr 2021 hatte für Arbeitnehmer und Betriebsräte ein paar wichtige Neuerungen im Gepäck. Was waren die wichtigsten gesetzlichen Neuregelungen – und welche Entscheidungen der Arbeitsgerichte sollten Sie sich unbedingt merken?



Redaktion

Stand: 21.12.2021

Lesezeit: 04:15 min



© AdobeStock_Zerbor

1. Aus den Gerichten: Wichtige Entscheidungen aus dem Jahr 2021

- **Mitbestimmung des Betriebsrats beim Besuchskonzept eines Krankenhauses:**

Der Betriebsrat hat bei der Ausgestaltung eines Besuchskonzepts für ein Krankenhaus während der Corona-Pandemie mitzubestimmen.

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 22. Januar 2021, 9 TaBV 58/20

[Mehr zum Thema](#)

- **Keine dauerhafte Überlassung von Lohn- und Gehaltslisten an den Betriebsrat:**

Dem Betriebsrat steht zwar ein Einsichtsrecht in die Lohn- und Gehaltslisten zu. Ein Recht auf dauerhafte Überlassung der Listen über die Bruttolöhne und -gehälter hat er hingegen nicht.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 29. September 2020, 1 ABR 32/19

[Mehr zum Thema](#)

- **Weniger Gehalt: Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts:**

Ergibt eine Auskunft des Arbeitgebers, dass das Gehalt einer Arbeitnehmerin geringer ist als das Vergleichsentgelt der männlichen Vergleichsperson, wird eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermutet.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Januar 2021, 8 AZR 488/19

[Mehr zum Thema](#)

- **Ein BEM-Verfahren kann nicht vom Arbeitnehmer eingeklagt werden:**

Einen individuell einklagbaren Anspruch auf die Durchführung eines BEM-Verfahrens sieht das Neunte Sozialgesetzbuch nicht vor. Wohl aber sei hier eine Verpflichtung für den Arbeitgeber enthalten, die bei Missachtung nicht folgenlos bleiben könne.

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 8. Oktober 2020, 5 Sa 117/20

[Mehr zum Thema](#)

- **Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit?**

Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft muss in vollem Umfang als Arbeitszeit angerechnet werden, wenn der Arbeitnehmer durch Vorgaben des Arbeitgebers in seiner Freiheit, seine Freizeit frei zu gestalten, ganz erheblich eingeschränkt wird.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 9. März 2021, C-344/19 und C-580/19

[Mehr zum Thema](#)

- **EuGH zur Mindestruhezeit bei mehreren Arbeitsverträgen:**

Hat ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen, gilt die tägliche Mindestruhezeit für die Verträge zusammengefasst und nicht für jeden der Verträge für sich genommen. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einer aktuellen Entscheidung klargestellt.

EuGH vom 17.03.2021 - C-585/19

[Mehr zum Thema](#)

- **Umfang des DSGVO-Auskunftsanspruchs: Kopie aller E-Mails?**

Der Anspruch gemäß Art. 15 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) muss möglichst genau bezeichnen, welche Unterlagen verlangt werden. Eine pauschale Forderung zur Herausgabe aller Dokumente genügt hierfür regelmäßig nicht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27. April 2021, 2 AZR 342/20

[Mehr zum Thema](#)

- **Betriebsbedingte Kündigung bei Einführung von Kurzarbeit wirksam?**

Beantragt die Arbeitgeberin Kurzarbeit, ist eine betriebsbedingte Kündigung eines vergleichbaren Arbeitnehmers unwirksam, wenn kein dauerhafter Wegfall des Beschäftigungsbedarfs dargelegt wird.

Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 5. Mai 2021, 5 Sa 938/20

[Mehr zum Thema](#)

- **Aufschiebende Bedingung einer Betriebsvereinbarung**

Eine Betriebsvereinbarung kann unter einer aufschiebenden Bedingung geschlossen werden, wenn der Eintritt der vereinbarten Bedingung für die Arbeitnehmer ohne Weiteres feststellbar ist.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 29.06.2021, 5 Sa 297/20

[Mehr zum Thema](#)

- **Betriebsrat kann Zeiterfassung erzwingen**

Dem Betriebsrat steht bei der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung ein Initiativrecht zu. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm entschieden.

Landesarbeitsgericht Hamm, Entscheidung vom 27.07.2021 - 7 TaBV 79/20

[Mehr zum Thema](#)

- **Ausstattung des Betriebsrats mit Technik für Videokonferenzen**

Sind Videokonferenzen vom Begriff der Informations- und Kommunikationstechnik des § 40 Abs. 2 BetrVG umfasst und ist der Arbeitgeber somit für die Beschaffung und Installation notwendiger Software verantwortlich?

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 14.04.2021, 15 TaBV 401/21

[Mehr zum Thema](#)

- **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: Arbeitnehmer müssen Krankheit im Zweifel nachweisen**

Wird ein Arbeitnehmer am Tag seiner Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern – insbesondere dann, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit genau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. September 2022, 5 AZR 149/21

[Mehr zum Thema](#)

2. Aus der Gesetzgebung

Den größten Wurf hat Interessenvertretern im Jahr 2021 war natürlich das Betriebsrätemodernisierungsgesetz. An vielen Stellen ein „Reförmchen“, aber das Gesetz brachte mit **§ 30 Abs. 2 BetrVG** die dauerhafte Option von digitalen BR-Sitzungen.

[Mehr zum Thema](#)

Mit § 79a BetrVG herrscht nun Klarheit für Betriebsräte beim Thema Datenschutz. Sie sind nicht verantwortlich im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften – das ist der Arbeitgeber!

Kennen muss und wird jeder Interessenvertreter außerdem § 129 BetrVG. „Geboren“ wurde die Regelung des §129 BetrVG zwar schon im Jahr 2020, dann aber Ende Juni 2021 „abgeschaltet“. Seit dem 12.12.2021 ist § 129 BetrVG nun wieder da, wiederum befristet, allerdings mit veränderten Regelungen.

[Mehr zum Thema](#)

Ein Meilenstein im August 2021 war noch die **Änderungen der Wahlordnung (WO)**. Wichtig für Betriebsräte und Wahlvorstand, 2022 stehen BR-Wahlen ins Haus!

[Mehr zum Thema](#)

Wichtig für viele ist auch das Thema Kinderkrankengeld: Gesetzlich krankenversicherte Eltern seit dem Jahr 2021 – und, wichtig, auch im Jahr 2022 – je gesetzlich krankenversichertem Kind für 30 Arbeitstage (Alleinerziehende für 60 Arbeitstage) Kinderkrankengeld beantragen. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch je Elternteil für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende für nicht mehr als 130 Arbeitstage. Diese Sonderregelung zum Kinderkrankengeld aus dem Jahr wurde in das Jahr 2022 hinein verlängert. (CB)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de