



Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Ausgabe 55 | Nr. 3-2022

Inhaltsverzeichnis

- (Un-)Pfändbarkeit einer Corona-Sonderzahlung
- Einführung elektronischer Zeiterfassung - Initiativrecht des Betriebsrats
- Arbeitgebende sind laut BAG allgemein zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet
- Ver.di ist tariffähig
- Verlängerung der gesetzlich festgelegten Höchstdauer einer Arbeitnehmerüberlassung durch Tarifvertrag
- Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten in einem Betrieb unter fünf
- Mehrarbeitszuschläge nach dem Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit - Berücksichtigung von Urlaubsstunden
- Kündigung - Fälschung des Impfnachweises zum Corona Virus
- Drei Kündigungen einer Betriebsratswahlinitiatorin unwirksam
- Örtlicher Betriebsrat darf sich über geleistete Arbeitszeit informieren
- Keine Herausgabe von Arbeitnehmerlisten zur Durchführung einer Wahlversammlung
- Kündigung wegen Vorwurf antisemitischer Äußerung bei der Deutschen Welle
- Corona-Impfung - Klagen auf Vergütung Ungeimpfter während Freistellung in Seniorenheim abgewiesen
- Einrichtungsbezogene Impfpflicht und Beschäftigung



Bundesarbeitsgericht

(Un-)Pfändbarkeit einer Corona-Sonderzahlung

Zahlt ein Arbeitgeber, der nicht dem Pflegebereich angehört, freiwillig an seine Beschäftigten eine Corona-Prämie, ist diese Leistung als Erschwerniszulage nach § 850a Nr. 3 ZPO* unpfändbar, wenn ihr Zweck in der Kompensation einer tatsächlichen Erschwernis bei der Arbeitsleistung liegt, soweit die Prämie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt.

Der Beklagte betreibt eine Gaststätte. Er zahlte an seine Beschäftigte (im Folgenden Schuldnerin), die als Küchenhilfe eingestellt war, aber auch als Thekenkraft eingesetzt wurde, im September 2020 neben dem Monatslohn iHv. 1.350,00 Euro brutto und Sonntagszuschlägen iHv. 66,80 Euro brutto eine Corona-Prämie iHv. 400,00 Euro. Über das Vermögen der Schuldnerin war im Jahr 2015 das Insolvenzverfahren eröffnet und die Klägerin zur Insolvenzverwalterin bestellt worden. Für den Monat September 2020 errechnete die Klägerin aus dem Monatslohn sowie der Corona-Prämie als pfändungsrelevanten Nettoverdienst einen Betrag iHv. 1.440,47 Euro und forderte den Beklagten erfolglos zur Zahlung eines aus ihrer Sicht pfändbaren Betrags iHv. 182,99 Euro netto auf.

Mit ihrer Klage vertritt die Klägerin weiterhin die Auffassung, dass die vom Beklagten an die Schuldnerin gezahlte Corona-Prämie pfändbar sei. Anders als im Pflegebereich, wo der Gesetzgeber in § 150a Abs. 8 Satz 4 SGB XI ausdrücklich die Unpfändbarkeit der Corona-Prämie bestimmt habe, bestehe für eine Sonderzahlung wie hier keine Regelung über eine Unpfändbarkeit. Der Gesetzgeber habe insoweit lediglich bestimmt, dass die Zahlung bis zu einer Höhe von 1.500,00 Euro steuer- und abgabenfrei sei. Die vom Beklagten gezahlte Corona-Prämie sei auch keine nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbare Erschwerniszulage. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Klägerin hat - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat - keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung des von ihr geforderten Betrags. Die Corona-Prämie gehört nach § 850a Nr. 3 ZPO nicht zum pfändbaren Einkommen der Schuldnerin. Der Beklagte wollte mit der Leistung eine bei der Arbeitsleistung der Schuldnerin tatsächlich gegebene Erschwernis kompensieren. Die vom Beklagten gezahlte Corona-Prämie überstieg auch nicht den Rahmen des Üblichen iSv. § 850a Nr. 3 ZPO.

*§ 850 a ZPO

„Unpfändbar sind [...] 3. [...] Schmutz- und Erschwerniszulagen, soweit diese Bezüge den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen; [...]“

Bundesarbeitsgericht – Az. 8 AZR 14/22

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen – Az. 6 Sa 216/21

Quelle: BAG, Pressemitteilung 31/22 vom 25. August 2022.

Bundesarbeitsgericht

Einführung elektronischer Zeiterfassung - Initiativrecht des Betriebsrats

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der Einigungsstelle erzwingen. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG besteht nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist.

Der antragstellende Betriebsrat und die Arbeitgeberinnen, die eine vollstationäre Wohn-einrichtung als gemeinsamen Betrieb unterhalten, schlossen im Jahr 2018 eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit. Zeitgleich verhandelten sie über eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung. Eine Einigung hierüber kam nicht zustande. Auf Antrag des Betriebsrats setzte das Arbeitsgericht eine Einigungsstelle zum Thema „Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung einer elektronischen Zeiterfassung“ ein. Nachdem die Arbeitgeberinnen deren Zuständigkeit gerügt hatten, leitete der Betriebsrat dieses Beschlussverfahren ein. Er hat die Feststellung begehrt, dass ihm ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems zusteht.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Die gegen diese Entscheidung gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberinnen hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG in sozialen Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG* ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Dies schließt ein - ggfs. mithilfe der Einigungsstelle durchsetzbares - Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung aus.

*§ 3 ArbSchG lautet auszugsweise:

„§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) 1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. 2Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. [...]

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen [...]"

Bundesarbeitsgericht – Az. 1 ABR 22/21

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm – Az. 7 TaBV 79/20

Quelle: BAG, Pressemitteilung 35/22 vom 13. September 2022.



AdobeStock_6901686.jpeg

BAG - Pflicht zur allgemeinen Arbeitszeiterfassung

Arbeitgebende sind laut BAG allgemein zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. September 2022 ein Grundsatzurteil zur Pflicht der Arbeitszeiterfassung gefällt. Bei europarechtskonformer Auslegung ergibt sich aus dem Arbeitsschutzgesetz eine Pflicht für den Arbeitgeber zur allgemeinen Arbeitszeiterfassung. Die Anforderungen des EuGH aus seinem Urteil vom 14. Mai 2019 gelten, als ob es eine entsprechende gesetzliche Regelung gäbe. Wie diese Pflicht zur Arbeitszeiterfassung von der Politik ausgestaltet wird, bleibt noch abzuwarten.

Die Arbeitszeiterfassung ist häufig ein Reibungspunkt zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) wollte nun ein Betriebsrat erreichen, dass im Unternehmen ein Arbeitszeiterfassungssystem eingeführt wird. Genau genommen wollte der Betriebsrat feststellen lassen, er hätte das Initiativrecht, ein Arbeitszeiterfassungssystem im Betrieb einzuführen.

Kein Initiativrecht für den Betriebsrat

Das BAG in Erfurt hat nun entschieden: der Betriebsrat hat kein Initiativrecht für die Einführung eines elektronischen Systems zur Arbeitszeiterfassung. Denn dieses Initiativrecht würde auf dem Recht auf Mitbestimmung nach § 87 BetrVG beruhen. Das Mitbestimmungsrecht besteht nach § 87 Abs. 1 BetrVG jedoch nur, soweit der Sachverhalt nicht schon gesetzlich geregelt ist.

Bislang gab es keine ausdrückliche gesetzliche Regelung über eine allgemeine Arbeitszeiterfassung. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bspw. sah in § 16 Abs. 2 ArbZG vor, dass Arbeitszeiten aufzuzeichnen sind, die über 8 Stunden am Tag hinausgehen. Das BAG hat nun in seinem Urteil festgestellt, dass nicht das ArbZG, aber das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) schon eine allgemeine gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung enthält. So besteht mit § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG nach BAG-Auffassung schon jetzt eine Pflicht für den Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung.

EU-Konforme Auslegung

Im Wortlaut des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG findet sich keinerlei Andeutung zur Erfassung der Arbeitszeit. Es geht allgemein darum, dass der Arbeitgeber eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer anstreben muss.

Das BAG legt diese Vorschrift europakonform aus und berücksichtigt dabei eine Entscheidung des EuGH aus dem Jahre 2019. Am 14. Mai 2019 hatte der EuGH festgestellt, dass die Mitgliedstaaten der Union ihre Unternehmen zur Einführung eines Zeiterfassungssystems verpflichten müssen. Das Zeiterfassungssystem muss eine objektive, verlässliche und leicht zugängliche Messung von den geleisteten Arbeitszeiten der Arbeitnehmer gewährleisten.

Das Entscheidende an diesem EuGH-Urteil ist, dass der EuGH die europäische Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahre 2003 einfach auslegte und so auf die Verpflichtung zur Erfassung

der Arbeitszeit kam. Damit war die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung schon immer durch diese Richtlinie, die die Gesundheit der Arbeitnehmer schützen will, vorgegeben. Jedoch ist der Gesetzgeber in Deutschland diesen Vorgaben aus Luxemburg bislang nicht nachgekommen und hat noch keine Umsetzung geschaffen.

Ein Paukenschlag der keiner ist

Da die Umsetzungsfristen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie längst abgelaufen waren, galt diese Entscheidung des EuGH unmittelbar in Deutschland. Arbeitgebernahe Juristen sprechen beim BAG-Urteil von einem „Paukenschlag“. Dabei war im Grunde klar, dass das EuGH-Urteil aus 2019 unmittelbar in Deutschland wirkt, weil die europäische Arbeitszeitrichtlinie (in der Auslegung des EuGH) durch Ablauf der Umsetzungsfristen unmittelbar in Deutschland gilt.

Das BAG übernimmt daher die Entscheidung des EuGH wie eine gesetzliche Regelung. Nach unionsrechtskonformer Auslegung ergibt sich nun aber aus dem ArbSchG eine solche gesetzliche Regelung. Das BAG hat im Grunde also nur die Art und Weise klargestellt, wie der „Paukenschlag“ des EuGH aus Mai 2019 in Deutschland wirkt, eben durch Vorrang des Europarechts und nicht durch weite Auslegung der deutschen Vorschriften.

Ein Pyrrhussieg für den Arbeitgeber

Die Niederlage des Betriebsrats vor Gericht ist ein Pyrrhussieg für die Arbeitgeberseite. Zwar wurde festgestellt, dass dem Betriebsrat kein Initiativrecht zu Einführung des Zeiterfassungssystem zukommt. Jedoch nur zu dem Preis der richterlichen Feststellung, dass der Arbeitgeber zu der Einführung schon längst gesetzlich verpflichtet ist.

Im Gegensatz zu einem möglichen Initiativrecht des Betriebsrats, welches erst im Einzelfall hätte angewendet werden müssen, trifft dieser Ausgang des Verfahrens nun jeden Arbeitgeber in Deutschland. Hiernach ist der Arbeitgeber zur Zeiterfassung aller Arbeitszeit verpflichtet, entsprechend den Grundsätzen im Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019.

Der Gesetzgeber ist gefordert

Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung ist in vielem noch offen. Fest steht nur, sie muss sich an dem Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 orientieren. Mit dieser Aufgabe ist jetzt der deutsche Gesetzgeber betraut. Nach dem EuGH ist die Festlegung der Form der Arbeitszeiterfassung allein Sache des Landesgesetzgebers. Auch kann der deutsche Gesetzgeber weitergehende Regelungen vorsehen. Diese können über die Entscheidung des EuGH hinausgehen oder besondere Detailregelungen für einzelne Branchen vorsehen. Bislang aber hat die Politik dazu noch keine genauen Pläne vorgelegt. Bis zu einer solchen Regelung müssen die Arbeitgeber und die Arbeitsgerichte die Entscheidung des EuGH vom 14. Mai 2019 wie eine Ergänzung zu § 3 ArbSchG anwenden.

Bundesarbeitsgericht – Az. 1 ABR 22/21

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm – Az. 7 TaBV 79/20

Quelle: BAG, Beschluss und Pressemitteilung 35/22 vom 13. September 2022.

Bundesarbeitsgericht

Ver.di ist tariffähig

Mit der Entscheidung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts steht fest, dass die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) tariffähig ist. Damit kann sie Tarifverträge auch in der Pflegebranche abschließen.



Ver.di wurde im Jahr 2001 durch einen Zusammenschluss von fünf Gewerkschaften gegründet. Sie hat etwa 1,9 Millionen Mitglieder und ist ua. für die Pflegebranche zuständig. Der Antragsteller - ein Arbeitgeberverband für Pflegeeinrichtungen in Deutschland - hat die Feststellung begehrt, dass ver.di in der Pflegebranche nicht tariffähig ist. Ihr fehle in diesem Bereich die erforderliche - durch die Zahl der organisierten Arbeitnehmer vermittelte - Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite. Hilfsweise hat der Antragsteller geltend gemacht, ver.di sei bezogen auf ihren gesamten satzungsmäßigen Organisationsbereich tarifunfähig.

Das in erster Instanz zuständige Landesarbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Die hiergegen erhobene Rechtsbeschwerde des Antragstellers blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Der auf die Feststellung einer teilweisen Tarifunfähigkeit gerichtete Hauptantrag war unzulässig. Die Tariffähigkeit ist die rechtliche Fähigkeit, im selbst beanspruchten Organisationsbereich wirksam Tarifverträge mit dem sozialen Gegenspieler abzuschließen. Diese Fähigkeit ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für den beanspruchten Zuständigkeitsbereich einer Vereinigung einheitlich und unteilbar. Eine teilweise, auf bestimmte Branchen, Regionen, Berufskreise oder Perso-

nengruppen beschränkte Tariffähigkeit einer Koalition gibt es nicht. Die Rechtsbeschwerde gegen die Abweisung des Hilfsantrags war unzulässig. Damit steht rechtskräftig fest, dass ver.di tariffähig ist.

Bundesarbeitsgericht – Az. 1 ABR 24/21

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg – Az. 21 BVL 5001/21

Quelle: BAG, Pressemitteilung 36/22 vom 13. September 2022.

Bundesarbeitsgericht

Verlängerung der gesetzlich festgelegten Höchstdauer einer Arbeitnehmerüberlassung durch Tarifvertrag

Bei einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung kann in einem Tarifvertrag der Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche abweichend von der gesetzlich zulässigen Dauer von 18 Monaten eine andere Überlassungshöchstdauer vereinbart werden. Diese ist auch für den überlassenen Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber (Verleiher) unabhängig von deren Tarifgebundenheit maßgebend.

Der Kläger war der Beklagten ab Mai 2017 für knapp 24 Monate als Leiharbeiter überlassen. Die Beklagte ist Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (Südwestmetall). In ihrem Unternehmen galt daher der zwischen Südwestmetall und der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) geschlossene „Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit“. Der Tarifvertrag regelt ua., dass die Dauer einer Arbeitnehmerüberlassung 48 Monate nicht überschreiten darf. Der Kläger will mit seiner Klage festgestellt wissen, dass zwischen ihm und der Beklagten (Entleiherin) aufgrund Überschreitung der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer kraft Gesetzes (§ 9 Abs. 1 Nr. 1b, § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG*) ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei. Der Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit gelte für ihn mangels Mitgliedschaft in der IG Metall nicht. Zudem sei die dem Tarifvertrag zugrundeliegende Regelung (§ 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG**) verfassungswidrig. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Südwestmetall und IG Metall konnten die Überlassungshöchstdauer für den Einsatz von Leiharbeitern bei der Beklagten durch Tarifvertrag mit Wirkung auch für den Kläger und dessen Arbeitgeberin (Verleiherin) verlängern. Bei § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG handelt es sich um eine vom Gesetzgeber außerhalb des Tarifvertragsgesetzes vorgesehene Regelungsermächtigung, die den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche nicht nur gestattet, die Überlassungshöchstdauer abweichend von § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG verbindlich für tarifgebundene Entleihunternehmen, sondern auch für Verleiher und Leiharbeiter mittels Tarifvertrag zu regeln, ohne dass es auf deren Tarifgebundenheit ankommt. Die gesetzliche Regelung ist unionsrechts- und verfassungskonform. Die vereinbarte Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten hält sich im Rahmen der gesetzlichen Regelungsbefugnis.

Hinweise: Der Senat hat in einer Parallelsache (- 4 AZR 26/21 -), in der der Klage durch das Landesarbeitsgericht (Urteil vom 2. Dezember 2020 - 4 Sa 16/20 -) stattgegeben worden war, die Klage ebenfalls abgewiesen.

*§ 9 und 10 AÜG lauten auszugsweise:

„§ 9 Unwirksamkeit

(1) Unwirksam sind: [...]

1b. Arbeitsverträge zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern mit dem Überschreiten der zulässigen Überlassungshöchstdauer nach § 1 Absatz 1b, es sei denn, der Leiharbeitnehmer erklärt schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach Überschreiten der zulässigen Überlassungshöchstdauer gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält, [...]

§ 10 Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit

(1) Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeitnehmer nach § 9 unwirksam, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen; tritt die Unwirksamkeit erst nach Aufnahme der Tätigkeit beim Entleiher ein, so gilt das Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer mit dem Eintritt der Unwirksamkeit als zustande gekommen. [...]"

**§ 1 AÜG lautet auszugsweise:

„§ 1 Arbeitnehmerüberlassung, Erlaubnispflicht

[...]

(1b) 1Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen. [...] 3 In einem Tarifvertrag von Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche kann eine von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauer festgelegt werden.“

Bundesarbeitsgericht – Az. 4 AZR 83/21

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg – Az. 21 Sa 12/20

Quelle: BAG, Pressemitteilung 37/22 vom 14. September 2022.

Bundesarbeitsgericht

Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten in einem Betrieb unter fünf

Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie wird nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX* ua. in Betrieben mit wenigstens fünf - nicht nur vorübergehend beschäftigten - schwerbehinderten Menschen für eine Amtszeit von regelmäßig vier Jahren gewählt. Sinkt die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf, ist das Amt der Schwerbehindertenvertretung nicht vorzeitig beendet.

In dem Kölner Betrieb einer Arbeitgeberin mit ungefähr 120 Mitarbeitern wurde im November 2019 eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Zum 1. August 2020 sank die

Zahl der schwerbehinderten Menschen in diesem Betrieb auf vier Beschäftigte. Die Arbeitgeberin informierte die Schwerbehindertenvertretung darüber, dass sie nicht mehr existiere und die schwerbehinderten Beschäftigten von der Schwerbehindertenvertretung in einem anderen Betrieb vertreten würden.

In dem von ihr eingeleiteten Verfahren hat die Schwerbehindertenvertretung des Kölner Betriebs die Feststellung begehrt, dass ihr Amt nicht aufgrund des Absinkens der Anzahl schwerbehinderter Menschen im Betrieb vorzeitig beendet ist. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Schwerbehindertenvertretung hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist nicht vorzeitig beendet. Eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorsieht, besteht im Gesetz nicht. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit ist auch nicht aus gesetzessystematischen Gründen oder im Hinblick auf Sinn und Zweck des Schwellenwerts geboten.

*Hinweis: § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX lautet:

„In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt.“

[Bundesarbeitsgericht – Az. 07 ABR 27/21](#)

[Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln – Az. 4 TaBV 19/21](#)

Quelle: BAG, Pressemitteilung 41/22 vom 19. Oktober 2022.

Bundesarbeitsgericht

Mehrarbeitszuschläge nach dem Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit - Berücksichtigung von Urlaubsstunden

Für das Erreichen des Schwellenwertes, ab dem nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Zeitarbeit ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Mehrarbeitszuschläge besteht, sind nicht nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch genommene Urlaubsstunden zu berücksichtigen.

Der Kläger war bei der Beklagten als Leiharbeitnehmer in Vollzeit mit einem Bruttostundenlohn im Jahr 2017 von 12,18 Euro beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien galt aufgrund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit in der Fassung vom 17. September 2013 (MTV). § 4.2.1. MTV* bestimmt, dass Mehrarbeitszuschläge in Höhe von 25 % für Zeiten gezahlt werden, die im jeweiligen Kalendermonat über eine bestimmte Zahl geleisteter Stunden hinausgehen. Im Monat August 2017, auf den 23 Arbeitstage entfielen, arbeitete der Kläger 121,75 Stunden und nahm 10 Tage Urlaub in Anspruch, die die Beklagte mit 84,7 Stunden abrechnete. Mehrarbeitszuschläge leistete sie für diesen Monat nicht.

Der Kläger verlangt mit seiner Klage Mehrarbeitszuschläge für die über 184 Stunden hinausgehenden Stunden und meint, die für den Urlaub abgerechneten Stunden seien einzubeziehen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Auf ein Vorabentscheidungsersuchen des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 17. Juni 2020 – 10 AZR 210/19 (A) - vgl. PM Nr. 16/20) hat der Gerichtshof der Europäischen Union mit Urteil vom 13. Januar 2022 - C-514/20 - entschieden, dass das Unionsrecht (Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG**) einer tariflichen Regelung entgegensteht, nach der für die Berechnung, ob und für wie viele Stunden einem Arbeitnehmer Mehrarbeitszuschläge zustehen, nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden berücksichtigt werden, nicht aber die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen bezahlten Jahresurlaub in Anspruch nimmt.

Die Revision des Klägers hatte unter Zugrundelegung dieser Entscheidung vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die tarifliche Regelung des § 4.2.1 MTV muss bei gesetzeskonformer Auslegung so verstanden werden, dass bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nicht nur tatsächlich geleistete Stunden, sondern auch Urlaubsstunden bei der Frage mitzählen, ob der Schwellenwert, ab dem solche Zuschläge zu zahlen sind, überschritten wurde. Anderenfalls wäre die Regelung geeignet, den Arbeitnehmer von der Inanspruchnahme seines gesetzlichen Mindesturlaubs abzuhalten, was mit § 1 BUrlG*** in seinem unionsrechtskonformen Verständnis nicht vereinbar wäre.

*§ 4.2.1. MTV lautet auszugsweise:

„Mehrarbeitszuschläge werden für Zeiten gezahlt, die in Monaten mit - 20 Arbeitstagen über 160 geleistete Stunden - 21 Arbeitstagen über 168 geleistete Stunden - 22 Arbeitstagen über 176 geleistete Stunden - 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden hinausgehen.“

**Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG lautet:

„Jahresurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

***§ 1 BUrlG lautet:

„§ 1 Urlaubsanspruch Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.“

[Bundesarbeitsgericht – Az. 10 AZR 210/19](#)

[Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm – Az. 13 Sa 589/18](#)

Quelle: BAG, Pressemitteilung 44/22 vom 16. November 2022.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Kündigung - Fälschung des Impfnachweises zum Corona Virus

Der Kläger war seit dem 01.09.1990 bei der Beklagten tätig. Mit In-Kraft-Treten des § 28b Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) in der Fassung ab dem 24.11.2021 galt bei der Beklagten die 3G-Regelung. Es durften nur Personen den Arbeitsplatz betreten, die geimpft, getestet oder genesen waren. Die Beklagte bat um Vorlage eines entsprechenden Beleges.

Mit Datum vom 25.11.2021 legte der Kläger ein digitales EU-Impfzertifikat vor, welches einen vollständigen Impfschutz ab dem 13.09.2021 auswies. Der Impfpass selbst wies jeweils eine Impfung vom 12.08.2021, sowie vom 13.09.2021 mit den Impfchargen COMIRNATY CH.-BSCRW2 und -BSCVY8 auf, welche in der Praxis einer Berliner Ärztin durchgeführt worden sein sollen.

An beiden Impfterminen war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Gegen die Berliner Ärztin liefen diverse Strafverfahren wegen des Verdachts auf illegalem Handel mit gefälschten Impfausweisen. Der Kläger wurde am 03.01.2022 durch die Beklagte im Beisein des Betriebsrats mit dem Vorwurf der Vorlage eines gefälschten Impfnachweises konfrontiert. Mit Schreiben vom 07.01.2022 erfolgte nach Anhörung des Betriebsrats die fristlose, hilfsweise die fristgerechte Kündigung.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Vorlage eines gefälschten Impfpasses stelle zwar einen wichtigen Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses dar. Auf der Grundlage der durchgeführten Beweisaufnahme kam das Gericht jedoch zu dem Ergebnis, dass die Beklagte nicht nachweisen konnte, dass der Kläger einen gefälschten Impfpass vorgelegt hatte. Die Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung seien ebenfalls nicht gegeben, da hierzu der Betriebsrat nicht angehört worden war.

Die 8.Kammer des Landesarbeitsgerichts hat in der mündlichen Verhandlung deutlich gemacht, dass eine Impfpassfälschung die außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde. Zur streitigen Frage des tatsächlichen Vorliegens einer Fälschung ist eine Beweisaufnahme erforderlich.

Die Verhandlung wird fortgesetzt.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 8 Sa 326/22
Vorinstanz: Arbeitsgericht Duisburg – Az. 5 Ca 45/22

In einem weiteren Verfahren vor der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichtes hat diese am heutigen Tage in der mündlichen Verhandlung ebenfalls zum Ausdruck gebracht, dass eine Impfpassfälschung grundsätzlich einen Kündigungsgrund darstellt.

Die außerordentliche Kündigung scheiterte hier an der Interessenabwägung aufgrund der 19-jährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers, der Tatsache, dass die Fälschung auf Vorhalt

sofort zugestanden wurde und dem Umstand, dass auch die Arbeitgeberin sich einen Verstoß gegen § 28b IFSG vorhalten lassen musste. Die ordentliche Kündigung scheiterte an einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung und damit aus formalen Gründen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 3 Sa 374/22
Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf – Az. 5 Ca 1575/21

Quelle: LAG Düsseldorf, Pressemitteilung vom 06. Oktober 2022.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Drei Kündigungen einer Betriebsratswahlinitiatorin unwirksam

Die Klägerin war seit Mai 2018 bei der Beklagten, einer Autovermietung, am Flughafen Düsseldorf als Rental Sales Agentin, bei der kein Betriebsrat gebildet ist, beschäftigt. Am 16.01.2021 erteilte die Beklagte der Klägerin wegen angeblichen Zuspätkommens an drei Tagen eine Abmahnung. Am 09.08.2021, 11.08.2021, 14.08.2021 und 17.08.2021 stempelte die Klägerin sich zwischen vier bis 22 Minuten zu spät ein. Gemeinsam mit zwei Kolleginnen lud die Klägerin mit Schreiben vom 20.08.2021 zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands für eine Betriebsratswahl ein. Mit Schreiben vom 27.08.2021 kündigte die Beklagte der Klägerin fristlos und hilfsweise fristgerecht (erste Kündigung). Sie begründet dies mit den viermaligen Verspätungen im August 2021 sowie privaten Telefonaten am Counter. Die Klägerin wendet ein, sie habe jeweils am Counter Bescheid gegeben. Es seien bei Arbeitsantritt sämtliche Rechner besetzt gewesen seien, an denen sie hätte einstempeln können. Private Telefonate habe sie nur im BackOffice geführt.

Am 21.09.2021 sollte die Betriebsversammlung in einem Raum im Flughafengebäude stattfinden. Der dafür vorgesehene Raum war wegen der Corona-Beschränkungen für den erschienenen Mitarbeiterkreis zu klein. Die Beklagte bot den Wechsel in einen größeren Raum in einem nahe gelegenen Hotel an. Dies wurde abgelehnt und die Wahlversammlung fand nicht statt. Die Beklagte kündigte der Klägerin darauf mit Schreiben vom 03.11.2021 erneut fristlos und hilfsweise fristgerecht (zweite Kündigung). Sie warf ihr vor, zusammen mit ihren Kolleginnen absichtlich einen zu kleinen Raum angemietet zu haben. Der Plan sei gewesen, sich selbst zum Wahlvorstand zu wählen, wenn kaum Beschäftigte der Einladung folgen. Sollte dies anders sein, hätte die Gefahr bestanden, nicht die nötige Mehrheit zu erhalten. Es sei für diesen Fall - wie geschehen - der Plan gewesen, die Veranstaltung abzusagen und sich als Wahlvorstand durch das Arbeitsgericht einsetzen zu lassen. Die Klägerin wendet ein, dass der Raum nicht durch sie, sondern den Gewerkschaftssekretär gebucht worden sei. Die Raumkapazität sei ihr und ihren beiden Kolleginnen vorher nicht bekannt gewesen.

Am 09.12.2021 betrat die Klägerin ohne vorherige Absprache mit der Beklagten zusammen mit einer Kollegin den Backoffice-Bereich der Filiale und hängte dort eine neue Einladung zu einer Wahlversammlung aus. Die Beklagte sah in dem Verhalten einen Hausfriedensbruch und kündigte der Klägerin mit Schreiben vom 22.12.2021 erneut fristlos und hilfsweise fristgerecht (dritte Kündigung). Zudem habe sie beim Durchqueren der Filiale Kunden massiv verschreckt. Dem widerspricht die Klägerin.

Die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat ebenso wie das Arbeitsgericht alle drei Kündigungen für rechtsunwirksam erachtet. Die Berufung der Arbeitgeberin hatte keinen Erfolg.

Die erste Kündigung war als außerordentliche und ordentliche rechtsunwirksam, weil es einer erneuten Abmahnung bedurft hätte. Es war zu würdigen, dass die Klägerin auch nach der Abmahnung am 16.01.2021 in den folgenden sieben Monaten regelmäßig zu spät kam, ohne dass dies Folgen hatte. Die Warnfunktion der vorherigen Abmahnung war dadurch verbraucht. Bezogen auf die angebliche private Handynutzung am Counter fehlte es von vornherein an einer Abmahnung. Die Beklagte hatte zudem keine nennenswerten konkreten negativen Folgen des beanstandeten Fehlverhaltens aufgezeigt.

Unabhängig davon konnte die erste Kündigung als ordentliche nicht rechtswirksam sein, weil die Klägerin den Schutz als Wahlbewerberin gemäß § 15 Abs. 3a KSchG genoss. Darauf durfte sie sich berufen. Dies war nicht rechtsmissbräuchlich. Die tatsächlichen Anhaltspunkte genügten zur Überzeugung der Kammer nicht, um von dem von der Arbeitgeberin behaupteten Plan auszugehen. Aus diesem Grund war auch die zweite Kündigung mangels Vorliegen eines Kündigungsgrundes unwirksam. Der von der Arbeitgeberin behauptete Plan sei zwar als Möglichkeit denkbar. Dies genügte indes nicht, weil es ebenso möglich war, dass die Klägerin und die beiden anderen Initiatorinnen trotz des tatsächlich zu kleinen Raums den Willen hatten, ordnungsgemäß eine Wahlversammlung abzuhalten. Unabhängig davon läge selbst bei Verfolgung des behaupteten Plans keine zur Kündigung berechtigende arbeitsvertragliche Pflichtverletzung vor. Der etwaige Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten berechtigte nicht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Betreffend die dritte Kündigung liegt an sich ein Kündigungsgrund vor. Als fristlos gekündigte Mitarbeiterin durfte die Klägerin die Räumlichkeiten der Arbeitgeberin nicht mehr betreten, um dort die Einladung aufzuhängen. Sie verletzte damit deren Hausrecht. Die Interessenabwägung fiel indes zu Gunsten der Klägerin aus. Hierbei war zu würdigen, dass die Arbeitgeberin, so die Kammer in der Verhandlung, im Zusammenhang mit dem Versuch der Bildung eines Betriebsrats mit „harten Bandagen“ gespielt hatte. Blieben die Verspätungen der Klägerin sieben Monate folgenlos, erfolgte ca. eine Woche nach Einladung zur Wahlversammlung die fristlose Kündigung. Die anderen beiden Initiatorinnen wurden freigestellt und erhielten Abfindungsangebote. Die Begründung dafür, dass eine der beiden Initiatorinnen ohnehin das Haus verlassen wollte, war nicht nachvollziehbar. Sie hatte nur einen Monat zuvor ihren Vertrag verlängert. Wenn in einer solchen Situation auf Seiten der Arbeitnehmerinnen der Eindruck entstehe, dass beabsichtigt sei, einen möglichen Wahlvorstand aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen, sei dies nachvollziehbar. Wenn dann die Klägerin trotz fristloser Kündigung nochmals versuche, zur Wahlversammlung einzuladen, rechtfertige dies in der Abwägung aller Umstände keine Kündigung.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen.

Die 8. Kammer hat in zwei weiteren, weitgehend parallel gelagerte Berufungsverfahren betreffend die beiden anderen Wahlinitiatorinnen ebenfalls die den Kündigungsschutzklagen stattgebenden Urteile des Arbeitsgerichts bestätigt und die Berufungen zurückgewiesen (Urteil vom 08.11.2022 - 8 Sa 242/22 und Urteil vom 08.11.2022 - 8 Sa 244/22).

„Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung
[...]

(3a) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 Satz 2, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 Satz 1, § 17 Abs. 4, § 17a Nr. 4, § 63 Abs. 3, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 2 oder § 116 Abs. 2 Nr. 7 Satz 5 des Betriebsverfassungsgesetzes beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; der Kündigungsschutz gilt für die ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. Wird ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Bordvertretung oder ein Seebetriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate. [...]“

Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 8 Sa 243/22
Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf – Az. 10 Ca 4119/21

Quelle: LAG Düsseldorf, Pressemitteilung vom 08. November 2022.

Landesarbeitsgericht München

Örtlicher Betriebsrat darf sich über geleistete Arbeitszeit informieren

Der örtliche Betriebsrat in einem Betrieb mit ungefähr 545 Arbeitnehmern einer Arbeitgeberin, die ein Mobilfunk- und Telefonfestnetz betreibt, forderte von der Arbeitgeberin Auskunft über die Arbeitszeiten der Außendienstmitarbeiter zubekommen. Für jene Außendienstmitarbeiter sollten gemäß einer Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Gesamtbetriebsrat Vertrauensarbeitszeit gelten. Die Vereinbarung sah im Hinblick auf die Nachweispflicht von Arbeitszeiten vor, dass die Außendienstmitarbeiter verpflichtet sind, alle ihre Arbeitstage zu dokumentieren an denen mehr als acht Stunden gearbeitet wurde. Die Aufzeichnungen hat die Arbeitgeberin aufzubewahren. Der Betriebsrat hatte das Recht von der Arbeitgeberin zu verlangen, die von den Mitarbeitern geführten Aufzeichnungen zur Verfügung gestellt zu bekommen. Nachdem die Arbeitgeberin keine Auskünfte über Arbeitszeiten der im Vertriebsaußendienst eingesetzten Mitarbeiter erteilte, beschloss der Betriebsrat das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren einzuleiten.

Das Arbeitsgerichts München fasste am 18. Oktober 2021 (Az. 29 BV 61/21) in dem Verfahren den Beschluss, den Antrag des Betriebsrats abzuweisen. Zwar sei der Antrag zulässig, aber der örtliche Betriebsrat sei nicht zuständig, stattdessen liege die Angelegenheit in der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.

In zweiter Instanz hat nun das Landesarbeitsgericht München (Az. 4 TaBV 9/22) am 11. Juli 2022 entschieden, dass der örtliche Betriebsrat zuständig ist. Das Landesarbeitsgericht entschied daher, das Unternehmen habe dem örtlichen Betriebsrat über die Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers im Vertriebsaußendienst des Betriebs – ausschließlich der leitenden Angestellten – Auskunft zu erteilen.

Im selben Verfahren stellte das Landesarbeitsgericht noch bezüglich der Anforderungen an die Ladung zu einer Betriebsratssitzung fest: Es genügt zur Ladung einer Betriebsratssitzung ein Schreiben der Assistentin des Betriebsrats im Auftrag des Betriebsratsvorsitzenden. Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

[Landesarbeitsgericht München – Az. 4 TaBV 9/22](#)
[Vorinstanz: Arbeitsgerichts München – Az. 29 BV 61/21](#)

Quelle: LAG München, Beschluss vom 11. Juli 2022.

Arbeitsgericht Berlin

Keine Herausgabe von Arbeitnehmerlisten zur Durchführung einer Wahlversammlung

Nach Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin vom 26. August 2022 in einem Einstweiligen Rechtsschutzverfahren gibt es in einem betriebsratslosen Betrieb keinen Anspruch der Wahlinitiatoren gegen den Arbeitgeber auf Herausgabe von Arbeitnehmerlisten für die Durchführung einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes.

Der Antrag auf Herausgabe der Arbeitnehmerlisten richtet sich gegen drei Arbeitgeberinnen, die einen On-Demand-Lieferservice für Lebensmittel betreiben. Die Antragsteller sind fünf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bei den Arbeitgeberinnen eine Betriebsratswahl veranlassen wollen.

Die Antragsteller haben hierzu nach § 17 Absatz 2 BetrVG zu einer Betriebsversammlung am 5. September 2022 eingeladen, auf der ein Wahlvorstand für eine Betriebsratswahl gewählt werden soll. Aus Sicht der Antragsteller liege ein gemeinsamer Betrieb der drei Arbeitgeberinnen vor, für den ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt werden könne. Es sei erforderlich, dass zum Zeitpunkt der Wahlversammlung zur Prüfung der Teilnahmeberechtigung der Erscheinenden eine aktuelle Arbeitnehmerliste vorliege. Es bestünde ansonsten die Gefahr, dass Unbefugte an der Wahl des Wahlvorstands teilnehmen und dies zu einer Anfechtbarkeit der späteren Betriebsratswahl führen könne.

Die Arbeitgeberinnen lehnen die Herausgabe von Arbeitnehmerlisten ab. Die Arbeitgeberinnen würden bereits keinen Gemeinschaftsbetrieb führen, für den ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt werden könne. Für die Herausgabe von Arbeitnehmerlisten an die Einladenden zu einer Wahlversammlung bestehe auch keine gesetzliche Anspruchsgrundlage und sei zur Durchführung der Wahlversammlung auch nicht erforderlich. Erst ein demokratisch gewählter Wahlvorstand habe einen Anspruch auf entsprechende Auskünfte. Eine Herausgabe sei auch nach den gesetzlichen Datenschutzregelungen nicht möglich.

Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass die Antragsteller keinen Anspruch auf die Herausgabe der begehrten Arbeitnehmerlisten haben. Es gäbe keine gesetzliche Regelung, die einen Anspruch auf Herausgabe von Arbeitnehmerlisten vor der Wahl eines Wahlvorstandes begründen würde. Der Gesetzgeber habe in § 2 Absatz 2 WO Auskunfts- und Herausgabeansprüche zur Erstellung der Wählerlisten nur für den Wahlvorstand vorgesehen. Diese gesetzliche Regelung könne nicht entsprechend auf die vorliegende Fallgestaltung angewendet werden. Es fehle insoweit an einer unbewussten Gesetzeslücke.

Die Antragsteller können gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin das Rechtsmittel der Beschwerde vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg einlegen.

[Arbeitsgericht Berlin – Az. 41 BVGa 7430/22](#)

Quelle: ArbG Berlin, Pressemitteilung 20/22 vom 26. August 2022.

Arbeitsgericht Berlin

Kündigung wegen Vorwurf antisemitischer Äußerung bei der Deutschen Welle

Das Arbeitsgericht Berlin hat die fristlose, hilfswise fristgemäße Kündigung einer Redakteurin des Senders Deutsche Welle für unwirksam erklärt. Der Sender hat zur Begründung der Kündigungen geltend gemacht, die Redakteurin habe sich mehrfach israelfeindlich und antisemitisch in anderen Medien geäußert. Dies widerspreche den Grundsätzen der Deutschen Welle, wie sie ausdrücklich in Guidelines und Positionspapieren festgehalten seien.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben und den Sender zur Weiterbeschäftigung der Redakteurin verurteilt. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, antisemitische Äußerungen könnten ein Grund für eine außerordentliche Kündigung sein. Auch wenn es nicht um Äußerungen im Rahmen der Arbeit für den Sender gehe, könne hierin eine Verletzung von Loyalitätspflichten liegen. Soweit es allerdings um Äußerungen gehe, die zu einer Zeit vor Bestehen eines Vertragsverhältnisses zum Sender erfolgt



AdobeStock_83729779.jpeg

seien, fehle es mangels bestehenden Vertrages zu dieser Zeit an einer für eine verhaltensbedingte Kündigung erforderlichen Vertragspflichtverletzung. Eine personenbedingte Kündigung hatte die Beklagte nach Ansicht des Arbeitsgerichts nicht ausgesprochen und dazu auch nicht ihren Personalrat beteiligt. Auch bei Äußerungen während einer vorherigen Beschäftigung auf Honorarbasis könne nicht ohne weiteres ein „Durchschlagen“ als Pflichtverletzung auf ein späteres Arbeitsverhältnis angenommen werden. Zudem müsse jeweils eine Bewertung der Umstände des Einzelfalls unter Beachtung des Zusammenhangs von Äußerungen erfolgen. Unter Berücksichtigung u.a. der Tatsache, dass die Redakteurin sich in einer für die Öffentlichkeit bestimmten Erklärung von früheren Äußerungen distanziert habe und keine Abmahnung vorliege, sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der beiderseitigen Interessen zumutbar. Im Hinblick hierauf könne keine negative Prognose betreffend ein künftig zu erwartendes Fehlverhalten gestellt werden. Unabhängig hiervon sei für die außerordentliche Kündigung die Frist von zwei Wochen ab Kenntnis der maßgeblichen Umstände nicht eingehalten. Betreffend die gegenüber der klagenden Redakteurin erhobenen Vorwürfe erschließe sich die Erforderlichkeit der vorherigen zweimonatigen Untersuchung nicht.

[Arbeitsgericht Berlin – Az. Ca 1647/22](#)

Quelle: ArbG Berlin, Pressemitteilung 28/22 vom 03. November 2022.

[Arbeitsgericht Gießen](#)

Corona-Impfung - Klagen auf Vergütung Ungeimpfter während Freistellung in Seniorenheim abgewiesen

Die Klagen eines Wohnbereichsleiters und einer Pflegefachkraft in einem Seniorenheim auf Vergütung während der Zeit ihrer Freistellung wegen Nichtvorlage eines Impf- oder Genesenennachweises wurden von der 5. Kammer des Arbeitsgerichts Gießen abgewiesen.

Beide Kläger sind nicht gegen SARS-CoV-2 geimpft. Beide wurden mit Wirkung ab dem 16. März 2022 von der Beklagten, die bundesweit Seniorenheime betreibt, ohne Fortzahlung der Vergütung freigestellt, weil sie bis zum 15. März 2022 entgegen § 20a Abs. 2 IfSG keine Impfung gegen SARS-CoV-2 nachgewiesen und auch keinen Genesenennachweis vorgelegt hatten. Die Kläger halten die Freistellungen für rechtswidrig und sind der Auffassung, ihnen stehe ein Anspruch auf Fortzahlung ihrer Vergütung für die Zeit der Freistellung zu.

Dieser Auffassung folgt die zuständige Kammer nicht. Aus der gesetzlichen Wertung des § 20 a IfSG ergebe sich sowohl die Rechtmäßigkeit der Freistellung als auch der Wegfall des Vergütungsanspruchs. Den Klägern fehle mangels Immunisierungsstatus die für einen Anspruch erforderliche Leistungsfähigkeit für die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit. Nach dem nicht zu beanstandenden Hygienekonzept der Beklagten könne eine Tätigkeit in der Pflegeeinrichtung nur von Personen ausgeübt werden, die über einen nach § 20 a IfSG vorgesehen Immunisierungsstatus verfügen.

[Arbeitsgerichts Gießen – Az. 5 Ca 119/22 und Az. 5 Ca 121/22](#)

Quelle: ArbG Gießen, Pressemitteilung 03/2022 vom 08. November 2022.

Arbeitsgerichts Köln

Einrichtungsbezogene Impfpflicht und Beschäftigung

Das Arbeitsgericht Köln hat die Klage einer nicht gegen SARS-CoV-2 geimpften Pflegekraft auf tatsächliche Beschäftigung sowie Zahlung von Annahmeverzugslohn abgewiesen.

Der Kläger ist bei der beklagten Arbeitgeberin, die Senioreneinrichtungen betreibt, als Alltagsbegleiter und Betreuungskraft Sozialer Dienst beschäftigt. Nach Verabschiedung der gesetzlichen Neuregelung zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht forderte die Beklagte ihre Mitarbeiter auf, sich gegen SARS-CoV-2 impfen zu lassen. Sie kündigte hierbei an, nicht geimpfte Mitarbeiter nach dem 15.03.2022 nicht mehr zu beschäftigen. Aufgrund der Nichtvorlage eines Impfnachweises stellte die Beklagte den Kläger – wie auch sämtliche Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt keinen Impf- oder Genesenen-Nachweis vorgelegt hatten – ab dem 16.03.2022 unbezahlt frei. Der Kläger hält die Freistellung für rechtswidrig und fordert die vollständige Vergütung für den Monat März 2022 unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs.

Die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Köln hat die Klage abgewiesen. Dem Beschäftigungsanspruch des Klägers stehe bereits § 20a Abs. 1 IfSG entgegen, aus dem sich seit dem 16.03.2022 ein unmittelbares gesetzliches Tätigkeitsverbot für nicht immunisierte Pflegekräfte ergebe. Einer gesonderten behördlichen Entscheidung des Gesundheitsamtes bedürfe es hierfür nicht.

Darüber hinaus sei ein arbeitgeberseitiges Hygienekonzept, wonach in Anbetracht der gesetzlichen Wertung des § 20a IfSG nach dem 15.03.2022 keine nicht immunisierten Mitarbeiter mehr in einer Pflegeeinrichtung beschäftigt werden sollen, nicht zu beanstanden. Das Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung des Klägers habe deshalb das Beschäftigungsinteresse des Klägers überwogen. Diese Berechtigung der Freistellung schlage auch auf den Vergütungsanspruch durch, mit der Folge, dass die Beklagte auch keinen Annahmeverzugslohn schulde.

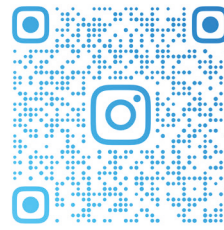
Gegen das Urteil ist Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln (4 Sa 637/22) eingelegt worden.

Die Entscheidung kann in der Rechtsprechungsdatenbank NRW (www.nrwe.de) unter Eingabe des Aktenzeichens aufgerufen werden.

[Arbeitsgericht Köln – Az. 8 Ca 1779/22](#)

Quelle: ArbG Köln, Pressemitteilung 08/2022 vom 04. Oktober 2022.

Immer gut informiert bleiben. Folge uns auf Twitter und Instagram!



CGM_BUND

Alle verwendeten Bilder stammen von: www.stock.adobe.com.



Christliche Gewerkschaft Metall
 Jahnstraße 12 . 70597 Stuttgart
 Telefon: 0711 2484 788 - 0
 Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de . www.cgm.de



AdobeStock_92985587.jpeg