



Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Ausgabe 59 | Nr. 4-2023

Inhaltsverzeichnis

- Weniger Arbeitnehmerschutz bei Massenentlassungen?
- Keine Erstattung einer Personalvermittlungsprovision durch den Arbeitnehmer
- Endgehaltsbezogene Betriebsrente und Teilzeit
- Offene Videoüberwachung – Verwertungsverbot
- Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO bei betriebsbedingter Kündigung in der Insolvenz
- Filial-Betriebsrat verliert Mandat
- Betriebsrat hat Initiativrecht für Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung
- Keine Erschütterung des Anscheinsbeweises
- Entgeltfortzahlung während der Kündigungsfrist Erschütterung des Beweiswertes von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
- Unfall auf Schulweg rechtfertigt keine neue Heizung
- Erfolgreiche Klagen zwei freigestellter Betriebsratsmitglieder auf Vergütungsdifferenzen nach Gehaltsrückstufungen
- Das Laptop des Betriebsrats muss nicht festmontiert werden
- Ein Verstoß gegen die Ausschreibungsfrist rechtfertigt einen Widerspruch des Betriebsrats gegen eine Einstellung



Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Weniger Arbeitnehmerschutz bei Massenentlassungen?

Der Sachverhalt:

Grundlage des Verfahrens war die Massenentlassung in einem Unternehmen in Niedersachsen, das 2019 in Insolvenz ging. Der Kläger war dort 18 Jahre als Schweißer tätig gewesen, bis der Betrieb in wirtschaftliche Schieflage geriet. Der eingesetzte Insolvenzverwalter kam zu dem Entschluss, dass eine Massenentlassung unvermeidbar sei und eingeleitet werden muss. Wie gesetzlich vorgeschrieben, informierte der Insolvenzverwalter hierüber den Betriebsrat. Aber auch der Betriebsrat sah keine Möglichkeit, die Entlassungen zu verhindern. Eine Kopie der an den Betriebsrat gegebenen Informationen muss der Arbeitgeber bei einer Massenentlassung der örtlichen Arbeitsagentur übermitteln. Dies hatte der Insolvenzverwalter jedoch versäumt. Der Kläger, der durch die Insolvenz seinen Job verloren hatte, nahm dies zum Anlass, Kündigungsschutzklage zu erheben. Er argumentierte, seine Kündigung sei wegen der nicht erfolgten Information der Arbeitsagentur unwirksam.

Die Entscheidung des EUGH:

Der EuGH folgte nicht der Argumentation des Arbeitnehmers. Er urteilte, dass der Verstoß gegen die vorgeschriebene Informationspflicht gegenüber der Arbeitsagentur nicht zu einer Unwirksamkeit der Kündigung führe. Die schriftliche Information der Arbeitsagentur diene nicht dazu, den betroffenen Arbeitnehmern einen individuellen Schutz zu gewähren. Sinn der Information sei vielmehr, dass sich die Behörde auf anstehende Entlassungen und deren Konsequenzen (Weiterqualifikation der Arbeitnehmer*innen etc.) vorbereiten kann. Das bedeutet, dass die versäumte Mitteilung an die Arbeitsagentur keine Auswirkung auf die einzelnen ausgesprochenen Kündigungen hat. Nun muss das Bundesarbeitsgericht in dem zugrunde liegenden Fall zu einem abschließenden Urteil gelangen.

Konsequenz für die Praxis:

Ob das Urteil des EUGH generell weniger Arbeitnehmerschutz bei Massenentlassungen bedeutet, ist offen. Denn nun liegt die Entscheidung wieder beim BAG. Das Urteil des EUGH betrifft zunächst nur die Rechtsfolge bei Verstoß gegen die Übermittlungspflicht nach § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG. Offen ist, wie im Übrigen mit Verstößen gegen das Konsultationsverfahren und die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen umzugehen ist. Es ist möglich, dass das BAG von seiner bisherigen Rechtsprechung, nämlich einer Unwirksamkeit der Einzelkündigungen bei Fehlern bei der Massenentlassungsanzeige, abkehrt und seine Rechtsprechung nach diesem Urteil anpasst.

Europäischer Gerichtshof (EuGH) – Az. C 134/22
BAG – Az. 6 AZR 157/22

Quellen: Reinhard Assmann (GTL), Anne Kiesow (CGB), Pressemitteilung aus dem Juli 2023.

Bundesarbeitsgericht

Keine Erstattung einer Personalvermittlungsprovision durch den Arbeitnehmer

Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Arbeitgeber eine von ihm für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags an einen Dritten gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet, ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB* unwirksam.

Die Parteien schlossen Ende März 2021 einen Arbeitsvertrag, auf dessen Grundlage der Kläger ab dem 1. Mai 2021 bei der Beklagten tätig wurde. Der Vertrag kam durch Vermittlung eines Personaldienstleisters zustande. Die Beklagte zahlte an diesen eine Vermittlungsprovision iHv. 4.461,60 Euro. Weitere 2.230,80 Euro sollten nach Ablauf der – im Arbeitsvertrag vereinbarten – sechsmonatigen Probezeit fällig sein. Nach § 13 des Arbeitsvertrags war der Kläger verpflichtet, der Beklagten die gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über den 30. Juni 2022 hinaus fortbestehen und unter anderem – aus vom Kläger „zu vertretenden Gründen“ von ihm selbst beendet werden würde. Nachdem der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. Juni 2021 gekündigt hatte, behielt die Beklagte – unter Verweis auf § 13 des Arbeitsvertrags – von der für den Monat Juni 2021 abgerechneten Vergütung des Klägers einen Teilbetrag iHv. 809,21 Euro netto ein.

Mit seiner Klage hat der Kläger – soweit für die Revision von Interesse – die Zahlung dieses Betrags verlangt. Er hat geltend gemacht, die Regelung in § 13 seines Arbeitsvertrags sei unwirksam, weil sie ihn unangemessen benachteilige. Die Beklagte hat im Weg der Widerklage die Erstattung restlicher Vermittlungsprovision iHv. 3.652,39 Euro erstrebt. Sie hat die Auffassung vertreten, die vertragliche Regelung sei wirksam. Sie habe ein berechtigtes Interesse, die für die Vermittlung des Klägers gezahlte Provision nur dann endgültig aufzubringen, wenn er bis zum Ablauf der vereinbarten Frist für sie tätig gewesen sei.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Die Revision der Beklagten blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Die genannte Regelung in § 13 des Arbeitsvertrags – bei der es sich um eine kontrollfähige Einmalbedingung iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB** handelt – benachteiligt den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB* unwirksam. Der Kläger wird hierdurch in seinem von Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beeinträchtigt, ohne dass dies durch begründete Interessen der Beklagten gerechtfertigt wäre. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das unternehmerische Risiko dafür zu tragen, dass sich von ihm getätigte finanzielle Aufwendungen für die Personalbeschaffung nicht „lohnen“, weil der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis in rechtlich zulässiger Weise beendet. Es besteht deshalb kein billigenswertes Interesse der Beklagten, solche Kosten auf den Kläger zu übertragen. Der Kläger erhält auch keinen Vorteil, der die Beeinträchtigung seiner Arbeitsplatzwahlfreiheit ausgleichen könnte.

*§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB lautet:

Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

**§ 310 Abs. 3 BGB bestimmt:

Bei Verträgen zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher (Verbraucherverträge) finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit folgenden Maßgaben Anwendung:

[...] 2. § 305c Abs. 2 und die §§ 306 und 307 bis 309 dieses Gesetzes sowie Artikel 46b des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche finden auf vorformulierte Vertragsbedingungen auch dann Anwendung, wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und soweit der Verbraucher auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte; [...]

Bundesarbeitsgericht – Az. 1 AZR 265/22

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein – Az. 4 Sa 3/22

Quelle: BAG, Pressemitteilung 29/23 vom 20. Juni 2023.



Bundesarbeitsgericht

Endgehaltsbezogene Betriebsrente und Teilzeit

Eine Betriebsrentenzusage kann zulässig auf das im letzten Kalenderjahr vor dem Ausscheiden durchschnittlich bezogene Monatsgehalt abstellen, um die Betriebsrentenleistungen zu berechnen, und dieses im Fall von Teilzeitbeschäftigung innerhalb der letzten zehn Jahre vor dem Ausscheiden mit einem Faktor für den durchschnittlichen Beschäftigungsumfang in diesem Zeitraum modifizieren.

Die Parteien streiten über die Berechnung der Betriebsrente. Die 1964 geborene Klägerin war bei der Beklagten seit August 1984 zunächst in Vollzeit und ab Mai 2005 bis zu ihrem Ausscheiden im September 2020 in Teilzeit beschäftigt. Die Versorgungsrichtlinien sahen

eine Altersrente vor, die sich aus einem Festrentenbetrag mal Dienstjahren ergab, wobei sich der Festrentenbetrag nach folgender Formel errechnete: Rentenfähiges Einkommen/ Beitragsbemessungsgrenze x Renteneckwert. Das rentenfähige Einkommen sollte ein Zwölftel des Einkommens betragen, das der Mitarbeiter im letzten Kalenderjahr vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden bezogen hatte. War ein Mitarbeiter innerhalb der letzten zehn anrechnungsfähigen Dienstjahre ganz oder teilweise teilzeitbeschäftigt, veränderte sich der Festrentenbetrag in dem Verhältnis, in dem die durchschnittliche Arbeitszeit des Mitarbeiters während der letzten zehn Dienstjahre zu seiner Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres vor dem Eintritt des Versorgungsfalles bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden gestanden hatte.

Die Klägerin hat gemeint, ihr stehe wegen der früheren Vollzeitbeschäftigung eine höhere Betriebsrente zu. Die Berechnung der Beklagten verstoße gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz und damit gegen das Verbot der Diskriminierung wegen der Teilzeit. Nicht nur die letzten zehn Jahre, sondern ihre gesamte Beschäftigungszeit müsse quotiert berücksichtigt werden. Die Beklagte hat gemeint, der Lebensstandard verfestige sich im Bezugszeitraum vor dem Ausscheiden. Es sei zulässig, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis ihres Beschäftigungsumfangs zu kürzen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Bei einer endgehaltsbezogenen Betriebsrentenzusage darf, selbst wenn diese zudem die erbrachte Dienstzeit honoriert, auf das zuletzt maßgebliche Entgelt auch bei Teilzeitkräften abgestellt werden. Die endgehaltsbezogene Betriebsrente dient insoweit dem legitimen Zweck der Erhaltung des letzten im



AdobeStock_165988850.jpeg

Erwerbsleben erarbeiteten Lebensstandards im Ruhestand. Hierbei ist es nicht zu beanstanden, wenn die Zusage einen Betrachtungszeitraum von zehn Jahren vor dem Ausscheiden zur Bestimmung des maßgeblichen durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs von Teilzeitbeschäftigten zugrunde legt. Diese werden dadurch nicht unzulässig benachteiligt.

Bundesarbeitsgericht – Az. 3 AZR 221/22
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München – Az. 7 Sa 588/21

Quelle: BAG, Pressemitteilung 30/23 vom 20. Juni 2023.

ner. **“Kündigungsschutz”** – I. B
riff der Kündigungsschutz: U
AdobeStock_358174340.jpeg

Bundesarbeitsgericht

Offene Videoüberwachung – Verwertungsverbot

In einem Kündigungsschutzprozess besteht grundsätzlich kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.

Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt als Teamsprecher in der Gießerei beschäftigt. Die Beklagte wirft ihm ua. vor, am 2. Juni 2018 eine sog. Mehrarbeitsschicht in der Absicht nicht geleistet zu haben, sie gleichwohl vergütet zu bekommen. Nach seinem eigenen Vortragen hat der Kläger zwar an diesem Tag zunächst das Werksgelände betreten. Die auf einen anonymen Hinweis hin erfolgte Auswertung der Aufzeichnungen einer durch ein Piktogramm ausgewiesenen und auch sonst nicht zu übersehenden Videokamera an einem Tor zum Werksgelände ergab nach dem Vortrag der Beklagten aber, dass der Kläger dieses noch vor Schichtbeginn wieder verlassen hat. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Mit seiner dagegen erhobenen Klage hat der Kläger ua. geltend gemacht, er habe am 2. Juni 2018 gearbeitet. Die Erkenntnisse aus der Videoüberwachung unterlägen einem Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot und dürften daher im Kündigungsschutzprozess nicht berücksichtigt werden.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts bis auf einen Antrag betreffend ein Zwischenzeugnis Erfolg. Sie führte zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Dieses musste nicht nur das Vorbringen der Beklagten zum Verlassen des Werksgeländes durch den Kläger vor Beginn der Mehrarbeitsschicht zu Grunde legen, sondern ggf. auch die betreffende Bildsequenz aus der Videoüberwachung am Tor zum Werksgelände in Augenschein nehmen. Dies folgt aus den einschlägigen Vorschriften des Unionsrechts sowie des nationalen Verfahrens- und Verfassungsrechts. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Überwachung in jeder Hinsicht den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes bzw. der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) entsprach. Selbst wenn dies nicht der Fall gewesen sein sollte, wäre eine Verarbeitung der betreffenden personenbezogenen Daten des Klägers durch die Gerichte für Arbeitssachen nach der DSGVO nicht ausgeschlossen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Datenerhebung wie hier offen erfolgt und vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers in Rede steht. In einem solchen Fall ist es grundsätzlich irrelevant, wie lange der Arbeitgeber mit der erstmaligen Einsichtnahme in das Bildmaterial zugewartet und es bis dahin vorgehalten hat. Der Senat konnte offenlassen, ob ausnahmsweise aus Gründen der Generalprävention ein Verwertungsverbot in Bezug auf vorsätzliche Pflichtverstöße in Betracht kommt, wenn die offene Überwachungsmaßnahme eine schwerwiegende Grundrechtsverletzung darstellt. Das war vorliegend nicht der Fall.

[Bundesarbeitsgericht – Az. 2 AZR 296/22](#)

[Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen – Az. 8 Sa 1149/20](#)

Quelle: BAG, Pressemitteilung 31/23 vom 29. Juni 2023.

Bundesarbeitsgericht

Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO bei betriebsbedingter Kündigung in der Insolvenz

Ist eine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG geplant und schließen der Insolvenzverwalter und der Betriebsrat darüber einen Interessenausgleich mit Namensliste, wird nach § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO vermutet, dass die Kündigung des in der Namensliste aufgeführten Arbeitnehmers durch dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. Im Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs muss sich die Betriebsänderung noch in der Planungsphase befinden, damit dem Betriebsrat entsprechend dem Zweck des § 111 BetrVG eine Einflussnahme auf die unternehmerische Entscheidung möglich ist.

Der Kläger war seit 2011 bei der Insolvenzschuldnerin, einem Unternehmen der Herstellung und des Vertriebs von Spezialprofilen aus Stahl und Stahlerzeugnissen mit ca. 400 Arbeitnehmern, tätig. Der beklagte Insolvenzverwalter schloss vor dem Hintergrund einer geplanten Betriebsstilllegung mit dem bei der Schuldnerin gebildeten Betriebsrat am 29. Juni 2020 einen Interessenausgleich mit drei verschiedenen, insgesamt sämtliche Arbeitnehmer aufführenden Namenslisten. Der Kläger war auf der zweiten Liste namentlich ge-

nannt. Nach Unterzeichnung des Interessenausgleichs kündigte der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis des Klägers betriebsbedingt mit Schreiben vom 29. Juni 2020 zum 31. Mai 2021 und wegen einer behaupteten Schwerbehinderung vorsorglich ein weiteres Mal mit Schreiben vom 20. August 2020 zum selben Kündigungstermin. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigungen als unwirksam angesehen.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Kündigung vom 20. August 2020 hat das Arbeitsverhältnis des Klägers, der rechtskräftig festgestellt keinen besonderen Kündigungsschutz infolge einer Schwerbehinderung genießt, wirksam zum 31. Mai 2021 beendet. Die Kündigung ist jedenfalls aufgrund der Vermutung des § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO, dass sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, wirksam. Der Beklagte hat – entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts – hinreichend dargelegt, dass die der Kündigung zugrunde liegende Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG gem. § 125 Abs. 1 Satz 1 InsO geplant war. Die diesbezügliche Vermutungswirkung hat der Kläger nicht widerlegt. Auf die Wirksamkeit der zum selben Beendigungstermin ausgesprochenen Kündigung vom 29. Juni 2020 und die im Lauf des Verfahrens von den Parteien erörterten prozessualen Probleme kam es für die Entscheidung des Senats daher nicht an.

Bundesarbeitsgericht – Az. 6 AZR 56/23
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm – Az. 16 Sa 485/21

Quelle: BAG, Pressemitteilung 32/23 vom 17. August 2023.

Landesarbeitsgericht München **Filial-Betriebsrat verliert Mandat**

Bei der Schließung einer Filiale und der Neueröffnung anderer Filiale in räumlicher und zeitlicher Nähe verliert der alte Filial-Betriebsrat sein Mandat.

Das Landesarbeitsgericht München hat entschieden, dass mit der Schließung einer Verkaufsfiliale eines großen Bekleidungsunternehmens der für eine einzelne Filiale gewählte Betriebsrat sein Mandat verloren hat. Schon im Dezember 2021 bestand der Plan, die betreffende Filiale im Jahr 2022 zu schließen. Der Mietvertrag wurde zum 31. Dezember 2022 gekündigt und mit dem Betriebsrat ein Interessenausgleich/Sozialplan verhandelt. Gleichzeitig beschloss die Arbeitgeberin, eine neue Filiale in einem Einkaufszentrum zu eröffnen, was am 27. Oktober 2022 geschah. Im November 2022 wählten die dort beschäftigten Arbeitnehmer einen eigenen Betriebsrat. Zum 10. Dezember 2022 wurde sodann die Filiale geschlossen und die Belegschaft mit Ausnahme der Filialleitung und zweier Abteilungsleiter entgegen der ursprünglichen Ankündigung nicht in die neue Filiale übernommen.

Der Betriebsrat wollte nun festgestellt wissen, dass sein Mandat für die neue Filiale fortbesteht. Der Betrieb sei lediglich



an einen nur 1,1 km entfernten Ort umgezogen und verfolge bei gleicher Arbeit der Belegschaft denselben Betriebszweck. Eine Umgehung des (bestehenden) Betriebsrats sei zumindest rechtsmissbräuchlich. Die Arbeitgeberin sah hingegen die beiden Filialen als separate Betriebe mit unterschiedlichem Sortiment, Konzept und Design ohne weitere Übernahme von Waren oder Personal und mit Innenstadtlage bzw. Einkaufszentrum auch unterschiedlichem Zweck.

Das Arbeitsgericht hatte antragsgemäß das Fortbestehen des Betriebsratsmandats festgestellt und wegen des Weiterbetriebs einer Filiale in räumlicher Nähe ein Fortbestehen des Betriebszwecks und keine Betriebsstilllegung angenommen.

Das Landesarbeitsgericht München hat auf die Beschwerde der Arbeitgeberin die Entscheidung abgeändert und den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Beide Filialen seien Betriebe mit jeweils eigenem Personal, Leitungsstruktur und Warensortiment. Auch wenn die Übernahme der Belegschaft ursprünglich geplant war, habe es tatsächlich zwei parallele Betriebe gegeben. Das Mandat des Betriebsrats habe sich daher nur auf einen der beiden beziehen können. Rechtsmissbrauch stehe diesem Ergebnis nicht entgegen, selbst wenn es darum gegangen wäre, den Betriebsrat der Filiale loszuwerden. Das Mandat könne nicht auf den neuen Betrieb ausgeweitet werden, da andernfalls der dortigen Belegschaft ein Betriebsrat übergestülpt werde, den sie nicht gewählt haben, während die eigene Betriebsratswahl ungültig wäre. Dies widerspreche dem Zweck des Betriebsrats, betriebsspezifische Vertretung der Mitarbeiterschaft zu sein. Der Beschluss vom 05. Juni 2023 ist noch nicht rechtskräftig.

[Landesarbeitsgericht München – Az. 4 TaBV 51/22](#)

Quelle: Landesarbeitsgericht München, Pressemitteilung vom 14. Juni 2023.

Landesarbeitsgericht München

Betriebsrat hat Initiativrecht für Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung

Das Landesarbeitsgericht München hat im Anschluss an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) zu einer gesetzlichen Verpflichtung der Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung entschieden, dass der Betriebsrat durch Initiative eine Regelung darüber erzwingen kann, wie die Arbeitszeiten erfasst werden.



Der Betriebsrat hatte von der Arbeitgeberin verlangt, Verhandlungen über die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung der Belegschaft im Betrieb im Außendienst aufzunehmen. Lediglich für den Innendienst bestanden Konzernbetriebsvereinbarungen über die Arbeitszeit und deren Erfassung via SAP. Die Arbeitgeberin lehnte Gespräche ab. Sie verwies darauf, dass sie sich grundsätzlich für ein System der elektronischen Arbeitszeiterfassung entschieden habe, für dessen Regelung wie beim Innendienst der Konzernbetriebsrat zuständig ist. Jedoch wolle sie im Hinblick auf die anstehende gesetzliche Regelung und die geplante Tariföffnung derzeit nichts tun. Denn sie hoffe darauf, dass der Außendienst letztlich nicht unter die Aufzeichnungspflicht fallen wird.

Das Arbeitsgericht München hat auf Antrag des Betriebsrats eine Einigungsstelle eingesetzt. Dabei wies sie darauf hin, dass diese im Sinn der Rechtsprechung des BAG in seiner Entscheidung vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) nicht offensichtlich unzuständig sei. Denn nach dem Wunsch des Betriebsrats gehe es nicht um das Ob der Zeiterfassung, sondern allein um das Wie der Zeiterfassung.

Das Landesarbeitsgericht München hat mit seiner Entscheidung vom 22. Mai 2023 die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen und die Entscheidung des Arbeitsgerichts bestätigt. Der Arbeitgeber kann sich gegenüber dem Initiativrecht des Betriebsrats nicht darauf berufen, noch nicht entschieden zu sein, ob er sich rechtmäßig verhalten und der Pflicht zum Handeln nachkommen möchte. Ebenso wenig kann er seinerseits eine Vorentscheidung über die Art der Zeiterfassung treffen, die ihrerseits dann eventuell die Mitbestimmung des Konzernbetriebsrats erfordert. Gerade die Entscheidung über die beste Art der Zeiterfassung sei Gegenstand der Mitbestimmung des - regelmäßig örtlichen - Betriebsrats.

Der Beschluss vom 22. Mai 2023 ist noch nicht rechtskräftig.

[Landesarbeitsgericht München – Az. 4 TaBV 24/23](#)
[Vorinstanz: Arbeitsgericht München – Az. 3 BV 61/23](#)

Quelle: Landesarbeitsgericht München, Pressemitteilung vom 20. Juni 2023.



Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Keine Erschütterung des Anscheinsbeweises

In der Regel bedeutet bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber eine nur für die Dauer der Kündigungsfrist ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit keine Erschütterung des Anscheinsbeweises.

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlungsansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis. Der Kläger war vom 16. März 2021 bis 31. Mai 2022 Arbeitnehmer der Beklagten, die ihn zuletzt am 21. April 2022 beschäftigte. Er meldete sich am 2. Mai 2022 krank und legte nachfolgende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen seines behandelnden Arztes für den Zeitraum ab dem 2. Mai 2022 bis zum 31. Mai 2022 mit unterschiedlichen Diagnosen vor. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 2. Mai 2022, dem Kläger zugegangen am 3. Mai 2022, ordentlich zum 31. Mai 2022 und verweigerte wegen der Koinzidenz der Krankschreibung und der Kündigung die Entgeltfortzahlung.

Das Arbeitsgericht Hildesheim gab der Klage mit Urteil vom 26. Oktober 2022 (AZ 2 Ca 190/22) mit der Begründung statt, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht durch die Arbeitgeberin erschüttert worden sei.

Die hiergegen eingelegte Berufung der Arbeitgeberin beim Landesarbeitsgericht Niedersachsen blieb erfolglos. Dieses führte in seinem Urteil vom 8. März 2023 (AZ 8 Sa 859/22) aus:

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung könne auch dadurch erschüttert werden, dass der Arbeitnehmer sich im Falle des Erhalts einer arbeitgeberseitigen Kündigung unmittelbar zeitlich nachfolgend - „postwendend“ - krankmeldet bzw. eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreicht. Dies gelte insbesondere dann, wenn lückenlos der gesamte Zeitraum der Kündigungsfrist - auch durch mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen - abgedeckt werde. Melde sich zunächst der Arbeitnehmer krank und erhalte er erst sodann eine arbeitgeberseitige Kündigung, fehle es an dem für die Erschütterung des Beweiswertes der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung notwendigen Kausalzusammenhang. Allein die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, am unmittelbar darauffolgenden Tag gesundet und bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten beginnt, erschüttert in der Regel ohne Hinzutreten weiterer Umstände den Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht. Zugelassene Revision ist derzeit beim BAG zum Aktenzeichen 5 AZR 137/23 anhängig.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen – Az. 8 Sa 859/22
Vorinstanz: Arbeitsgericht Hildesheim – Az. 2 Ca 190/22

Quelle: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Pressemitteilung vom 4. Juli 2023.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Entgeltfortzahlung während der Kündigungsfrist Erschütterung des Beweiswertes von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Wer in unmittelbarem Zusammenhang mit seiner Kündigung während der gesamten Kündigungsfrist der Arbeit aufgrund eingereicherter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen fernbleibt, muss damit rechnen, dass er unter Umständen keine Entgeltfortzahlung beanspruchen kann. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Urteil vom 2. Mai 2023, 2 Sa 203/22) hat in Auseinandersetzung mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 8. September 2021 (5 AZR 149/21) den Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen in einer Gesamtbetrachtung aller Indizien als erschüttert angesehen. Im Rahmen der erforderlichen Beweisaufnahme konnte die Klägerin das Gericht nicht von ihrer Arbeitsunfähigkeit überzeugen.

Die als Pflegeassistentin beschäftigte Klägerin hatte am 4. Mai 2022 mit Datum 5. Mai 2022 ein Kündigungsschreiben zum 15. Juni 2022 verfasst und darin u.a. um die Zusendung einer Kündigungsbestätigung und der Arbeitspapiere an ihre Wohnanschrift gebeten. Sie bedankte sich für die bisherige Zusammenarbeit und wünschte dem Unternehmen alles Gute. Die Klägerin erschien ab dem 5. Mai 2022 nicht mehr zur Arbeit und reichte durchgehend bis zum 15. Juni 2022 und damit genau für sechs Wochen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ein. Die beklagte Arbeitgeberin zahlte keine Entgeltfortzahlung. Die Zahlungsklage blieb anders als beim Arbeitsgericht Lübeck (Urteil vom 23. November 2022, 5 Ca 973/22) vor dem Landesarbeitsgericht erfolglos.



AdobeStock_333286647.jpeg

Das Landesarbeitsgericht verweist zunächst auf den hohen Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Der Arbeitgeber kann diesen Beweiswert nur dadurch erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben mit der Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zukommt. Eine Erschütterung kommt nicht nur dann in Betracht, wenn sich ein Arbeitnehmer in Zusammenhang mit seiner Kündigung einmal zeitlich passgenau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist krankschreiben lässt. Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung ist der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch erschüttert, wenn die Krankschreibung aufgrund mehrerer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durchgehend bis zum Ende der Kündigungsfrist andauert, diese punktgenau den maximalen Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen umfasst und sich aus dem Kündigungsschreiben ergibt, dass der Verfasser von vornherein nicht mehr mit seiner Anwesenheit rechnet.

Bei der Beweiswürdigung stellt das Landesarbeitsgericht entscheidend darauf ab, dass nach seiner Überzeugung die Klägerin ihrem Arzt Beschwerden vorgetragen hat, die tatsächlich nicht bestanden haben.

Die Revision ist nicht zugelassen worden.

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein – Az. 2 Sa 203/22
Vorinstanz: Arbeitsgericht Lübeck – Az. 5 Ca 973/22

Quelle: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Pressemitteilung vom 23. Juni 2023.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen

Unfall auf Schulweg rechtfertigt keine neue Heizung

Durch die Wohnungshilfe soll ein Unfallopfer im Haushalt möglichst selbstständig bleiben. Wo die Grenze zwischen behindertengerechtem Wohnungsumbau und eigenverantwortlicher Modernisierung verläuft, hat das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) in einer aktuellen Entscheidung beleuchtet.

Geklagt hatte ein Mann aus Südniedersachsen (geb. 1980), der als 17-Jähriger einen Unfall auf dem Weg zur Schule erlitt. Er fuhr mit seinem Motorroller und wurde von einem entgegenkommenden PKW in dessen Überholvorgang frontal erfasst. Seitdem ist er dauerhaft beeinträchtigt und kann insbesondere den rechten Arm nicht mehr benutzen.

Mit seinen Eltern lebt der Mann in deren Haus in dörflicher Lage. Als das Ende der alten Heizung absehbar war, beantragte er beim Gemeindeunfallversicherungsverband (GUV) eine Kostenbeteiligung für eine neue Holzhackschnitzelheizung. Er verwies darauf, dass die alte Anlage mit Scheitholz beschickt wurde und daher nicht behindertengerecht war. Seine Eltern könnten ihn körperlich auch nur noch bedingt unterstützen.

Der GUV lehnte eine Beteiligung ab. Es handele sich um nicht förderungsfähige Aufwendungen zur Instandhaltung und Modernisierung, die grundsätzlich Aufgabe des Eigentümers sei. Eine unfallbedingte Notwendigkeit für die Neuinstallation liege nicht vor.

Das LSG hat die Rechtsauffassung des GUV bestätigt. Zwar sei die Förderung von Heizungsanlagen von der Wohnungshilfe nicht generell ausgeschlossen. Jedoch bestehe keine behinderungsbedingte Notwendigkeit zum Austausch, da sich die Folgen des 20 Jahre zurückliegenden Unfalls nicht verändert hätten. Zudem müssten in einer Versorgungs- und Einstandsgemeinschaft wie der Familie nicht alle Hausbewohner unabhängig von Alter und Fähigkeiten alle im Zusammenhang mit dem Wohnen denkbaren Verrichtungen selbst ausführen können. Die Eltern hätten die Beheizung des Hauses in den vergangenen Jahren bis zum Ablauf der Betriebserlaubnis der Anlage stets bewerkstelligt. Außerdem hätte sich bei Beeinträchtigungen der Eltern die Wahl einer Heizung ohne häufige Brennstoffzufuhr und Entleerungen aufgedrängt, also eine Öl-, Gas- oder Stromheizung.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen – Az. L 6 U 78/21
Vorinstanz: Sozialgericht Hannover – Az. S 36 U 110/19

Quelle: Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Pressemitteilung vom 5. Juli 2023.

Arbeitsgericht Braunschweig

Erfolgreiche Klagen zwei freigestellter Betriebsratsmitglieder auf Vergütungsdifferenzen nach Gehaltsrückstufungen

Das Arbeitsgericht Braunschweig hat am 5. Juli 2023 den Klagen auf Vergütungsdifferenzen zweier freigestellter Betriebsratsmitglieder bei der Volkswagen AG in vollem Umfang stattgegeben.

In den Verfahren klagen freigestellte Betriebsratsmitglieder Vergütungsdifferenzen ein, nachdem die Volkswagen AG, ausgelöst durch eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 (Az. 6 StR 133/22) Gehaltskürzungen vorgenommen hat.

Erster Fall

In dem ersten Fall war der Kläger bei Übernahme des Betriebsratsamtes im Jahr 2002 in die Entgeltstufe 13 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag eingruppiert und erhielt zuletzt eine Vergütung nach der Entgeltstufe 20. Die Beklagte nahm auf der Grundlage einer Vergleichsgruppenbetrachtung mit Wirkung ab Oktober 2022 eine Rückstufung des Klägers in die Entgeltstufe 18 vor und kürzte die Vergütung um ca. 640,00 Euro brutto monatlich. Der Kläger hat die Vergleichsgruppenbildung der Beklagten als nicht nachvollziehbar angegriffen und sich auf eine ihm im Jahr 2015 angebotene Stelle berufen, die eine Vergütungsentwicklung – unstreitig - bis zumindest in die Entgeltstufe 20 beinhaltet. Die Beklagte verteidigt die von ihr vorgenommene Vergleichsgruppenbildung und hat vorgebracht, sie sehe sich durch die Entscheidung des Bundesgerichtshofes zu einer strengen Vergleichsgruppenbetrachtung gezwungen.

Die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Braunschweig hat der Klage unter Hinweis auf die dem Kläger im Jahr 2015 angebotene Stelle stattgegeben. Die Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom 10. Januar 2023 stehe der Berücksichtigung dieses Stellenangebotes unter dem Gesichtspunkt einer „hypothetischen Karriere“ nicht entgegen. Es habe sich um eine tatsächlich zu besetzende Stelle gehandelt, für die sich der Kläger nicht aufgrund seiner Tätigkeit im Betriebsrat, sondern der zuvor übertragenen Aufgaben und den dort gezeigten Leistungen qualifiziert habe. Die Stelle habe der Kläger mit Rücksicht auf eine kurz zuvor im Betriebsrat übernommene Funktion abgelehnt. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist zulässig.

Zweiter Fall

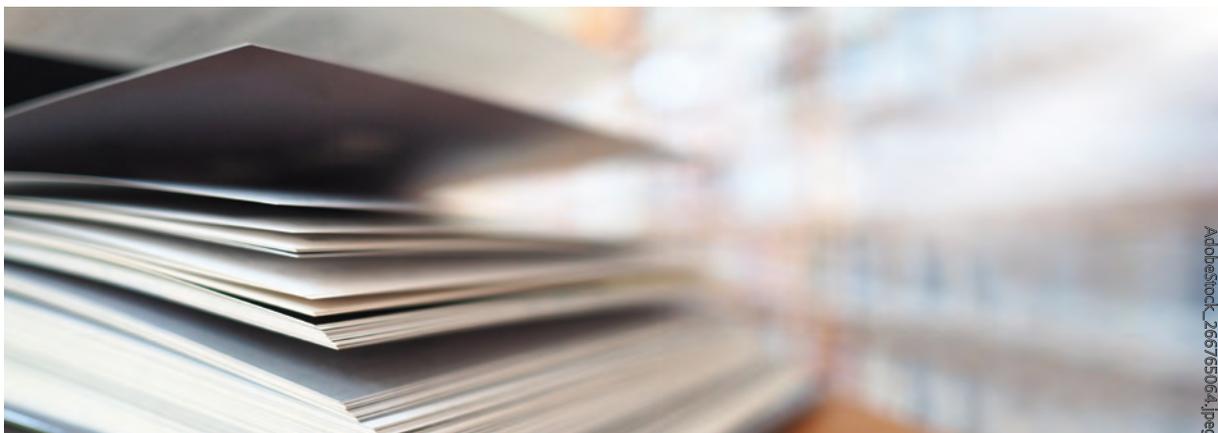
In dem zweiten Fall war ein Mitarbeiter Ende 2016 vor der Übernahme des Betriebsratsamtes (Mai 2017) von der Entgeltstufe 12 in die Entgeltstufe 13 höhergruppiert worden. Die Beklagte nahm mit Wirkung ab dem Oktober 2022 eine Rückgruppierung in die Entgeltstufe 12 vor und kürzte das Gehalt des Klägers für die Monate Februar und März 2023 um ungefähr 280 Euro brutto monatlich. Sie begründet die Rückgruppierung damit, dass die Höhergruppierung des Klägers Ende 2016 in die Entgeltstufe 13 im unmittelbaren Zusammenhang mit der Amtsübernahme ohne erkennbare Änderung seiner Tätigkeit erfolgt sei. Der Kläger macht geltend, die Höhergruppierung habe auf einer bereits im April 2016 vollzogenen Erweiterung seines Tätigkeitsbereichs beruht.

Die erkennende 3. Kammer des Arbeitsgerichts Braunschweig hat der Klage unter Hinweis auf den Vortrag des Klägers zu übernommenen Zusatzaufgaben als Grundlage für die Höhergruppierung stattgegeben. Sie stellte fest, die Beklagte sei der Darstellung des Klägers nicht entgegengetreten. Eine zunächst von der Beklagten erhobene Widerklage wegen überzahlter Vergütung für die Monate Oktober 2022 bis Januar 2023 wurde noch vor dem Kammertermin zurückgenommen.

Gegen dieses Urteil ist eine Berufung nicht zulässig.

[Arbeitsgericht Braunschweig – Az. 3 Ca 132/23 u. Az. 3 Ca 138/23](#)

Quelle: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Pressemitteilung vom 6. Juli 2023.



AdobeStock_265765064.jpg

Arbeitsgericht Köln

Das Laptop des Betriebsrats muss nicht festmontiert werden

Das Arbeitsgericht Köln hat in einem Zwangsvollstreckungsverfahren entschieden, dass ein Arbeitgeber, der verpflichtet ist, dem Betriebsrat ein Laptop zur Verfügung zu stellen, dieser Verpflichtung nicht nachkommt, wenn er auf der festen Montage des Geräts besteht.

Der Arbeitgeberin war durch das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 04.10.2021 aufgegeben worden, dem örtlichen Betriebsrat ein funktionsfähiges Laptop zur Verfügung zu stellen. Diese Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht Köln am 24.06.2022 (9 TaBV 52/2) bestätigt. Die Filialdirektorin der Arbeitgeberin erklärte daraufhin gegenüber der Betriebsratsvorsitzenden, sie händige das Laptop nur unter der Voraussetzung aus, dass man ihr sage, wo sie das Laptop befestigen könne. Die Arbeitgeberin meint, mit der Verpflichtung zur Überlassung eines Laptops sei nicht der standortunabhängige Einsatz verbunden. Zudem habe sie ein Interesse daran, das Laptop durch die Befestigung vor Verlust oder Beschädigung zu sichern.

Das Arbeitsgericht Köln hat entschieden, dass die Überlassung eines Laptops unter der Bedingung, dieses im Betriebsratsbüro zu befestigen, den Anspruch des Betriebsrats nicht erfüllt. Ein Laptop sei eine spezielle Bauform eines PCs, die zu den Mobilgeräten zählt und damit standortunabhängig verwendbar sei. Eine Befestigung würde damit der definitionsgemäßen Verwendungsmöglichkeit entgegenstehen. Der pflegsame Umgang mit überlassenen Sachmitteln gehöre zu den Rücksichtnahmepflichten des Betriebsrats nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG. Anhaltspunkte dafür, dass hier eine berechtigte Besorgnis besteht, der Betriebsrat würde dem nicht entsprechen, bestünden nicht.

Die sofortige Beschwerde der Arbeitgeberin gegen diesen Beschluss wurde am 05.06.2023 zurückgewiesen (5 Ta 26/23)

Arbeitsgericht Köln – Az. 14 BV 208/20

Quelle: Arbeitsgericht Köln, Pressemitteilung vom 18. Juli 2023.

Arbeitsgericht Köln

Ein Verstoß gegen die Ausschreibungsfrist rechtfertigt einen Widerspruch des Betriebsrats gegen eine Einstellung

Das Arbeitsgericht Köln hat entschieden, dass der Betriebsrat einer Einstellung widersprechen kann, wenn die in einer Betriebsvereinbarung vereinbarte Ausschreibungsfrist nicht eingehalten wurde.

Nach § 99 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern vor jeder Einstellung die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Der Betriebsrat

kann die Zustimmung unter anderem nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern, wenn die Einstellung gegen Bestimmungen in einer Betriebsvereinbarung verstößt und nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG, wenn eine erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist.

Die Arbeitgeberin schrieb die Stelle „Projektleiter/in Datacenter Services“ unter dem 18.02.2022 mit einer Bewerbungsfrist bis zum 18.03.2022 aus. Die für die Ausschreibung einschlägige Gesamtbetriebsvereinbarung regelt, dass jeder Arbeitsplatz intern auszuschreiben ist und die Ausschreibungsfrist vier Wochen ab Eingang der Ausschreibung bei dem Betriebsrat beträgt. Die Ausschreibung leitete die Arbeitgeberin dem Betriebsrat erst am 24.02.2022, also nur gut drei Wochen vor Ende der Ausschreibungsfrist, zu.

Im Gerichtsverfahren berief sich der Arbeitgeber darauf, es handele sich lediglich um einen Obliegenheitsverstoß, der den Betriebsrat nicht zum Widerspruch gem. § 99 Abs. 2 Nrn. 1, 5 BetrVG berechtige.

Das Arbeitsgericht Köln hat entschieden, dass der Verstoß gegen die in der Betriebsvereinbarung geregelten Fristen den Betriebsrat zum Widerspruch berechtigte.

Der Beschluss ist rechtskräftig.

[Arbeitsgericht Köln – Az. 23 BV 67/22](#)

Quelle: Arbeitsgericht Köln, Pressemitteilung vom 26. Juli 2023.

Fälle aus der Praxis – Kleine Fehler führen zur Kündigung

Auch bei vermeintlich kleinen Fehlern können Abmahnungen wirksam sein und damit in der Konsequenz zu einer rechtswirksamen Kündigung führen.

Worum geht's?

Eine Mitarbeiterin versäumte es die „Procedure zur Informationssicherheit am Arbeitsplatz, sowie die Clean Desk Policy“ umzusetzen. Nach mehrmaligem missachten der Arbeitsanweisungen (u.a. das Wegsperrern von datenschutzrelevanten Dokumenten) erhielt die Mitarbeiterin wiederholt Abmahnungen, die zuletzt in einer Kündigung endeten.

Zuerst wehrte sich die Mitarbeiterin in Form einer Kündigungsschutzklage erfolgreich vor dem Arbeitsgericht Leipzig.

In zweiter Instanz hob das LAG Sachsen das Urteil in der Berufung auf und stellte dabei fest, dass es sich bei der Missachtung der Clean Policy und dem Procedure zur Informationssicherheit um eine Verletzung einer Hauptpflicht aus dem Arbeitsvertrag handelt. Ferner stellte das Gericht fest, dass die Erbringung der Arbeitsleistung im Rahmen des Direktionsrecht – zu dem auch Arbeitsanweisungen zum Datenschutz gehören – eine Hauptleistungspflicht ist.



IHR SCHULUNGSANSPRUCH

Gemäß **§ 37 Abs. 6 BetrVG** ist der Besuch dieses Seminars für Betriebsratsmitglieder erforderlich, die das hier vermittelte Wissen zur Erfüllung ihrer anstehenden Aufgaben benötigen und entsprechende Kenntnisse nicht besitzen.

Dieser gilt auch für **Ersatzmitglieder**, vor allem dann, wenn sie voraussichtlich öfter oder über einen längeren Zeitraum im Gremium eingesetzt werden müssen (BAG – Az. 7 ABR 32/00).

Für **Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung** vermitteln Seminare erforderliche Kenntnisse nach § 179 Abs. 4 SGB IX.

Eine **Anmeldung** zu den Seminaren kann über unsere Homepage oder per Mail erfolgen.

Haben Sie Fragen zu den Seminarangeboten des FRBWs oder Beratungsbedarf?

Kontaktieren Sie uns!

Mail info@frbw.de

Fon 0711 248 47 88 – 18

Gerade mit Blick auf die vorgehenden Abmahnungen handelt es sich in Summe um eine erhebliche Pflichtverletzung, die auch zu Störungen im Unternehmen geführt haben. Zudem wahrt die Abmahnung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die Verhältnismäßigkeit kann auch bei einem leichten Pflichtvorstoß vorliegen.

Hinweise für die Arbeit im Betriebsrat

Selbst bei erstmaligen und nur leichtem Pflichtverstoß kann eine Abmahnung verhältnismäßig sein und in Summe zu einer Kündigung führen. „Kleine“ Verstöße, wie eine nicht datenschutzkonforme Aufbewahrung von Dokumenten kann eine Abmahnung nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nach sich ziehen. Gerade bei datenschutzrechtlichen Themen ist Vorsicht geboten. In unseren Seminaren erfahren Sie alles zum Thema Arbeitsvertrag, Direktionsrecht und wie gegen Abmahnungen vorzugehen ist.

SEMINAR ARBEITSRECHT TEIL 3

Zwischen dem 7.-10. November 2023 findet in Fulda im Hotel Platzhirsch das Seminar „Arbeitsrecht 3“ statt.

Das Seminar richtet sich an Betriebsräte und Mitglieder der SBV. Arbeitsrecht 3 ist der Abschluss der Grundlagenseminare im Arbeitsrecht, danach ist man sicher in allen wichtigen Bereichen des Arbeitsrechts.

Anmeldeschluss ist der
18. September 2023

WEBINAR DIGITALER STRESS

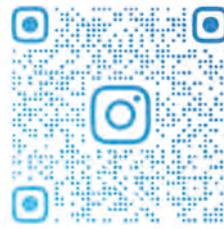
Melden Sie sich noch heute für das Webinar „Digitaler Stress am Arbeitsplatz“, das am 11. Oktober 2023 stattfindet, an.

Digitaler Stress beeinflusst nicht nur die Zufriedenheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz, er hat auch Einfluss auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Betroffenen.

Anmeldeschluss ist der
9. Oktober 2023



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