



Inhaltsverzeichnis

- EGMR: DHV-Beschwerde zur Entscheidung angenommen
- Kündigung wegen Äußerungen in einer Chatgruppe
- Betriebliche Invaliditätsrente und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Arbeit auf Abruf - Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit
- Hausverbot gegen Betriebsratsvorsitzenden rechtswidrig
- Keine Anordnung ohne Mitbestimmung
- Anfechtung der Betriebsratswahl bei VW im Werk Wolfsburg im Jahre 2022 unbegründet
- Dienstad-Leasing während Krankengeldbezug
- Außerordentliche Kündigung rechters
- Checkliste für Minderheitsfraktionen im Betriebsrat





DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V.



18.10.2023

DHV-Information

EGMR: DHV-Beschwerde zur Entscheidung angenommen

Die Beschwerde gegen die Aberkennung der Tariffähigkeit der DHV durch das Bundesarbeitsgericht ist von dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) zur Entscheidung angenommen worden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte am 22.06.2021 der DHV die Tariffähigkeit aberkannt. Die gegen diese Entscheidung eingelegte Verfassungsbeschwerde wurde vom Bundesverfassungsgericht im Juni 2022 als nicht zulässig verworfen. Daraufhin hatte die DHV im November 2022 vor dem EGMR Rechtsbeschwerde eingelegt.

Mit ihrer EGMR-Rechtsbeschwerde rügt die DHV die Verletzung der in Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention garantierten gewerkschaftlichen Koalitionsfreiheit in Bezug auf ihre Arbeit als Gewerkschaft und in Bezug auf die gewerkschaftliche Betätigung der DHV-Mitglieder. Die seit den 1960er-Jahren in Deutschland etablierte und in der Entscheidung vom 22.06.2021 zum Tragen gekommene Mächtigkeitsrechtsprechung des BAG ist aus Sicht der DHV in ihrem Fall ein nicht gerechtfertigter Verstoß gegen dieses europäische Menschenrecht.

Das weitere Verfahren gliedert sich in zwei Abschnitte, einem gütlichen Einigungsverfahren sowie einem streitigem Verfahren, sofern keine gütliche Einigung erzielt werden kann.

Nur wenige Beschwerden, die beim EGMR eingereicht werden, werden auch zur Entscheidung angenommen. Die Tatsache, dass die DHV diese Hürde genommen hat, ist ein sehr gutes Zeichen, das Anlass zur berechtigten Hoffnung gibt, dass sich der EGMR mit den Fragen befasst, mit der sich die deutsche Rechtsprechung nicht befasst hatte.

Erfahrungsgemäß dauert es allerdings noch bis zur Entscheidung.

V.i.S.d.P.: DHV-Die Berufsgewerkschaft e.V., Henning Röders, Droopweg 31, 20537 Hamburg

Bundesarbeitsgericht

Kündigung wegen Äußerungen in einer Chatgruppe

Ein Arbeitnehmer, der sich in einer aus sieben Mitgliedern bestehenden privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufrufender Art und Weise über Vorgesetzte und andere Kollegen äußert, kann sich gegen eine dies zum Anlass nehmende außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nur im Ausnahmefall auf eine berechnigte Vertraulichkeitserwartung berufen.

Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger gehörte seit 2014 einer Chatgruppe mit fünf anderen Arbeitnehmern an. Im November 2020 wurde ein ehemaliger Kollege als weiteres Gruppenmitglied aufgenommen. Alle Gruppenmitglieder waren nach den Feststellungen der Vorinstanz „langjährig befreundet“, zwei miteinander verwandt. Neben rein privaten Themen

äußerte sich der Kläger – wie auch mehrere andere Gruppenmitglieder – in beleidigender und menschenverachtender Weise unter anderem über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Nachdem die Beklagte hiervon zufällig Kenntnis erhielt, kündigte sie das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich fristlos.

Beide Vorinstanzen haben der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Berufungsgericht hat rechtsfehlerhaft eine berechnigte Vertraulichkeitserwartung des Klägers betreffend der ihm vorgeworfenen Äußerungen angenommen und das Vorliegen eines Kündigungsgrundes verneint. Eine Vertraulichkeitserwartung ist nur dann berechnigt, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen können. Das wiederum ist abhängig von dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und personellen Zusammensetzung der Chatgruppe. Sind Gegenstand der Nachrichten – wie vorliegend – beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige, bedarf es einer besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechnigterweise erwarten konnte, deren Inhalt werde von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Berufungsurteil insoweit aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird dem Kläger Gelegenheit für die ihm obliegende Darlegung geben, warum er angesichts der Größe der Chatgruppe, ihrer geänderten Zusammensetzung, der unterschiedlichen Beteiligung der Gruppenmitglieder an den Chats und der Nutzung eines auf schnelle Weiterleitung von Äußerungen angelegten Mediums eine berechnigte Vertraulichkeitserwartung haben durfte.

Bundesarbeitsgericht – Az. 2 AZR 17/23

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen – Az. 15 Sa 284/22

Quelle: BAG, Pressemitteilung 33/23 vom 24. August 2023.

Bundesarbeitsgericht

Betriebliche Invaliditätsrente und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der eine betriebliche Invaliditätsrente zusagende Arbeitgeber darf die Leistung in einer Versorgungsordnung, die für eine Vielzahl vorformulierter Vertragsbedingungen (AGB) enthält, grundsätzlich davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente bezieht und rechtlich aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

Nach § 7 Abs. 4 der Zusatzversorgungsordnung der Arbeitgeberin (§ 7 Abs. 4 ZVO) erhält ein Mitarbeiter Ruhegeld, der wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und aus den Diensten des Arbeitgebers ausscheidet. Aufgrund Bescheids der Deutschen Rentenversicherung Bund vom Januar 2021 bezog der Kläger auf seinen Antrag vom Mai 2020 mit Wirkung des 1. November 2020 befristet bis zum 31. August 2022 Rente wegen voller Erwerbsminderung. Mit Schreiben vom 19. Januar 2021 wandte er sich unter Vorlage des Bescheids an die Beklagte und beantragte die Gewährung der betrieblichen Invaliditätsrente ab Januar 2021. Am 20. August 2021 kündigte er sein Arbeitsverhältnis zum 31. März 2022. Ab April 2022 leistete die Beklagte das Ruhegeld. Der Kläger hat geltend gemacht, ihm stehe bereits ab Januar 2021 das betriebliche Ruhegeld zu. § 7 Abs. 4 ZVO setze nicht eindeutig das rechtliche Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis voraus. Jedenfalls sei die Regelung unwirksam, da er unzumutbar gezwungen werde, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, um in den Genuss des Ruhegelds zu kommen. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.



AdobeStock_165988850.jpeg

Die Revision des Klägers vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts blieb erfolglos. Die Auslegung des § 7 Abs. 4 ZVO als AGB ergab, dass die ZVO das rechtliche Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis für einen Anspruch auf das betriebliche Ruhegeld voraussetzt. Die der Inhaltskontrolle unterliegende Regelung benachteiligt den Kläger auch nicht unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben. Es ist im Grundsatz nicht unzumutbar, die Zahlung einer betrieblichen Invaliditätsrente davon abhängig zu machen, dass eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente bewilligt und das Arbeitsverhältnis beendet ist. Unter Berücksichtigung der wechselseitigen Interessen wird dadurch kein unzumutbarer Druck auf den Arbeitnehmer zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt.

Bundesarbeitsgericht – Az. 3 AZR 250/22

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 12 Sa 73/22

Quelle: BAG, Pressemitteilung 40/23 vom 10. Oktober 2023.



Bundesarbeitsgericht

Arbeit auf Abruf - Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf, legen aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest, gilt grundsätzlich nach § 12 Abs. 1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich als vereinbart. Eine Abweichung davon kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Parteien hätten bei Vertragsschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt.

Die Klägerin ist seit dem Jahr 2009 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Druckindustrie, als „Abrufkraft Helferin Einlage“ beschäftigt. Der von ihr mit einer Rechtsvorgängerin der Beklagten geschlossene Arbeitsvertrag enthält keine Regelung zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Klägerin wurde – wie die übrigen auf Abruf beschäftigten Arbeitnehmerinnen – nach Bedarf in unterschiedlichem zeitlichem Umfang zur Arbeit herangezogen. Nachdem sich der Umfang des Abrufs ihrer Arbeitsleistung ab dem Jahr 2020

im Vergleich zu den unmittelbar vorangegangenen Jahren verringerte, hat die Klägerin sich darauf berufen, ihre Arbeitsleistung sei in den Jahren 2017 bis 2019 nach ihrer Berechnung von der Beklagten in einem zeitlichen Umfang von durchschnittlich 103,2 Stunden monatlich abgerufen worden. Sie hat gemeint, eine ergänzende Vertragsauslegung ergebe, dass dies die nunmehr geschuldete und von der Beklagten zu vergütende Arbeitszeit sei. Soweit der Abruf ihrer Arbeitsleistung in den Jahren 2020 und 2021 diesen Umfang nicht erreichte, hat sie Vergütung wegen Annahmeverzugs verlangt.

Das Arbeitsgericht hat, ausgehend von der gesetzlichen Regelung des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG angenommen, die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit im Abrufarbeitsverhältnis der Parteien betrage 20 Stunden. Es hat deshalb der Klage auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung nur in geringem Umfang insoweit stattgegeben, als in einzelnen Wochen der Abruf der Arbeitsleistung der Klägerin 20 Stunden unterschritten hatte. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Revision der Klägerin, mit der sie an ihren weitergehenden Anträgen festgehalten hat, blieb vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf), müssen sie nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG arbeitsvertraglich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Unterlassen sie das, schließt § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG diese Regelungslücke, indem kraft Gesetzes eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart gilt. Eine davon abweichende Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG im betreffenden Arbeitsverhältnis keine sachgerechte Regelung ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer hätten bei Vertragsschluss bei Kenntnis der Regelungslücke eine andere Bestimmung getroffen und eine höhere oder niedrigere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart. Für eine solche Annahme hat die Klägerin jedoch keine Anhaltspunkte vorgetragen.

Wird die anfängliche arbeitsvertragliche Lücke zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bei Beginn des Arbeitsverhältnisses durch die gesetzliche Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG geschlossen, können die Parteien in der Folgezeit ausdrücklich oder konkludent eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbaren. Dafür reicht aber das Abrufverhalten des Arbeitgebers in einem bestimmten, lange nach Beginn des Arbeitsverhältnisses liegenden und scheinbar willkürlich gegriffenen Zeitraum nicht aus. Allein dem Abrufverhalten des Arbeitgebers kommt ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert dahingehend, er wolle sich für alle Zukunft an eine von § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG abweichende höhere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit binden, nicht zu. Ebenso wenig rechtfertigt allein die Bereitschaft des Arbeitnehmers, in einem bestimmten Zeitraum mehr als nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG geschuldet zu arbeiten, die Annahme, der Arbeitnehmer wolle sich dauerhaft in einem höheren zeitlichen Umfang als gesetzlich vorgesehen binden.

Bundesarbeitsgericht – Az. 5 AZR 22/23
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm – Az. 6 Sa 200/22

Quelle: BAG, Pressemitteilung 42/23 vom 18. Oktober 2023.

Hessisches Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main

Hausverbot gegen Betriebsratsvorsitzenden rechtswidrig

Mit Erfolg haben sich der Betriebsrat und sein Vorsitzender im Eilverfahren gegen ein dem Betriebsratsvorsitzenden erteiltes Hausverbot gewandt.

Ein unter anderem am Flughafen Frankfurt am Main tätiges Catering-Unternehmen für Fluggesellschaften hatte einem Betriebsratsvorsitzenden ein Hausverbot ausgesprochen. Die Begründung war, der Betriebsratsvorsitzende habe Urkunden gefälscht und damit eine Straftat begangen. Tatsächlich hatte sich dieser im Vorzimmer der Betriebsleitung eines Eingangsstempels bedient und damit Betriebsratsunterlagen abgestempelt, nachdem Mitarbeiter der Personalabteilung und der Betriebsleiter die Annahme dieser Unterlagen verweigert hatten. Die Arbeitgeberin erstattete daraufhin Strafanzeige gegen den Betriebsratsvorsitzenden und sprach ihm ein Hausverbot aus. Sie leitete ferner beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main ein Verfahren auf Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat ein.

ner. **“Kündigungsschutz”** – I. B
triff der Kündigungsschutz: U

Auf Antrag des Betriebsrats und des Betriebsratsvorsitzenden wurde der Arbeitgeberin aufgegeben, dem Betriebsratsvorsitzenden ungehinderten Zutritt zu ihrem Gebäude und Gelände am Standort Frankfurt am Main zum Zwecke der Ausübung seiner Betriebsratstätigkeit zu gewähren. Die gegen diese Entscheidung gerichtete Beschwerde hat das Hessische Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Zur Begründung hat das Hessische Landesarbeitsgericht ausgeführt, die Verweigerung des Zutritts des Betriebsratsvorsitzenden zum Betrieb durch Ausspruch eines Hausverbots stelle eine Behinderung der Betriebsratsarbeit dar. Nach den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes dürfen Betriebsratsmitglieder in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Bei ganz gravierenden Pflichtverletzungen müsse der Arbeitgeber selbst einen Antrag auf vorläufige Untersagung der Ausübung des Betriebsratsamts beim Arbeitsgericht stellen. Bei der Bewertung komme es dabei nicht auf die strafrechtliche Betrachtung an, sondern darauf, ob die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Betriebspartnern unzumutbar beeinträchtigt sei. Eine derart gravierende Störung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die eine Behinderung des Zugangs des Betriebsratsvorsitzenden bis zum rechtskräftigen Abschluss des Amtsenthebungsverfahrens rechtfertigen könnte, sei im Übrigen nach den Umständen des Falles nicht festzustellen.

AdobeStock_358174340.jpeg

Gegen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts im einstweiligen Verfügungsverfahren besteht kein weiteres Rechtsmittel. Der Beschluss ist damit rechtskräftig.

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

Hessisches Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main – Az. 16 TaBVGa 97/23
Vorinstanz: Arbeitsgericht Frankfurt am Main – Az. 13 BVGa 223/23

Quelle: Hessisches Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main, Pressemitteilung 02/2023 vom 4. September 2023.

Landesarbeitsgericht München

Keine Anordnung ohne Mitbestimmung

Das Ändern der Regeln zum mobilen Arbeiten/Home-Office und die Anordnung einer verpflichtenden Anwesenheit sind nicht ohne Mitbestimmung des Betriebsrats möglich.

Das LAG München hat auf Antrag des Betriebsrats in einem Eilverfahren entschieden, dass Anordnungen der Arbeitgeberin zum mobilen Arbeiten (hier Anordnung von Präsenztagen), die nicht nur eine bestehende Betriebsvereinbarung ausgestalten, sondern eine abweichende Regelung treffen, zu unterlassen sind, solange das Mitbestimmungsverfahren nicht durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung, durch Einigungsstellenspruch abgeschlossen oder eine rechtskräftige Entscheidung im Hauptsacheverfahren ergangen ist. Außerdem müssen bereits getroffene Anordnungen zurückgenommen werden.

Der Betriebsrat hat bei Verstößen gegen sein Mitbestimmungsrecht einen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber, auch wenn dieser Anspruch in § 87 BetrVG nicht ausdrücklich geregelt wird. Bestimmt der Arbeitgeber die Ausgestaltung mobiler Arbeit (das „Wie“) muss er nach § 87 I Nr. 14 BetrVG die zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats beachten.

Die Betriebsparteien hatten im Juli 2016 eine Betriebsvereinbarung über flexible Arbeitszeit abgeschlossen, die auf freiwilliger Basis in Abstimmung mit dem Vorgesetzten ein Arbeiten außerhalb der Betriebsräume (Mobiles Arbeiten) ermöglichte, wobei der deutlich überwiegende Teil der Arbeitszeit am regelmäßigen Arbeitsplatz geleistet werden sollte. Während der Corona-Pandemie hatte die Arbeitgeberin den Mitarbeitern sodann die Möglichkeit eingeräumt, dass diese neben der Arbeit vor Ort nach Abstimmung mit der Führungskraft auch mobil arbeiten können und ihnen, als sich die Pandemie verschärfte, empfohlen zu Hause zu arbeiten. Nach Ende der Corona-Pandemie teilte die Arbeitgeberin das Auslaufen der bisherigen Regelung zum 31. März 2023 mit. Nachdem eine Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat über ein „Ende der Freiwilligkeit“ und der Umsetzung des „Return to Office“ der Gruppe ohne Ergebnis verlaufen war, hatte die Arbeitgeberin



einseitig die Betriebsvereinbarung „konkretisiert“ und vier Präsenztage pro Monat auf Basis eines Präsenzkatalogs angeordnet, sowie Präsenz bei Vorliegen bestimmter betrieblicher Gründe. Der Betriebsrat war mit dem Vorgehen nicht einverstanden und hat geltend gemacht, dass bei der Änderung der während der Corona-Pandemie geschaffenen Regeln, die aus seiner Sicht einen Anspruch auf mobiles Arbeiten eingeschlossen haben, ein Mitbestimmungsrecht bestehe. Selbst wenn die Betriebsvereinbarung von 2016 noch gelten sollte, seien die getroffenen neuen Regelungen jedenfalls nicht von dieser gedeckt.

Das Landesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung die erstinstanzliche Entscheidung abgeändert und durch eine Unterlassungsverfügung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Eilverfahren gesichert. Es hat festgestellt, dass dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG ein Anspruch auf Unterlassung der Anordnung zu Präsenzplichten zusteht, die ohne seine Mitbestimmung getroffen wurde und die von der bestehenden Betriebsvereinbarung nicht gedeckt war. Bei der Wertung der im Gesetz vorgesehenen Rechte könne aus dem allgemeinen Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 BetrVG) als Nebenpflicht das Gebot abgeleitet werden, alles zu unterlassen, was der Wahrnehmung der erzwingbaren Mitbestimmung gem. § 87 BetrVG entgegensteht. Maßnahmen in diesem Bereich solle der Arbeitgeber nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers nur mit Zustimmung des Betriebsrats durchführen können. Verstöße er hiergegen, entstehe eine betriebsverfassungswidrige Lage. Der Betriebsrat könne deshalb auch die Beseitigung der betriebsverfassungswidrigen Anweisung verlangen.

Der Beschluss vom 10. August 2023 ist als Entscheidung im einstweiligen Rechtsschutz unanfechtbar und damit rechtskräftig.

Landesarbeitsgericht München – Az. 8 TaBVGa 6/23
Vorinstanz: Arbeitsgericht München – 40 BVGa 8/23

Quelle: Landesarbeitsgericht München, Pressemitteilung vom 27. September 2023.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Anfechtung der Betriebsratswahl bei VW im Werk Wolfsburg im Jahre 2022 unbegründet

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat am 30. August 2023 den Beschwerden der Volkswagen AG und des Betriebsrats gegen einen Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig stattgegeben. Dieses hatte auf den Antrag von neun wahlberechtigten Arbeitnehmern aus dem VW-Werk Wolfsburg die Betriebsratswahl aus dem Jahre 2022 für unwirksam erklärt. Das Arbeitsgericht entschied damals, eine verspätete Versendung der Briefwahlunterlagen sowie die Aufbewahrung der Wahlrückläufer über eine längere Zeitspanne in offenen Boxen könnten zur Unwirksamkeit der Betriebsratswahl führen.

Bei den Antragstellern handelt es sich um Beschäftigte, die auf verschiedenen Listen für die Betriebsratswahl kandidierten. Sie stützen ihre Anfechtung im Wesentlichen auf folgende Punkte: Der Vorrang der Urnenwahl vor der Briefwahl sei missachtet worden, indem der

Wahlvorstand für alle im Homeoffice oder in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmer Briefwahl angeordnet habe; viele Wahlberechtigte hätten die Briefwahlunterlagen verspätet erhalten; die Briefwahlrückläufer seien nicht hinreichend gegen Entwendung und Manipulation geschützt worden; die Wahlwerbung der nicht von der IG Metall aufgestellten Listen sei behindert worden.

Anders als zuvor das Arbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht darauf erkannt, dass zur Anfechtbarkeit führende Verstöße gegen das vorgeschriebene Wahlverfahren nicht vorliegen.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat das Landesarbeitsgericht die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen – Az. 13 TaBV 46/22
Vorinstanz: Arbeitsgericht Braunschweig – Az. 3 BV 5/22

Quelle: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Pressemitteilung vom 31. August 2023.

Arbeitsgericht Aachen

Dienstrad-Leasing während Krankengeldbezug

Beschäftigte müssen die Leasingraten eines Dienstrad-Leasings in Zeiträumen ohne Entgeltzahlung, hier im Krankengeldbezug, selbst zahlen.

In einem Urteil vom 2. September 2023 hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Aachen entschieden, dass der Arbeitnehmer die Leasingraten eines Dienstrad-Leasings, das im Wege der Entgeltumwandlung finanziert wird, während des Krankengeldbezugs selbst zu tragen hat.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die Arbeitgeberin ist Leasingnehmerin für zwei Fahrräder, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des sog. „JobRad-Modells“ zur Nutzung überlassen wurden. Die Leasingraten wurden durch eine Entgeltumwandlung vom monatlichen Bruttoarbeitsentgelt abgezogen. Der Arbeitnehmer erkrankte arbeitsunfähig und erhielt nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen von der Krankenversicherung Krankengeld. Während des Krankengeldbezugs zahlte der Arbeitnehmer an die Arbeitgeberin keinen Beitrag zur Leasingrate. Nachdem der Arbeitnehmer wieder arbeitete, zog die Arbeitgeberin die zwischenzeitlich angefallenen Leasingraten von der nächsten Entgeltzahlung an den Arbeitnehmer ab.

Mit seiner Klage begehrte der Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin die Zahlung des für die Leasingraten einbehaltenen Entgeltabzugs. Er war der Auffassung, dass die Klauseln des Fahrradüberlassungsvertrags intransparent seien und er unangemessen benachteiligt werde. Die Arbeitgeberin war der Meinung, dass die Regelungen des Überlassungsvertrags

transparent seien und den Kläger nicht benachteiligten.

Nach der Entscheidung der 8. Kammer war die Arbeitgeberin berechtigt, im Rahmen einer Aufrechnung die Leasingraten vom Arbeitnehmer zu fordern. Die Zahlungspflicht des Arbeitnehmers bestehe auch bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten, wie dem Bezug von Krankengeld, fort. Dies sei nicht überraschend. Der Abschluss des Leasingvertrags gehe auf die Initiative des Arbeitnehmers zurück, ein von ihm ausgewähltes Fahrrad, zu leasen. Auch während einer längeren Arbeitsunfähigkeit bleibe das Fahrrad im Besitz des Arbeitnehmers. Damit habe er weiterhin die Nutzungsmöglichkeit, wodurch die Verpflichtung zur Gegenleistung – die Zahlung der Leasingrate – bestehen bleibe. Der Arbeitnehmer finanziere die Nutzung des Fahrrads faktisch aus seinem Einkommen selbst. Diese Regelung benachteilige den Arbeitnehmer nicht unangemessen. Betroffen sei das unmittelbare Austauschverhältnis von Leistung (Nutzung des Fahrrads) und Gegenleistung (Zahlung der Leasingrate). Daher unterliege die entsprechende Vertragsgestaltung nicht der Kontrolle nach dem Maßstab, der für Allgemeine Geschäftsbedingungen gilt.

Arbeitsgericht Aachen – Az. 8 Ca 2199/22

Quelle: Arbeitsgericht Aachen, Pressemitteilung vom 25. September 2023.

Arbeitsgericht Verden (Aller)

Außerordentliche Kündigung rechtens

Das Arbeitsgericht Verden (Aller) bestätigte die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds des Amazon Logistik Zentrums Achim.

Die Arbeitgeberin (Beklagte) betreibt am Standort Achim ein Waren- und Logistikzentrum. Der Kläger ist freigestelltes Mitglied des bei der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrats. Der Kläger meldete sich in seiner Funktion als Stellvertreter der Schwerbehindertenvertretung mit Einverständnis der Beklagten bei dem Seminar „Die Schwerbehindertenvertretung II“ für den Zeitraum vom 6. Februar 2023 bis zum 10. Februar 2023 in Köln an. Die Seminargebühr und die Hotelkosten wurden von der Beklagten getragen. Für die Teilnahme an dem Seminar hatte der Kläger mit Kenntnis der Beklagten einen Mietwagen bei einer Mietwagenfirma angemietet.

Am 6. Februar 2023 nahm der Kläger ohne Wissen der Beklagten an einem gewerkschaftlich organisierten Beratungstreffen mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales Huber-



tus Heil in Berlin teil. Am Folgetag fuhr der Kläger nach Hannover zu einem Treffen mit dem Ministerpräsidenten von Niedersachsen Herrn Stephan Weil. Beide Fahrten unternahm der Kläger mit dem von der Beklagten zur Verfügung gestellten Mietwagen und rechnete die Tankkosten über diese ab.

Mit Schreiben vom 7.März 2023, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich fristlos mit sofortiger Wirkung. Das Betriebsratsgremium hat dem Ausspruch der außerordentlichen Kündigung zugestimmt.

Die Beklagte wirft dem Kläger vor, seine arbeitsvertraglichen Pflichten in schwerwiegender Weise verletzt zu haben, indem er falsche Angaben zur Arbeitszeit tätigte und zudem Reisekosten für Fahrten, die nicht im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit des Klägers, insbesondere nicht im Zusammenhang mit der von ihm behaupteten Seminarteilnahme, standen, bei der Beklagten geltend gemacht zu haben.

Das Arbeitsgericht hat den Kündigungsschutzantrag des Klägers mit Urteil vom 19.September 2023 abgewiesen. Ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB für die außerordentliche Kündigung liegt vor.

Aufgrund der eigenen Einlassungen des Klägers steht fest, dass er entgegen seinen eigenen Angaben am 6. und 7.Februar 2023 nicht bzw. nur zeitweilig am Seminar in Köln teilgenommen hat. Darüber hinaus hat er nicht im Zusammenhang mit der Seminarteilnahme stehende Fahrtkosten über die Beklagte abgerechnet. Die Teilnahme an den Veranstaltungen in Berlin und Hannover liegt auch nicht in der direkten Ausübung seines Betriebsratsmandats begründet. Besonders schwerwiegend ist aber die Verletzung des Vertrauensverhältnisses gegenüber der Beklagten aufgrund der objektiv falschen Angaben des Klägers in Bezug auf die Arbeitszeit und die angefallenen Spesen.

In der Gesamtschau dieser Umstände rechtfertigt dieses Verhalten eine außerordentliche Kündigung.

Arbeitsgericht Verden (Aller) – Az. 2 Ca 101/23

Quelle: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Pressemitteilung vom 27.September 2023.



1. Kenne deine Rechte und Pflichten

Informiere dich über das Betriebsverfassungsrecht (BetrVG). Dafür können dir unsere Seminare im Betriebsverfassungsrecht helfen.

2. Baue ein Netzwerk auf

Knüpfe Kontakte zu Betriebsratsmitgliedern aus deinem oder anderen Unternehmen.

3. Führe eine genaue Dokumentation

Halte alle wichtigen Informationen, Beschlüsse und Ereignisse schriftlich fest. Dies kann als Beweismittel dienen und helfen, im Falle von Konflikten oder Unstimmigkeiten den Überblick zu behalten.

4. Arbeite fachlich fundiert

Informiere dich über betriebswirtschaftliche und rechtliche Themen, die im Zusammenhang mit dem Betriebsrat stehen.

5. Suche den Dialog

Versuche, eine konstruktive Zusammenarbeit und Austausch mit den Mitgliedern des Gremiums.

6. Externe Expertise

Hole dir bei Bedarf Rat und Unterstützung von externen Experten wie Rechtsanwälten, Gewerkschaftsvertretern oder Arbeitsrechtsexperten.

7. Bilde dich weiter

Informiere dich regelmäßig über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht und in der Betriebsratsarbeit. Besuche Seminare oder Schulungen, um dein Wissen und deine Fähigkeiten zu erweitern. Zum Beispiel bei den Seminaren des FRBW.

Hinweis: Diese Checkliste dient lediglich als allgemeiner Leitfaden und ersetzt keine individuelle Rechtsberatung.

**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 FRBW oder Beratungsbedarf?

Kontaktieren Sie uns!

Mail info@frbw.de

Fon 0711 248 47 88 – 18

Urlaubsplanung 2024

Aus 27 Urlaubstagen werden bis zu 58 freie Tage

OSTERN

22.03 - 07.04.

8 Urlaubstage $\Rightarrow$ 16 freie Tage

TAG DER ARBEIT

27.04 - 05.05.

4 Urlaubstage $\Rightarrow$ 9 freie Tage

CHRISTI HIMMELFAHRT

04.05 - 20.05.

9 Urlaubstage $\Rightarrow$ 20 freie Tage

TAG DER DEUTSCHEN EINHEIT

3.10. - 06.10.

1 Urlaubstage $\Rightarrow$ 4 freie Tage

JAHRESWECHSEL 24/25

21.12. - 05.01.

5 Urlaubstage $\Rightarrow$ 12 freie Tage



Betriebsverfassungsrecht 1 - Das Recht des Betriebsrates auf Information

Seminarziele

- Kenntnisse über die Arbeitnehmerbeteiligung
- Aktuelles Wissen und Entwicklung der Gesetzgebung und der aktuellen Rechtssituation des BetrVG
- Organisation der Betriebsratsarbeit
- Die eigene Rolle im Betriebsrat
- Besuch am Arbeitsgericht und Fallbesprechung

Seminarinhalte

Die Arbeitnehmerbeteiligung - Das Recht der Mitbestimmung

- Einführung in das BetrVG
- Räumlicher und sachlicher Geltungsbereich
- Persönlicher Geltungsbereich
- Die Betriebsratswahl
- Wahlanfechtung und Nichtigkeit
- Der Betriebsausschuss
- Kosten des Betriebsrats
- Kündigungs- und Versetzungsschutz
- Freistellungsansprüche

Organisation und Inhalt der Betriebsratsarbeit

- Sachverständigen-, Rechtsanwalts- und Beratungskosten
- Sachmittel und Büropersonal
- Arbeitsmittel
- Schulungskosten/Schulungsanspruch nach §37 Abs.6 BetrVG
- Geschäftsordnung
- Vorbereitung und Durchführung von Betriebsratssitzungen
- Teilnahmerechte
- Gewerkschaften
- SBV und Auszubildendenvertretung
- Arbeitgeber und sonstige Partner
- Einladung zu Sitzungen
- Erstellen der Tagesordnung, nachträgliche Änderung und Erweiterung der Tagesordnung während der Sitzung

Besuch am Arbeitsgericht mit anschließender Fallbesprechung

Anmeldefrist: 27.11.2023

Hinweis: Änderungen im Seminarablauf sind möglich.

Weiterführende Grundlagenseminare

- Arbeitsrecht 1-3
- Betriebsverfassungsrecht 2&3
- Arbeits- und Gesundheitsschutz 1&2

Unsere Seminare finden regelmäßig an verschiedenen Standorten statt. Haben Sie Fragen zu unseren Seminaren? Kontaktieren Sie uns jederzeit unter +49 711 248 47-18 oder per Mail: info@frbw.de



Seminarinformation

Seminarnummer: 012224-K
Datum: 22.-26.01.2024
Start: Montag 14:00 Uhr
Ende: Freitag 12:30 Uhr
Teilnehmer: max. 15 Personen
Seminarort: Stadthotel am Römerturm
 St. Aporn-Str.32
 50667 Köln

Unsere Empfehlung für

Betriebsratsmitglieder
 Ersatzmitglieder des Betriebsrats
 Personalratsmitglieder
 Mitglieder der SBV

Kosten

Seminargebühren: 1290,-€ inkl. MwSt.
 zzgl. Hotelkosten

Hotelkosten: 996,-€ mit Übernachtung
 im EZ, mit Vollpension

Hotelkosten: 500,-€ ohne
 Übernachtung, mit Vollpension

Schulungsanspruch

§ 37 Abs. 6 BetrVG,
 § 54 Abs. 1 i.V.m. § 46 Abs. 1 BPersVG
 Bzw. das entsprechende LPersVG,
 § 65 Abs. 1 BetrVG



QR-Code scannen für weitere Informationen
 zum Seminar



Seminarinformation

Seminarnummer: 030424-UL
Datum: 04.-08.2024
Start: Montag 14:00 Uhr
Ende: Freitag 12:30 Uhr
Teilnehmer: max. 15 Personen
Seminarort: Me and all Hotels
 Bahnhofplatz 7
 89073 Ulm

Unsere Empfehlung für

Betriebsratsmitglieder
 Ersatzmitglieder des Betriebsrats
 Personalratsmitglieder
 Verantwortliche für das ERA

Kosten

Seminargebühren: 1290,-€ inkl. MwSt.
 zzgl. Hotelkosten

Hotelkosten: 1090,-€ mit
 Übernachtung im EZ, mit Vollpension

Hotelkosten: 590,-€ ohne
 Übernachtung, mit Vollpension

Schulungsanspruch

§ 37 Abs. 6 BetrVG,
 § 54 Abs. 1 i.V.m. § 46 Abs. 1 BPersVG
 Bzw. das entsprechende LPersVG,
 § 65 Abs. 1 BetrVG



QR-Code scannen für weitere Informationen
 zum Seminar

Einführung in das Entgelt-Rahmenabkommen (ERA) und Vertiefung der Leistungsvergütung und Zielvereinbarung nach ERA

Seminarziele

- Grundlagen des ERA
- Die ERA-Eingruppierung
- Mitbestimmung des Betriebsrats
- Handlungsfelder für den Betriebsrat bei ERA-Zielvereinbarung
- Aktuelle Rechtsprechung

Seminarinhalte

Grundlagen

- Ziele und Grundsätze der Arbeitsbewertung
- Stufenwertzahlverfahren

Eingruppierung

- Aufgabenbeschreibung und Eingruppierung
- Paritätische Kommission
- Leistungsentgelte im Überblick
- Anforderungsmerkmale und ihre Bewertungsstufen
- Abgeltung zusätzlicher Belastung
- Bewertung der Arbeit
- tarifliche Regelungen

Mitbestimmung des Betriebsrates

- Informationsanspruch
- Mitbestimmung bei Einführung, Gestaltung und Änderung von Leistungslohn
- Möglichkeiten und Grenzen beim Leistungslohn

Handlungsfelder für den Betriebsrat bei ERA-Zielvereinbarung

- Zulässige Leistungsmerkmale
- Freiwillige Betriebsvereinbarung
- Anforderungen nach ERA
- Verhinderung des Missbrauchs von Zielvereinbarungssystemen
- Rolle des Wirtschaftsausschusses bei Einführung von ERA

Zielvereinbarung nach ERA

- Ziele, Rahmenbedingungen, Leistungsniveau
- Verknüpfung von Prämienzielen, Servicezielen, Unternehmenszielen
- Zielerreichungsgrad messen und beurteilen

Aktuelle Rechtsprechung

- Besonderheiten der aktuellen Rechtssituation des BetrVG

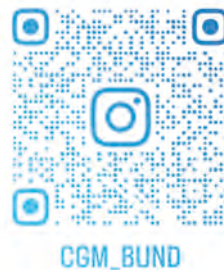
Anmeldefrist: 01.02.2024

Hinweis: Änderungen im Seminarablauf sind möglich.

Unsere Seminare finden regelmäßig an verschiedenen Standorten statt. Haben Sie Fragen zu unseren Seminaren? Kontaktieren Sie uns jederzeit unter +49 711 248 47-18 oder per Mail: info@frbw.de



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



Bilder: www.stock.adobe.com



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



AdobeStock_92985587.jpeg