



Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Ausgabe 61 | Nr. 1-2024

Inhaltsverzeichnis

- Anfechtung der Betriebsratswahl durch NGG gescheitert
- Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
- Sanktion für Fehler im Anzeigeverfahren bei Massenentlassungen
- Rechtsfolgen von Fehlern im Anzeigeverfahren bei Massenentlassungen
- Betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsanspruch - Webinar statt Präsenzschulung
- Auskunftsansprüche gegen gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien
- GDL oder EVG – wessen Tarifverträge sind anzuwenden?
- Hausverbot gegen Betriebsratsvorsitzenden rechtswidrig
- Ein Smiley ist im Kennwort der Vorschlagsliste für eine Betriebsratswahl unzulässig
- Keine Anordnung ohne Mitbestimmung
- Entscheidung in Verfahren über die Kürzung der Vergütung eines Betriebsrates
- Entscheidung im Verfahren zur Feststellung des Mehrheitstarifvertrages bei der DB Regio
- Anfechtung der Betriebsratswahl bei der Volkswagen Sachsen GmbH im Jahr 2022
- Keine Grundsicherung im Ausland
- Telefonische Krankschreibung zur Entlastung von Praxen und Versicherten wieder möglich





04. März 2024

DHV-Information

Anfechtung der Betriebsratswahl bei Kunzler Fleischwaren GmbH & Co. KG durch NGG endgültig und umfänglich gescheitert!

Bei der Betriebsratswahl 2022 des saarländischen Fleischwarenunternehmens Kunzler Fleischwaren GmbH & Co KG war als einzige Liste eine Arbeitnehmerliste, die sich aus Mitgliedern der DHV-Die Berufsgewerkschaft e.V. zusammengesetzt hatte, angetreten. Im Ergebnis wurden 9 DHV-Mitglieder in den in den neunköpfigen Betriebsrat gewählt. Die Gewerkschaft NGG, die bei der Betriebsratswahl 2022 aus eigener Versäumnis nicht angetreten war, hatte die Wahl angefochten u.a. mit dem Argument, dass die Verwendung des Kennworts „Gemeinsam sind wir stark! Betriebsgruppe DHV“ unzulässig sei, da sie der Liste faktisch den Status einer Gewerkschaftsliste verleihe. Die DHV dürfe aber wegen Aberkennung ihrer Tariffähigkeit keine Gewerkschaftsliste einreichen.

Nach über zwei Jahren rechtlicher Auseinandersetzung ist die NGG mit ihrer Klage in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Saarland gescheitert. Die Entscheidung der ersten Instanz, die der Anfechtung der NGG stattgegeben hatte, wurde aufgehoben, sämtliche Klagepunkte der NGG für unbegründet oder als nicht ausreichend erklärt und der weitere Rechtsweg ausgeschlossen. Damit ist die Frage nach der Gültigkeit der Betriebsratswahl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Kunzler Fleischwaren GmbH & Co KG nun endlich befriedigend geklärt.

Die NGG hatte zwar einen umfangreichen Katalog angeblicher Verstöße bei der Durchführung der Wahl vorgelegt. Die Anschuldigungen stellten sich aber als gegenstandslos oder zumindest sehr nachlässig heraus. Was angeblich fehlte, war vorhanden. Die angeblichen massiven Fehler waren aus Sicht des Landesarbeitsgerichts Saarland lediglich formale unbedeutende.

Warum es der zweiten gerichtlichen Instanz bedurfte, um diesen einfachen Umstand zu erkennen, kann wahrscheinlich auch auf eine juristische Überinterpretation eines einzelnen Sachpunktes der ersten Instanz zurückgeführt werden. Der Hinweis des vorsitzenden Richters Herrn Dr. Karl-Werner Dörr, dass das Betriebsverfassungsgesetz zur Anwendung durch die Beschäftigten in den Betrieben gedacht ist und nicht zum Ausleben juristischer Spitzfindigkeiten, sollten sich einige der Beteiligten stark zu Herzen nehmen

Lukas Menzel, Geschäftsführer des DHV-Landesverbands Rheinland-Pfalz/Saar: *Nachdem das Damoklesschwert der Wahlanfechtung endlich beseitigt ist, kann sich der Betriebsrat voll seiner Aufgabe widmen, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Die Arbeit des Betriebsrates wurde durch die quälende Frage der Rechtssicherheit aufgrund der Wahlanfechtung zwar nicht unmöglich gemacht, aber doch zumindest unnötig gehemmt. Nachdem dieser Umstand nun endlich überwunden ist, kann das Gremium mit dem Wissen, um die Rechtmäßigkeit seiner Wahl nun mit neuem Elan seinen Aufgaben nachgehen. Dabei wird die DHV - Die Berufsgewerkschaft mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbstverständlich stets mit Rat und Tat zur Seite stehen. Denn es gibt weiterhin viel zu tun!*

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

Bundesarbeitsgericht

Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Der Beweiswert von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

Der Kläger war seit März 2021 als Helfer bei der Beklagten beschäftigt. Er legte am Montag, dem 2. Mai 2022, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 2. bis zum 6. Mai 2022 vor. Mit Schreiben vom 2. Mai 2022, das dem Kläger am 3. Mai 2022 zuing, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2022. Mit Folgebescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 wurde Arbeitsunfähigkeit bis zum 20. Mai 2022 und bis zum 31. Mai 2022 (einem Dienstag) bescheinigt. Ab dem 1. Juni 2022 war der Kläger wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei erschüttert. Dem widersprach der Kläger, weil die Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Zugang der Kündigung bestanden habe. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung gerichteten Klage für die Zeit vom 1. bis zum 31. Mai 2022 stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte teilweise – bezogen auf den Zeitraum vom 7. bis zum 31. Mai 2022 – Erfolg. Ein Arbeitnehmer kann die von ihm behauptete Arbeitsunfähigkeit mit ordnungsgemäß ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachweisen. Diese sind das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Deren Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben.



AdobeStock_83729779.jpeg

Hiervon ausgehend ist das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die während einer laufenden Kündigungsfrist ausgestellt werden, zutreffend davon ausgegangen, dass für die Erschütterung des Beweiswerts dieser Bescheinigungen nicht entscheidend ist, ob es sich um eine Kündigung des Arbeitnehmers oder eine Kündigung des Arbeitgebers handelt und ob für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt werden. Stets erforderlich ist allerdings eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände. Hiernach hat das Berufungsgericht richtig erkannt, dass für die Bescheinigung vom 2. Mai 2022 der Beweiswert nicht erschüttert ist. Eine zeitliche Koinzidenz zwischen dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung ist nicht gegeben. Nach den getroffenen Feststellungen hatte der Kläger zum Zeitpunkt der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, etwa durch eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG. Weitere Umstände hat die Beklagte nicht dargelegt.

Bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 ist der Beweiswert dagegen erschüttert. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat. Dies hat zur Folge, dass nunmehr der Kläger für die Zeit vom 7. bis zum 31. Mai 2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trägt. Da das Landesarbeitsgericht – aus seiner Sicht konsequent – hierzu keine Feststellungen getroffen hat, war die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Bundesarbeitsgericht – Az. 5 AZR 137/23

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen – Az. 8 Sa 859/22

Quelle: BAG, Pressemitteilung 45/23 vom 13. Dezember 2023.

Bundesarbeitsgericht

Sanktion für Fehler im Anzeigeverfahren bei Massentlassungen - Änderung der Rechtsprechung?

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt, seine Rechtsprechung, dass eine im Rahmen einer Massentlassung ausgesprochene Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot iSv. § 134 BGB unwirksam ist, wenn im Zeitpunkt ihrer Erklärung keine oder eine fehlerhafte Anzeige nach § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG vorliegt, aufzugeben.

Hierin liegt eine entscheidungserhebliche Abweichung zur Rechtsprechung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts seit dessen Urteil vom 22. November 2012 (Az. 2 AZR 371/11). Der erkennende Senat hat deshalb in dem Verfahren – 6 AZR 157/22 (B) – mit Beschluss vom heutigen Tag nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG angefragt, ob der Zweite Senat

an seiner Rechtsauffassung festhält, und den Rechtsstreit bis zur Beantwortung der Divergenzanfrage entsprechend § 148 ZPO ausgesetzt.

Da die Rechtsfrage auch die Verfahren – 6 AZR 155/21 (B) – und – 6 AZR 121/22 (B) – betrifft, wurden diese ebenfalls ausgesetzt.

Bundesarbeitsgericht – Az. 6 AZR 157/22 (B)
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg – Az. 3 Sa 16/21

Bundesarbeitsgericht – Az. 6 AZR 155/21 (B)
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen – Az. 17 Sa 890/20

Bundesarbeitsgericht – Az. 6 AZR 121/22 (B)
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 10 Sa 686/21

Quelle: BAG, Pressemitteilung 46/23 vom 14. Dezember 2023.



Bundesarbeitsgericht

Rechtsfolgen von Fehlern im Anzeigeverfahren bei Massenentlassungen - Änderung der Rechtsprechung

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat durch Beschluss vom 14. Dezember 2023.- 6 AZR 157/22 (B) – nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG angefragt, ob der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts an seiner Rechtsauffassung festhält, dass eine im Rahmen einer Massenentlassung erklärte Kündigung nichtig ist, wenn im Zeitpunkt ihres Zugangs keine oder eine fehlerhafte Anzeige nach § 17 Abs. 1 und Abs. 3 KSchG vorliegt (vgl. Pressemitteilung Nr. 46/23).

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Beschluss vom heutigen Tag das Anfra-

geverfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union um die erforderliche Beantwortung von Fragen zur Auslegung der den §§ 17 ff. KSchG zugrundeliegenden Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung von Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ersucht.

Der genaue Wortlaut der Vorlagefragen ist nachzulesen auf www.bundesarbeitsgericht.de unter dem Menüpunkt „Sitzungsergebnisse“.

Bundesarbeitsgericht – Az. 2 AS 22/23 (A)
Vorgehend: Bundesarbeitsgericht – Az. 6 AZR 157/22 (B)

Quelle: BAG, Pressemitteilung 4/24 vom 1. Februar 2024.

Bundesarbeitsgericht

Betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsanspruch - Webinar statt Präsenzschulung

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Betriebsräte Anspruch auf für die Betriebsratsarbeit erforderliche Schulungen, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Davon können Übernachtungs- und Verpflegungskosten für ein auswärtiges Präsenzseminar auch dann erfasst sein, wenn derselbe Schulungsträger ein inhaltsgleiches Webinar anbietet.

Bei der Arbeitgeberin – einer Fluggesellschaft – ist durch Tarifvertrag eine Personalvertretung (PV) errichtet, deren Schulungsanspruch sich nach dem BetrVG richtet. Die PV entsandte zwei ihrer Mitglieder zu einer mehrtägigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenschulung Ende August 2021 in Potsdam. Hierfür zahlte die Arbeitgeberin die Seminargebühr, verweigerte aber die Übernahme der Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Dies begründete sie vor allem damit, die Mitglieder der PV hätten an einem zeit- und inhaltsgleich angebotenen mehrtägigen Webinar desselben Schulungsanbieters teilnehmen können. In dem von der PV eingeleiteten Verfahren hat diese geltend gemacht, dass die Arbeitgeberin auch die Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat. Hierzu haben die Vorinstanzen die Arbeitgeberin verpflichtet.

Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Ebenso wie ein Betriebsrat hat die PV bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen Spielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch das Schulungsformat. Dem steht nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schulungsteilnehmer regelmäßig höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar.

Bundesarbeitsgericht – Az. 7 ABR 8/23
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 8 TaBV 59/21

Quelle: BAG, Pressemitteilung 5/24 vom 7. Februar 2024.

Bundesarbeitsgericht

Auskunftsansprüche gegen gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien

Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, die gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (hier: die Gemeinnützige Urlaubskasse sowie die Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks) im Rahmen ihrer satzungsgemäßen Aufgaben vornehmen, können keine Auskunftsansprüche nicht mitgliedschaftlich verbundener Dritter in Bezug auf die insoweit entstandenen Kosten begründen.

Die Kläger begehren von den Beklagten Auskünfte über die Kosten für einen Messeauftritt, einen Imagefilm sowie das sog. Malerkassenlied. Der Kläger zu 1. ist ein Arbeitgeberverband für Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks mit Sitz in Sachsen. Er hat 110 Mitgliedsbetriebe, bislang aber keinen Tarifvertrag abgeschlossen. Sein erklärtes tarifpolitisches Ziel ist die Abschaffung, jedenfalls aber eine grundlegende Reform der Beklagten. Die Klägerin zu 2. ist ein Betrieb des Maler- und Lackiererhandwerks. Sie ist Mitglied des Klägers zu 1. Eine Mitgliedschaft im Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz – Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks besteht nicht.



Die zwischen diesem und der IG BAU abgeschlossenen Sozialkassentarifverträge für das Maler- und Lackiererhandwerk zum Urlaubskassenverfahren sowie zur betrieblichen Altersversorgung gelten für ihren Betrieb allerdings kraft Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) bzw. aufgrund des Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren (Soka-SiG2). Der Kläger zu 3. ist gewerblicher Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk. Er ist nicht Mitglied der IG BAU. Der Beklagte zu 1. ist die Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk und als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien zuständig für die Sicherung der Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer. Der Beklagte zu 2. ist die Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks und als gemeinsame Einrichtung zuständig für die tarifvertraglich geregelte betriebliche Altersversorgung. Die zur Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgaben notwendigen Mittel werden durch Beiträge der hierzu tarifvertraglich verpflichteten Arbeitgeber aufgebracht. Diese Mittel dürfen nur für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden.

In der Vergangenheit nahmen die Beklagten regelmäßig an der Branchenmesse „Farbe Ausbau & Fassade“ teil, zuletzt im März 2019. Auf ihrem Messestand waren ua. Plakate mit Aufschriften wie zB „Fairer Wettbewerb – kalkulierbare Regeln für alle“ sowie „Sicherung des Urlaubs“ zu sehen. Auf dem Youtube-Kanal der Malerkasse ist ein Imagefilm abrufbar, in dem sich Arbeitnehmer des Maler- und Lackiererhandwerks positiv über ihren Beruf sowie die zusätzliche Altersversorgung und Absicherung über die Malerkasse äußern. Des Weiteren ist auf der Youtube-Plattform ein Lied über die Malerkasse abrufbar, das anlässlich einer Messe im Jahr 2016 aufgenommen wurde. Die Kläger haben die Ansicht vertreten, die Beklagten seien zur Erteilung von Auskünften über die Höhe der Kosten dieser „Werbemaßnahmen“ verpflichtet. Es handle sich um eine satzungswidrige Verwendung von Beitragsmitteln. Sie hätten Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche, die eine Auskunft über den Umfang der rechtswidrigen Finanzierungstätigkeiten voraussetzten, und berufen sich insbesondere auf die Verletzung ihrer Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG. Die für einen Auskunftsanspruch erforderliche Sonderverbindung ergäbe sich hinsichtlich der Kläger zu 2. und 3. auch aus der Erstreckung der Sozialkassentarifverträge durch die AVE bzw. das SoKaSiG2.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Kläger zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihre Klagebegehren weiter.

Die Revision der Kläger hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die geltend gemachten Auskunftsansprüche stehen ihnen nicht zu. Die von den Klägern kritisierten Handlungen der Beklagten verletzen sie schon nicht in ihrem durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Recht auf Koalitionsfreiheit, selbst wenn die Maßnahmen den die Beklagten tragenden Tarifvertragsparteien zuzurechnen wären. Insbesondere werden die Rechte des Klägers zu 1. als (potentielle) Tarifvertragspartei im Maler- und Lackierergewerbe nicht beeinträchtigt. Auch unter allen anderen denkbaren rechtlichen Gesichtspunkten sind Auskunftsansprüche nicht gegeben. Für das sog. Malerkassenlied gilt dies schon deshalb, weil es von den Beklagten weder beauftragt noch initiiert wurde. Im Übrigen liegt eine sach- und satzungsgemäße Öffentlichkeitsarbeit vor, die zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtungen zählt. Soweit die Auskünfte zur Vorbereitung von Schadensersatzansprüchen begehrt werden, fehlt es darüber hinaus an einem denkbaren Schaden der Kläger.

[Bundesarbeitsgericht – Az. 10 AZR 117/23](#)

[Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht – Az. 10 Sa 725/22 SK](#)

Quelle: BAG, Pressemitteilung 7/24 vom 13. März 2024.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

GDL oder EVG – wessen Tarifverträge sind anzuwenden?

Die Beteiligten streiten über die Frage, ob die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) zu den Stichtagen 31. Mai 2022 und 9. Oktober 2023 sogenannte Mehrheitsgewerkschaft i.S.v. § 4a TVG in dem Wahlbetrieb 9.3. Rhein-Ruhr der DB Regio AG war, mit der Folge, dass für deren Mitglieder dort ausschließlich die von ihr mit dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE) geschlossenen Tarifverträge Anwendung fänden. Bis zum 31. März 2021 wurden in den Betrieben der DB Regio AG parallel sowohl die Tarifverträge der GDL als auch die Tarifverträge angewendet, die der AGV MOVE mit der konkurrierenden Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) abgeschlossen hatte.

Seit dem 18. März 2021 begann die DB Regio AG, in ihren Betrieben schrittweise das Tarifeinheitsgesetz einzuführen und in den Betrieben nur noch die Tarifverträge der von ihr jeweils ermittelten Mehrheitsgewerkschaft anzuwenden. Während die EVG sich auf Bitten der DB Regio AG an einem Notarverfahren (vgl. § 58 Abs. 3 ArbGG) zur Feststellung der Mehrheitsgewerkschaft beteiligte, lehnte die GDL dies ab. Eine später versuchte tarifliche Einigung auf ein Notarverfahren scheiterte, weil keine Einigkeit über die einzubeziehenden Personengruppen erzielt werden konnte.

Die DB Regio AG geht davon aus, dass im Wahlbetrieb 9.3. die EVG Mehrheitsgewerkschaft ist und wendet dort deren Tarifverträge an. Dem widerspricht die GDL. Nach ihrer Auffassung wäre die DB Regio AG verpflichtet gewesen, das gerichtliche Verfahren zur Feststellung der Mehrheitsgewerkschaft einzuleiten. Sie sei aus Gründen des Datenschutzes und der Kampfparität nicht gehalten, näher zu ihrer Mitgliederzahl vorzutragen. Zunächst habe die Arbeitgeberin eine Namensliste vorzulegen. Die übrigen Beteiligten sind der Auffassung, dass die Bestimmung der Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder zwar nur durch das Notarverfahren erfolgen könne. Dies entbinde die GDL aber nicht von dem erforderlichen Sachvortrag. Die DB Regio AG habe auf der Grundlage der ihr bekannten Informationen die Mehrheitsgewerkschaft festgestellt.

Das Arbeitsgericht Essen hat den Antrag der GDL mit der Begründung zurückgewiesen, diese habe nicht ausreichend zu den Mehrheitsverhältnissen im Wahlbetrieb 9.3. vorgetragen. Mit ihrer Beschwerde begehrt die GDL weiterhin die Anerkennung als Mehrheitsgewerkschaft.

In einer Anhörung von dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf am 20. Dezember 2023 wurde unter anderem die höchstrichterlich ungeklärte Frage erörtert, wie der „Mehrheitsbeweis“ zu führen ist. Um die Gewerkschaftsmitgliedschaft der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geheim halten zu können, hat der Gesetzgeber ein spezielles Beweismittel vorgesehen: eine notarielle Bescheinigung. Diese ist nach Auffassung der Kammer jeweils von der Gewerkschaft auf ihre Kosten beizubringen.



AdobeStock_6901686.jpeg

Da nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts auch die Offenlegung der genauen Mitgliederzahlen der Gewerkschaften zu vermeiden ist, beabsichtigt das Gericht, den Abgleich zwischen Arbeitnehmer- und Mitgliederlisten sowie die Feststellung der Mehrheitsgewerkschaft in einem so genannten In-Camera-Verfahren vorzunehmen. Dabei werden die Inhalte der Listen - und damit sowohl Namen als auch konkrete Zahlen - nur dem Gericht, aber nicht den weiteren Beteiligten oder anderen Personen zugänglich gemacht.

Das Verfahren wird fortgesetzt.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 12 TaBV 45/23
Vorinstanz: Arbeitsgericht Essen – Az. 1 BV 27/22

„§ 4a Tarifvertragsgesetz (TVG)

Tarifikollision

(1) Zur Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags werden Tarifikollisionen im Betrieb vermieden.

(2) Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein. Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag); wurden beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von dem nach dem ersten Halbsatz nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt, sind auch die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags anwendbar. Kollidieren die Tarifverträge erst zu einem späteren Zeitpunkt, ist dieser für die Mehrheitsfeststellung maßgeblich. Als Betriebe gelten auch ein Betrieb nach § 1 Absatz 1 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes und ein durch Tarifvertrag nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 des Betriebsverfassungsgesetzes errichteter Betrieb, es sei denn, dies steht den Zielen des Absatzes 1 offensichtlich entgegen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Betriebe von Tarifvertragsparteien unterschiedlichen Wirtschaftszweigen oder deren Wertschöpfungsketten zugeordnet worden sind.

...“

„§ 58 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)

Beweisaufnahme

...

(3) Insbesondere über die Zahl der in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder oder das Vertretensein einer Gewerkschaft in einem Betrieb kann Beweis auch durch die Vorlegung öffentlicher Urkunden angetreten werden.“

Quelle: Landesarbeitsgericht Düsseldorf Pressemitteilung 31/2023 und 34/2023 vom 18. und 20. Dezember 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.

Die Arbeitgeberin, ein unter anderem am Flughafen Frankfurt am Main tätiges Catering-Unternehmen für Fluggesellschaften, hatte gegen den Vorsitzenden des Betriebsrats ein Hausverbot ausgesprochen. Als Begründung führte sie an, 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.

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 Betriebsrats Tätigkeit 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.

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 Köln

Ein Smiley ist im Kennwort der Vorschlagsliste für eine Betriebsratswahl unzulässig

Eine Vorschlagsliste für die Betriebsratswahl, die in ihrem Kennwort ein Smiley :-)) enthält, ist ungültig. Dies hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln in einem Wahlanfechtungsverfahren entschieden.

Fünf Arbeitnehmer eines weltweit tätigen Logistikunternehmens mit einem Betrieb am Flughafen Köln/Bonn und einer weiteren Betriebsstätte im benachbarten Troisdorf hatten die Wahl des 25köpfigen Betriebsrats angefochten und dies u.a. damit begründet, dass der Wahlvorstand ihren Wahlvorschlag zu Unrecht wegen des verwendeten Listenkennworts zurückgewiesen und stattdessen mit den Familien- und Vornamen der beiden in der Liste an erster Stelle benannten Wahlbewerbern versehen habe.

Die Arbeitnehmer hatten beim Wahlvorstand zunächst einen Wahlvorschlag mit dem Kennwort „fair.di“ eingereicht. Nachdem der Wahlvorstand den Vorschlag wegen einer phonetischen Verwechslungsgefahr mit der Gewerkschaft ver.di zurückgewiesen hatte, teilten die Arbeitnehmer mit, dass ihr Wahlvorschlag das Kennwort „FAIR :-)) die Liste“ tragen solle. Dieses Kennwort sowie drei weitere Alternativvorschläge, die ebenfalls ein Smiley enthielten, lehnte der Wahlvorstand wiederum ab.

Wie das Landesarbeitsgericht Köln entschieden hat, ist ein Bildzeichen als Bestandteil eines Kennworts unzulässig, wenn es wie das Smiley lediglich einen Stimmungs- oder Gefühlszustand ausdrückt, keine eindeutige Wortsatzfunktion hat und demgemäß üblicherweise nicht mit ausgesprochen wird. Zudem hätte auch bei dem Kennwort „FAIR :-)) die Liste“ eine Verwechslungsgefahr bestanden, da es lautsprachlich wie „ver.di-Liste“ klingt.

Gleichwohl hat das Landesarbeitsgericht die Betriebsratswahl für unwirksam erklärt, weil der Wahlvorstand für die Betriebsstätte Troisdorf trotz ihrer räumlichen Nähe zum Hauptbetrieb unzulässigerweise die generelle Briefwahl angeordnet hatte.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.



LAG Köln – Az. 9 TaBV 3/23

Vorinstanz: Arbeitsgerichts Köln – Az. 7 BV 98/22

„Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO)

§ 7 Prüfung der Vorschlagslisten

...

(2) Der Wahlvorstand hat die eingereichten Vorschlagslisten, wenn die Liste nicht mit einem Kennwort versehen ist, mit Familienname und Vorname der beiden in der Liste an erster Stelle Benannten zu bezeichnen. Er hat die Vorschlagsliste unverzüglich, möglichst binnen einer Frist von zwei Arbeitstagen nach ihrem Eingang, zu prüfen und bei Ungültigkeit oder Beanstandung einer Liste die Listenvertreterin oder den Listenvertreter unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

§ 24 Voraussetzungen

...

(3) Für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, kann der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschließen.

...

Quelle: Landesarbeitsgericht Köln, Pressemitteilung vom 1. Dezember 2023.

Landesarbeitsgericht München

Keine Anordnung ohne Mitbestimmung

Das Ändern der Regeln zum mobilen Arbeiten/Home-Office und die Anordnung einer verpflichtenden Anwesenheit ist 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 Präsenzpfllichten 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

Entscheidung in Verfahren über die Kürzung der Vergütung eines Betriebsrates

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts hat die Berufung der VW AG in einem Verfahren über den Vergütungsanspruch eines zu 100 % freigestellten Betriebsratsmitgliedes zum größten Teil zurückgewiesen.

In Folge des Urteils des BGH vom 10. Januar 2023 (Az. 6 StR 133/22) hat sich VW veranlasst gesehen, die Vergütung des Klägers von der Entgeltgruppe 20 auf die Entgeltgruppe 18 zu reduzieren. VW hat deshalb vom Kläger die Vergütungsdifferenz - gut 500 € im Monat - für die Monate Oktober 2022 bis Januar 2023 zurückgefordert, dem hat der Kläger unter Vorbehalt entsprochen. Außerdem bezahlt VW seitdem eine Vergütung nach Entgeltgruppe 18. Der Kläger verlangt von VW einerseits die von ihm gezahlte Vergütungsdifferenz zurück und begehrt zudem die Feststellung, dass VW weiterhin verpflichtet sei, ihm monatlich Vergütung nach Entgeltgruppe 20 zu zahlen. Damit war er in erster Instanz vor dem Arbeitsgericht Braunschweig erfolgreich.

Die dagegen von VW eingelegte Berufung ist überwiegend erfolglos geblieben. Die Berufungskammer hat den Vergütungsanspruch des Klägers als begründet angesehen. Der Kläger habe die Voraussetzungen für eine hypothetische Karriereentwicklung dargelegt und VW diese nicht ausreichend bestritten. Es sei davon auszugehen, dass der Kläger ohne Ausübung des Betriebsratsamtes die Entgeltgruppe 20 erreicht hätte. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Braunschweig hat daher mit geringfügigen Änderungen in Bezug auf den Zeitpunkt des beruflichen Aufstiegs des Klägers und der Verzinsung des Klageanspruchs Bestand.

[Landesarbeitsgericht Niedersachsen – Az. 6 Sa 559/23](#)
[Vorinstanz: Arbeitsgerichts Braunschweig – Az. 3 Ca 138/23](#)

Quelle: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Pressemitteilung vom 12. Februar 2024.



AdobeStock_333286647.jpeg

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Entscheidung im Verfahren zur Feststellung des Mehrheitstarifvertrages bei der DB Regio

Die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hat über die Beschwerden in einem Verfahren zur Feststellung der gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse bei der DB Regio im Rahmen des Tarifeinheitsgesetzes verhandelt.

Die Gewerkschaften GDL und EVG haben mit dem AGV Move, einem Arbeitgeberverband, dem die DB Regio angehört, zahlreiche Tarifverträge abgeschlossen. Die DB Regio wendet seit April 2021 nur noch die mit der EVG geschlossenen Tarifverträge an, weil sie die „begründete Annahme“ getroffen hat, diese Gewerkschaft sei in ihrem Betrieb im Kollisionszeitpunkt die mitgliederstärkste.

Die GDL möchte die Geltung ihrer Tarifverträge festgestellt wissen, AGV, DB Regio und EVG die der Tarifverträge der EVG. Die GDL behauptet, am 31. Mai 2022 die mitgliederstärkste Gewerkschaft zu sein, die übrigen Beteiligten gehen von der EVG als der mitgliederstärksten Gewerkschaft aus.

Das Arbeitsgericht hat alle Anträge zurückgewiesen, weil nicht der AGV Move die Aufnahme von Tarifverhandlungen im Sinne des § 4a Abs. 5 TVG bekannt gegeben habe, sondern die Konzernmutter, die DB AG. Die hiergegen gerichteten Beschwerden sämtlicher Beteiligten hat die fünfte Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen teilweise als unzulässig verworfen und im Übrigen zurückgewiesen. Den Antrag der GDL hat die Kammer für unzulässig gehalten, da er sich auf die Feststellung der Anwendbarkeit der Tarifverträge nur auf Mitglieder der GDL beschränkte. Im Übrigen hat es, wie das Arbeitsgericht, die Voraussetzungen für die Feststellung der Mehrheitsverhältnisse nicht als gegeben angesehen, weil die Bekanntgabe der Aufnahme von Tarifverhandlungen nicht durch die richtige Arbeitgeberin und inhaltlich nicht ausreichend erfolgt ist. Gegen die Entscheidung hat die Kammer die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen – Az. 5 TaBV 47/23

Quelle: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Pressemitteilung vom 1. März 2024.

Sächsisches Landesarbeitsgericht

Anfechtung der Betriebsratswahl bei der Volkswagen Sachsen GmbH im Jahr 2022

In dem Beschlussverfahren 3 TaBV 9/23 blieben die Beschwerden der Volkswagen Sachsen GmbH (Beteiligte zu 7) und des Betriebsrates der Volkswagen Sachsen GmbH (Beteiligte zu 8) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Zwickau (Az: 4 BV 4/22) vom 28. November 2022 erfolglos. Dieses hatte zuvor die Wahl des Betriebsrates vom 15. bis 17. März 2022 bei der Volkswagen Sachsen GmbH für unwirksam erklärt, den weiteren Antrag der Beteiligten zu 1 bis 6, die Wahl für nichtig zu erklären, jedoch zurückgewiesen.

Das Sächsische Landesarbeitsgericht hat diese Entscheidung nun im Ergebnis bestätigt, weil gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens verstoßen worden ist. Es hat für die Volkswagen Sachsen GmbH und den Betriebsrat der Volkswagen Sachsen GmbH die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Sächsisches Landesarbeitsgericht – Az. 3 TaBV 9/23
Vorinstanz: Arbeitsgerichts Zwickau – Az. 4 BV 4/22

Quelle: Sächsisches Landesarbeitsgericht Pressemitteilung 01/2024 vom 24. Januar 2024.



Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen **Keine Grundsicherung im Ausland**

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) hat entschieden, dass zu lasten eines Grundsicherungsempfängers eine Beweislastumkehr eintreten kann, wenn dieser die Behörden und Gerichte über seinen Aufenthaltsort täuscht.

Geklagt hatte ein nigerianisches Paar, das in Bremen gemeldet war und seit 2014 vom Jobcenter (JC) Grundsicherungsleistungen bezog. Die Bundespolizei kontrollierte das Paar 2018 bei der Einreise am Flughafen Bremen, wobei die Stempel in den Pässen auf einen mehrjährigen Auslandsaufenthalt schließen ließen. Das JC Bremen stellte daraufhin die Leistungen ein und erließ Aufhebungs- und Erstattungsbescheide über die Rückzahlung von Grundsicherungsleistungen, da sich der Mann und die Frau ohne Zustimmung des zuständigen Trägers außerhalb des zeit- und ortsnahen Bereichs aufgehalten hätten und deshalb für die Eingliederung in Arbeit nicht zur Verfügung gestanden hätten.

Hiergegen klagte das Paar. Sie bestritten ihre Ortsabwesenheit und benannten Zeugen, die ihren Aufenthalt in Deutschland bestätigen sollten. Das JC sei für die Abwesenheit beweispflichtig, wobei es Hinweise dafür gäbe, dass sie sich in Bremen aufgehalten hätten.

Nach umfassender Beweisaufnahme hat das LSG die Rechtsauffassung des Jobcenters überwiegend bestätigt. Das Gericht konnte sich nicht davon überzeugen, dass die Kläger für Vermittlungsbemühungen des JC erreichbar waren. Für einen Aufenthalt in Deutschland gäbe es keine belastbaren Nachweise; beweispflichtig seien insofern die Kläger. Die vom JC finanzierte Wohnung in Bremen sei tatsächlich nicht bewohnt worden und es sei zu

zahlreichen Meldeversäumnissen gekommen. Der Mann besäße einen Mitarbeiterausweis einer nigerianischen Transportfirma sowie eine Steuerkarte; seinen Reisepass habe er nachträglich manipuliert, indem er ihn einer anderen Person „zum Abstempeln“ im Ausland mitgegeben habe. Die Frau habe eine Zulassung als Rechtsanwältin in Nigeria. Ein Aufenthalt in Deutschland sei auch insoweit nicht glaubhaft, weil alle Kinder in Nigeria zur Schule gingen, während die Eltern in Deutschland keinen beruflichen Verpflichtungen nachgingen. Den z.T. anderslautenden Aussagen der Zeugen konnte das Gericht nicht glauben, zumal der Mann mit dem Ansinnen an einen Zeugen herantreten war, ihm hiesige Kontakte zu bestätigen. - Insgesamt muss das Paar rund 33.000 Euro zurückzahlen.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen – Az. L 13 AS 395/21
Vorinstanz: Sozialgericht Bremen – Az. S 36 AS 1607/19

Quelle: Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen Pressemitteilung vom 19. Februar 2024.

Gemeinsamer Bundesausschuss

Telefonische Krankschreibung zur Entlastung von Praxen und Versicherten wieder möglich

Für eine Krankschreibung müssen Patientinnen und Patienten ab dem 7. Dezember 2023 nicht mehr zwingend in die Arztpraxis kommen: Sofern keine Videosprechstunde möglich ist, kann nun auch nach telefonischer Anamnese eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt werden. Dabei gilt jedoch: Die Patientin oder der Patient muss in der jeweiligen Arztpraxis bereits bekannt sein. Zudem darf keine schwere Symptomatik vorliegen, denn in diesem Fall müsste die Erkrankung durch eine unmittelbare persönliche Untersuchung abgeklärt werden. Sind diese Voraussetzungen gegeben, kann die Ärztin oder der Arzt nach telefonischer Anamnese die Erstbescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit für bis zu 5 Kalendertage ausstellen. Die Details für eine telefonische Krankschreibung beschloss der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) am 7. Dezember 2023 in seiner öffentlichen Sitzung.

Besteht die telefonisch festgestellte Erkrankung fort, muss die Patientin oder der Patient für die Folgebescheinigung der Arbeitsunfähigkeit die Arztpraxis aufsuchen. Im Fall, dass die erstmalige Bescheinigung anlässlich eines Praxisbesuchs ausgestellt wurde, sind Feststellungen einer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit auch per Telefon möglich. Ein Anspruch der Versicherten auf eine Anamnese und Feststellung der Arbeitsunfähigkeit per Telefon besteht nicht.

Dr. Monika Lelgemann, unparteiisches Mitglied des G-BA und Vorsitzende des Unterausschusses Veranlasste Leistungen meinte am 7. Dezember 2023 zum Beschluss: „Arztpraxen und Versicherte haben während der Corona-Pandemie die befristete Ausnahmeregelung für eine telefonische Krankschreibung als große Entlastung empfunden. Hier knüpfen wir an und setzen mit dem heutigen Beschluss den gesetzlichen Auftrag einer dauerhaften Regelung um. Wir stehen in engem Austausch mit dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und gehen davon aus, dass das BMG uns noch heute das Ergebnis seiner rechtlichen Prüfung zukommen lässt. Es handelt sich ausdrücklich nicht um eine Krankschreibung zwei-

ter Klasse. Unsere Regelungen zur telefonischen Krankschreibung tragen der besonderen Verantwortung Rechnung, dass Krankschreibungen eine hohe arbeits- und sozialrechtliche sowie wirtschaftliche Bedeutung haben. Für den G-BA steht im Vordergrund, dass die medizinische Sorgfalt bei der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit immer gewährleistet sein muss – das gilt selbstverständlich auch für die telefonische Anamnese. Und bei Bedarf müssen die Symptome durch eine unmittelbar persönliche Untersuchung abgeklärt werden. Diese stellt nach wie vor den Standard in der ärztlichen Versorgung dar.“

Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des G-BA

Die ärztliche Feststellung und Bescheinigung von Arbeitsunfähigkeit – die sogenannte Krankschreibung – ist in der Regel die Voraussetzung für den Anspruch von gesetzlich Versicherten auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeld. In der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AU-RL) des G-BA ist festgelegt, welche Regeln dabei gelten. Grundsätzlich gilt, dass die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Ausstellung der Bescheinigung nur aufgrund einer ärztlichen Untersuchung erfolgen darf.

Mit dem Arzneimittel-Lieferengpassbekämpfungs- und Versorgungsverbesserungsgesetz (ALBVG) vom 19. Juli 2023 wurde der G-BA in § 92 Absatz 4a Satz 5 (neu) SGB V beauftragt, bis zum 31. Januar 2024 in seiner AU-RL die Feststellung von Arbeitsunfähigkeit bei Erkrankungen, die keine schwere Symptomatik vorweisen, und ausschließlich für in der jeweiligen ärztlichen Praxis bekannten Versicherten auch nach telefonischer Anamnese zu ermöglichen.

Quelle: Gemeinsamer Bundesausschuss Pressemitteilung vom 7. Dezember 2023.

Neue Homepage

frbw
Franz-Röhr-Bildungswerk e.V.

Seminare Schulungsanspruch News Über uns Downloads

Seminare und Wissen für Interessenvertreter

Entdeckt unsere neue Homepage!

Besser, übersichtlicher, sicherer: Wir haben unsere Homepage komplett neu gestaltet, um euch die Arbeit im Betriebsrat zu erleichtern.

Highlights der neuen Homepage:

- Verbesserte Übersicht und leichter Umgang
- Vorlagen für die Betriebsratsarbeit
- Leistungsstarke Suchfunktion
- Neue Sicherheitsstandards

Besucht uns auf www.frbw.de

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.

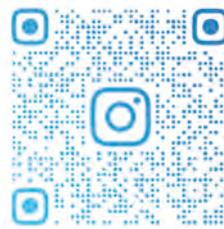
1 Urlaubstage \Rightarrow 4 freie Tage

JAHRESWECHSEL 24/25

21.12. - 05.01.

5 Urlaubstage \Rightarrow 12 freie Tage

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



CGM_BUND

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