



Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Ausgabe 62 | Nr. 2-2024

Inhaltsverzeichnis

- Entgeltfortzahlung aufgrund einer SARS-CoV-2-Infektion und behördlicher Absonderungsanordnung
- Weniger Kandidaten als Betriebsratssitze bei Betriebsratswahl
- Massenentlassung - Rechtsfolgen von Fehlern im Anzeigeverfahren - ergänzende Vorlage
- Kontrollpflichten eines Rechtsanwalts bei Fristsachen - Änderung der Rechtsprechung?
- Betriebsratswahl bei Porsche wirksam angefochten
- Die Arbeitgeberin kann rote Hosen vorschreiben
- YouTube-Video „Wie entsteht eine Lüge“ – Kündigung eines Auszubildenden wirksam
- Wer die Vollmacht nicht widerruft
- Anrechnung einer US-Coronahilfe als Einkommen
- Versicherungsschutz auf dem Abweg



Bundesarbeitsgericht

Entgeltfortzahlung aufgrund einer SARS-CoV-2-Infektion und behördlicher Absonderungsanordnung

Eine SARS-CoV-2-Infektion stellt auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit nach § 3 Abs. 1 EFZG dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt.

Der Kläger ist als Produktionsmitarbeiter bei der Beklagten, einem Unternehmen der kunststoffverarbeitenden Industrie, beschäftigt. Er hatte sich keiner Schutzimpfung gegen das Coronavirus unterzogen und wurde am 26. Dezember 2021 positiv auf das Virus getestet. Für die Zeit vom 27. bis zum 31. Dezember 2021 wurde dem unter Husten, Schnupfen und Kopfschmerzen leidenden Kläger eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt. Für diese Zeit leistete die Beklagte Entgeltfortzahlung. Am 29. Dezember 2021 erließ die Gemeinde N. eine Verfügung, nach der für den Kläger bis zum 12. Januar 2022 Isolierung (Quarantäne) in häuslicher Umgebung angeordnet wurde. Für die Zeit vom 3. bis zum 12. Januar 2022 lehnte der Arzt die Ausstellung einer Folge-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit der Begründung ab, das positive Testergebnis und die Absonderungsanordnung würden zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ausreichen. Mit der Verdienstabrechnung für Januar 2022 nahm die Beklagte für diese Zeit vom Lohn des Klägers einen Abzug in Höhe von ca. 1.000,00 Euro brutto vor. Mit seiner Klage hat der Kläger Zahlung dieses Betrags verlangt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt.

Die Revision der Beklagten blieb vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Das Berufungsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Kläger aufgrund der SARS-CoV-2-Infektion durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert war, ohne dass es darauf ankam, ob bei ihm durchgehend Symptome von COVID-19



AdobeStock_83729779.jpeg

vorlagen. Die SARS-CoV-2-Infektion stellt einen regelwidrigen Körperzustand und damit eine Krankheit dar, die zur Arbeitsunfähigkeit geführt hat. Die Absonderungsanordnung ist keine eigenständige, parallele Ursache für Arbeitsunfähigkeit, vielmehr beruht das daraus resultierende Tätigkeitsverbot gerade auf der Infektion (Monokausalität). Diese ist die nicht hinwegzudenkende Ursache für die nachfolgende Absonderungsanordnung. Aufgrund der SARS-CoV-2-Infektion war es dem Kläger rechtlich nicht möglich, die geschuldete Arbeitsleistung im Betrieb der Beklagten zu erbringen (§ 275 Abs. 1 BGB).

Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht des Weiteren angenommen, es könne nicht mit der gebotenen Sicherheit festgestellt werden, dass das Unterlassen der empfohlenen Corona-Schutzimpfung für die SARS-CoV-2-Infektion ursächlich war. Das Berufungsgericht hat hierbei zugunsten der Beklagten unterstellt, dass die Nichtvornahme der Schutzimpfungen einen gröblichen Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen zu erwartende Verhalten darstellte (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Es hat jedoch in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise die Gefahr von Impfdurchbrüchen in die Kausalitätsprüfung einbezogen. Die wöchentlichen Lageberichte des RKI und dessen Einschätzung der Impfeffektivität ließen – so das Landesarbeitsgericht – nicht den Schluss zu, dass Ende Dezember 2021/Anfang Januar 2022 die beim Kläger aufgetretene Corona-Infektion durch die Inanspruchnahme der Schutzimpfung hätte verhindert werden können.

Der Beklagten stand ein Leistungsverweigerungsrecht wegen nicht vorgelegter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht zu (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG). Das Landesarbeitsgericht hat richtig erkannt, dass der Kläger der Beklagten durch Vorlage der Ordnungsverfügung der Gemeinde N. in anderer, geeigneter Weise nachgewiesen hat, infolge seiner Corona-Infektion objektiv an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert zu sein.

Hinweis: Das BAG hat in einem Verfahren (Az. 5 AZR 235/23), in dem sich ähnliche Rechtsfragen stellten und die Vorinstanzen die Klage abgewiesen haben, der Revision der Klägerin stattgegeben.

[Bundesarbeitsgericht – Az. 5 AZR 234/23](#)
[Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm – Az. 15 Sa 1033/22](#)

Quelle: BAG, Pressemitteilung 8/24 vom 20. März 2024.

Bundesarbeitsgericht

Weniger Kandidaten als Betriebsratssitze bei Betriebsratswahl

Bewerben sich bei einer Betriebsratswahl weniger Arbeitnehmer um einen Betriebsratsitz als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann ein „kleinerer“ Betriebsrat errichtet werden.

Die Arbeitgeberin ist Trägerin einer Klinik mit in der Regel 170 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bei dieser Betriebsgröße sieht die Staffelung von § 9 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)* einen aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrat

vor. Bei der im Frühjahr 2022 eingeleiteten Betriebsratswahl kandidierten nur drei Arbeitnehmerinnen und es wurde ein Betriebsrat mit drei Mitgliedern gewählt. Die Arbeitgeberin hat diese Wahl für nichtig gehalten und beim Arbeitsgericht eine entsprechende Feststellung begehrt. Dem haben die Vorinstanzen nicht entsprochen und die Betriebsratswahl für wirksam erachtet.

Die dagegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Es steht der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn sich nicht genügend Bewerber für das Betriebsratsamt finden. Das folgt vor allem aus dem in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausgedrückten Willen des Gesetzgebers, dass in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. Bei der Betriebsratsgröße ist in der Konstellation von weniger Kandidaten als zu besetzenden Betriebsratsitzen auf die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen, bis die Zahl von Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht.



*§ 9 BetrVG (Zahl der Betriebsratsmitglieder) lautet auszugsweise:
Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person, 21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern, 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern, 101 bis 200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,...

Bundesarbeitsgericht – Az. 7 AZR 26/23
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg – Az. 5 TaBV 7/22

Quelle: BAG, Pressemitteilung 11/24 vom 24. April 2024.

Bundesarbeitsgericht

Massenentlassung - Rechtsfolgen von Fehlern im Anzeigeverfahren - ergänzende Vorlage

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung. Entscheidungserheblich ist, ob diese bei der Agentur für Arbeit ordnungsgemäß angezeigt wurde.

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat durch Beschluss vom 14. Dezember 2023 – 6 AZR 157/22 (B) – nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG bei dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts angefragt, ob dieser 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 hat mit Beschluss vom 1. Februar 2024 – 2 AS 22/23 (A) – das Anfrageverfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um die Beantwortung von erforderlichen 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 (vgl. Pressemitteilung Nr. 4/24).

In Ergänzung dieser Vorlage hat der Sechste Senat mit Beschluss vom 23. Mai 2024 den EuGH um die Auslegung des Unionsrechts ua. dazu ersucht, ob der Zweck der Massenentlassungsanzeige erfüllt ist, wenn die Agentur für Arbeit eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige nicht beanstandet und sich damit als ausreichend informiert betrachtet.

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

Bundesarbeitsgericht – Az. 6 AZR 152/22 (A)

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 5 Sa 47/21

Quelle: BAG, Pressemitteilung 13/24 vom 23. Mai 2024.

Bundesarbeitsgericht

Kontrollpflichten eines Rechtsanwalts bei Fristsachen - Änderung der Rechtsprechung?

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt, sich der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) zur Sorgfaltspflicht des Rechtsanwalts in Fristsachen anzuschließen, wonach ein Rechtsanwalt den Ablauf von Rechtsmittelbegründungsfristen immer dann eigenverantwortlich zu prüfen hat, wenn ihm die Akten im Zusammenhang mit einer fristgebundenen Verfahrenshandlung, insbesondere zu deren Bearbeitung, vorgelegt werden. Dabei muss der Rechtsanwalt auch alle weiteren unerledigten Fristen einschließlich ihrer Notierung in den Handakten prüfen, wobei er sich hierbei grundsätzlich auf die Prüfung

der Vermerke in der Handakte beschränken darf, sofern sich keine Zweifel an deren Richtigkeit aufdrängen (BGH 17. Mai 2023 – XII ZB 533/22 -; 19. Oktober 2022 – XII ZB 113/21 -).

Hierin liegt eine entscheidungserhebliche Abweichung zur Rechtsprechung des Ersten, Dritten, Achten und Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts, wonach ein Rechtsanwalt bei Vorlage der Handakten zur Anfertigung der Rechtsmittelschrift neben der Rechtsmittelfrist auch die ordnungsgemäße Notierung der Rechtsmittelbegründungsfrist im Fristenkalender zu kontrollieren hat (10. Januar 2003 – 1 AZR 70/02 -; 17. Oktober 2012 – 3 AZR 633/12 -; 31. Januar 2008 – 8 AZR 27/07 – und 18. Juni 2015 – 8 AZR 556/14 -; 18. Januar 2006 – 9 AZR 454/04 – nv).

Der Sechste Senat hat deshalb in dem Verfahren – 6 AZR 155/23 – mit Beschluss 23. Mai 2024 nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG angefragt, ob der Erste, Dritte, Achte und Neunte Senat an ihrer Rechtsauffassung festhalten, und den Rechtsstreit bis zur Beantwortung der Divergenzanfrage entsprechend § 148 ZPO ausgesetzt.

[Bundesarbeitsgericht – Az. 6 AZR 155/23 \(A\)](#)
[Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München – Az. 7 Sa 493/22](#)

Quelle: BAG, Pressemitteilung 14/24 vom 23. Mai 2024.



Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg **Betriebsratswahl bei Porsche wirksam angefochten**

Die ursprünglich sieben wahlberechtigten Arbeitnehmer (Antragsteller) haben die in der Zeit vom 14. bis 18. März 2022 durchgeführte Wahl des 41-köpfigen Betriebsrats für den „Betrieb Zuffenhausen/Ludwigsburg/Sachsenheim“ der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, der Porsche Logistik GmbH und der Porsche Dienstleistungs GmbH angefochten.

Die der Betriebsratswahl zugrunde gelegte Betriebsstruktur weicht von dem Grundmodell eines Betriebs nach dem Betriebsverfassungsgesetz ab. Sie beruht unter anderem auf Führungsvereinbarungen, welche die Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG mit ihren Tochtergesellschaften abgeschlossen hat, und auf zwischen der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG sowie den Tochterge-

sellschaften mit der IG Metall abgeschlossenen Tarifverträgen. So sah unter anderem ein im Jahr 2013 abgeschlossener Tarifvertrag die Ausdehnung der Zuständigkeit des Betriebsrats für den „Betrieb Zuffenhausen/Ludwigsburg/Sachsenheim“ auf den Betriebsteil der Porsche Dienstleistungs GmbH in Leipzig (Gastronomie) vor. Die Antragsteller rügen, dass die Wahl unter Verkenning des betriebsverfassungsrechtlich zulässigen Betriebsbegriffs stattgefunden habe, weil der Wahlbetrieb auch auf tarifvertraglicher Grundlage nicht wie geschehen habe gebildet werden dürfen. Die Arbeitnehmer der Porsche Dienstleistungs GmbH des Standorts Leipzig hätten an der Betriebsratswahl nicht teilnehmen dürfen. Die von den Antragstellern ursprünglich außerdem erhobenen Vorwürfe von Manipulationen bei der Durchführung der Betriebsratswahl wurden von ihnen bereits am Ende des erstinstanzlichen Verfahrens nicht mehr aufrechterhalten. Das Arbeitsgericht Stuttgart hat die Betriebsratswahl mit Beschluss vom 6. April 2023 für unwirksam erklärt. Die Wahl habe unter Verkenning des Betriebsbegriffs stattgefunden, was einen Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes darstelle. Die Arbeitnehmer der Gastronomie in Leipzig hätten an der Wahl nicht teilnehmen dürfen. Durch den Tarifvertrag aus 2013 sei der Standort Leipzig nicht wirksam in die Zuständigkeit des für den „Betrieb Zuffenhausen/Ludwigsburg/Sachsenheim“ zuständigen Betriebsrats einbezogen worden.

Die Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG und ihre Tochtergesellschaften sowie der Betriebsrat haben gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg eingelegt. Sie haben die Wahl weiterhin gegen die Anfechtung verteidigt, die in der Beschwerdeinstanz nur noch von drei Arbeitnehmern weiterverfolgt wurde. Die Arbeitnehmer der Gastronomie Leipzig seien aufgrund des gemeinschaftlich geführten Betriebs und – in Übereinstimmung mit § 3 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes - auf Grundlage des Tarifvertrags aus 2013 wirksam in die Wahl einbezogen worden. Sie seien auch in der Wählerliste aufgeführt gewesen, gegen die innerhalb der einschlägigen Fristen vor der Wahl kein Einspruch erhoben worden sei. Die vor dem Landesarbeitsgericht zu dem diskutierte etwaige Unvollständigkeit der Tarifverträge, mit denen der Wahlbetrieb in seiner Gesamtheit gebildet worden sei, sei zumindest durch einen weiteren, im Jahr 2024 geschlossenen Bestätigungstarifvertrag aller drei Unternehmen und der IG Metall mit Rückwirkung auf den Wahlzeitpunkt behoben worden.

Das Landesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 19. März 2024 die Beschwerden des Betriebsrats und der Arbeitgeberinnen zurückgewiesen und hat für die unterlegenen Verfahrensbeteiligten die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Nach Auffassung der 15. Kammer des Landesarbeitsgerichts wurde bei der Wahl der Betriebsbegriff verkannt. Solle eine betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit iSv.

§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG als Basis einer „anderen Arbeitnehmervertretungsstruktur“ gebildet werden und als Betrieb gelten (§ 3 Abs. 5 BetrVG), müssten sämtliche an der betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit beteiligten Unternehmen dies dementsprechend tarifvertraglich vereinbaren. Hier aber hätten nicht alle beteiligten Arbeitgeberinnen solche tarifvertraglichen Vereinbarungen abgeschlossen. Der nachträglich im Jahr 2024 geschlossene weitere Tarifvertrag habe dies nicht mit Rückwirkung auf den Wahlzeitpunkt des Jahres 2022 reparieren



können. Die Anfechtung wegen Verkennung des Betriebsbegriffs sei auch keine auf die Unrichtigkeit der Wählerliste gestützte Anfechtung. Die Versäumung der einschlägigen Fristen für einen Einspruch gegen die Wählerliste sei deshalb ohne Relevanz. Wegen der zuletzt genannten Rechtsfrage wurde die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg – Az. 15 TaBV 2/23
Vorinstanz: Arbeitsgericht Stuttgart – Az. 21 BV 54/22

Quelle: LAG Baden-Württemberg, Medienmitteilung vom 19. März 2024.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Die Arbeitgeberin kann rote Hosen vorschreiben

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Industriebetrieb, seit dem 01.06.2014 im Bereich der Produktion beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörten u.a. Arbeiten mit Kappsägen und Akkubohrern zum Zuschnitt bzw. der Montage von Profilen sowie knieende Arbeiten, vor allem bei der Montage.

Bei der Beklagten gab es eine Kleiderordnung. Danach stellte die Arbeitgeberin für alle betrieblichen Tätigkeiten in Montage, Produktion und Logistik funktionelle Arbeitskleidung zur Verfügung. Dazu gehörten u.a. rote Arbeitshosen, die in den genannten Bereichen zu tragen waren. Grund für diese Regelung waren die Wahrung der Corporate Identity, die Geeignetheit als Signalfarbe zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie zur unmittelbaren Erkennbarkeit in Abgrenzung zu externen Beschäftigten. Ob es sich bei den roten Hosen um Arbeitsschutzkleidung handelte, war erstinstanzlich streitig.

Anfang Oktober 2023 erschien der Kläger an zwei Arbeitstagen nicht in der roten Hose. Er trug eine schwarze Hose. Dafür wurde er am 03.11.2023 abgemahnt. Am 23.11.2023 erschien der Kläger in einer privaten dunklen Hose. Der Aufforderung, am Folgetag die rote Hose zu tragen, kam der Kläger nicht nach. Er wurde erneut abgemahnt. Am 24.11.2023 erschien der Kläger wieder nicht in der roten Arbeitshose. Daraufhin kündigte die Beklagte am 27.11.2023 das Arbeitsverhältnis ordentlich fristgerecht zum 29.02.2024.

Mit seiner Klage hat der Kläger sich u.a. gegen die Kündigung gewehrt. Er hat behauptet, dass die rote Hose keine besonderen arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben erfülle. Außerdem möge er rote Hosen nicht. Er hat gemeint, dem Arbeitgeber stehe bezüglich der Hosenfarbe kein Direktionsrecht zu. Die Beklagte hat die rote Arbeitshose als persönliche Schutzausrüstung eingestuft und damit die Kleiderordnung gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht Solingen hat die Klage abgewiesen. Aufgrund des konkreten Vortrags der Arbeitgeberin zu der Schutzklasse der roten Hosen, ist es davon ausgegangen, dass es sich um Arbeitsschutzkleidung handelte. Dies und die drei weiteren Gründe für die Kleiderordnung rechtfertigten die Anordnung zum Tragen der roten Hose. Das ästhetische Empfinden des Klägers betreffend die Hosenfarbe überwiege diese Interessen nicht.

Die gegen diese Kündigung vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage blieb wie bereits bei dem Arbeitsgericht Solingen am 21. Mai 2024 vor der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf erfolglos. Die Arbeitgeberin war aufgrund ihres Weisungsrechts berechtigt, Rot als Farbe für die Arbeitsschutzhosen vorzuschreiben. Da das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers nur in der Sozialsphäre betroffen war, genügten sachliche Gründe. Diese waren vorhanden. Ein maßgeblicher berechtigter Aspekt war die Arbeitssicherheit. Die Arbeitgeberin durfte Rot als Signalfarbe wählen, weil der Kläger auch in Produktionsbereichen arbeitete, in denen Gabelstapler fahren. Aber auch im Übrigen Produktionsbereich erhöhte die Farbe Rot die Sichtbarkeit der Beschäftigten. Weiterer sachlicher Grund auf Arbeitgeberseite war die Wahrung der Corporate Identity in den Werkshallen. Überwiegende Gründe vermochte der Kläger, welcher die rote Arbeitshose zuvor langjährig getragen hatte, weder schriftsätzlich noch im Termin vorzubringen. Sein aktuelles ästhetisches Empfinden betreffend die Hosenfarbe genügte nicht. Die Interessenabwägung fiel zu Lasten des Klägers aus. Nach zwei Abmahnungen und der beharrlichen Weigerung, der Weisung der Beklagten nachzukommen, überwog trotz der langen beanstandungsfreien Beschäftigungsdauer das Beendigungsinteresse der Beklagten. Die ordentliche Kündigung hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 29.02.2024 beendet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 3 SLa 224/24
Vorinstanz: Arbeitsgericht Solingen – Az. 1 Ca 1749/23

Quelle: Landesarbeitsgericht Düsseldorf Pressemitteilungen 7/2024 und 9/2024 vom 16. und 21. Mai 2024.

Arbeitsgericht Berlin

YouTube-Video „Wie entsteht eine Lüge“ – Kündigung eines Auszubildenden wirksam

Das Arbeitsgericht Berlin hat die Probezeitkündigung eines Auszubildenden bei dem Springer-Konzern für wirksam erachtet, der ein Video mit dem Titel „Wie entsteht eine Lüge“ über die Berichterstattung seines Arbeitgebers zum Angriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 bei YouTube eingestellt hat.

Der Auszubildende hatte im September 2023 eine Ausbildung zum Mediengestalter im Springer-Konzern begonnen. Nach dem Angriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 bekannte sich der Springer-Konzern eindeutig dazu, zu Israel zu stehen. Der Auszubildende stellte auf der Plattform „Teams“ als Profilbild den Text „I don't stand with Israel“ ein. Auf YouTube veröffentlichte er unter Verwendung von Bildmaterial seiner Arbeitgeberin ein Video mit dem Titel „Wie entsteht eine Lüge“ zur Berichterstattung der Arbeitgeberin über den Angriff der Hamas auf Israel.

Springer bewertete dies als Angriff auf seine Unternehmenswerte und sprach innerhalb der vereinbarten Probezeit zwei fristlose Kündigungen des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Auszubildenden aus. Der Auszubildende beruft sich auf seine Meinungsfreiheit und ist

der Auffassung, dass die Kündigungen gegen das Maßregelungsverbot des § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verstießen.

Das Arbeitsgericht hat die erste Kündigung aufgrund einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung für unwirksam erachtet, die zweite Kündigung jedoch für wirksam. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit jederzeit und ohne Verpflichtung zur Angabe eines Grundes gekündigt werden könne. Die Kündigung stelle auch keine Maßregelung dar, sondern eine berechtigte Wahrnehmung der unternehmerischen Interessen. Die grundgesetzlich geschützte Meinungsfreiheit rechtfertige das bei YouTube eingestellte Video nicht.

Gegen das Urteil können beide Parteien Berufung bei dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg einlegen.

[Arbeitsgericht Berlin – Az. 37 Ca 12701/23](#)

Quelle: Arbeitsgericht Berlin Pressemitteilung 05/24 vom 23. Mai 2024.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen

Wer die Vollmacht nicht widerruft

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) hat entschieden, dass eine ehemalige Grundsicherungsempfängerin für den Sozialleistungsbetrug ihres Lebensgefährten haften muss.

Geklagt hatten eine Frau und deren Tochter (geb. 2006) aus Hannover. Mit ihrem Lebensgefährten und Vater bezogen sie seit 2005 Grundsicherungsleistungen. Um die Anträge der Bedarfsgemeinschaft kümmerte sich der Lebensgefährte. Als die Frau nach der Elternzeit wieder arbeitete, beauftragte sie ihn 2008 mit der Abmeldung der Bedarfsgemeinschaft beim Jobcenter, da sie ihren Lebensunterhalt nun selbst sicherstellen konnten. Er aber leitete stattdessen die Leistungen auf ein anderes Konto um und fing sämtlichen Schriftverkehr ab.



Erst Jahre später erfuhr das Jobcenter durch eine Mitteilung der Deutschen Rentenversicherung von der Beschäftigung. In der Folge machte es eine Erstattungsforderung von rd. 11.000 Euro gegenüber der Frau geltend, die sie zunächst in Raten bezahlte.

Nach der Verurteilung des Mannes wegen Sozialleistungsbetrugs und dem Ende der Beziehung klagte sie jedoch, da sie von dem Vorgang nichts gewusst habe. Von dem Handeln ihres damaligen Lebensgefährten habe sie erst erfahren, als eine Gehaltsanfrage des Jobcenters bei ihrem Arbeitgeber eingegangen war.

Das LSG hat die Rechtsauffassung des Jobcenters bestätigt. Die Frau könne sich nicht auf Vertrauensschutz berufen, da sie sich das Verhalten ihres Lebensgefährten als Vertreter zurechnen lassen müsse. Sie habe dessen Vollmacht nie widerrufen. Wer den Rechtsschein dazu setze, dass ein anderer für ihn wie ein Vertreter auftrete, müsse sich nach den Grundsätzen der Anscheins- und Duldungsvollmacht dessen Verhalten zurechnen lassen, selbst wenn er keinen Bevollmächtigungswillen mehr hatte. Es sei der Rechtsfigur einer solchen Vollmacht immanent, zum Schutz des Rechtsverkehres ein im Außenverhältnis wirksames Handeln des Vertreters herzustellen, wenn die Grenzen im Innenverhältnis überschritten seien.

Landesozialgericht Niedersachsen-Bremen – Az. L 11 AS 330/22
Vorinstanz: Sozialgericht Hannover – Az. S 43 AS 2867/18

Quelle: Landesozialgericht Niedersachsen-Bremen Pressemitteilung vom 2. April 2024.

Landesozialgericht Niedersachsen-Bremen

Anrechnung einer US-Coronahilfe als Einkommen

Das Landesozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) hat entschieden, dass Zuwendungen aus dem Konjunkturpaket „American Rescue Plan“ sozialhilferechtliches Einkommen sind.

Ausgangspunkt war die Klage einer Rentnerin aus Hannover (geb. 1940), die von der Deutschen Rentenversicherung (DRV) eine Altersrente von rd. 560 € und eine US-amerikanische Rente von rd. 290 \$ bezieht. Vom Sozialhilfeträger erhält sie ergänzende Leistungen der Grundsicherung im Alter.

Im Mai 2021 erhielt die Frau von der US-amerikanischen Regierung einen Scheck über 1.400 \$ aus dem Konjunkturpaket „American Rescue Plan“. Das Sozialamt bewertete die Zahlung als Einkommen und nahm für die kommenden sechs Monate eine entsprechende Leistungskürzung vor.

Hiergegen klagte die Rentnerin, da die Soforthilfe nach ihrer Auffassung nicht als Einkommen zu bewerten sei. Es handele sich um eine Sonderhilfe für außergewöhnliche Situationen. Wegen der Ausnahmesituation der Pandemie bestehe eine Regelungslücke. Außerdem bedeute die Anrechnung für alte Menschen eine besondere Härte.

Das LSG hat die Rechtsauffassung des Sozialhilfeträgers bestätigt. Die Corona-Soforthilfe sei eine Steuererstattung („Recovery Rebates“), die nach den sozialhilferechtlichen Regelungen als anrechenbares Einkommen zu berücksichtigen sei. Anders wäre dies nur bei zweckgebundenem Einkommen. Allerdings sehe der „American Rescue Plan“ gerade keine Zweckbestimmung vor. Vielmehr solle die Leistung allgemein der Sicherung des Lebensunterhalts unter Berücksichtigung der Entbehrungen und Mehraufwendungen aufgrund der Covid-19-Pandemie, aber auch der Stärkung der amerikanischen Wirtschaft durch eine Förderung des Konsums dienen. Der bloße Zweck einer wirtschaftlichen Entlastung („economic relief“) genüge nicht für die Annahme einer ausdrücklichen Zweckbestimmung.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen – Az. L 8 SO 69/22
Vorinstanz: Sozialgericht Hannover – Az. S 81 SO 440/21

Quelle: Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen Pressemitteilung vom 27. Mai 2024.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen **Versicherungsschutz auf dem Abweg**

Um den Versicherungsschutz bei Wegeunfällen wird häufig gestritten. Eine problematische Fallgruppe des unversicherten Abwegs hat das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) in einer aktuellen Entscheidung neu bewertet.

Geklagt hatte ein Mann, der auf dem Rückweg von der Arbeit einen schweren Verkehrsunfall erlitt. Mit seinem PKW geriet er auf die Gegenfahrbahn und stieß frontal mit einem LKW zusammen, wobei er erhebliche Verletzungen erlitt. Der Notarzt stellte bei ihm eine Hypoglykämie (Unterzuckerung) fest.

Die Berufsgenossenschaft (BG) lehnte die Anerkennung eines Wegeunfalls ab, da der Mann 4 km über seinen Wohnort hinaus unterwegs gewesen sei. Sowohl die Wohnung als auch der Betrieb befänden sich in entgegengesetzter Richtung; folglich habe sich der Unfall auf einem Abweg ereignet. Dieser sei nicht versichert.

Dem hielt der Mann entgegen, dass er an Diabetes leide. Zum Unfallzeitpunkt sei er stark unterzuckert und orientierungslos gewesen. Aus diesem Grund sei er an seiner Wohnung vorbeigefahren und auf einen Abweg geraten. An die Einzelheiten habe er keine Erinnerung.



Anders als die erste Instanz hat das LSG die Rechtsauffassung der BG bestätigt. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass ein Wegeunfall auf direkter Strecke vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst sei – ein Abweg jedoch nicht. Nur ausnahmsweise könne ein irrtümlicher Abweg versichert sein, wenn seine Ursache allein in äußeren Umständen der Beschaffenheit des Verkehrsraums liege, z.B. Dunkelheit, Nebel oder schlechte Beschilderung. Vorliegend sei der Mann jedoch aufgrund einer inneren Ursache auf einen Abweg geraten, nämlich der Orientierungslosigkeit aufgrund einer Bewusstseinsstörung infolge diabetesbedingter Unterzuckerung. Die Einbeziehung solcher Abwege in die Wegeunfallversicherung würde eine Überdehnung des Versicherungsschutzes auf Arbeitswegen darstellen und dem Sinn und Zweck der Wegeunfallversicherung widersprechen.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung hat das Gericht die Revision zugelassen.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen – Az. L 14 U 164/21
Vorinstanz: Sozialgericht Oldenburg – Az. S 75 U 213/17

Quelle: Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen Pressemitteilung vom 3. Juni 2024.



AdobeStock_333286647.jpeg

Betriebsräte müssen Fortbildung nicht aus Kostengründen als Online-Veranstaltungen durchführen

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (Az. 7 ABR 8/23) können sich Betriebsräte bei der Auswahl von Schulungsveranstaltungen für ihre Mitglieder auch dann für Präsenzveranstaltungen entschieden, wenn diese mit höheren Kosten verbunden sind als Online-Seminare (Webinare).

Siehe dazu §§ 37 Abs. 6; 40 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Bei der Auswahl der geeigneten Schulungsveranstaltung haben Betriebsräte einen gewissen Beurteilungsspielraum. Dazu gehört einerseits die Beurteilung ob Thema und Termin gut passen. Andererseits hat er die betriebliche Notwendigkeit zu berücksichtigen. Es gilt vor allem festzustellen, ob die Veranstaltung Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.

Zuletzt müssen auch die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Gibt es zwei gleich gut geeignete Veranstaltungen muss das kostengünstigere Angebot gewählt werden.

Hat nun der Arbeitgeber das Recht, bei der Auswahl einer Veranstaltung den Betriebsrat anzuweisen sich aus Kostengründen für ein Webinar zu entscheiden? Im bevorstehenden Fall entschied das BAG, dass Kosten für notwendige Schulungen des Betriebsrats auch Kosten für Übernachtung und Verpflegung beinhalten kann und der Betriebsrat im Rahmen seines Beurteilungsspielraums auch darüber entscheiden kann in welchem Format die Veranstaltung stattfinden soll.

Dieser Spielraum entfällt nicht, weil damit aufgrund der erforderlichen Übernachtung und Verpflegung höhere Kosten verbunden sind als bei Online-Seminaren (Webinare).



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

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