

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Mitbestimmung bei der Arbeitszeit – Unterlassungsanspruch

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG über Beginn und Ende der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage erfasst nicht nur die Vereinbarung von Dienstplänen für bestimmte innerbetriebliche Fallgestaltungen, sondern darüber hinaus auch die Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu einem solchen mitbestimmten Dienstplan.

Der Betriebsrat kann bei zu erwartenden weiteren Verstößen des Arbeitgebers gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG von diesem im Wege des negatorischen Rechtsschutzes verlangen, einen nicht mitbestimmten Einsatz von Arbeitnehmern zu unterlassen.
(*BAG v. 22.08.2017 – 1 ABR 4/16*)

++++

Urlaubsgewährung während Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG

Eine bloße Möglichkeit für den Arbeitgeber zur Umsetzung einer schwangeren Arbeitnehmerin reicht im Fall eines individuellen Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1 MuSchG nicht aus, um den neben der Vornahme der Leistungshandlung zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs nach § 362 Abs. 1 BGB ebenfalls erforderlichen Leistungserfolg eintreten zu lassen.

(*Hessisches LAG v. 08.02.2017 – 2 Sa 1278/16*)

++++

Betriebliches Eingliederungsmanagement (als Voraussetzung der Kündigung)

Um zu zeigen, dass er die Anforderungen an die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllt hat, muss der Arbeitgeber darlegen, welche Maßnahmen oder Gesprächsansätze er verfolgt hat, um die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers möglichst überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Nach diesen Grundsätzen genügt es nicht, wenn der Arbeitgeber sich auf eine bloße Anhörung des Arbeitnehmers beschränkt, ohne selbst im Sinne einer Interaktion initiativ zu werden.

(*ArbG Berlin v. 23.02.2017 – 54 Ca 12814/16*)

++++

Unser Team im VB 04 – Annelie Buntenbach:

Helga **Nielebock**
Dr. Marta **Böning**
Robert **Nazarek**
Ralf-Peter **Hayen**
Torsten **Walter**

Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)
Referatsleiterin Individualarbeitsrecht
Referatsleiter Sozialrecht
Referatsleiter Recht
Referent Rechtsprechung (**Redaktion**)

Sekretariate:

Rosemarie **Neumann** 030 – 24060-265
Birka **Schimmelpfennig** 030 – 24060-531
Sandra **Werner** 030 – 24060-720

• Infos über uns unter: www.dgb.de/recht

• Zum **Abbestellen** des Rechtstickers oder für Änderungen Ihrer E-Mail-Adresse verwenden Sie bitte den Link: www.dgb.de/service/rechtsticker

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER +++

Entgeltverhandlung – kein Arbeitnehmerfehlverhalten eines Personalleiters

Es gehört nicht zu den Arbeitspflichten eines Personalleiters, die Richtigkeit oder Vertretbarkeit der eigenen Gehaltserhöhung zu hinterfragen. Dies ist vielmehr alleinige Verpflichtung seines Vorgesetzten, der im Namen der Arbeitgeberin handelt. Also ist aus einem Nichthinterfragen der Richtigkeit seiner eigenen Gehaltserhöhung auch kein Kündigungsgrund gegen den Personalleiter abzuleiten.

(ArbG Arnsberg v. 20.04.2017 – 2 Ca 33/17 O)

++++

Befristungsrecht

1. Gemäß § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG ist in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer bis zur Dauer von vier Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig. Dies gilt gemäß § 14 Abs. 2a S. 2 TzBfG nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Um eine solche Neugründung im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung handelt es sich, wenn bereits bestehende unternehmerische Aktivitäten von neu gegründeten Unternehmen innerhalb desselben Konzerns weiterbetrieben werden.

(LAG Bremen v. 11.05.2017 – 2 Sa 159/16; Revision eingelegt, Az. 7 AZR 317/17)

++++

Urlaubsgeld bei andauernder Arbeitsunfähigkeit

Bestehen keine hinreichenden Anhaltspunkte für eine Anbindung der Leistung des „Urlaubsgeldes“ an die tatsächliche Urlaubsnahme und den erzielten Urlaubserfolg und fehlt es an weiteren Bedingungen, so entsteht der Anspruch allein mit Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Zwar kann ein Urlaubsgeld dazu bestimmt sein, die mit einem Urlaub regelmäßig verbundenen höheren Aufwendungen des Arbeitnehmers auszugleichen. Der Arbeitgeber kann aber auch ohne Rücksicht auf den Bestand von Arbeitspflichten oder Urlaubsansprüchen eine als „Urlaubsgeld“ bezeichnete Sonderzahlung gewähren.

(LAG Rheinland-Pfalz v. 22.06.2017 – 7 Sa 438/16)

++++

Anspruch auf Überstundenbezahlung

1. Da in Deutschland jährlich fast eine Milliarde Überstunden weder bezahlt noch durch Freizeit abgegolten werden, was einem Anteil von über 50 % gemessen an allen Überstunden

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

entspricht, kann es durchaus zweifelhaft sein, ob der rigiden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Bezahlung von Überstunden zu folgen ist.

2. Der Arbeitgeber ist „Herr im eigenen Betrieb“. Sieht man von Alternativbetrieben ab, in denen eventuell jeder macht, was er will, kann ein Arbeitgeber mit Hilfe seiner Betriebshierarchie „aufgedrängte“ Überstunden schon einfach dadurch vermeiden, dass nach Ableistung der regulären Arbeitszeit die Arbeitnehmer nach Hause geschickt werden.
3. Ein arbeitsvertraglich geregelter Anspruch auf Bezahlung von Überstunden wird nicht deswegen gegenstandslos, weil alle Führungskräfte Mehrarbeit leisten, ohne dafür eine gesonderte Vergütung zu erhalten.
4. Behauptet ein Arbeitgeber, dass alle Führungskräfte bei ihm unentgeltlich Mehrarbeit leisten, dann ergibt sich schon hieraus seine Kenntnis der Ableistung von Überstunden dieser Personengruppe. Damit duldet er diese Mehrarbeit.
5. Eine arbeitsteilig organisierte juristische Person muss nach normativen Verkehrsschutzanforderungen die Verfügbarkeit des einmal erlangten Aktenwissens organisieren. Kommt sie dem nicht nach, muss sie sich so behandeln lassen, als habe sie von diesen Informationen Kenntnis.

(LAG Berlin-Brandenburg, Teilurteil v. 28.06.2017 – 15 SA 66/17 – [ArbG Potsdam], demnächst LAGE § 611 BGB 2002 Überarbeit Nr. 6)

++++

Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten – „besonders auffällige“ Dienstkleidung

Bei dem mit dem An- und Ablegen einer vorgeschriebenen und besonders auffälligen Dienstkleidung verbundenen Zeitaufwand handelt es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn das Umkleiden innerhalb des Betriebes erfolgt.

Um eine besonders auffällige Dienstkleidung handelt es sich auch, wenn der Beschäftigte aufgrund der Ausgestaltung der Dienstkleidung mit einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche in Verbindung gebracht wird, etwa als Zugehöriger zu einem Heil- oder Pflegeberuf im Falle einer ausschließlich in weißer Farbe gehaltenen Kleidung.

(BAG v. 06.09.2017 – 5 AZR 382/16)

++++

Fälligkeit der Vergütung

1. Eine Verzugsschadenspauschale nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB kann auch im Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden. Dem steht § 12a ArbGG nicht entgegen (Anschluss an LAG Baden-Württemberg v. 13.10.2016 – 3 Sa 34/16)

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

2. Eine Regelung in einer Allgemeinen Geschäftsbedingung, nach der das Monatsentgelt nach erbrachter Arbeitsleistung erst am 20. des Folgemonats fällig werden soll, ist wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam.

(LAG Baden-Württemberg v. 09.10.2017 – 4 Sa 817 [noch nicht rechtskräftig])

++++

Streikrecht, Zugangsbehinderung, Öffentlichkeitswirkung

Ein Verfügungsgrund für eine einstweilige Verfügung ergibt sich nicht daraus, dass die für einen Unterlassungsanspruch des § 862 Abs. 2 S. 1 BGB erforderliche Wiederholungsgefahr bereits aufgrund einer einzigen erfolgten Störung vermutet wird. Hieraus folgt nur, dass der in seinem Besitz beeinträchtigte Besitzer auf Unterlassung klagen kann, also der Anspruch nach materiellem Recht gegeben ist. Ob die Durchsetzung dieses Anspruchs eilbedürftig ist, ergibt sich hieraus nicht. Nicht jede auch nur vorübergehende Zugangsbehinderung bei einem Streik stellt eine rechtswidrige Störung des Betriebs dar. Das von Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Streikrecht umfasst auch das Recht der am Streik beteiligten Arbeitnehmer und Gewerkschaftsfunktionäre, Arbeitswillige zur Solidarität überreden zu dürfen. Als zulässige Beeinflussung gilt gütliches Zureden und der Appell an die Solidarität. Die Herstellung einer Öffentlichkeitswirkung ist für die Durchführung eines erfolgreichen Streiks unumgänglich. Aus diesem Grund ist es etwa auch zulässig, bei Kunden und Lieferanten um Verständnis für den Arbeitskampf zu werben und diese zu informieren. Für die Abwägung zwischen Streikrecht einerseits, Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb sowie Hausrecht andererseits kommt es darauf an, ob es sich um kurzzeitige Zugangsbehinderungen handelt, die ihre Ursache in einem argumentativen Einwirken auf Dritte haben, und der Wille eines Angesprochenen, den Betrieb zu betreten, respektiert wird.

(Hessisches LAG v. 16.10.2017 — 16 SaGa 1175/17; einstweiliges Verfügungsverfahren Amazon gegen ver.di)

++++

Anspruch auf die Eintragung des Merkzeichen „Blind“ im Schwerbehindertenausweis

Für die Eintragung des Merkzeichen „Blind – Bl“ im Schwerbehindertenausweis ist nicht Voraussetzung, dass die Störung ausschließlich am Auge vorliegt. Diese in der Vergangenheit bestehende Auffassung hat das BSG bereits 2015 aufgegeben (B 9 BL 1/14 R v. 11.08.2015). Die Störung, die für eine festgestellte unter der Blindheitsschwelle liegenden Einschränkung des Sehvermögens verantwortlich ist, kann ihre Ursache auch in einem Defekt des Sehnervs oder des Gehirns haben. In diesen Fällen ist die Sehstörung mit der in der Versorgungsmedizin-VO genannten Beeinträchtigung der Sehschärfe gleichzustellen. Dies ist aus Gründen der Gleichbehandlung der

Info Recht

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER +++

unterschiedlichen Ursachen im Sinne des Gleichheitssatzes des Grundgesetzes (Art. 3 Abs. 1 GG) und der UN-Behindertenrechtskonvention (Art. 5 UN-BRK) geboten.

(LSG Niedersachsen-Bremen v. 22.11.2017 - L 13 SB 71/17; Revision nicht zugelassen)

++++