Informationen zum Recht vom DGB Bundesvorstand | Abteilung Recht
29. September 2015

Info Recht

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei den Schwellenwerten für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern

Bei der Ermittlung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer für eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern nach § 38 Abs. 1 BetrVG sind Leiharbeitnehmer mit zu berücksichtigen.
Da durch die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern für den Betriebsrat im Entleiherbetrieb mehr Arbeitsaufwand entsteht, entspricht es Sinn und Zweck der Vorschrift, bei der Ermittlung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer auch die Zahl der regelmäßig beschäftigten Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen.
(LAG Baden-Württemberg v. 27.02.2015 – 9 TaBV 8/14; Rechtsbeschw. eingelegt beim BAG, Az. 7 ABR 16/15)

+ + + +

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze nach § 94 Abs. 2 BetrVG erstreckt sich auch auf die Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens. Vollzieht sich dieses auf der Grundlage von Mitarbeitergesprächen, werden diese vom Mitbestimmungsrecht erfasst.
(BAG v. 17.03.2015 – 1 ABR 48/13)

+ + + +

Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung bei Überschreiten der werktäglichen Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG durch Betriebsratsarbeit

Betriebsratsarbeit ist keine Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG.
Nimmt ein Betriebsratsmitglied an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung teil und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, so hat es insoweit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung (im Anschluss an BAG v. 07.06.1989 – 7 AZR 500/88).

Unser Team im VB 04 – Annelie Buntenbach:

Helga **Nielebock**	Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)	**Sekretariate:**	
Dr. Marta **Böning**	Referatsleiterin Individualarbeitsrecht	Birka Schimmelpfenning	030 – 24060-513
Robert **Nazarek**	Referatsleiter Sozialrecht	Anke Grienig	030 – 24060-720
Ralf-Peter **Hayen**	Referatsleiter Recht		
Torsten Walter	Referent Rechtsprechung **(Redaktion)**	Helga Jahn	030 – 24060-265

• 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

Eine Unzumutbarkeit in diesem Sinne ist regelmäßig anzunehmen, wenn ansonsten bei Zusammenrechnung der für die Betriebsratstätigkeit aufgewendeten Zeiten mit den persönlichen Arbeitszeiten die werktägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG überschritten werden würde.
(LAG Niedersachsen v. 20.04.2015 – 12 TaBV 76/14; Rechtsbeschw. eingelegt beim BAG, Az. 7 ABR 17/15)

+ + + +

Tarifrecht und Übertragung von Urlaubsansprüchen ins Folgejahr
Tarifliche Regelungen, die bei fortbestehender Krankheit einen Verfall des unionsrechtlich geschützten Mindesturlaubsanspruchs vor Ablauf des gebotenen Übertragungszeitraums vorsehen, sind gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1, § 1 BUrlG unwirksam.
Ein Tarifvertrag ist jedenfalls insoweit unwirksam, als er "nur" dann eine Übertragung in das Folgejahr zulässt, wenn die Gewährung des Urlaubs aus außergewöhnlichen betrieblichen Gründen bis zum Ablauf des Urlaubsjahres nicht möglich war.
Das betrifft allerdings nur den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen. Urlaubsansprüche, die darüber hinausgehen, können die Tarifvertragsparteien frei regeln.
(BAG v. 05.08.2014 – 9 AZR 77/13)

+ + + +

Sittenwidrige Vergütungsvereinbarung
Eine Vergütungsvereinbarung ist sittenwidrig, wenn der Arbeitnehmer mit dem Betriebs- oder Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers belastet wird, indem eine Beteiligung am Honorar der für Mandanten des Arbeitgebers erbrachten Leistungen davon abhängig gemacht wird, dass die Mandanten das Honorar bezahlen.
Die Verschwiegenheitspflicht eines als Steuerfachgehilfe beschäftigten Arbeitnehmers über die durch die Bearbeitung von Mandanten erworbenen Informationen aus dem Mandatsverhältnis hindert den Arbeitnehmer nicht daran, die zur Begründung seiner Forderungen auf Arbeitsentgelt notwendigen Informationen aus dem Mandatsverhältnis im Prozess gegen seinen Arbeitgeber auch ohne Entbindung von der Schweigepflicht vorzutragen.
(*LAG Hamm v. 21.04.2015 – 14 Sa 1249/14) – (Revision zugelassen)*

+ + + +

Informationen zum Recht vom DGB Bundesvorstand | Abteilung Recht
29. September 2015

Info Recht

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER +++

Erfüllungsansprüche und Entschädigungsansprüche wegen Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts

Machen Arbeitnehmerinnen wegen geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung Vergütungsdifferenzen zum Lohn, der den Männern gezahlt worden ist, geltend, handelt es sich um Erfüllungsansprüche, die nicht der Frist des § 15 Abs. 4 AGG unterliegen.
Vergütet ein Arbeitgeber Frauen bei gleicher Tätigkeit wegen ihres Geschlechts geringer als Männer, steht den Frauen ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG zu.
(*LAG Rheinland-Pfalz v. 13.05.2015 – 5 Sa 436/13)*

+ + + +

Planmäßige Weiterbeschäftigung eines bis zum Beginn der Sommerferien befristeten Lehrers im neuen Schuljahr, Fristberechnung nach § 17 TzBfG und Zurechnung des Verhaltens der Schulleitung an den formalen Vertragsarbeitgeber im Rahmen von § 15 Abs. 5 TzBfG

Wird ein Lehrer, dessen Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Schuljahres befristet ist, vor Beginn der Sommerferien auf der Abschlusskonferenz als Klassenlehrer für das neue Schuljahr vorgestellt, während der Ferien in Bezug auf seine künftigen Tätigkeiten von der Schulleitung kontaktiert, zu Beginn des neuen Schuljahres in verschiedene Arbeitskreise/Ämter gewählt und verrichtet er im neuen Schuljahr stundenplanmäßig Lehr-, Aufsichts- und Betreuungstätigkeiten, ohne einen schriftlichen Anschlussvertrag erhalten zu haben, kann eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG vorliegen mit der Folge, dass die Frist zur Erhebung einer Entfristungsklage erst beginnt, wenn seine Weiterarbeit i.S.v. § 17 Satz 3 TzBfG abgelehnt wird. Die dazwischen liegende Ferienzeit ändert hieran nichts, wenn er sich aufgrund seiner offiziellen Einplanung in die Unterrichtstätigkeit des Folgejahres nicht zur früheren Erhebung einer Klage veranlasst sehen musste.
Erbringt er seine Arbeitstätigkeit an der Schule nach Ablauf der Befristung im neuen Schuljahr auf Weisung der Schulleitung so wie im regulären Stundenplan vorgesehen, kommt es im Rahmen von § 15 Abs. 5 TzBfG nicht notwendigerweise auf die Kenntnis der dezentralen – zum Abschluss von Arbeitsverträgen – befugten Stelle an. Insoweit kann eine Zurechnung des Verhaltens der Schulleitung nach Rechtsscheinsgrundsätzen ebenso in Betracht kommen wie eine treuwidrige Berufung auf die formale Alleinstellung als Arbeitsvertragspartner nach dem Grundsatz „protestatio facto contraria non valet".
(ArbG Trier, Teilurteil v. 10.06.2015 – 5 Ca 219/14) – (Berufung zugelassen)

+ + + +

Informationen zum Recht vom DGB Bundesvorstand | Abteilung Recht
29. September 2015

Info Recht

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER +++

Nachtzuschläge und Urlaubsgeld auf den Mindestlohn nicht anrechenbar

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird nicht für eine Normalleistung gezahlt, sondern dient der Kompensation der Zusatzkosten, die während der Erholung im Urlaub entstehen. Das Urlaubsgeld ist funktional darauf gerichtet, die Wiederherstellung und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers zu unterstützen. Als solches ist es nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar. Ergibt sich aus dem Tarifvertrag ein Anspruch auf den Nachtarbeitszuschlag, der als Prozentsatz des Stundenverdienstes berechnet wird, ist die Berechnungsgrundlage zumindest der zu gewährende Mindestlohn. Denn Anknüpfungspunkt (zur Bestimmung der Höhe des Zuschlags) ist nach dem Arbeitszeitgesetz das zu zahlende Bruttoarbeitsentgelt. Der Nachtarbeitszuschlag dient nicht der Vergütung einer Normalleistung des Arbeitnehmers. Er soll die besonderen Beschwerlichkeiten der Nachtarbeit ausgleichen und ist nicht auf den Mindestlohn anzurechnen.
(*ArbG Bautzen v. 25.06.2015 – 1 Ca 1094/15)*

+ + + +