

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Nachträgliche Genehmigung von zunächst nicht durch das BR-Gremium abgegebenen Erklärungen

Der Vorsitzende des Betriebsrats (BR) vertritt das Gremium gemäß § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nur im Rahmen der vom Gremium gefassten Beschlüsse. Dementsprechend ist eine Erklärung des BR-Vorsitzenden unwirksam, die nicht von einem Beschluss des Gremiums umfasst ist. Sie entfaltet grundsätzlich keinerlei Rechtswirkungen. Allerdings können Vereinbarungen, die ohne einen wirksamen Beschluss des Gremiums abgeschlossen worden sind, durch eine spätere ordnungsgemäße Beschlussfassung nach § 184 Abs. 1 BGB genehmigt werden.

(BAG v. 09.12.2014 – 1 ABR 19/13)

+ + + +

Initiativrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Der Betriebsrat hat auch im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Initiativrecht. Ob es hinreichende Gründe gibt, im Einzelfall mit einer Betriebsvereinbarung in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer im Betrieb einzugreifen, ist bei der Ausübung der Mitbestimmung ggf. durch Entscheidung einer Einigungsstelle im Rahmen des von ihr nach § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG auszuübenden Ermessens im Lichte des § 75 Abs. 2 BetrVG zu beurteilen.

(LAG Berlin-Brandenburg v. 22.01.2015 – 10 TaBV 1812/14 und 10 TaBV 2124/14)

+ + + +

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

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Keine Kündigung wegen Beanspruchens des Mindestlohns

Die Kündigung seitens des Arbeitgebers, weil der Arbeitnehmer den Mindestlohn geltend macht, ist eine nach § 612a BGB verbotene Maßnahme und damit unwirksam. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber nach Geltendmachung des Mindestlohns zunächst dem Arbeitnehmer eine Herabsetzung der Stundenzahl anbietet, die zur Folge hätte, dass trotz nach diesem Angebot über den Mindestlohn hinaus gesteigerten Stundenlohnes die Monatsvergütung sich nicht oder kaum erhöht, und die Kündigung dann nach Ablehnung dieses Angebots ausspricht.

(ArbG Berlin v. 17.04.2105 – 28 Ca 2405/15)

+ + + +

Beendigung alternierender Telearbeit

Eine Vereinbarung in allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen, welche die Beendigung einer vereinbarten alternierenden Telearbeit für den Arbeitgeber voraussetzungslos ermöglicht und nicht erkennen lässt, dass dabei auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind, ist wegen Abweichungen von dem gesetzlichen Leitbild des § 106 Satz 1 GewO gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB i.V.m. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam.

Die Beendigung alternierender Telearbeit stellt regelmäßig eine Versetzung i.S.v. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG dar, welche der Zustimmung des Betriebsrates bedarf. Dies gilt auch dann, wenn der Ortswechsel für das Arbeitsverhältnis typisch ist (§95 Abs. 3 Satz 2 BetrVG), weil der Arbeitnehmer als Marktverantwortlicher seine Arbeit zu einem Großteil bei den Kunden erbringt. Die Einbindung des Arbeitnehmers in den Betriebsablauf und die Aufgabenerfüllung ist auch bei teilweiser Telearbeit aufgrund von deren Besonderheiten eine völlig andere als ohne Telearbeit, sodass sich bei der Beendigung der Telearbeit das Bild der Tätigkeit grundsätzlich ändert.

(LAG Düsseldorf v. 10.09.2014 – 12 Sa 505/14; Revision anhängig, 9 AZR 754/14)

+ + + +

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Entfristungsklage, Befristung, vorübergehender Mehrbedarf

Der Arbeitgeber hat im Rahmen einer Entfristungsklage, aufgrund seiner insoweit bestehenden Darlegungs- und Beweislast, eine ausreichende tatsächliche Grundlage zu liefern, welche dem Gericht überhaupt erst eine sichere Feststellung ermöglicht, dass die zu überprüfende Befristung tatsächlich auf dem behaupteten Sachgrund vorübergehender Mehrbedarf beruht.

Pauschale Darlegungen genügen auch dann nicht, wenn hieraus zwar auf mögliche Mehrbedarfe in dem betreffenden Zeitraum geschlossen werden kann, aber hiernach,

- a) aufgrund zumindest gleichzeitig daneben bestehender Dauerbedarfe und Unsicherheiten
- b) aufgrund über das ganze Jahr hinweg erfolgreicher Beschäftigung von befristet eingestellten Mitarbeitern
- c) aufgrund einer unklaren Anzahl den gleichen Befristungsgrund aufweisender weiterer Arbeitnehmer und
- d) aufgrund einer schon fast drei Jahre ununterbrochen währenden, immer wieder mit neuen Befristungen und neuen Befristungsgründen unterlegten, Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers nicht ausgeschlossen werden kann, dass dies jedenfalls nicht der zutreffende Beweggrund für die Beschäftigung gerade des Klägers ist.

(ArbG Magdeburg v. 24.09.2014 – 3 Ca 209/14)

+ + + +

Leiharbeit, Arbeitszeitkonten, keine Verrechnung mit Minusstunden (MTV Zeitarbeit)

Der zwischen den BZA und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB abgeschlossene MTV Zeitarbeit vom 22.07.2003 erlaubt es nicht, auf ein Arbeitszeitkonto vorhandene Plusstunden mit Minusstunden zu verrechnen, die sich deswegen ergeben, weil für den Arbeitnehmer keine Einsatzmöglichkeiten bestehen.

Regelungen, die es dem Verleiher ermöglichen, in verleihfreien Zeiten einseitig das Arbeitszeitkonto abzubauen, sind unwirksam.

(LAG Berlin-Brandenburg v. 17.12.2014 – 15 Sa 982/14 u.a.; Revision anhängig, 5 AZR 109/15)

+ + + +

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Beibehaltung des bisherigen Krankenpflegeumfangs bis zum Abschluss der medizinischen Sachaufklärung, wenn anderenfalls eine Gefahr für das Leben droht

Sofern über den Umfang der zu gewährenden Leistungen zur häuslichen Krankenpflege noch umfangreiche medizinische Ermittlungen durchgeführt werden müssen, ist im einstweiligen Rechtsschutz im Rahmen einer Folgenabwägung zu entscheiden. Dabei ist den Interessen des Pflegebedürftigen Vorrang einzuräumen, wenn die Gefahr bestünde, dass dessen Leben bedroht ist, sollte sich die Einschätzung der Krankenkasse über den Pflegeumfang als falsch erweisen. Die Krankenkasse muss es in diesem Fall hinnehmen, dass sie möglicherweise einen Vermögensschaden durch zu Unrecht gewährte Leistungen erleidet. Im Rahmen des Verfahrens des einstweiligen Rechtsschutzes und der hier gegebenen Eilbedürftigkeit sind die medizinischen Ermittlungen wegen des damit verbundenen Zeitaufwandes nicht möglich und müssen dem Hauptsacheverfahren vorbehalten bleiben.

(LSG Stuttgart v. 14.04.2015 – L 5 KR 605/15)

+ + + +

Kein Wegfall des Mehrbedarfs für Alleinerziehende bei Heirat und fehlender Bindung des Partners zum Kind

Kann oder will der Ehepartner für das in die Ehe eingebrachte Kind des anderen Ehepartners keine Verantwortung übernehmen, weil dies z. B. an einer beiderseitigen Sprachbarriere scheitert, ist der Mehrbedarf für Alleinerziehende für das Kind weiter zu bewilligen.

(SG Osnabrück v. 28.04.2015 – S 31 AS 41/14; NZB des Jobcenters anhängig)

+ + + +