

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Streik und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

Soweit die Ausübung der Mitbestimmung nicht unmittelbar und zwangsläufig zur Folge hat, dass die Freiheit der Arbeitgeberin, Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen oder den Folgen des Arbeitskampfes zu begegnen, ernsthaft beeinträchtigt wird, besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch im Streik uneingeschränkt. Es besteht auch uneingeschränkt, soweit es um die Beseitigung der Folgen eines Warnstreiks geht: Die reine Streikfolgenkompensation des Warnstreiks rechtfertigt nicht, die mitbestimmungsrechtliche Stellung des Betriebsrats einzuschränken.

(LAG Hessen v. 21.4.2016 – 5 TaBV 196/15; Rechtsbeschwerde eingelegt)

+ + + +

Unternehmensaufspaltung und Interessenausgleich

Werden im Zuge der Unternehmensaufspaltung die Betriebe oder Betriebsteile, die auf die neuen Rechtsträger übertragen werden sollen, erst durch eine Betriebsspaltung geschaffen, können die Betriebsparteien in einem Interessenausgleich nach § 111 Nr. 3 BetrVG die namentliche Zuordnung der Arbeitnehmer zu den neu geschaffenen betrieblichen Einheiten vornehmen. Die Zuordnungsentscheidung ist nach § 323 Abs. 2 UmwG nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen.

(LAG Hamburg v. 4.5.2016 – 6 Sa 2/16; rechtskräftig)

+ + + +

Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtung des Betriebsrates zur Personalplanung

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat gemäß § 92 Abs. 1 BetrVG alle Tatsachen bekanntgeben, die er zur Grundlage seiner jeweiligen Personalplanung machen will. Der Betriebsrat soll nachvollziehen können, ob die vom Arbeitgeber zur Personalplanung gemachten Angaben auch tatsächlich zutreffen.

Gemäß § 92 Abs. 2 BetrVG setzt die Verwirklichung des Vorschlagsrechts eine umfassende Unterrichtung voraus. Dem Betriebsrat sind hierzu nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen schon dann zur Verfügung zu stellen, wenn erst ihre Prüfung ergeben kann, ob der Betriebsrat aus eigener

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:

Birka Schimmelpfenning 030 – 24060-513
Rosemarie Neumann 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 + + +

Initiative zur Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben tätig werden soll oder kann, sofern nur wahrscheinlich ist, dass die geforderten Unterlagen eine solche Überprüfung überhaupt erst ermöglichen.
(LAG Niedersachsen v. 1.6.2016, 13 TaBV 13/15; Rechtsbeschwerde eingelegt)

+ + + +

Schwerbehindertenvertretung - Wahlverfahrensrecht

Bei der Wahl zu einer Schwerbehindertenvertretung führt das Unterlassen eines Einspruchs gegen die Liste der Wahlberechtigten nicht dazu, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer ihre Berechtigung verlieren, wegen einer Verletzung des Wahlrechts ein Wahlanfechtungsverfahren nach § 94 Abs. 6 Satz 2 SGB IX i.V.m. § 19 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BetrVG durchzuführen.

(LAG Hamm v. 2.9.2016, 13 TaBV 94/15)

+ + + +

Diskriminierung - Schadensersatz

Niedrigere Entlohnung, beruhend allein auf dem Geschlecht, stellt eine unmittelbare geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung dar. Dies begründet einen Anspruch auf die vorbehaltene Leistung, also auf die Vergütungsdifferenz. Ein solcher Anspruch verfällt nicht nach § 15 Abs. 1 AGG, da es sich nicht um einen Schadensersatzanspruch handelt.

(LAG Rheinland-Pfalz v 13.1.2016, 4 Sa 616/14; rechtskräftig)

+ + + +

Verdachtskündigung

Ein graphologisches Gutachten, das ein Schreiben „mit hoher Wahrscheinlichkeit“ einer bestimmten Arbeitnehmerin zuordnet (wobei es in der angewandten Bewertungsskala darüber noch die Stufen „mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit“ und „mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit“ gibt), begründet keinen für eine Verdachtskündigung ausreichenden Verdacht.

(LAG Hamm v 30.8.2016, 7 TaBV 45/16)

+ + + +

Versicherte muss ihre Haarlosigkeit für Reparaturzeiten der Echthaarperücke nicht durch Tragen eines Kopftuches kaschieren

Die Kosten für eine neue Echthaarperücke sind von der Krankenkasse für eine Versicherte, die unter totalem Haarausfall leidet, zu übernehmen, wenn die bisherige Perücke nicht mehr gebrauchsfähig ist. Im Einzelfall kann dies trotz großer Sorgfalt bei der Pflege jährlich notwendig sein. Die langandauernden Zeiten einer Reparatur (8-12 Wochen), die in der Regel die volle Gebrauchsfähigkeit nicht wiederherstellen kann, muss die Versicherte nicht mit Alternativen zur Kaschierung der Haarlosigkeit (Kopftuch) hinnehmen.

(SG Koblenz v. 30.11.2016, S 9 KR 920/16; nicht rechtskräftig)