

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Auskunftsrecht des Betriebsrats, gem. § 80 Abs. 2 S. 2, Abs. 1 BetrVG

Aus dem Grundgedanken, dass dem Betriebsrat jederzeit die zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendigen Informationen zur Verfügung stehen müssen, folgt, dass der Betriebsrat die erforderlichen Auskünfte ohne besonderen Anlass verlangen kann.

Grundsätzlich ist der Betriebsrat nicht angehalten, sich benötigte Informationen selbst zu beschaffen, auch wenn er dazu objektiv in der Lage wäre. Eine Ausnahme gilt nach § 2 BetrVG dann, wenn der Betriebsrat die begehrte Information aus den ihm bereits übermittelten Daten ohne weiteres auf rechnerisch einfachem Weg ableiten kann.

(LAG Frankfurt vom 04.05.2015 – 16 TaBV 175/14)

+ + + +

Mitbestimmung eines Betriebsrats bei der betrieblichen Lohngestaltung

Aus der Fortführung der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung folgt, bei einer unter Verstoß gegen das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vorgenommenen Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze, dass ein Arbeitnehmer eine Vergütung auf der Grundlage der zuletzt mitbestimmten Entlohnungsgrundsätze fordern kann.

(BAG vom 05.05.2015 – 1 AZR 435/13)

+ + + +

Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern beim Schwellenwert des § 38 Abs. 1 BetrVG

Bei der Ermittlung der Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer nach § 38 Abs. 1 BetrVG sind vom Arbeitgeber regelmäßig eingesetzte Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen.

(LAG Mainz vom 14.07.2015 – 8 TaBV 34/14; Rechtsbeschwerde eingelegt unter Az. 7 ABR 51/15)

+ + + +

Unser Team im VB 04, Annelie Buntenbach

Helga **Nielebock**

Leiterin der Abteilung Recht (Red. + V.i.S.d.P)

Marta **Böning**

Referatsleiterin Individualarbeitsrecht

Robert **Nazarek**

Referatsleiter Sozialrecht

Ralf-Peter **Hayen**

Referatsleiter Recht

Torsten Walter

Referent Rechtsprechung

Anja **Gerecke**

Rechtsreferendarin in der Abteilung Recht

Sekretariat:

Katharina Zerjav

030 – 24060-265

Anke Grienig

030 – 24060-720

Birka Schimmelpfennig

030 – 24060-513

• 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 + + +

Beschlussfassung des BR-Gremiums für Beauftragung eines Rechtsanwalts erforderlich

Die Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens sowie die Beauftragung eines Rechtsanwalts hiermit ist kein Geschäft der laufenden Verwaltung des Betriebsrat/Gesamtbetriebsrats. Aus diesem Grund ist der Betriebsausschuss (§ 27 Abs. 3 BetrVG) bzw. der Gesamtbetriebsausschuss zu einem rechtswirksamen Handeln für den Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat nicht originär legitimiert; es bedarf vielmehr eines ordnungsgemäßen Beschlusses des Betriebsrats/Gesamtbetriebsrats.

(LAG Düsseldorf vom 05.08.2015 – 4 TaBVGa 6/15)

+ + + +

Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 S. 2 KSchG und Verhandlungen nach § 111 S. 1 BetrVG

Eine ausgesprochene Kündigung ist wegen des Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot gem. § 134 BGB unwirksam, wenn kein Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 S. 2 KSchG durchgeführt wird.

Die Unwirksamkeitsgründe sind unabhängig von der Rüge des Arbeitnehmers auch dann von Amts wegen zu berücksichtigen, wenn sie sich aus einem Vortrag des Arbeitgebers oder eingereichten Unterlagen ergeben. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsgericht zuvor einen Hinweis nach § 6 KSchG erteilt hat.

Verhandlungen mit der Einigungsstelle gem. § 111 S. 1 BetrVG sind keine Beratungen im Sinne von § 17 Abs. 2 S. 2 KSchG. Das Einigungsstellenverfahren setzt gescheiterte Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat voraus. Die Einigungsstelle ist jedoch „unparteiischer Dritter“, denn die von den Betriebsratsmitgliedern benannten Beisitzer sind nicht identisch mit den Betriebsparteien.

(LAG Berlin- Brandenburg vom 09.12.2015 – 15 Sa 1512/15)

+ + + +

Verantwortung des Arbeitgebers für die Urlaubsgewährung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, besteht ein Anspruch auf Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs nach § 280 Abs. 1 und 3, § 283 BGB i. V. m. § 249 Abs. 1 BGB, der sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB in einen Abgeltungsanspruch umwandelt (so schon LAG Berlin-Brandenburg v. 12.06.2014 - 21 Sa 221/14). Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber die nicht rechtzeitige Urlaubsgewährung nicht zu vertreten hat.

Der gesetzliche Mindesturlaub dient dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten und hat einen arbeitsschutzrechtlichen Charakter.

(LAG Berlin-Brandenburg vom 07.05.2015 – 10 Sa 86/15; rechtskräftig)

+ + + +

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Arbeitnehmereigenschaft, Scheinselbständigkeit

Die formale Einstellung einiger Mitarbeiter durch den scheinselbständigen Arbeitnehmer stellt dessen Arbeitnehmereigenschaft dann nicht in Frage, wenn er wie auch seine Mitarbeiter vollständig in die betrieblichen Abläufe und Organisationsstrukturen des Arbeitgebers eingebunden sind, ihre gesamte Arbeitskraft für diesen Arbeitgeber einsetzen und im Hinblick auf die konkrete Art und Ausführung der Leistungserbringung dessen Weisungen unterliegen.

(ArbG Oldenburg vom 08.07.2015 – 2 Ca 16/15)

+ + + +

Gesellschafterwechsel ist kein Betriebsübergang – Bestand der dynamischen Verweisung

Ein „Unternehmensübergang“ in Form eines bloßen Gesellschafterwechsels ohne einen Wechsel des Betriebsinhabers bzw. Arbeitgebers wird von der Richtlinie 2001/23/EG nicht erfasst, auch wenn dort vom „Übergang von Unternehmen“ die Rede ist. Aus der Entscheidung „Alemo-Herron“ des EuGH (v. 18.07.2013 – C-426/11) ergibt sich nichts anderes. Auch diese Entscheidung setzt voraus, dass überhaupt ein Unternehmensübergang stattfand, nicht lediglich ein Gesellschafterwechsel. Ein Arbeitsvertrag des betroffenen Unternehmens mit dynamischer Verweisung auf einen Tarifvertrag bzw. die diesen ersetzenden Tarifverträge gilt deshalb schlicht weiter.

(LAG Düsseldorf vom 10.08.2015 – 9 Sa 421/15; Revision eingelegt, 4 AZR 543/15)

+ + + +

Auf ladungsfähige Anschrift des Klägers kann ausnahmsweise verzichtet werden

Es kann ausnahmsweise auf die Mitteilung einer ladungsfähigen Anschrift des Klägers verzichtet werden, wenn dieser keinen festen Wohnsitz hat und in der Klageschrift die Postanschrift der unterstützenden Gewerkschaft angegeben wird. Mit dieser Angabe bekundet der Kläger zugleich nach außen hin die Vollmacht, dass an die Anschrift des Gewerkschaftsbüros Zustellungen für ihn erfolgen können. Dies ist ausreichend, da dem Kläger andernfalls der in Art. 20 Abs. 3 i. V. m. Art. 2 Abs. 1 GG verbürgte Anspruch auf wirkungsvollen Rechtsschutz in unzumutbarer Weise eingeschränkt würde.

(ArbG Berlin vom 13.08.2015 – 57 Ca 3762/15; Berufung eingelegt, 15 Sa 1622/15)

+ + + +

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 9 DBSG bei Angebot auf BEM

Ein vor Ausspruch der krankheitsbedingten Kündigung unterbreitetes Angebot auf Durchführung eines BEM ist nicht ordnungsgemäß, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht mitteilt, welche Daten im Sinne von § 3 Abs. 9 BDSG erhoben und gespeichert werden und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.

(LAG Kiel vom 22.09.2015 – 1 Sa 48 a/15)

+ + + +

Sozialwidrigkeit einer Änderungskündigung

Bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer ordentlichen Änderungskündigung ist nicht die Rechtfertigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern allein die soziale Rechtfertigung der Änderung des Arbeitsverhältnisses zu prüfen.

Der Arbeitnehmer muss billigerweise keine Arbeitszeitreduzierung auf Dauer hinnehmen, wenn der Arbeitgeber nur eine befristete Arbeitszeitreduzierung zum Grund für die Kündigung nimmt.

(LAG Düsseldorf vom 23.09.2015 – 4 Sa 301/15)

+ + + +

Zurückweisung der Kündigung bei früher vorgelegter Vollmacht

Der Erklärungsempfänger ist i. S. v. § 174 Satz 2 BGB von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt, wenn eine früher vorgelegte, den Anforderungen des § 174 Satz 1 BGB genügende Vollmacht sich auch auf das später vorgenommene einseitige Rechtsgeschäft erstreckt, etwa auf eine Folgekündigung, sofern dem Erklärungsempfänger nicht zwischenzeitlich vom Vollmachtgeber das Erlöschen der Vollmacht angezeigt worden ist.

(BAG vom 24.09.2015 – 6 AZR 492/14)