

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Informationsrechte des Betriebsrats zur Erfüllung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 S. 1 BetrVG;**

Die gesetzliche Aufgabenzuweisung an den Betriebsrat bleibt bestehen, wenn der Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit eine Betriebsvereinbarung abschließt. Dafür spricht, dass der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 S. 1 BetrVG nicht nur über die Einhaltung seiner eigenen Regelungen zu wachen hat, sondern auch über die anderer Normgeber.

Das Überwachungsrecht des Betriebsrats besteht auch bei getroffenen Zielvereinbarungen, da es sich hierbei um die Umsetzung der sich aus der Gesamtbetriebsvereinbarung ergebenden Verpflichtung des Arbeitgebers handelt. Darin liegt der erforderliche kollektive Bezug der individuell getroffenen Abreden.

*(Hessisches Landesarbeitsgericht vom 24.11.2015 – 16 TaBV 106/15; Rechtsbeschwerde beim BAG unter 1 ABR 6/16 anhängig)*

+ + + +

### **Beratungen mit dem Betriebsrat vor der Einigungsstelle bei Massenentlassungen**

Wenn der Betriebsrat nicht zur Teilnahme an Einigungsstellensitzungen aufgefordert wurde, hätte aber hinzukommen können, ist es unerheblich. Die fehlende Aufforderung führt zur Fehlerhaftigkeit des Konsultationsverfahrens nach § 17 KSchG.

*(LAG Berlin-Brandenburg vom 09.12.2015 – 15 Sa 1321/15; Revision am BAG anhängig unter 2 AZR 26/16)*

+ + + +

### **Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz wegen nicht bzw. verspätet gezahltem Lohn**

Der Anspruch auf Schadensersatz umfasst auch die Schäden, die dem Arbeitnehmer durch die Kündigung seines privaten Darlehensvertrages seitens der finanzierenden Bank wegen Nichtzahlung der Raten und der daraufhin durchgeführten Zwangsvollstreckung in das (Mit-)Eigentum eines Hauses und einer Eigentumswohnung entstanden sind.

*(LAG Rheinland-Pfalz vom 24.09.2015 – 2 Sa 555/14; rkr.)*

+ + + +

---

### **Unser Team im VB 04, Annelie Buntenbach**

Helga <b>Nielebock</b>	Leiterin der Abteilung Recht (Red. + V.i.S.d.P)	<b>Sekretariat:</b>	
Marta <b>Böning</b>	Referatsleiterin Individualarbeitsrecht	Katharina Zerjav	030 – 24060-265
Robert <b>Nazarek</b>	Referatsleiter Sozialrecht	Anke Grienic	030 – 24060-720
Ralf-Peter <b>Hayen</b>	Referatsleiter Recht	Birka Schimmelpfennig	030 – 24060-513
<b>Torsten Walter</b>	Referent Rechtsprechung (Redaktion)		
Anja <b>Gerecke</b>	Referatssekretärin		

• Infos über uns unter: [www.dgb.de/recht](http://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](http://www.dgb.de/service/rechtsticker)

### **Entstehung einer betrieblichen Übung bei Raucherpausen**

Hat der Arbeitgeber von einer betrieblichen Handhabung keine ausreichende Kenntnis und ist dies den Arbeitnehmern erkennbar, fehlt es für die Annahme einer betrieblichen Übung bereits an einem bestimmten Angebot einer Leistung durch den Arbeitgeber.

Ein Vertrauen der Raucher auf Beibehaltung der Bezahlung der Raucherpausen kann nicht entstehen, da dies zu einer Ungleichbehandlung mit den Nichtrauchern führt.

*(LAG Nürnberg vom 05.11.2015 – 5 Sa 58/15; rkr.)*

+ + + +

### **Umkleidezeit, Vergütungspflicht**

Umkleidezeiten sowie der anschließende Weg zum Arbeitsplatz sind vergütungspflichtige Arbeitszeit auch ohne ausdrückliche oder konkludente Weisung des Arbeitgeber, dass das Umkleiden am Arbeitsplatz erfolgen muss, wenn die vom Arbeitnehmer zu tragende Schutzkleidung so auffällig ist, dass es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist, in dieser Kleidung den Weg von der Arbeit zu seiner Wohnung zurückzulegen. Das Gleiche gilt, wenn das Tragen der Schutzkleidung auf dem Weg zur Wohnung wegen starker Verschmutzung für Arbeitnehmer und Passanten unzumutbar ist.

*(Hessisches LAG v. 23.11.15 – 16 Sa 494/15; Revision anhängig unter 6 AZR 75/16)*

+ + + +

### **Schadensersatz wegen nicht erfolgter Zielvereinbarung und Höhe der variablen Vergütung**

Bei unterbliebener Zielvereinbarung sind nach Ablauf der Zielperiode die Ziele und deren Gewichtung nicht in entsprechender Anwendung des § 315 Abs. 3 S. 2 BGB durch Urteil festzulegen. Die in § 315 Abs. 3 S. 2 BGB geregelte richterliche Ersatzleistungsbestimmung ist nicht für eine allgemeine richterliche Vertragshilfe nutzbar zu machen, denn die Vertragshilfe des § 315 BGB greift nur dort, wo sich die Parteien autonom der richterlichen Schlichtung durch Ersatzleistungsbestimmung unterworfen haben.

Der Umfang des zu ersetzenden Schadens richtet sich nach §§ 249, 252 S. 1 BGB. Als entgangen gilt nach § 252 S. 2 BGB der Gewinn, welcher nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge oder nach den besonderen Umständen, insbesondere nach den getroffenen Anstalten und Vorkehrungen, mit Wahrscheinlichkeit hätte erwartet werden können. Aufgrund der in § 252 S. 2 BGB normierten Beweiserleichterung i. S. d. § 287 ZPO braucht der Geschädigte nur die Umstände darzulegen und in den Grenzen des § 287 ZPO zu beweisen, aus denen sich nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge oder den besonderen Umständen des Falls die Wahrscheinlichkeit eines Gewinneintritts ergibt.

Grundlage für die Schadenshöhe ist die bisherige Zielvereinbarung und welche Vereinbarung unter Berücksichtigung von § 315 Abs. 1 BGB einer Regelung entspricht, die beiderseitigen Interessen gerecht wird. Außerdem wird berücksichtigt, ob der Arbeitnehmer ebenfalls dazu beigetragen hat, dass die Vertragspartner keine neue Regelung getroffen haben.

*(LAG Nürnberg vom 03.12.2015 – 5 Sa 453/14, rkr.)*

+ + + +

# Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

## **Keine Anrechnung von Nachtschichtzuschlägen und Urlaubsgeld auf den gesetzlichen Mindestlohn**

Als tatsächlicher Stundenverdienst kommt bei Zeitlohnarbeitern – wenn keine Ausnahmeregelungen bestehen – nur der gesetzlich geschuldete Mindestlohn in Betracht, der nicht unterschritten werden darf.

Auf den Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung des Mindestlohns ist der in der Lohnabrechnung als „Urlaubsgeld“ bezeichnete Teil des Urlaubsgeldes nach dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der sächsischen Metall- und Elektroindustrie i. d. F. v. 24.02.2004 (MTV) nicht anrechenbar, denn nach dessen Regelung ist bei der Berechnung des Urlaubsgeldes von dem durch Verdiensterhöhung nun geltenden Lohnanspruch auszugehen. Daher findet keine Anrechnung dieses Urlaubsgeldes auf den gesetzlichen Mindestlohn statt.

*(Sächsisches Landesarbeitsgericht vom 27.01.2016 – 2 Sa 375/15; Revision am BAG anhängig unter 10 AZR 171/16)*

+ + + +

## **Bemühungen des Arbeitgebers zur behindertengerechten Beschäftigung; eine Beförderung ist durch die leidensgerechte Beschäftigung nicht per se ausgeschlossen**

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf leidensgerechte Beschäftigung beschränkt sich auf solche Tätigkeiten, für die er nach seinen Fähigkeiten und Kenntnissen unter Berücksichtigung seiner Behinderung fähig ist.

Die Betriebszugehörigkeit – hier 25 Jahren – verlangt vom Arbeitgeber gesteigerte Bemühungen im Hinblick auf die Einarbeitung des Arbeitnehmers auf den neuen Arbeitsplatz zur leidensgerechten Beschäftigung.

Da kein Grundsatz besteht, dass die leidensgerechte Beschäftigung höchstens in derselben Entgeltgruppe zu erfolgen hat, ist eine Beförderung nicht ausgeschlossen.

*(Hessisches LAG vom 02.11.2015 – 16 Sa 473/15; Nichtzulassungsbeschwerde anhängig unter 9 AZN 1160/15)*

+ + + +