

### **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Online-Gruppen-Kalender**

Hat der Arbeitgeber vor der Errichtung des Gruppenkalenders in Outlook den Betriebsrat nicht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG beteiligt, ist eine Weisung, den Gruppenkalender zu benutzen, unwirksam. Eine entsprechende Abmahnung ist aus der Personalakte zu entfernen.

*(LAG Nürnberg v. 21.02.2017 – 7 Sa 441/16)*

++++

### **Folgen des Wegfalls der für eine Wahlanfechtung notwendigen Mindestzahl von Anfechtenden**

Die von mindestens drei Arbeitnehmern eingeleitete Wahlanfechtung ist schon dann unbegründet, wenn sie in der Beschwerdeinstanz nicht mehr von mindestens drei Arbeitnehmern getragen wird. Das ist auch der Fall, wenn einzelne Antragsteller die Antragsrücknahme erklären und der übrig gebliebene Antragsteller dieser nicht zustimmt. Von der Anfechtungsberechtigung gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG als Zulässigkeitsvoraussetzung ist die für eine Wahlanfechtung notwendige Mindestanzahl von Anfechtenden als materiell-rechtliche Voraussetzung zu trennen. Hiernach ist es erforderlich, dass während des ganzen Anfechtungsverfahrens sichergestellt sein muss, dass die Wahlanfechtung von mindestens drei Arbeitnehmern getragen wird. Dies folgt aus dem Schutzzweck der Regelung über die entsprechende Mindestanzahl an Anfechtenden in § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG.

*(Hessisches LAG v. 02.03.2017 - 9 TaBV 120/16)*

++++

### **Verletzung der Geheimhaltungspflicht – Voraussetzungen des Ausschlusses eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat**

Eine dem Betriebsrat mitgeteilte Information über eine konkret geplante Betriebsänderung mit Personalabbau gemäß §§ 111, 112 BetrVG stellt ab dem Beginn der Einleitung des Mitwirkungsverfahrens kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis i.S.v. § 79 BetrVG dar, da diese Maßnahme als solche keinen Geheimschutz genießt. Darüber hinaus ist ein Betriebsratsmitglied berechtigt, sich zur angemessenen Vorbereitung auf eine bevorstehende Betriebsratssitzung Rechtsrat der Gewerkschaften einzuholen, ohne das in § 31 BetrVG vorgesehene Verfahren auf Teilnahme eines Gewerkschaftsvertreters an den Betriebsratssitzungen einzuhalten.

---

#### **Unser Team im VB 04 – Annelie Buntenbach:**

Dr. Nadine <b>Absenger</b>	Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)
Helga <b>Nielebock</b>	Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)
Dr. Marta <b>Böning</b>	Referatsleiterin Individualarbeitsrecht
Robert <b>Nazarek</b>	Referatsleiter Sozialrecht
Ralf-Peter <b>Hayen</b>	Referatsleiter Recht
Torsten <b>Walter</b>	Referent Rechtsprechung ( <b>Redaktion</b> )

<b>Sekretariate:</b>	
Rosemarie <b>Neumann</b>	030 – 24060-265
Birka <b>Schimmelpfennig</b>	030 – 24060-531
Sandra <b>Werner</b>	030 – 24060-720

- Infos über uns unter: [www.dgb.de/recht](http://www.dgb.de/recht)
- Zum **Abbestellen** des Newsletters senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „Newsletter abbestellen“ an: [rosemarie.neumann@dgb.de](mailto:rosemarie.neumann@dgb.de).

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

*(Hessisches LAG v. 20.03.2017 – 16 TaBV 12/17; Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG, eingelegt unter Az. 7 ABN 42/17 und 7 BN 49/17)*

++++

### **Betriebsratsbehinderung, Überwachung, Entschädigung**

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers kann auch dann schwerwiegend verletzt sein, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ausschließlich während seiner Arbeitszeit von einer Detektei beobachten lässt, die im Rahmen der Observationen keine Fotos oder Videoaufzeichnungen anfertigt. Eine schwerwiegende Persönlichkeitsverletzung ist bereits darin zu sehen, dass der Arbeitgeber eine heimliche Observation über viele Stunden von mehreren Detektiven über 20 Arbeitstage vornehmen lässt, da die lange Dauer der Überwachung maßgeblich für die Intensität des Eingriffs ist. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, weitergehender in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer einzugreifen, als dies bei heimlicher Observation durch Strafverfolgungsbehörden gem. § 163 f StPO über einen längeren Zeitraum zulässig ist.

Verstößt heimliche Observation außerdem gegen § 78 Satz 1 BetrVG, liegt eine Verschärfung des Eingriffs vor. Ohne konkreten Verdacht einer strafbaren Handlung oder schwerwiegender Verfehlung mangelt es der Observation von vorneherein am berechtigten Interesse. Zweifel des Arbeitgebers, ob BR-Tätigkeit einen die vollständige Freistellung des BR-Mitglieds rechtfertigenden Umfang angenommen hat, zumal während eines über diese Frage anhängigen Beschlussverfahrens, geben in keinem Fall hinreichenden Anlass für die Überwachungsmaßnahme.

Bei Bemessung der dem AN zustehenden Geldentschädigung ist die Intensität des Eingriffs zu berücksichtigen; sie muss in ihrer Höhe der Genugtuung und Prävention Rechnung tragen.

*(LAG Rheinland-Pfalz v. 27.04.2017, 5 Sa 449/16, rechtskräftig)*

++++

### **Rechtmäßiger Einigungsstellenspruch über Mindestbesetzung mit Pflegekräften**

Die Vorgabe einer Mindestbesetzung mit Pflegepersonal ist eine Maßnahme, mit der einer Gesundheitsgefährdung der eigenen Beschäftigten durch Überlastung begegnet werden kann und über die die Einigungsstelle durch Spruch entscheiden darf. Schreibt der Spruch eine Schichtbesetzung mit einer bestimmten Zahl von Pflegekräften für bestimmte Belegungssituationen vor, ist er nicht per se rechtswidrig.

*(ArbG Kiel v. 26.07.2017 - 7 BV 67c/16)*

++++

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement, Verpflichtung zu erneutem Angebot, krankheitsbedingte Kündigung**

Ist ein eigentlich erforderliches betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) unterblieben, trägt der Arbeitgeber die primäre Darlegungslast für dessen Nutzlosigkeit. Die Nutzlosigkeit des BEM wird nicht allein dadurch belegt, dass der Arbeitnehmer in einem früheren Gespräch mitteilte, die vorherigen Erkrankungen seien schicksalhaft gewesen.

*(LAG Rheinland-Pfalz v. 10.01.2017 – 8 Sa 359/16)*

++++

### **Auflösende Bedingung, Fluguntauglichkeit**

Sieht eine Regelung die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei einem auf einem behebbaren körperlichen Mangel beruhenden Unvermögen zur Erbringung der Arbeitsleistung und dem Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit vor, so wirkt sich die trotz Vorliegen der Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX nicht vorgenommene Durchführung eines BEM auf die Darlegungs- und Beweislast aus. Es gelten dann für die Darlegungs- und Beweislast die hinsichtlich der krankheitsbedingten Kündigung entwickelten Grundsätze. Ist ein eigentlich erforderliches BEM unterblieben, trägt der Arbeitgeber die primäre Darlegungslast für dessen Nutzlosigkeit. Er hat von sich aus alle denkbaren oder vom Arbeitgeber ggf. außergerichtlich genannten Beschäftigungsalternativen zu würdigen und im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen die Beschäftigung auf einem anderen – leidensgerechten – Arbeitsplatz nicht in Betracht kommt.

*(LAG Berlin-Brandenburg v. 11.01.2017 – 4 Sa 900/16; Revision anhängig, Az. 7 AZR 394/17)*

++++

### **Leiharbeiternehmer, Branchenzuschlag, Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektroindustrie, Katalogbetriebe des Wirtschaftszweigs Automobilindustrie und Fahrzeugbau**

Katalogbetriebe des Wirtschaftszweigs Automobilindustrie und Fahrzeugbau i.S.d. § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbs. 1 TV BZ ME sind alle Betriebe, die Automobile und sonstige Fahrzeuge herstellen oder deren überwiegende Tätigkeit als Glied einer Fertigungskette unmittelbar auf die Fertigung eines Automobils oder sonstigen Fahrzeugs sowie seiner Bestandteile gerichtet ist.

Betriebe, die nach ihren ausschließlichen oder überwiegenden Tätigkeiten den Fertigungsprozess eines Katalogbetriebs i.S.d. § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbs. 1 TV BZ ME unterstützen, unterfallen nach § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbs. BZ ME dem fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie vom 22.05.2012.

*(BAG v. 22.02.2017 – 5 AZR 552/14)*

++++

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Leiharbeitnehmer, Branchenzuschlag, Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektroindustrie, Betriebe der sog. Kontraktlogistik**

Betriebe, die nach ihren ausschließlichen oder überwiegenden betrieblichen Tätigkeiten den Fertigungsprozess eines Katalogbetriebs i.S.d. § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbs. 1 TV BZ ME unterstützen, unterfallen dem fachlichen Geltungsbereich des TV BZ ME.

Hilfs- und Nebenbetriebe i.S.d. § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbs. 2 TV BZ ME müssen nicht denselben Inhaber haben wie der Hauptbetrieb.

An der Tarifzuständigkeit der IG Metall für die in § 1 Nr. 2 Satz 2 Halbs 2 TV BZ ME genannten Betriebe bestehen keine vernünftigen Zweifel.

*(BAG v. 22.02.2017 – 5 AZR 252/16)*

++++

### **Steuerermäßigung bei Aufhebungsvertrag mit Abfindung**

Für eine Steuerermäßigung für eine Entschädigung/Abfindung (§ 34 Abs. 2 Nr. 2 i.V.m. § 24 Nr. 1 a EStG) ist es ausreichend, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam dazu entschließen, einen durch beide verursachten Interessenkonflikt (z. B. Programm zur Personalreduzierung beim Arbeitgeber und erfolglos angestrebte Höhergruppierung beim Arbeitnehmer) nicht durch die streitige Durchsetzung einer Rechtsposition, sondern einvernehmlich durch Auflösungsvereinbarung zu lösen. Auf das Gewicht und den Zeitpunkt der Verursachungsbeiträge kommt es nicht entscheidend an.

Vom Anwendungsbereich des § 24 Nr. 1 a EStG dürften aber weiterhin solche Fallgestaltungen ausgeschlossen sein, in denen ausschließlich der Steuerpflichtige freiwillig eine Ursachenkette in Gang setzt und die weitere Entwicklung der Ereignisse für ihn vorhersehbar ist.

*(FG Münster v. 17.03.2017, 1 K 3037/14 E; Revision eingelegt, Az. BFH IX R 16/17)*

++++