

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Anforderungen an einstweilige Verfügung zur Untersagung der Ausübung des Betriebsratsamtes**

Die sofortige Untersagung der Amtsausübung eines Betriebsratsmitglieds im Wege einer einstweiligen Verfügung setzt über den groben Verstoß i.S.d. § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hinaus einen Sachverhalt voraus, der dem Arbeitgeber, dem Betriebsratsgremium und/oder der Belegschaft die weitere Amtsausübung des Betriebsratsmitglieds bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Amtsenthebungsverfahren unzumutbar und untragbar macht.

*(Hessisches LAG, Beschluss v. 06.10.2016 – 9 TaBVGa 201/16; rechtskräftig)*

+ + + +

### **Außerordentliche Kündigung, Weigerung, sexistisch gestaltetes Dienstfahrzeug zu nutzen**

Die außerordentliche Kündigung einem fast zwei Jahrzehnte beanstandungsfrei beschäftigten Arbeitnehmer gegenüber, der sich weigert, ein seiner Auffassung nach sexistisch gestaltetes Dienstfahrzeug zu nutzen, bedarf der vorherigen erfolglos gebliebenen Abmahnung.

*(LAG Düsseldorf, Beschluss v. 07.06.2016 – 8 Sa 1381/15; Rechtsbeschwerde nicht zugelassen)*

+ + + +

### **Annahmeverzugslohnansprüche – Schadensersatzansprüche**

Ein angestellter Lehrer hat nach vorausgegangener langwährender Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Annahmeverzugsentgelt, wenn er die Arbeitsleistung anbietet, der Arbeitgeber die Tätigkeitsaufnahme jedoch verweigert wegen Zweifeln an der Arbeitsfähigkeit. Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, seine Arbeitsfähigkeit durch eine fachärztliche "Arbeitsfähigkeitsbescheinigung" nachzuweisen.

*(LAG Hamm, Urteil v. 04.07.2016 – 11 Sa 1330/14, Revision eingelegt unter dem AZ 5 AZR 815/16)*

+ + + +

---

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

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> )
Ben <b>Schulte-Sienbeck</b>	Praktikant (Redakteur)
Miriam <b>Hansch</b>	Referendarin

### **Sekretariate:**

Rosemarie Neumann	030 – 24060-265
Birka Schimmelpfennig	030 – 24060-581
Sandra Werner	030 – 24060-720

• 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)

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Nachweis rechtswidrigen Verhaltens bei Abhandenkommen von Bargeld, für dessen Vereinnahmung und Weiterleitung mehrere Arbeitnehmer zuständig waren**

Arbeitnehmer, die Fehlverhalten ihrer Kollegen beobachten, sind im Regelfall nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber von diesem Fehlverhalten zu berichten. Eine Verpflichtung, dem Arbeitgeber eine schädigende Handlung eines anderen Arbeitnehmers anzuzeigen, besteht nur dann, wenn dem Arbeitnehmer entweder allgemein die Überwachung des anderen Dienstverpflichteten übertragen war oder wenn ihn wenigstens eine sogenannte aktualisierte Überwachungs- und Kontrollpflicht (aus gegebenem Anlass und im gebotenen Umfang die Tätigkeiten anderer Arbeitnehmer zu überwachen und zu kontrollieren) trifft.

*(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 08.07.2016 – 2 Sa 190/15; rechtskräftig)*

+ + + +

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement, Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, krankheitsbedingte Kündigung**

Eine personenbedingte Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten ist sozial ungerechtfertigt, wenn kein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 84 Abs. 2 SGB IX durchgeführt wurde. Beruft sich der Arbeitgeber darauf, dass ein BEM nutzlos gewesen wäre und deshalb die Unterlassung unschädlich sei, muss er umfassend und detailliert vortragen, warum weder ein Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen wären und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können. Zur Zuweisung leidensgerechter Arbeitsplätze sind nicht nur freie Arbeitsplätze, sondern auch solche Arbeitsplätze zu berücksichtigen, die nach zumutbaren Umorganisationsmaßnahmen hätten frei gemacht werden können. Nur im Falle einer Verweigerung des Arbeitnehmers ist das Unterlassen des BEM kündigungsneutral.

*(LAG Hamm, Urteil v. 19.07.2016 – 7 Sa 1707/15; rechtskräftig)*

+ + + +

### **Arbeitsmedizinische Wunschvorsorge**

Beschäftigte haben einen vertraglichen Anspruch auf arbeitsschutzrechtlich vorgeschriebene Vorsorgeuntersuchungen. Der Anspruch auf eine arbeitsmedizinische Wunschvorsorge nach § 5a ArbMedVV bzw. § 11 ArbSchG setzt lediglich voraus, dass die oder der Beschäftigte den entsprechenden Wunsch äußert. Der Anspruch kann im Einzelfall entfallen, wenn sich aus einer aktuellen belastbaren Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und den danach getroffenen Schutzmaßnahmen ergibt, dass mit einem Gesundheitsschaden nicht zu rechnen ist.

*(LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 21.07.2016 – 21 Sa 51/16; Revision eingelegt unter AZ 9 AZR 736/16)*

+ + + +

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Nachwirkender Kündigungsschutz eines stellvertretenden Datenschutzbeauftragten**

Eine gesetzliche Pflicht zur Bestellung eines (stellvertretenden) Datenschutzbeauftragten ergibt sich aus § 4f Abs. 1 S. 1 BDSG, wenn der zunächst bestellte Datenschutzbeauftragte für einen längeren Zeitraum verhindert ist und Aufgaben im Zuständigkeitsbereich des Datenschutzbeauftragten zu erledigen sind.

Stellvertretende Datenschutzbeauftragte genießen jedenfalls dann den Sonderkündigungsschutz gemäß § 4f Abs. 3 S. 5 BDSG, wenn sie während der Verhinderung des (Haupt-) Datenschutzbeauftragten dessen Tätigkeiten tatsächlich wahrgenommen haben.

*(LAG Hamburg, Urteil v. 21.07.2016 – 8 Sa 32/16; Revision eingelegt unter dem AZ 2 AZR 812/16)*

+ + + +

### **Zutrittsrecht der Gewerkschaft zur Mitgliederwerbung in Betrieben**

Ein Unternehmen mit 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat hat den Zutritt eines oder mehrerer von der Gewerkschaft ausgewählter Gewerkschaftsvertreter in ihre Räumlichkeiten exklusive der Produktionsfläche und der Büros zum Zwecke der Mitgliederwerbung und Informationsmaßnahmen jeweils einmal im Kalenderjahr während der Pause zu dulden. Dies ist grundsätzlich auch Gewerkschaftsvertretern zu ermöglichen, die zuvor des Betriebsgeländes verwiesen wurden.

*(LAG Köln, Urteil v. 16.09.2016 – 10 Sa 328/16, rechtskräftig).*

+ + + +

### **Arbeitgeber muss bei verspäteter Lohnzahlung pauschal 40 Euro zahlen**

Die Neuregelung des § 288 Abs. 5 BGB findet auch auf arbeitsrechtliche Entgeltansprüche Anwendung. Eine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht ist nicht aufgrund der Wertung des § 12a ArbGG geboten. Es fehlt an einer für eine Analogie zu § 12a ArbGG erforderlichen planwidrigen Regelungslücke.

*(LAG Köln, Urteil v. 22.11.2016 – 12 Sa 524/16; Revision für die Beklagte zugelassen)*

+ + + +