

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Ausschluss aus dem Betriebsrat wegen Drohung**

Ein Betriebsratsmitglied (hier: Betriebsratsvorsitzender) kann auf Antrag der Arbeitgeberin aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, wenn es androht, seine anstehenden Betriebsratsaufgaben (Verhandlung einer Betriebsvereinbarung zur Schichtarbeit am Wochenende) erst erledigen zu können oder zu wollen, wenn seine privaten Angelegenheiten (Forderung nach einer Zulage) geregelt seien.

*(LAG München v. 17.01.2017, – 6 TaBV 97/16; Rechtsbeschwerde eingelegt, Az.: 7 ABR 20/17)*

++++

### **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates umfasst Verfahrensregelungen**

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Absatz 1 Nummer 10 BetrVG umfasst auch verfahrensrechtliche Regelungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass eine Betriebsvereinbarung, die sich auf eine von § 87 Absatz 1 Nummer 10 BetrVG erfasste Regelungsmaterie bezieht, rechtzeitig zustande kommt.

*(LAG Saarland v. 18.01.2017 – 1 TaBV 1/16; Rechtsbeschwerde eingelegt, Az.: 1 ABR 10/17)*

++++

### **Vergütungspflichtige Arbeitszeit**

Auch systembedingte Arbeitsvorbereitungszeiten wie die Versetzung des Arbeitsplatzcomputers in einen Zustand, der die Aufnahme der geschuldeten Arbeitsleistung ermöglicht, stellen vergütungspflichtige Arbeit dar.

*(ArbG Magdeburg v. 26.10.2016 – 3 Ca 3220/15; rechtskräftig)*

++++

### **Leidensgerechter Arbeitsplatz**

Ist durch ärztliche Stellungnahme nachgewiesen, dass ein Arbeitnehmer aufgrund körperlicher Leiden nicht mehr voll belastbar ist, hat der Arbeitgeber einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu prüfen. Statt daraufhin einseitig die Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers anzunehmen, müsste der Arbeitgeber spätestens dann das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX als auch das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX durchführen.

---

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

Helga **Nielebock**

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

Dr. Marta **Böning**

Referatsleiterin Individualarbeitsrecht

Robert **Nazarek**

Referatsleiter Sozialrecht

Ralf-Peter **Hayen**

Referatsleiter Recht

**Torsten Walter**

Referent Rechtsprechung (**Redaktion**)

### **Sekretariate:**

Rosemarie Neumann 030 – 24060-265

Birka Schimmelpfennig 030 – 24060-531

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 +++

Der Arbeitgeber muss in einem solchen Fall auch erwägen, inwieweit bei dem regulären Einsatz in Teams von mehreren Personen innerhalb der Gruppen eine Umverteilung der Arbeitsaufgaben dahingehend stattfinden könnte, so dass körperlich schwere Arbeitstätigkeiten für den erkrankten Arbeitnehmer vermieden werden.  
*(LAG Berlin-Brandenburg v. 26.10.2016 – 15 Sa 936/16; rechtskräftig)*

++++

### **BEM, Direktionsrecht**

Erstrebt ein Arbeitgeber mit einer Maßnahme des Direktionsrechts (hier: Umsetzung aus der Dauernachtschicht in die Wechselschicht) ausschließlich eine positive Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers, aber unterlässt er gleichzeitig ein rechtlich gebotenes betriebliches Eingliederungsmanagement für diesen Arbeitnehmer, entspricht diese Ausübung des Direktionsrechts nicht billigem Ermessen, weil kein anerkennenswertes betriebliches Interesse besteht.

*(LAG Baden-Württemberg v. 22.11.2016 – 15 Sa 76/15; Rev. eingelegt, Az.: 10 AZR 47/17, Termin: 18.10.2017)*

++++

### **Schadensersatz wegen religionsbedingter Diskriminierung**

Verlangt eine katholische Arbeitgeberin im Anforderungsprofil der veröffentlichten Stellenausschreibung für eine weder dem pastoralen noch dem erzieherischen Bereich zuzuordnende Stelle einer Personalsachbearbeiterin, die nicht zu dem in Art. 3 Abs. 2 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (KathKiGrdO) genannten Aufgabenkreis gehört, lediglich eine positive Einstellung zu den Grundlagen/Zielen eines katholischen Trägers, so kann sie von diesem selbst gesetzten Anforderungsprofil für die Dauer des Bewerbungsverfahrens nicht mehr abweichen.

Lehnt in diesem Fall die kirchliche Arbeitgeberin die Einstellung einer Bewerberin mit der Begründung ab, diese gehöre keiner christlichen Konfession an und sei nicht getauft, so kann die abgelehnte Bewerberin gemäß § 15 Abs. 2 AGG eine angemessene Entschädigung und – sofern die Bewerberin ohne die benachteiligende Handlung als am besten geeignete Bewerberin eingestellt worden wäre – zusätzlich Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 1 AGG verlangen.

*(LAG Niedersachsen v. 14.12.2016 – 17 Sa 288/16; rechtskräftig)*

++++

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER +++

### **Außerordentliche Kündigung**

1. Die fehlerhafte Angabe im privaten XING-Profil eines Arbeitnehmers einer Steuerberaterkanzlei, dieser sei als "Freiberufler" tätig, stellt ohne Hinzutreten weiterer Umstände noch keine aktive Werbung für eine Konkurrenztaetigkeit und damit noch keinen Verstoß gegen das gesetzliche Verbot der Wettbewerbstaetigkeit im bestehenden Arbeitsverhaeltnis dar.
2. Derartige weitere Umstaende, die geeignet waeren, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhaeltnisses zu begründen, koennten jedoch darin gesehen werden, wenn der Arbeitnehmer unter der XING-Rubrik "Ich suche" aktiv im bestehenden Arbeitsverhaeltnis freiberufliche Mandate in Konkurrenz zu seinem Arbeitgeber akquiriert.
3. Ist der Name des derzeitigen Arbeitgebers und der - bereits vereinbarte - künftige Zeitpunkt der Beendigung dieses Arbeitsverhaeltnisses im XING-Profil zutreffend unter der Rubrik "Berufserfahrung" angegeben, spricht dies bei der gebotenen Gesamtschau dafür, dass auch die Angabe einer "freien Mitarbeit" unter der Rubrik "Ich biete" nicht zwingend nahelegt, dass eine solche auch schon für den Zeitraum vor Beendigung des Arbeitsverhaeltnisses angeboten wird.
4. Weil die Abgrenzung zwischen erlaubter Vorbereitung einer spaeteren Selbststaendigkeit und unerlaubter Konkurrenztaetigkeit waehrend des Arbeitsverhaeltnisses häufig fließend ist, kann bei Sachverhalten in diesem Grenzbereich regelmäßig auch nicht von der Entbehrlichkeit einer Abmahnung ausgegangen werden (insoweit Anschluss an BAG, Urteil vom 26.06.2008, 2 AZR 190/07).

*(LAG Köln v. 07.02.2017 – 12 Sa 745/16; rechtskraeftig)*

++++

### **Urlaubsrecht**

1. Die Teilurlaubsansprueche nach § 5 Abs. 1 lit. a) und b) BUrIG sind selbststaendige und einheitliche Ansprueche, die voneinander zu unterscheiden sind.
2. Besteht ein Arbeitsverhaeltnis insgesamt weniger als sechs Monate und faellt in diese Zeit ein Jahreswechsel, entsteht ein einheitlicher Anspruch nach § 5 Abs. 1 lit. b) BUrIG, der unabaehngig von § 7 Abs. 3 BUrIG auch nicht teilweise wegen des Jahreswechsels veraelfaellt.

*(Thüringer LAG v 09.03 2017 – 6 Sa 242/15)*

++++