

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Voraussetzung der Auflösung des BR oder des Ausschlusses von BR-Mitgliedern aus dem BR

Sowohl der Ausschluss einer BR-Mitglieds als auch die Auflösung des Betriebsrats als Organ setzen gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG voraus, dass bei zukunftsgerichteter Betrachtung und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der betrieblichen Gegebenheiten und des Anlasses für den Pflichtverstoß, die weitere Amtsausübung des BR-Mitglieds bzw. des Betriebsrats untragbar erscheint.

(LAG Berlin-Brandenburg vom 01.10.2015 – 5 TaBV 876/15; rkr.)

+ + + +

Voraussetzung der Auflösung des Betriebsrats als Gremium

Für die Auflösung des Betriebsrats als gesamtes Gremium ist erforderlich, dass der Betriebsrat insgesamt als Kollektivorgan grob gegen Pflichten aus dem BetrVG verstoßen hat. Begehen einzelne oder alle Betriebsratsmitglieder parallel Pflichtverletzungen, die nicht auf einem gemeinsamen Beschluss des Betriebsrats als solchem beruhen, kommt nur ein Ausschlussverfahren, nicht aber die Auflösung des Betriebsrats in Betracht.

(LAG Berlin-Brandenburg vom 04.02.2016 – 10 TaBV 2078/15; Rechtsbeschwerde beim BAG anhängig unter 7 ABR 20/16)

+ + + +

Voraussetzung des Ausschlusses eines BR-Vorsitzenden aus dem Betriebsrat

Voraussetzung für den Ausschluss eines Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Nachweis seitens des Arbeitgebers, dass der BR-Vorsitzende bei den behaupteten Pflichtverstößen nicht nur den Betriebsrat gemäß § 26 Abs. 2 S. 1 BetrVG im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse vertritt, sondern für diese Verstöße persönlich verantwortlich war.

(ArbG Düsseldorf vom 10.03.2016 – 10 BV 253/15; Beschwerde anhängig unter 4 TaBV 48/16)

+ + + +

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 (Redaktion)

Anja **Gerecke**

Referatssekretärin

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 + + +

+ + + +

Weisungsrecht des Arbeitgebers während der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, ist er unabhängig vom Gesundheitsstand nicht verpflichtet, an einem vom Arbeitgeber angeordneten Personalgespräch teilzunehmen. Dies gilt unabhängig von dem Thema des Gesprächs, das heißt davon, ob es sich um Weisungen bzgl. der Arbeitsleistung oder um sogenannte leistungssichernde Verhaltenspflichten handelt.

(LAG Nürnberg vom 01.09.2015 – 7 Sa 592/14; Revision beim BAG anhängig unter 2 AZR 855/15)

+ + + +

Abdingbarkeit § 615 BGB im Falle der Arbeitnehmer-Überlassung Minusstunden bei Annahmeverzug

Minusstunden können nicht als Vorschusszahlungen auf das Stundenkonto anerkannt werden, wenn sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug befindet (§ 615 BGB). Bei Leiharbeit ist § 615 BGB nicht dispositiv, sondern aufgrund des Schutzgedankens des § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG zwingend. § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG ist auch auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, in denen der Arbeitnehmer sowohl direkt für den Arbeitgeber Leistungen erbringt als auch an andere Arbeitgeber zur Erbringung von Arbeitsleistungen ausgeliehen wird. Bei Leiharbeit kann ein Stundenkonto ohne Verstoß gegen § 615 BGB geführt werden, soweit es nur dazu dient, über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus geleistete Stunden des Arbeitnehmers und ggf. deren Abbau durch bezahlte Freizeitgewährung zu protokollieren. Eine Regelung, nach der der Arbeitgeber bei einem "Minus auf dem Überstundenkonto" bei Ausscheiden des Arbeitnehmers eine Verrechnung mit dessen letzten Entgeltansprüchen vornehmen darf, ist nicht klar und verständlich und daher wegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam.

(LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 13.10.2015 – 2 Sa 113/15; rkr.)

+ + + +

Sittenwidriger Lohn; Folgen des Verstoßes gegen das Nachweisgesetz

Ein (hier: sich aus Pauschalvereinbarungen – gezahlt wird nur für tatsächlich durchgeführte Touren -ergebender) Stundenlohn von 3,75 € im Zeitraum von 2009 bis 2012 für eine „Busbegleitung“ (Begleitung behinderter Personen in einem Bus) in Essen ist sittenwidrig. Das ihm zugrundeliegende Rechtsgeschäft ist nichtig. Der Arbeitnehmerin steht die Differenz zwischen dem gezahlten Entgelt zum Tariflohn zu, ferner wegen nicht gewährten Urlaubs ein Schadensersatzanspruch. Ein Verzicht auf den Anspruch („Hiermit vereinbaren die Vertragsparteien, dass das bestehende Arbeitsverhältnis bis zum 21.08.2012 ordnungsgemäß abgerechnet wurde. Sämtliche beiderseitigen Forderungen sind bis zum oben genannten Zeitpunkt abgegolten, seien sie bekannt oder unbekannt, genannt oder ungenannt“) ist gemäß § 307 Abs. 1 BGB unwirksam.

Unterlässt es der Arbeitgeber entgegen der Vorschrift des § 2 Abs. 1 Nr. 5, 7 NachwG, bezüglich des Inhalts der zu leistenden Tätigkeit und der Dauer der vereinbarten Tätigkeit einen schriftlichen Nachweis zu erteilen, liegt

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

ein prozessual als Beweisvereitelung zu bewertendes Verhalten vor, das bei Unauflösbarkeit der Frage, ob Leerfahrten (Abholung der Arbeitnehmerin von zu Hause und Zurückbringen der Arbeitnehmerin nach Hause) Bestandteil der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin sind, zu einer faktischen Umkehr der Beweislast führt.
(LAG Düsseldorf vom 20.10.2015 – 8 Sa 1091/13; Revision beim BAG anhängig unter 5 AZR 251/16)

+ + + +

Arbeitnehmereigenschaft eines Mitarbeiters, der eine GmbH zur Arbeitnehmerüberlassung gründet;

Bestimmung der Arbeitnehmer-Eigenschaft im Bereich Funk und Fernsehen unter Berücksichtigung von Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG

Für die Frage, ob ein Mitarbeiter als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist, ist unerheblich, wenn dieser im Wege der Arbeitnehmerüberlassung bei dem Arbeitgeber eingesetzt wird und nach den Regelungen des AÜG Arbeitnehmer der vom ihm selbst gegründeten GmbH ist und nicht des Arbeitgebers.

Es liegt ein Arbeitsverhältnis vor, wenn das Verhalten der Parteien objektiv darauf gerichtet ist, die Schutzvorschriften des Arbeitsrechts zum Nachteil des Arbeitnehmers zu umgehen.

Die Grundsätze zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft sind auch im Bereich Funk und Fernsehen anzuwenden, wobei der verfassungsrechtliche Schutz der Rundfunkfreiheit nach Art. 5 I 2 GG zu beachten ist. Dies verlangt eine einzelfallbezogene Abwägung zwischen der Bedeutung der Rundfunkfreiheit und dem Rang der von den Normen des Arbeitsrechts geschützten Rechtsgüter.

Ist zwischen den Parteien nicht ausdrücklich ein Arbeitsvertrag geschlossen worden, kann für die Bestimmung der regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit auf das gelebte Rechtsverhältnis als Ausdruck des wirklichen Parteiwillens abgestellt werden.

(LAG Schleswig-Holstein vom 01.12.2015 – 1 Sa 439 b/14; Revision beim BAG anhängig unter 9 AZR 76/16)

+ + + +

Anforderungen an das Konsultationsverfahren; Zuschläge während der Freistellung

Mit der Aufnahme der Verhandlungen über einen Interessenausgleich wurden nicht zugleich Verhandlungen im Sinne des § 17 Abs. 2 S. 2 KSchG aufgenommen. Zwar können die diesbezüglichen Pflichten gleichzeitig erfüllt werden, soweit diese übereinstimmen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der Betriebsrat klar erkennen kann, dass die stattfindenden Beratungen (auch) der Erfüllung der Konsultationspflicht des Arbeitgebers aus § 17 Abs. 2 S. 2 KSchG dienen.

Die Pflicht zur Beratung iSv § 17 Abs. 2 S. 2 KSchG geht über eine bloße Anhörung deutlich hinaus, denn der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat ernstlich zu verhandeln, ihm dies zumindest anzubieten.

Info Recht

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Ein freigestellter Arbeitnehmer hat nach § 615 S. 1 BGB (Annahmeverzug) Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Dieser Anspruch umfasst auch tarifliche Spät- und Nachtzuschläge, denn diese haben Entgeltcharakter, auch wenn sie einen Ausgleich für erschwerte Arbeitsbedingungen darstellen und die tariflichen Ansprüche die Arbeitsleistung zu bestimmten ungünstigen Zeiten voraussetzen.

(LAG Berlin-Brandenburg vom 11.12.2015 – 9 Sa 1397/1; Revision beim BAG anhängig unter 2 AZR 116/16)

+ + + +