

# Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

## **Ausgleichsanspruch für Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit**

§ 37 Abs. 3 BetrVG umfasst als „Betriebsratstätigkeit“ auch solche Tätigkeiten, die für sich allein keine Betriebsratstätigkeit darstellen, jedoch in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit der Durchführung einer Betriebsratstätigkeit stehen. Auch darauf bezogene Reisezeiten oder zusätzliche Wegezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Erfüllung notwendiger betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, lösen einen entsprechenden Ausgleichsanspruch aus.

*(ArbG Hamm v. 06.05.2014 – 11 BV 17/13)*

++++

## **Unterschriftenaktion von Erörterungs-/Beschwerderecht gedeckt**

Das Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers nach §§ 82 Abs. 1, 84 Abs. 1 BetrVG umfasst auch das Recht zur Initiierung einer Unterschriftenaktion mit der Forderung nach Wiedereinführung der 35-Stunden-Woche im Betrieb. Eine solche Aktion stellt auch dann keine vertragliche Pflichtverletzung dar, wenn der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit Arbeitskollegen zum Zweck der Unterschriftenleistung anspricht, solange dies einen gewissen zeitlichen Rahmen nicht überschreitet, die Arbeitsleistung nicht darunter leidet und der Arbeitsablauf nicht ins Stocken gerät.

*(LAG Hamm v. 03.09.2014 – 4 Sa 235/14; Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt – Az. 8 AZN 836/14)*

++++

---

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

Helga **Nielebock**  
Dr. Marta **Böning**  
Robert **Nazarek**  
Ralf-Peter **Hayen**  
**Torsten Walter**  
Florian Brödel

Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)  
Referatsleiterin Individualarbeitsrecht  
Referatsleiter Sozialrecht  
Referatsleiter Recht  
Referent Rechtsprechung (Redaktion)  
Rechtsreferendar

#### **Sekretariate:**

Birka Schimmelpfenning 030 – 24060-513  
Anke Grienig 030 – 24060-720  
Helga Jahn 030 – 24060-265

Infos unter: [www.dgb.de/recht](http://www.dgb.de/recht)

Zum **Abbestellen** des RECHTSTICKERS senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „RECHTSTICKER abbestellen“ an:  
[helga.jahn@dgb.de](mailto:helga.jahn@dgb.de)

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Vertragliches Recht auf Dienstwagen bei privatrechtlichen Gesellschaften in öffentlicher Hand**

Soweit der Staat zulässigerweise sich zur Erfüllung öffentlich-rechtlicher Aufgaben privatrechtlicher Gestaltungsmittel bedient, folgen die Rechte und Pflichten aus dem Privatrecht (mit Ausnahme seiner über die Drittwirkung hinaus regelmäßig bestehenden bleibenden Grundrechtsbindung). Allgemeine zivilrechtlich begründete Zweifel an der Wirksamkeit einer Dienstwagenüberlassungsvereinbarung in einem wirksam geschlossenen Arbeitsvertrag bestehen nicht, auch wenn das öffentliche Dienstrecht die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung verbietet.

Zu den Gesetzen im Sinne des § 134 BGB gehören Gesetze im formellen Sinne. Die Niedersächsische Richtlinie über Dienstkraftfahrzeuge ist kein formelles Verbotsgesetz. Sie steht einer von ihr nicht vorgesehenen Dienstwagenüberlassung kraft Arbeitsvertrages nicht entgegen.

*(LAG Hamburg v. 14.01.2015 – 5 Sa 42/14, Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt, 5 AZN 170/15)*

+ + + +

### **Anspruch von AT-Angestellten auf Entgelterhöhung bei entsprechender Betriebsvereinbarung**

Um den Status eines außertariflichen Angestellten (AT-Angestellten) zu bewahren, hat dieser einen individualvertraglichen Anspruch auf Gehaltsanpassung, wenn eine Gehaltserhöhung erforderlich ist, um bei einer Erhöhung der Tarifgehälter den Mindestabstand zum höchsten Tarifgehalt und damit den Status zu wahren (so auch schon LAG Düsseldorf v. 27.07.1999 – 16 [3] Sa 213/99). Eine Betriebsvereinbarung kann eine Regelung über den Abstand zwischen Tariflohn und AT-Entgelt treffen (hier: angemessener Abstand liegt vor, wenn das Tarifgehalt der Endstufe um mindestens fünf Prozent überschritten ist).

*(ArbG Köln v. 29.01.2015 – 11 Ca 3810/14)*

+ + + +

### **Anspruch auf Entlassung eines anderen Arbeitnehmers wegen sexuellen Missbrauchs**

Ein Arbeitnehmer hat gemäß § 12 Abs. 3 AGG nur dann Anspruch auf Entlassung eines anderen Arbeitnehmers, wenn nur dies das Ergebnis einer rechtsfehlerfreien Ermessensentscheidung sein kann. Täuscht ein Vorgesetzter seinen Mitarbeiter, so

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

dass beide auf einer Dienstreise in einem Hotelzimmer übernachten, und missbraucht ihn dann sexuell, liegen die Voraussetzungen dafür vor. Die Darlegungs- und Beweislast trägt der die Entlassung fordernde Arbeitnehmer. Regelmäßig besteht keine Pflicht zur Entlassung, wenn nur ein Verdacht vorliegt.

*(ArbG Solingen v. 24.02.2015 – 3 Ca 1356/13)*

+ + + +

### **Keine Kostenerstattung für Zahnersatz ohne vorherigen Heil- und Kostenplan**

Für beabsichtigten Zahnersatz ist der Nachweis seiner Notwendigkeit **vor** Durchführung der Maßnahme gegenüber der Krankenkasse durch Zuleitung eines Heil- und Kostenplans zu führen. Nur so ist die Krankenkasse in die Lage versetzt, die erforderliche Prüfung der Notwendigkeit der Maßnahme vorzunehmen. Versäumen Versicherte dies, haben sie sich nicht an das gesetzlich vorgeschriebene Prozedere gehalten und dieser Mangel fällt dann in ihren Verantwortungsbereich. Mit der Folge, dass ein Kostenerstattungsanspruch nicht gegeben ist.

*(LSG Niedersachsen-Bremen v. 25.11.2014 – L 4 KR 535/11; nicht rechtskräftig)*

+ + + +

### **SGB II Leistungsanspruch für Unionsbürger, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind**

Unionsbürgerinnen und -bürgern ist die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt, und sie benötigen wegen der ihnen zustehenden uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit zur Beschäftigungsaufnahme keiner Arbeitsgenehmigung (§ 8 Abs. 2 SGB II). Unter diesem Gesichtspunkt können sich Unionsbürgerinnen und -bürger auf ein Aufenthaltsrecht als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer berufen, ohne dass der Leistungsausschluss für die ersten drei Monate des Aufenthaltes Wirkung entfaltet (§ 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB II). Ob eine Beschäftigung als "völlig untergeordnet und unwesentlich" im Sinne der EuGH-Rechtsprechung anzusehen ist, ergibt sich aus der Bewertung der Erwerbstätigkeit des konkreten Einzelfalls.

*(SG Hamburg v. 05.01.2015 – S 10 AS 4323/14 ER)*

+ + + +