

sfm-arbeitsrecht

aktuell

2. Halbjahr 2014

NEUES

vom BAG

Entfristung BR-Mitglied – **Geltendmachung i. S. d. AGG durch Klage** – Bonus für Gewerkschaftsmitglieder – **Keine Urlaubskürzung** – verzögerte Stellenbesetzung – **Er-gänzung der Tagesordnung des BR** – Arbeitsschutzausschuss – **Pflichtenkollision** – Beschäftigungsanspruch trotz Nachdienstuntauglichkeit – **MB bei Arbeitsschutz** – umfassende Einsicht in Brut-toentgeltliste -

Weitere Themen

- ▶ Knut zum 75sten, S. 3
- ▶ TZ richtig beantragen, S. 4
- ▶ LAG/ArbG-Rspr., S. 5
- ▶ Änd. d. ArbStättV S. 6
- ▶ DGB- Mindestlohn-Hotline / FamPflZG / BBG 2015 / SuGA, S. 7
- ▶ Abfindung, S. 8
- ▶ Frisch am Tisch, S. 10

sfm intern: Mission Umzug beendet und Kooperation ausgeweitet

Viele Nachfragen hatten uns erreicht, als ruchbar wurde, dass wir mit unserer Kanzlei umziehen

vom Sendlinger Tor an den Stiglmairplatz

müssen. Ja so ne Anwaltskanzlei ist für manch einen Kapitalinvestor nicht interessant genug als Mieter. Also Bye-bye Sendlinger Straße und Hello Seidlstraße. Mit dem Umzug aus der Altstadt an den Stiglmairplatz in der Maxvorstadt haben wir dann auch gleich unseren Raumbedarf angepasst, sodass wir jetzt alle auf dem gleichen Stockwerk sind. Weiterhin stehen wir mit neun Anwältinnen und Anwälten und sieben Rechts-anwaltsfachange stellten Arbeit-nehmerinnen und Arbeitnehmern, Betriebs- wie Personalräten als Anwälte, Berater und Einigungsstellenbeisitzer zur Seite.

Parallel zu den Umzugs-vorbereitungen haben wir auch den Kreis unserer Kooperationspartner erweitert. Nach der bereits mehrjährigen Kooperation mit der

namhaften Düsseldorfer Kanzlei silberberger.lorenz.towara freuen wir uns über ein weiteres Kooperationsabkomme n mit der renommierten Hamburger Arbeit-nehmerkanzlei Gaidies, Heggemann & Partner.

Damit ergibt sich mit zusammen aktuell 26 auf das Arbeitsrecht spezialisierten Anwältinnen und Anwälten eine breite Basis für einen konstruktiven Erfahrungsaustausch. Die einzelnen Kanzleien bleiben bei dieser Kooperation eigenständig. Wir wollen aber von Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen profitieren und diese von unseren Erfahrungen. Denn wer meint, nichts mehr verbessern zu können und immer nur im eigenen Saft zu

Servus Hamburg Gaidies, Heggemann & Partner

köcheln, hat sicherlich ein Problem. Und weil auch in Recht-sprechung und Gesetzgebung kein Stillstand herrscht, nachfolgend wieder eine subjektive Auswahl an Entscheidungen und Informationen aus dem Arbeitsrecht.

RA Michael Fleischmann

BAG-Splitter

1. Halbjahr 2014

Bitte beachten, dass Wiedergabe stark verkürzt ist und damit eine Übertragung auf ähnliche, nicht identische Fälle immer erst zu prüfen ist.

gelmäßig ist ein zeitlicher Abstand von einem halben Jahr zwischen dem in der Ausschreibung genannten Zeitpunkt und der tatsächlichen Stellenbesetzung unschädlich. Aufgrund der konkreten Umstände kann dieser Zeitraum aber auch länger oder kürzer sein. BAG vom 30.4.2014 – 7 ABR 51/12

BAG vom 15.4.2014 - 1 ABR 2/13

Ergänzung der Tagesordnung des BR leichter möglich

Die nachträgliche Ergänzung der TO ist möglich, wenn alle BR-Mitglieder bzw. deren Vertreter geladen sind, Beschlussfähigkeit gegeben ist und der Beschluss einstimmig erfolgt. BAG vom 15.4.2014 - 1 ABR 2/13 (nach Beschl. v. 09.07. 2013– 1 ABR 2/13 (A) und zustimmender Stellungnahme des siebten Senats vom 22.01.2014 - 7 AS 6/13)

BAG vom 15.04.2014 - 1 ABR 82/12

Bildung eines Arbeitsschutzausschusses kann nicht arbeitsgerichtlich erzwungen werden

§ 11 Satz 1 ASiG verpflichtet den Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Kommt er dem nicht nach, kann sich der Betriebsrat an die zuständige Arbeitsschutzbehörde wenden (§ 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Diese hat die Errichtung nach § 12 ASiG anzuordnen und kann im Weigerungsfall eine Geldbuße verhängen (§ 20 ASiG). § 11 ASiG regelt zugunsten des Betriebsrats keinen Anspruch auf Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses, vielmehr handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers.

BAG vom 15. April 2014 - 1 ABR 82/12, Bestätigung von LAG Baden-Württemberg vom 9. August 2012 - 3 TaBV 1/12, zit. nach PM des BAG Nr. 17/14

BAG vom 15.04.2014 – 1 ABR 2/13

Pflichtenkollision des BR-Mitglieds

Kollidieren verschiedene (betriebsverfassungsrechtliche) Amtspflichten eines BR-Mitglieds, hat dieses selbst zu entscheiden, welcher der Pflichten er nachkommt. Es besteht kein bestimmter Vorrang bei einer solchen Pflichtenkollision. BAG vom 15.04.2014 – 1 ABR 2/13, Rn. 32 Beendigung einer vorläufigen Maßnahme

BAG vom 15.4.2014 – 1 ABR 101/12

Beendigung einer 100er-Maßnahme ist keine eigenständige Versetzung

Die Beendigung einer vorläufigen Maßnahme nach § 100 BetrVG stellt keine

BAG vom 25.06.2014 - 7 AZR 847/12

BR-Mitglied kann verweigerten Folgevertrag nach sachgrundloser Befristung einklagen, wenn sonst Verstoß gegen § 78 Satz 2 BetrVG

Eine nach § 78 Satz 2 BetrVG verbotene Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds kann vorliegen, wenn dem Betriebsratsmitglied im Anschluss an eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG wegen seiner Betriebsratsstätigkeit der Abschluss eines Folgevertrags verweigert wird. Das Betriebsratsmitglied hat dann gegen den Arbeitgeber einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Abschluss eines entsprechenden Vertrags. Die Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung liegt jedoch beim Betriebsratsmitglied, das sich darauf beruft, so das BAG. Legt es jedoch Indizien dar, die für eine Benachteiligung wegen der Betriebsratsstätigkeit sprechen, muss sich der Arbeitgeber hierauf konkret einlassen und die Indizien ggf. entkräften.

BAG vom 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12, Bestätigung von LAG Niedersachsen vom 8. August 2012 - 2 Sa 1733/11 (Klage im Ergebnis jedoch abgewiesen), zit. nach PM des BAG Nr. 28/14

BAG vom 22.05.2014 - 8 AZR 662/13

Geltendmachung von Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG auch durch fristwahrende Klage

Die schriftliche Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen (§ 15 Abs. 1 und 2 AGG) innerhalb von zwei Monaten nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG kann auch durch eine rechtzeitige Klageerhebung gewahrt werden (Aufgabe der Ansicht aus BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11 - Rn. 27, BAGE 142, 143).

BAG vom 22. Mai 2014 - 8 AZR 662/13, Aufhebung und Rückverweisung von Vorinstanz: LAG Schleswig-Holstein vom 30. Mai 2013 - 4 Sa 62/13, zit. nach PM des BAG Nr. 25/14

BAG vom 21.05.2014 - 4 AZR 50/13, 4 AZR 120/13 ua.

Erholungsbeihilfe nur für Gewerkschaftsmitglieder zulässig

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft im Rahmen von Tarifverhandlungen für deren Mitglieder bestimmte Zusatzleistungen zu erbringen, kann ein Nichtmitglied den Anspruch nicht auf Basis des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verlangen. Vorliegend hatte sich AG verpflichtet, einem Verein beizutreten, der an Gewerkschaftsmitglieder Zahlungen leistet.

BAG vom 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13, 4 AZR 120/13 ua., Bestätigung von Hessisches LAG e vom 19. November 2012 - 17 Sa 285/12, 17 Sa 134/12 ua., zit. nach PM des BAG Nr. 24/14

BAG vom 06.05.2014 - 9 AZR 678/12

Gesetzlicher Urlaubsanspruch entsteht auch bei unbezahltm Sonderurlaub – keine Kürzung, wenn nicht gesetzlich vorgesehen

Auch unbezahlter Sonderurlaub lässt den Urlaubsanspruch nach § 1 BUrlG entstehen. Diese Vorschrift ist nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG unabhängig. Die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erfordert nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit. Auch eine Kürzung kommt nur bei Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte oder bei Vorliegen einer spezialgesetzlichen Norm in Betracht (bei Elternzeit § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG, bei Wehrdienst § 4 Abs. 1 Satz 1 ArbPISchG).

BAG vom 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12, Bestätigung von LAG Berlin-Brandenburg vom 15. Mai 2012 - 3 Sa 230/12, zit. nach PM des BAG Nr. 22/14

BAG vom 30.4.2014 – 7 ABR 51/12

Verzögerung der Stellenbesetzung erfordert nicht immer neue Ausschreibung

Eine zeitlich verzögerte Stellenbesetzung führt nicht zwingend zu einem neuen Antrag nach § 99 BetrVG. Re-

erneute Maßnahme nach § 99 BetrVG dar. Der Betriebsrat ist über die Aufhebung der vorläufigen personellen Maßnahme jedoch zu unterrichten.
BAG vom 15.4.2014 – 1 ABR 101/12

**BAG vom 09.04.2014 - 10 AZR 637/13
Nachdienstuntaugliche Krankenschwester hat Anspruch, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden**

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden.

BAG vom 9. April 2014 - 10 AZR 637/13, Bestätigung von LAG Berlin-Brandenburg vom 30. Mai 2013 - 5 Sa 78/13, zit. nach PM des BAG Nr. 16/14

**BAG vom 20.03.2014 - 2 AZR 840/12
Bindungswirkung von Zustimmungsersatzungsverfahren zu Ein- oder Umgruppierung**

Entscheidungen in Verfahren auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer Ein- oder Umgruppierung entfalten bei gleichbleibendem Sachverhalt Bindungswirkung auch für nachfolgende Verfahren (anders bei Einstellungen und Versetzungen)

BAG vom 20.03.2014 - 2 AZR 840/12 Rn. 23f

**BAG vom 18.03.2014 - 1 ABR 73/12
Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes ist mitzubestimmen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**

Beabsichtigt der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung erforderlicher Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach § 3 Abs. 2 ArbSchG eine (geeignete) Organisation zur Erledigung der Aufgaben durch Delegation derselben an bestimmte Arbeitnehmer aufzubauen, hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen.

Da für den Aufbau einer solchen Organisation das ArbSchG kein bestimmtes Modell vorschreibt, unterliegt der Gestaltungsspielraum der Mitbestimmung des Betriebsrats.

BAG vom 18. März 2014 - 1 ABR 73/12 – Bestätigung von LAG Hamburg vom 11. September 2012 - 1 TaBV 5/12, zit. nach PM des BAG Nr. 11/14

**BAG vom 27.02.2014 - 6 AZR 301/12
Kündigung durch den Insolvenzverwalter während der Elternzeit - Verlust der Möglichkeit der beitragsfreien Versicherung**

Im Fall der Insolvenz bestehen Arbeitsverhältnisse zunächst fort. Der InsO-Verwalter kann allerdings unter Beach-

Knut Becker wird 75?



Irgendwo unterwegs von oder zu einer Betriebsratsschulung hat er seinen Geburtstag verbracht. Knut B., ein freier Arbeiter, dessen vergnügte List und Freude am Spiel mit der Sprache ganze Generationen von Betriebsratsmitgliedern schlauer gemacht hat.

Dass er, inzwischen 75 Jahre alt, mit solchem Elan und einer scheinbar unerschöpflichen Energie Arbeitnehmervertretern den aufrechten Gang näher bringt, war Knut nicht in die Wiege gelegt. Früh Stereotypeur gelernt, einen heute ausgestorbenen Beruf, im Betrieb den Rücken krumm gemacht und dabei schnell gelernt: Einen Finger kann man brechen, fünf Finger sind eine Faust. Folgerichtig Mitglied der Gewerkschaft, SPD und was sonst noch dazu gehört. Betriebsratsvorsitzender im Münchner Zeitungsverlag – eigentlich gute Aussichten für eine der klassischen Karrieren als Berufsfunktionär. Und was macht der Kerl? Springt ab, fängt jenseits der 40 nochmal ganz neu an. Bringt den GEGENPOL heraus, selbst getextet, gesetzt, gedruckt und versandt; veranstaltet Betriebsratsschulungen und schreibt Texte über die Liebe und das Leben, die man nicht erwartet.

Ein Querdenker ist das, erfrischend unmodern. Kann sehr präzise unterscheiden zwischen oben und unten, zwischen „wir“ und „ihr“. Ist kompromisslos auf der Seite der Menschen, die ihren Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen müssen. Friede den Hütten, Krieg den Palästen, ein Weltbild, das nicht jedem leicht fällt. Aber Knut will nicht leicht fallen, will nicht „objektiv sein“, wie einer seiner Buchtitel lautet. Das ist ihm erstaunlich gut gelungen.

Wer das Vergnügen hat, Knut auf einer Betriebsratsschulung zu erleben, der merkt schnell: Die Vermittlung von Wissen ist nur die eine Hälfte, es geht ihm auch und gerade um die Vermittlung einer Haltung, um das Lernen des aufrechten Gangs. Und beim Lernen dieser Disziplin vergnügt zu sein. Vielleicht ist gerade das Knuts größter Verdienst: Partei für die arbeitenden Menschen ergreifen und Spaß dabei haben. Bitte mach unbedingt so weiter, das wird in der „modernen Welt“ dringend gebraucht.

*K. Seebacher
Rechtsanwalt*

Anmerkung der Redaktion: Der Jubiläums-Gegenpol kann auf unserer Homepage heruntergeladen werden unter http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/downloads/festschrift_fuer_knut_becker_a_5mb-version_22.11.2014.pdf

tung der kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen kündigen. Dabei sieht § 113 Satz 2 InsO eine Kündigungsfrist von höchstens 3 Monaten vor, die allen längeren Kündigungsfristen vorgeht. Als

Ausgleich für die Verkürzung gewährt § 113 Satz 3 InsO einen (in der Regel nur theoretischen) Schadenersatzanspruch. Nach BAG darf der InsO-Verwalter diese Möglichkeit selbst dann

Praxistipp:

Beantragung von Teilzeitarbeit nach dem TzBfG

Sei es, um Zeit für die Betreuung von Kindern nach dem Ende der Elternzeit oder von pflegebedürftigen Angehörigen zu haben, sei es aus anderen Gründen: Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherten Beschäftigten erhöht sich seit Jahren kontinuierlich.

Bei der Verringerung der persönlichen Wochenarbeitszeit sind jedoch einige wichtige Formalien zu beachten, die wir zur Vermeidung unnötiger Fehler bei der Beantragung von Teilzeitarbeit kurz ansprechen möchten:

Grundsätzlich kann gem. § 8 Abs. 1 TzBfG jeder Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als **sechs Monate** bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit reduziert wird, wobei gem. § 8 Abs. 7 TzBfG weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber **in der Regel mehr als 15 Mitarbeiter** (ausgenommen Auszubildende) beschäftigt.

Einen besonderer Grund für das Verlangen der Teilzeitarbeit, wie beispielsweise die Betreuung von Kindern etc., muss dem Arbeitnehmer dabei nicht zur Seite stehen, geschweige denn, dass ein solcher dem Arbeitgeber in der Beantragung der Teilzeitarbeit mitgeteilt werden müsste.

Teilzeit verlangen kann also grundsätzlich auch ein jeder, der seine „Work-Life-Balance“ lediglich zugunsten von mehr Freizeit verschieben möchte! Die persönlichen Beweggründe sind unerheblich.

Voraussetzung ist – neben dem sechsmonatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses und der Beschäftigung von mehr als 15 Arbeitnehmern – allerdings, dass der Arbeitnehmer gem. § 8 Abs. 2 TzBfG die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung gegenüber dem Arbeitgeber **spätestens drei Monate vor deren Beginn** geltend macht, wobei er dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben soll.

Ein **schriftlicher Antrag** der Verringerung der Arbeitszeit ist hier allein aus Beweisgründen **zwingend zu empfehlen**, wobei das Schreiben beispielsweise folgendermaßen formuliert werden kann:

*„Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit beantrage ich ab 01.05.2015 Teilzeitarbeit gem. § 8 TzBfG.
Meine Arbeitszeit soll im Umfang von 50 % reduziert sein und 20 Stunden pro Woche betragen.
Die Arbeitszeit soll sich dabei wie folgt verteilen:
Montag, Dienstag, Mittwoch und Donnerstag jeweils von 8.00 - 13.00 Uhr.
Mit freundlichen Grüßen“*

Nach § 8 Abs. 4 TzBfG hat sodann der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den

weiter auf nächster Seite

nutzen, wenn eine Mitarbeiterin in Elternzeit ist und durch die Beendigung die Möglichkeit verliert, sich weiter beitragsfrei in der ges. Krankenversicherung zu versichern (§ 192 SGB V).
BAG vom 27. Februar 2014 - 6 AZR 301/12 – Bestätigung von LAG Nürnberg vom 11. Januar 2012 - 4 Sa 627/11, zit. nach PM des BAG Nr. 9/14

BAG vom 23.01.2014 - 8 AZR 118/13 Keine Haftung eines Personalvermittlers bei § 15 Abs. 2 AGG

Ansprüche auf Entschädigung bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nach § 15 Abs. 2 müssen gegen den Arbeitgeber selbst gerichtet werden. Wird bei der Ausschreibung von Stellen ein Personalvermittler eingeschaltet, haftet dieser für solche Ansprüche nicht. Ob gegen den Personalvermittler andere Ansprüche entstehen können, war nicht zu entscheiden, genauso wenig die Verantwortung des AG, da dieser nicht verklagt war.

BAG vom 23. Januar 2014 - 8 AZR 118/13; Bestätigung von LAG Schleswig-Holstein vom 22. November 2012 - 4 Sa 246/12, zit. nach PM des BAG Nr. 4/14

BAG vom 21.01.2014 - 3 AZR 807/11 Kein Anspruch Hinweis des AG auf § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG (Entgeltumwandlung)

Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gRV durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf diesen Anspruch hinzuweisen.

BAG vom 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11, Bestätigung von Hessisches LAG vom 27. Juli 2011 - 6 Sa 566/11, zit. nach PM des BAG Nr. 3/14

BAG vom 14.01.2014 – 1 ABR 54/12 Einsicht in Bruttoentgeltlisten, § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG

Das Einsichtsrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG umfasst alle Lohn- und Gehaltsbestandteile tariflicher wie außertariflicher Art, unabhängig davon, ob es sich um einmalige oder wiederkehrende Leistungen des Arbeitgebers handelt und unabhängig davon, ob sie kollektivrechtlich oder einzelvertraglich vereinbart sind.

BAG vom 14.01.2014 – 1 ABR 54/12

*Bearbeitung: RA M. Fleischmann
– Dezember 2014*

Fortsetzung: Beantragung von Teilzeitarbeit nach dem TzBfG

Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber – ggf. nach Erörterungsgesprächen – dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitzuteilen. Unterlässt er die schriftliche Ablehnung, verringert sich die Arbeitszeit nach § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang.

Bei Ablehnung der Teilzeitarbeit jedoch bleibt dem Arbeitnehmer allerdings nur der Weg, seinen Anspruch gerichtlich über das Arbeitsgericht – ggf. auch im Wege einer einstweiligen Verfügung – durchzusetzen.

In diesem Gerichtsverfahren trägt sodann der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass dem Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit sog. „**betriebliche Gründe**“ entgegenstehen, was im Ergebnis bedeutet, dass er zur Überzeugung des Gerichts darlegen und ggf. beweisen muss, dass die Teilzeitarbeit im Betrieb in der gewünschten Form ohne betriebliche Beeinträchtigungen nicht möglich ist. Ein entgegenstehender betrieblicher Grund liegt gem. § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Zwar sind die Anforderung an den Prüfungsmaßstab hier gegenüber der Teilzeitarbeit in Elternzeit, die nur aufgrund „**dringender betrieblicher Gründe**“ abgelehnt werden darf (vgl. § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG), deutlich geringer, jedoch bleibt es in der Praxis erfahrungsgemäß für die Arbeitgeberseite auch im Rahmen der „normalen“ Teilzeitarbeit schwierig, diesen Anforderungen nachzukommen und das Arbeitsgericht davon zu überzeugen, dass die Verringerung der Arbeitszeit nicht möglich ist!

RAin Stefanie Duffner

Die Einbindung des Arbeitnehmers in den Betriebsablauf und die Aufgabenerfüllung ist auch bei teilweiser Telearbeit aufgrund von deren Besonderheiten eine völlig andere als ohne Telearbeit, so dass sich bei der Beendigung der Telearbeit das Bild der Tätigkeit grundsätzlich ändert.

LAG Berlin-Brandenburg vom 09.04.2014 - 4 TaBV 638/14**Verhinderung wegen eigener Betroffenheit in der Sache noch nicht bei Ladung**

Ein/e Vorsitzende/r darf die Ladung erstellen, die als TO Themen hat, bei denen er/sie verhindert sein wird. Auch ein Vorsitzender kann wegen unmittelbarer persönlicher Betroffenheit zur Teilnahme an einem Tagesordnungspunkt (z.B. eigene Versetzung) verhindert sein. Die Tagesordnung zu der entsprechenden Sitzung kann er/sie gleichwohl erstellen.

ArbG München vom 19.08.2014 - 9 BVGa 36/14, n. r.kr.**Auskunft über Sanierungsmaßnahmen / Betriebsänderung**

Sehen Projektunterlagen zu betrieblichen Veränderungen bereits konkrete Umsetzungsdaten vor, so ist von einer Informationspflichtigen Planung auszugehen und nicht mehr nur von Vorüberlegungen.

Auch wenn eine Machbarkeitsprüfung erst noch erfolgen soll, liegt zumindest in Grundzügen eine bereits begonnene Planung vor.

LAG Rheinland-Pfalz vom 14.08.2014 – 5 Sa 509/13**Entschädigungsansprüche wegen geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung**

Eine jahrelange geringere Vergütung von Arbeitnehmerinnen für gleiche oder gleichwertige Arbeit indiziert eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Geschlechts und verstößt mithin gegen das Verbot des § 7 Abs. 1 AGG i. V. m. § 1 AGG.

Die daraus resultierende Persönlichkeitsverletzung gebietet für jede betroffene Frau einen angemessenen Entschädigungsanspruch gem. § 15 Abs. 2 S. 1 AGG, welchen die Gerichte nach pflichtgemäßen Ermessen dergestalt auszufüllen haben, dass unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgebots eine abschreckende Wirkung gewährleistet ist.

mü/mn/fl

Weitere Entscheidungen von Landesarbeitsgerichten und Arbeitsgerichten**LAG Düsseldorf vom 28.08.2014 - 5 Sa 1251/13****Kündigung zu nicht bestimmbarem Zeitpunkt ist unwirksam**

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses zum "nächstmöglichsten Termin" ist unbestimmt und damit unwirksam, da sich die einschlägige Kündigungsfrist nicht ermitteln lässt.

Vorliegend ging es um die Klausel: „Für den Fall, dass die außerordentliche Kündigung unwirksam ist, kündige ich hilfsweise vorsorglich das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum nächstmöglichen Termin auf.“ Damit war kein Hinweis enthalten, ob eine tarifliche oder gesetzliche Frist gel-

ten sollte. Zwar genüge Bestimmbarkeit aufgrund der Umstände, aber noch nicht einmal dies sei gegeben.

LAG Berlin-Brandenburg vom 21.08.2014 - 10 TaBV 671/14

Das „Vorübergehende“ einer AÜ ist arbeitsplatzbezogen und nicht arbeitsvertragsbezogen zu verstehen (strittig ebenso die Kammern 3, 4 und 24; andere Ansicht 14. Kammer).

LAG Düsseldorf vom 10.09.2014 - 12 Sa 505/14**Beendigung alternierender Telearbeit ist Versetzung**

Die Beendigung alternierender Telearbeit stellt regelmäßig eine Versetzung i.S.v. § 95 III 1 BetrVG dar, welche der Zustimmung des Betriebsrats bedarf.



Neuerungen im Arbeitsschutz - Änderung der Arbeitsstättenverordnung -

Die Bundesregierung hat am 20.10.2014 die Änderung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) beschlossen. Der Bundesrat hat der Änderung am 19.12.2014 zugestimmt. Das Inkrafttreten der Änderung ist für Januar 2015 geplant.

Mit der Novellierung soll die ArbStättV an die sich rasch wandelnde Arbeitswelt angepasst und aktualisiert werden. Zudem hat die Auslegung von „unbestimmten Rechtsbegriffen“ in der ArbStättV immer wieder für große Rechtsunsicherheiten in der Praxis gesorgt, welche durch präzisere Formulierungen nunmehr beseitigt werden sollen. Dies gibt Anlass die Arbeitsstättenverordnung und die Beteiligungsrechte des Betriebsrats kurz zu beleuchten:

Inhalt der ArbStättV

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) enthält Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz vor Gefährdungen im Zusammenhang mit Arbeitsstätten.

Die "alte" Arbeitsstättenverordnung von 1975 ist im Jahr 2004 durch eine grundlegend neu strukturierte Verordnung abgelöst worden. Die ArbStättV enthält seither allgemeine Schutzziele mit einem Anhang aus dem sich speziellere Anforderungen an Arbeitsstätten ergeben.

Wie den Anforderungen in der Arbeitsstättenverordnung und ihrem Anhang entsprochen werden kann, ergibt sich aus den erläuternden Regelungen "Arbeitsstättenregeln" (ASR). Diese sog. Durchführungshilfen sind zwar rechtlich unverbindlich, haben aber die Vermutungswirkung, dass der Arbeitgeber die Anforderungen der Verordnung erfüllt hat. Weicht der Arbeitgeber von den Vorgaben der ASR ab, muss er nachweisen, dass er die Schutzzielvorgaben der Arbeitsstättenverordnung auf andere Weise ausreichend erfüllt hat.

Wesentliche Änderungen / Ergänzungen

- Die Anforderungen an die Gestaltung von Büroarbeitsplätzen werden in der ArbStättV zusammengeführt und die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) fließt komplett in die Arbeitsstättenverordnung ein. Die BildscharbV tritt mit Inkrafttreten der Änderung der ArbStättV außer Kraft.

- Begriffsbestimmungen, wie z.B. „Büroarbeitsplatz“ und „Bildschirmarbeitsplatz“ werden nun in § 2 ArbStättV genauer definiert.
- Regelungen zu Telearbeitsplätzen werden in die ArbStättV aufgenommen.
- Psychische Belastungen durch räumliche Gegebenheiten (wie Lärm, Beleuchtung, Arbeit am Computer) müssen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gem. § 3 ArbStättV berücksichtigt werden.
- Wiederaufnahme einer Regelung zur Sichtverbindung aus Arbeitsräumen nach außen und klarstellende Änderung der Vorgabe zum Tageslicht in 3.4. Anhang ArbStättV.

Aufgrund der steigenden psychischen Belastung in der Arbeitswelt ist besonders die Wiederaufnahme der Regelung zur Sichtverbindung nach außen in die ArbStättV zu begrüßen. Die ArbStättV 2014, zuletzt geändert 2010, enthielt die Vorgabe der Sichtverbindung nach außen im Gegensatz zur vorhergehenden „alten“ ArbStättV aus dem Jahre 1975 nicht mehr. In 3.4. Anhang ArbStättV war lediglich formuliert, dass Arbeitsstätten „möglichst ausreichend Tageslicht“ erhalten müssen. Die Sichtverbindung nach außen war nur noch in der Arbeitsstättenregel 7/1 enthalten, welche jedoch zum 31.12.2012 unwirksam geworden ist.

Die Regelung im Anhang 3.4 Absatz 1, S. 1 ArbStättV lautet nunmehr:

*„Arbeitsräume, in denen sich Beschäftigte bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit regelmäßig über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nicht nur kurzfristig aufhalten müssen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen und Unterkünfte **müssen ausreichend Tageslicht erhalten und eine Sichtverbindung nach außen haben**“*

Die Forderung nach einer Sichtverbindung nach außen ist jedoch nicht generell für alle Arbeitsplätze anzuwenden ist.

Ausnahmen werden in der Regelung z.B. gemacht für besondere betriebstechnische Verfahren, sehr große Arbeitsräume, Einkaufszentren mit Verkaufsräumen, Schank- und Speisegaststätten und spezielle ärztliche Behandlungsräume).

Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergeben sich für den Betriebsrat hinsichtlich der Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten eine Vielzahl von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Der Betriebsrat hat gem. § 80 I Nr. 1 BetrVG, § 89 BetrVG die Einhaltung von Schutzbestimmungen und damit die Durchführung der Verpflichtungen aus der ArbStättV zu überwachen. Der Arbeitgeber hat ihm gem. § 80 II BetrVG die dafür erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

Zudem muss der Arbeitgeber den Betriebsrat gem. § 90 BetrVG über Planungen von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten und mit dem Betriebsrat beraten, so dass

er über Analyseergebnisse hinsichtlich der Arbeitsstätten zu informieren ist. Das Unterrichts- und Beratungsrecht aus § 90 BetrVG wird ergänzt durch das Mitbestimmungsrecht gem. § 91 BetrVG im Falle besonderer Belastungen am Arbeitsplatz.

Aus § 88 BetrVG ergibt sich die Möglichkeit des Abschlusses freiwilliger Betriebsvereinbarungen über zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen.

Schließlich steht dem Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 S. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu. Hierdurch eröffnet sich für den Betriebsrat eine Mitregelungsbefugnis hinsichtlich der ausfüllungsbedürftigen Vorschriften der ArbStättV.

Angelika Daumoser, RAIn

Ergänzung des Familienpflegezeitgesetzes

Bundestag und Bundesrat haben zwischenzeitlich dem Gesetz zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zugestimmt.

Es soll die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit verbessern, u.a. einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit geben. Wichtigstes Element ist der neue Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Eine bis zu zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation benötigen, wird mit einem sog. Pflegeunterstützungsgeld gekoppelt. Beschäftigte, die Pflegezeit in Anspruch nehmen, erhalten zudem einen Anspruch auf finanzielle Förderung in Form eines zinslosen Darlehens. Das Gesetz tritt am 01.01.2015 in Kraft.

Der Gesetzentwurf ist unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/031/1803124.pdf> abrufbar.

Beitragsbemessungsgrenzen 2015

Ab 1.1.2015 gelten wieder neue Beitragsbemessungsgrenzen in den gesetzlichen Sozialversicherungen.

BBG allgemeine Rentenversicherung
West: 6.050 Euro/Monat Ost: 5.200 Euro/Monat

BBG Arbeitslosenversicherung
West: 6.050 Euro/Monat Ost: 5.200 Euro/Monat

BBG knappschaftliche Rentenversicherung
West: 7.450 Euro/Monat Ost: 6.350 Euro/Monat

BBG gesetzliche Pflege- und Krankenversicherung
West: 49.500 Euro/Jahr Ost: 49.500 Euro/Jahr

DGB- Mindestlohn-Hotline

ab 2. Januar 2015

Hilfe bei Fragen rund um den Mindestlohn

Unter 0391 / 4088003 (zum Festnetzstarif) bietet der DGB zu fast allen Fragen rund um den Mindestlohn Antworten, Rat, Hilfe und Kontakte. Sie ersetzt aber keine Rechtsberatung, so der Hinweis auf der Homepage des DGB.

Rund 45 Mitarbeiter/innen werden Fragen rund um den Mindestlohn beantworten. Auch für ausländische Beschäftigte werden Beratungsangebote in verschiedenen Fremdsprachen möglich sein. In folgenden Sprachen wird die Hotline Gesprächspartner/innen für Rat- und Hilfesuchende anbieten:

Deutsch, Englisch, Türkisch, Bulgarisch, Mazedonisch, Polnisch, Kroatisch, Rumänisch, Serbisch, Ungarisch.

Verstöße gegen den gesetzlichen Mindestlohn oder Branchenmindestlöhne kann man direkt bei den zuständigen Stellen melden, also der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) beim Zoll.

Ausführlicher SuGA / Unfallverhütungsbericht Arbeit

Der jährliche statistische Bericht zum Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit der BAuA wird alle vier Jahre in einer ausführlichen Fassung erstellt (diesmal 339 Seiten). Reinlesen lohnt.

Quelle: BMAS/BAuA (2014): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013. Download bei www.baua.de/suga bzw. http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Suga-2013.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Die Geschichte von der Abfindung, die bei Gericht rumliegt

eine Abfindung zu bezahlen! Ist dieser dazu nicht bereit bzw. ist der Arbeitnehmer nicht bereit, eine ggf. angebotene Abfindung anzunehmen, so scheidet der Gütetermin.

Die erste Frage, die sich manch Arbeitnehmer nach Erhalt einer Kündigung stellt, ist: Aber da bekomme ich doch auf alle Fälle eine Abfindung, wenn ich klage, oder? Die rechtlich korrekte Antwort darauf muss lauten: Nein, Kündigungsschutzklagen zielen auf Weiterbeschäftigung ab.

Deal in der Güteverhandlung

Tatsächlich wird aber in den meistens Fällen im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses dennoch eine Abfindung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer gezahlt.

Das Prozedere läuft hier in der Regel folgendermaßen ab: Innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung muss der gekündigte Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben, vgl. § 4 KSchG. Einige Wochen nach Einreichung der Klage findet vor dem Arbeitsgericht sodann der gesetzlich in § 54 ArbGG vorgesehene Termin zur Güteverhandlung statt.

Hier versuchen die Parteien unter Vorsitz des Arbeitsrichters eine gütliche Einigung im Wege eines gerichtlichen Vergleichs zu erzielen. Eine Entscheidung über die (Un)Wirksamkeit der Kündigung kann in diesem Termin nicht ergehen. Ein Vergleich beinhaltet dann grundsätzlich einerseits die Formulierung, dass sich die Parteien einig sind, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der im Streit stehenden Kündigung beendet ist, andererseits, dass der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer als sozialen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung bezahlt.

Hierbei wird ein Arbeitgeber in der Regel umso eher bereit sein, eine Abfindung zu bezahlen, je mehr er Befürchtungen hegt, den Kündigungsschutzprozess einmal zu verlieren. Er kauft sich sodann mit der Zahlung einer Abfindung quasi von s los. Umgekehrt wird ein (zu Recht) „siegessicherer“ Arbeitgeber weniger oder gar nicht gewillt sein, eine Ausgleichszahlung zu leisten.

Wichtig bleibt aber Folgendes: Das Gericht kann den Arbeitgeber nicht dazu zwingen bzw. verurteilen,

Im später vor dem Arbeitsgericht (bzw. in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht) stattfindenden sog. Termin zur Verhandlung vor der Kammer ergeht sodann ein Urteil darüber, ob die Kündigung wirksam war und das Arbeitsverhältnis beendet hat oder ob die Kündigung unwirksam ist mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht – sollten sich die Parteien nicht in diesem Termin doch noch „kurz vor knapp“ auf eine Beendigungslösung mit Abfindungszahlung verständigen.

Ausnahme: gerichtliche Festsetzung

Eine absolute Ausnahme des Grundsatzes, dass das Arbeitsgericht keine Abfindungen festsetzen kann, findet sich in den eher selten in der Praxis anzutreffenden §§ 9,10 KSchG.

§ 9 KSchG lautet auszugsweise:

„(1) Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen (...).“

Eine ähnliche Regelung für außerordentliche und sittenwidrige Kündigungen findet sich in § 13 KSchG.

Gem. § 10 KSchG ist als Abfindung ein Betrag **bis zu** zwölf Monatsverdiensten festzusetzen. Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu 15 Monatsverdiensten festzusetzen und hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu 18 Monatsverdiensten festzusetzen.

Die Festsetzung einer Abfindung durch das Arbeitsgericht selber kommt also nur in absoluten Ausnahmefällen in Betracht: Zum einen muss – verkürzt gesagt – die streitige Kündigung sozialwidrig und deshalb unwirksam sein, zum anderen das Weiterführen des daher fortbestehenden Arbeitsverhältnisses aber für den den Auflösungsantrag Stellenden unzumutbar.

Bei einem Antrag des Arbeitnehmers könnte sich eine entsprechende Unzumutbarkeit z.B. aus rassistischen Äußerungen oder unzutreffenden ehrverletzenden Behauptungen ergeben; bei einem Antrag des Arbeitgebers käme beispielsweise eine Verleumdung durch den Arbeitnehmer während des Kündigungsschutzprozesses in Betracht. Die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, die die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen sollen, trägt diejenige Partei, die den Auflösungsantrag bei Gericht gestellt hat.

Sondersituation Leitender Angestellter

In der Praxis relevanter ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht und Festsetzung einer Abfindung bei Angestellten in leitender Stellung: Hier bedarf gem. § 14 Abs. 2 S. 2 KSchG der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses nämlich keiner Begründung; die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber wird hier also quasi fingiert.

Bei der Bemessung der Höhe einer Abfindung für einen leitenden Angestellten nach einem Auflösungsantrag des Arbeitgebers hat das Gericht sodann folgende Faktoren zu berücksichtigen: die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Lebensalter des Mitarbeiters, der geringere Bestandsschutz des leitenden Angestellten, seine Unterhaltspflichten, das Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers. Keine Berücksichtigung hat der Umstand zu finden, ob der leitende Angestellte zwischenzeitlich ein neues Arbeitsverhältnis gefunden hat oder nicht (vgl. ArbG München, 9 Ca 1955/12, rechtskräftig).

Einseitiges Abfindungsangebot des AG

Schlussendlich bleibt der Vollständigkeit halber noch die gesetzliche Abfindung des **§ 1a KSchG** zu erwähnen.

§ 1a KSchG lautet auszugsweise:

„(1) Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

(2) Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (...).“

Bei einer Kündigung nach § 1a KSchG bietet also der Arbeitgeber bereits in der Kündigung eine Abfindung an, die fällig wird, wenn der Arbeitnehmer nicht gegen die Kündigung klagt. Erhebt der Arbeitnehmer dennoch eine Klage, verliert er diesen Abfindungsanspruch, kann sich jedoch nach dem oben dargestellten Vorgang vor Gericht mit dem Arbeitgeber auf eine Abfindungslösung im Wege eines Vergleiches verständigen, die – je nach Umständen – deutlich höher, aber auch niedriger als die anfangs angebotene Abfindung nach § 1a KSchG in Höhe von einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr liegen kann.

Sozialplanabfindung / tarifliche Abfindung

Auch Sozialpläne oder Tarifverträge können Abfindungsansprüche ergeben. Das soll hier aber nicht Gegenstand sein, ebenso wenig der Anspruch nach § 113 BetrVG.

Abschluss

Ist die Geschichte von der Abfindung, die bei Gericht rumliegt, also eher ein Märchen? Nein! Denn Fakt ist: Der allergrößte Teil der Kündigungsschutzklagen wird durch einen Abfindungsvergleich beendet, sodass hier in den meisten Fällen der alte Spruch gilt: Wer nicht wagt, der nicht gewinnt!

RAin Stefanie Duffner

Frisch am Tisch:

EuGH vom 18.12.2014 - C-523/13

Rente nach ATZ auch bei ATZ im Ausland

In einem durch das Bundessozialgericht beantragten Vorabentscheidungsverfahren hat der EuGH entschieden, dass es europarechtswidrig ist, wenn für die Bewilligung einer Rente nach Altersteilzeit nur in Deutschland erbrachte Altersteilzeit gewertet wird. Die Erbringung von Altersteilzeit im Ausland bei ähnlichen Bedingungen ist ebenfalls zu werten, identische Rechtsvorschriften sind nicht erforderlich.

+++

BAG vom 18.11.2014 - 1 AZR 257/13:

Die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit kann die Koalitionsbetätigungsfreiheit der Gewerkschaft unzulässig einschränken

Die Aufforderung eines Arbeitgebers an die in seinem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, zu erklären, ob sie einer bestimmten Gewerkschaft angehören, kann die Koalitionsbetätigungsfreiheit der betroffenen Gewerkschaft unzulässig einschränken. Trotzdem hat das BAG die Klage der GDL auf Unterlassung einer solchen Frage aus verfahrensrechtlichen Gründen

BAG vom 18.11.2014 - 9 AZR 584/13:

Wer besseres Zeugnis als befriedigend will, muss vortragen

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala, die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „befriedigend“. Will der Arbeitnehmer eine bessere Beurteilung, muss er selbst wenn bessere Zeugnisse branchenüblich sind - entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen.

+++

LAG München vom 12.11.2014 - 5 Sa 397/14

Wahrung einer vertraglichen klagefrist

Bei einer vertraglichen zweistufigen Ausschlussfrist genügt es zur Fristwahrung der zweiten Stufe, wenn die Klage eingereicht wurde. Sie muss nicht innerhalb der Frist zugestellt sein. Das Privileg des § 167 ZPO ist auch hier anzuwenden.

+++

BAG vom 25.06.2014 - 5 AZR 556/13

Ein Monat hat 4,347 Wochen

Das hat das BAG für die Berechnung der Wochenarbeitszeit einer Teilzeitbeschäftigten zugrunde gelegt.

fl/sfm

Impressum:

sfm-arbeitsrecht *aktuell* wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, seidlstr. 30, 80335 münchen
tel.: +49 (0) 89 - 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 - 23 000 511 - mail: kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

Redaktion: Michael Fleischmann (verantwortlich i.S.d.P.), Krikor Seebacher, Stefanie Duffner, Angelika Daumoser, Dank auch an die Korrekturleser/innen

Hinweis: Die hier wiedergegebenen Rechtsansichten und Meinungen sind subjektiv. Ob und in welchem Umfang eine Übertragung auf konkrete Einzelfälle zu den gleichen juristischen Konsequenzen führt, wie hier angenommen, muss stets im Einzelnen geprüft werden. Auch die Wiedergabe von Rechtsprechung von Gerichten erfolgt zwar nach bestem Wissen und Gewissen, Fehler bleiben jedoch vorbehalten, gerade angesichts der Verkürzung der Aussagen.

alte Ausgaben der sfm-aktuell unter <http://www.sfm-arbeitsrecht.de/start/archiv.php>

mehr Entscheidungen, insbes. vom ArbG und LAG München unter: <http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/mandanteninfo.html> Benutzername „Betriebsrat“ und Passwort „sfm-muc“

und noch mehr auf twitter @sfmarbeitsrecht

Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet