

sfm-arbeitsrecht

aktuell

**1. Halbjahr 2016
(bzw. kurz danach)**

NEUES vom BAG

Anfechtung von Zahlungen in der Insolvenz – angemessener Nachtarbeitszuschlag – Ausschluss von Abfindung bei möglicher Weiterbeschäftigung – Benachteiligung Benachteiligter bei Abfindung – Versorgungsausgleich und Betriebsrente – Urlaubsdauer bei Unterbrechung des Arbeitsverh. – Leiharbeiternehmer und Aufsichtsrat – Wettbewerbsverbot – Pfändungsgrenzen – Betriebsrente –

Weitere Themen

- ▶ **Kurzmeldungen zu AÜG, MuSchG, MiLoG S. 3**
- ▶ **Verhinderung wegen Interessenkollision S. 4**
- ▶ **LAG-Rspr. S. 7**
- ▶ **Der kleine Alltagshelfer für den BR – Folge 1: Einstellung (update) S. 8**
- ▶ **Frisch am Tisch, S. 9**
- ▶ **save the date**

Was ist Arbeit wert?

Der Mindestlohn von € 8,50 brutto steigt nächstes Jahr um 34 Cent - Unternehmer(vertreter) kämpfen um jede Möglichkeit des Kleinrechnens

Liebe Leserinnen und Leser, nein, das soll jetzt kein allgemeines Gejammer über die Ungerechtigkeit der Welt werden, aber gelegentlich muss man sich auch mal ein paar Fakten zum Zustand unserer Gesellschaft verdeutlichen.

Der ausgewiesene Arbeitgeberanwalt Jobst-Hubertus Bauer "begrüßt" in einer Veröffentlichung

Mehr als 1500 brutto im Monat als Untergang des Abendlandes?

eine Entscheidung des BAG vom 25.05.2016 - 5 AZR 135/16, wonach monatlich ausbezahlte Sonderleistungen auf den Mindestlohn anzurechnen sind, gleichzeitig jammern Unternehmensvertreter über eine (eh viel zu lasche) Erbschaftssteuer (die, mit Verlaub fast niemand wirklich trifft).

Die Abwehrschlacht von Arbeitgebern beim Mindestlohn geht davon aus, dass in den entsprechenden Branchen ein Mitarbeiter ja keinen Euro mehr am Monatsende haben soll, als eben den Mindestlohn (bei einer 40-

Stundenwoche knapp € 1500,00 brutto). Da soll es Leute in der Republik geben, die das in der halben Stunde bekommen, aber um die geht es hier auch nicht primär. Nein, es geht um den Kern der Gesellschaft. Die Frage ist doch, ob man es wirklich akzeptieren will, dass jemand trotz Vollzeitarbeit nicht von seinem Gehalt leben kann, wenn er und öfter noch sie im falschen Eck der Republik wohnt oder gar Familie hat. Richter sagen

dann gerne, dass der Gesetzgeber es halt so vorgegeben hat. Aber bei engen Entscheidungen spielt halt doch das Bewusstsein mit. Das wird bekanntlich aber auch vom gesellschaftlichen Bewusstsein geprägt. Da kann jede/r ein bisschen dran mithelfen.

Zur Ehrenrettung des Mindestlohns muss aber auch erwähnt werden, dass dieser durchaus Sinn als rettender Anker nach unten macht. Tarifverträge, die darunter waren, werden langsam nach oben angepasst, für manche Bereiche war und ist der Mindestlohn eine reale

Verbesserung zum vorherigen Zustand.

Daher bleibt es dabei, dass der Mindestlohn an sich Sinn macht, man muss aber permanent daran erinnern, dass eine angemessene Vergütung weit darüber liegen muss.

RA Michael Fleischmann

Die Anfechtung der Entgeltzahlung an die freigestellte Ehefrau des Arbeitgebers trotz vorhandener Arbeit in der Insolvenz als Schenkungsanfechtung

Die Anfechtungstatbestände in §§ 129 ff. InsO geben dem Insolvenzverwalter eine Handhabe, vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorgenommene Zahlungen des Schuldners rückgängig zu machen. Nach § 134 Abs. 1 InsO können unentgeltliche Leistungen des Schuldners, die in den letzten vier Jahren vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens erfolgt sind, ohne weitere Voraussetzungen angefochten werden. Dies beruht auf dem Gedanken, dass der Empfänger einer solchen Leistung nicht schutzwürdig ist. Unentgeltlich sind Zahlungen, denen nach der ihnen zugrundeliegenden Vereinbarung keine Gegenleistung gegenübersteht. Zahlungen, die in einem Arbeitsverhältnis als Gegenleistung für die geleistete Arbeit erfolgen, sind demnach grundsätzlich entgeltlich. Dies gilt auch, soweit gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen den Grundsatz „kein Entgelt ohne Arbeit“ durchbrechen und z.B. an Feiertagen, für die Zeit des Urlaubs, der Arbeitsunfähigkeit oder der Freistellung von der Arbeitspflicht wegen Arbeitsmangels eine Entgeltzahlungspflicht ohne Arbeitsleistung vorsehen. Mit derartigen Zahlungen erfüllt der Arbeitgeber gesetzliche oder tarifliche Verbindlichkeiten als Teil seiner Hauptleistungspflicht.

Wird dagegen eine (unübliche) Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht vereinbart, obwohl Arbeit vorhanden ist, sind die auf dieser Vereinbarung beruhenden Entgeltzahlungen in der Regel unentgeltlich und nach § 134 Abs. 1 InsO anfechtbar. In den zwischenzeitlich veröffentlichten vollständigen Entscheidungsgründen weist das Gericht ausdrücklich darauf hin, dass die üblichen Freistellungen im Rahmen eines Aufhebungsvergleichs, bei Kündigung oder bei ATZ nicht unter die vorgenannte Unentgeltlichkeit fallen. Das war in der ursprünglichen Kurzveröffentlichung so nicht klar zu sehen.

BAG-Splitter

2. Halbjahr 2016

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

BAG vom 17.12.2015 - 6 AZR 186/14, Bestätigung von LAG Köln vom 8.01.2014 - 5 Sa 764/13, PM des BAG Nr. 65/15

Angemessener Nachtarbeitszuschlag liegt in der Regel bei 25 %, bei Dauernachtarbeit 30 %

Bestehen keine tarifvertraglichen Regelungen, haben Nachtarbeiter nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage. Das BAG hat entschieden, dass dabei regelmäßig ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Nachtarbeitsstunden angemessen ist. Bei Dauernachtarbeit erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30%.

Eine Reduzierung der Höhe des Nachtarbeitsausgleichs kommt in Betracht, wenn während der Nachtzeit beispielsweise durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eine spürbar geringere Arbeitsbelastung besteht. Besondere Belastungen können zu einem höheren Ausgleichsanspruch führen. Eine erhöhte Belastung liegt nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bei Dauernachtarbeit vor. In einem solchen Fall erhöht sich der Anspruch regelmäßig auf einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 30% bzw. eine entsprechende Anzahl freier Tage.

BAG vom 9.12.2015 - 10 AZR 423/14, Aufhebung von LAG Hamburg vom 9.04.2014 - 6 Sa 106/13, PM des BAG Nr. 63/15

Zulässiger Ausschluss von Sozialplanabfindung, wenn amtsangemessene Weiterbeschäftigung im Konzern sicher – anders bei einer Klageverzichtsprämie, wenn diese zur Planungssicherheit des Arbeitgebers dient

Ein Sozialplan kann den Anspruch auf Abfindung auf Arbeitnehmer beschrän-

ken, die wegen der Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse von Arbeitslosigkeit bedroht sind, so das BAG. Hingegen darf eine Betriebsvereinbarung, nach der Arbeitnehmer eine Sonderprämie erhalten, wenn sie auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, nicht solche ausschließen, die im Anschluss an ihre Entlassung anderweitig beschäftigt werden und von der Durchführung eines Kündigungsschutzverfahrens absehen.

BAG vom 8.12.2015 - 1 AZR 595/14, Bestätigung von LAG Düsseldorf vom 02.07.2014 - 4 Sa 375/14, PM Nr. 61/15 (Parallelentscheidungen: 10 AZR 423/14, 10 AZR 29/15 und 10 AZR 156/15).

Benachteiligung wegen Behinderung bei Sozialplanabfindung

Differenziert ein Sozialplan für die Berechnung einer Abfindung zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen, hat ein damit einhergehender Systemwechsel die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten. In der Regelung über den pauschalierten Abfindungsbetrag für Arbeitnehmer, die wegen ihrer Schwerbehinderung rentenberechtigt sind, liegt eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Ungleichbehandlung vor. Diese benachteiligt behinderte Arbeitnehmer, denen nach einer für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer geltenden Berechnungsformel ein höherer Abfindungsbetrag zustehen würde. Sie darf gemäß § 7 Abs. 2 AGG ihnen gegenüber nicht angewendet werden.

Der Kläger war den rentennahen nicht schwerbehinderten gleichzustellen, die im Vergleich zu den "rentenfernen" betroffenen aber auch einer Kappung unterlagen.

BAG vom 17.11.2015 - 1 AZR 938/13, Bestätigung von LAG Köln vom 19.11.2013 - 12 Sa 692/13, PM des BAG Nr. 56/15

+++ Kurzmeldungen +++ Kurzmeld

Bundesrat fordert Nachbesserung beim neuen Mutterschutzgesetz

Der Bundesrat hat in einer Stellungnahme vom 17.06.2016 (BR-Drs. 230/16 (B)) darauf hingewiesen, dass das Rückkehrrecht aus Mutterschutz und Elternzeit gesetzlich zu verankern sei. Das Recht auf Rückkehr auf den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu den gleichen Bedingungen sei in zwei europäischen Richtlinien festgeschrieben, die noch in deutsches Recht umgesetzt werden müssen.

Zum Gesetzentwurf geht's hier:

http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/downloads/gesentw_musch_brat230-16.pdf

Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge – Gesetzentwurf bleibt (fast) unverändert

Zum aktuellen Stand geht's hier:

http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/downloads/ref_entw_aueg_v2.pdf

(siehe hierzu auch Fleischmann in Der Gegenpol Ausgabe Nov./Dez. 2015, S. 12ff)

Mindestlohn wird zum 01.01.2017 erhöht

Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG vom 28.06.2016:

"Als Grundlage für die Berechnung der nachlaufenden Tarifentwicklung stützt sich die Mindestlohnkommission auf den Tarifindex des Statistischen Bundesamtes (...). Ausgangsbasis für die Veränderung der Tarifverdienste ist der Zeitpunkt der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes bis zum Zeitpunkt der ersten Entscheidung (28. Juni 2016) (...). Nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes entspricht die Entwicklung der Tarifverdienste in diesem Zeitraum 4,0 %. Daraus errechnet sich die Erhöhung des Mindestlohns um 34 Cent."

Versorgungsausgleich – Bindungswirkung familiengerichtlicher Entscheidungen für Betriebsrente

Nach § 10 Abs. 1 VersAusglG überträgt das Familiengericht bei einem im Wege der internen Teilung durchgeführten Versorgungsausgleich dem ausgleichsberechtigten Ehegatten ein Anrecht zu Lasten des Anrechts des Versorgungsberechtigten. An diesem Verfahren ist auch der Versorgungsträger beteiligt. Die Entscheidung des Familiengerichts entfaltet in einem nachfolgenden Rechtsstreit zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsträger über die Höhe der durch den Versorgungsausgleich bedingten Kürzung der Betriebsrente Bindungswirkung hinsichtlich der Entscheidung zugrunde liegenden Berechnungswegs.

BAG vom 10.11.2015 - 3 AZR 813/14, Bestätigung von LAG Rheinland-Pfalz vom 25.06.2014, PM des BAG 54/15

Volle Urlaubsdauer bei nur kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht nach § 7 Abs. 4 BurlG ein Anspruch auf Abgeltung des wegen der Beendigung nicht erfüllten Anspruchs auf Urlaub. Wird danach ein neues Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber begründet, ist dies in der Regel urlaubsrechtlich eigenständig zu behandeln. Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach (erneuter) Erfüllung der Wartezeit des § 4 BurlG erworben. Der Teilurlaub gemäß § 5 BurlG berechnet sich grundsätzlich eigenständig für jedes Arbeitsverhältnis.

In den Fällen aber, in denen aufgrund vereinbarter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses (neuer Vertragsschluss vor Ende des ersten AV) feststeht, dass es nur für eine kurze Zeit (hier 1 Tag) unterbrochen wird, entsteht ein Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet.

BAG vom 20.10.2015 - 9 AZR 224/14, Bestätigung von LAG Düsseldorf vom 19.02.2014 - 1 Sa 1273/13, PM des BAG Nr. 47/15

Insolvenzanfechtung bei Entgeltzahlung über ein Konto des Sohns des Schuldners

Die Anfechtungstatbestände der Insolvenzordnung geben dem Insolvenzverwalter eine Handhabe, vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorgenommene, ungerechtfertigte Schmälerungen der Insolvenzmasse rückgängig zu machen.

Nach § 131 InsO kann eine Rechtshandlung, die in den letzten drei Monaten vor dem Eröffnungsantrag und damit in der sog. „kritischen Zeit“ erfolgt ist, u. a. dann angefochten werden, wenn damit die Forderung eines Insolvenzgläubigers erfüllt worden ist, ohne dass er dies „in der Art“ beanspruchen konnte. Dann liegt eine sog. inkongruente Deckung vor. Darum sind Zahlungen, die Arbeitnehmer über das Konto eines Dritten und nicht über das Konto ihres Arbeitgebers erhalten, im Allgemeinen inkongruent. Ob Inkongruenz vorliegt, bestimmt sich jedoch nicht nach dem im Arbeitsleben üblichen Zahlungsweg, vielmehr ist insoweit auf das konkrete Arbeitsverhältnis abzustellen. Eine Entgeltzahlung, die über das Konto des Sohnes des späteren Schuldners erfolgt, kann deshalb ausnahmsweise kongruent und nicht nach § 131 InsO anfechtbar sein, wenn es sich bei diesem Konto um das Geschäftskonto des Arbeitgebers handelt und das Entgelt während des gesamten Arbeitsverhältnisses über dieses Konto gezahlt worden ist.

BAG vom 22.10.2015 - 6 AZR 538/14, Bestätigung von LAG Sachsen vom 10.04.2014 - 8 Sa 39/14; PM des BAG 48/15

Leiharbeiter zählen für Art der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer

Wahlberechtigte Leiharbeiter auf Stamarbeitsplätzen sind für den Schwellenwert von in der Regel mehr als 8.000 Arbeitnehmern mitzuzählen,

ab dessen Erreichen die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) grundsätzlich nicht mehr als unmittelbare Wahl, sondern als Delegiertenwahl durchzuführen ist.

Das MitbestG definiert den Begriff „Arbeitnehmer“ nicht selbst, sondern verweist in § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MitbestG auf den betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff des § 5 Abs. 1 BetrVG. Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat unter Fortführung seiner neueren Rechtsprechung, nach der die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern als Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs insbesondere von einer normzweckorientierten Auslegung des jeweiligen gesetzlichen Schwellenwertes abhängt, entschieden, dass für die Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 und Abs. 2 MitbestG jedenfalls wahlberechtigte Leiharbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen mitzuzählen sind. Der Senat hatte nicht darüber zu befinden, ob Leiharbeitnehmer auch bei anderen Schwellenwerten der Unternehmensmitbestimmung in die Berechnung einbezogen werden müssen.

BAG vom 04.11.2015 - 7 ABR 42/13, Bestätigung von LAG Hessen vom 11.04.2013 - 9 TaBV

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot kann auch die rein finanzielle Unterstützung eines Konkurrenten umfassen

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, das sich auf jede denkbare Form der Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens bezieht, umfasst auch das Belassen eines zinslosen Darlehens, das der Arbeitnehmer einem Konkurrenzunternehmen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses zum Zweck seiner Gründung gewährt hat. Neben dem Schutz von Betriebsgeheimnissen und vor Einbruch eines ausgeschiedenen Mitarbeiters in den Kunden- oder Lieferantenkreis kann im Einzelfall ein berechtigtes geschäftliches Interesse des Arbeitgebers iSv § 74a I 1 HGB auch daran bestehen, dass sich der ausgeschiedene Mitarbeiter nicht in erheblichem wirtschaftlichem Umfang an einem Konkurrenzunternehmen beteiligt und so mittelbar in Wettbewerb zum Arbeitgeber tritt.

BAG vom 07.10.2015 - 10 AZR 260/14, Bestätigung von LAG Baden-Württemberg vom 14.01.2014 - 15 Sa 24/13

Die Beschlussfassung -

- Der Verhinderungsfall der Interessenkollision anhand der Rechtsprechung -

Die Frage wann ein Betriebsratsmitglied an der Sitzungsteilnahme gem. § 25 I S.2 BetrVG zeitweilig verhindert ist, kann von entscheidender Bedeutung für eine wirksame Beschlussfassung des Betriebsrates sein. Liegt eine Verhinderung vor, ist das Betriebsratsmitglied von der Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossen und es ist gem. § 29 II S. 6 BetrVG das Ersatzmitglied zu laden.

Dabei ist es oftmals schwierig zu beurteilen, wann ein Verhinderungsfall anzunehmen ist.

Nachfolgend soll deshalb ein kurzer Überblick über die Rechtsprechung zur Verhinderung wegen Interessenkollision gegeben werden:

Allgemein:

Eine *zeitweilige Verhinderung* liegt vor, wenn das Betriebsratsmitglied *vorübergehend* aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen objektiv nicht in der Lage oder es ihm subjektiv nicht zumutbar ist, sein Amt auszuüben.

Eine „Verhinderung aus rechtlichen Gründen“ wegen einer Interessenkollision wird bei Maßnahmen und Regelungen angenommen, die das Betriebsratsmitglied **persönlich und unmittelbar in seiner eigenen Rechtsstellung** betreffen. Die Rechtsprechung nimmt in diesen Fällen an, dass die Funktion des Betriebsrates als Organ der von ihm repräsentierten Belegschaft nicht mehr gesichert ist, weil Eigeninteressen der betroffenen Betriebsratsmitglieder für die Amtsführung bestimmend sein könnten. Das folgt aus dem allgemeinen Grundsatz, wonach niemand „Richter in eigener Sache“ sein kann.

(vgl. BAG v. 24.4.2013, Az. 7 ABR 82/11; BAG v. 10.11.2009, Az. 1 ABR 64/08; BAG v. 03.08.1999, Az. 1 ABR 30/98; BAG v. 26.08.1981, Az. 7 AZR 550/79)

Ein Verhinderungsfall wird von der Rechtsprechung angenommen:

In einem Zustimmungsverfahren zu einer außerordentlichen Kündigung nach § 103 BetrVG, ist das Betriebsratsmitglied dem gekündigt werden soll, rechtlich verhindert. Eine sachbezogene objektive Beratung kann von einem persönlich betroffenen Betriebsratsmitglied nicht erwartet werden. Das selbst betroffene Betriebsratsmitglied ist nicht nur von der Beratung seines eigenen Falls, sondern auch von der Abstimmung im Betriebsrat über die Zustimmung zur fristlosen Kündigung ausgeschlossen. Die Beratung und Abstimmung bilden eine notwendige Einheit und sind nicht aufteilbar.

(BAG v. 26.08.1981, Az. 7 AZR 550/79; BAG v. 23.08.1984, Az. 2 AZR 391/83)

Ein Betriebsratsmitglied ist wegen Interessenkollision verhindert, an einer die eigene Umgruppierung betreffenden Beschlussfassung und Beratung teilzunehmen.

(BAG v. 03.08.1999, Az. 1 ABR 30/98)

Eine Verhinderung liegt nach LAG Düsseldorf auch vor, wenn der Ehepartner des Betriebsratsmitgliedes von einer Änderungskündigung,

weiter auf nächster Seite



... Verhinderungsfall Interessenkollision ...

Versetzung und Herabgruppierung betroffen ist. Die Gefahr, dass die von dem Organmitglied zu wahrenen kollektiven Interessen von eigenen Interessen überlagert werden, besteht auch dann, wenn die personelle Einzelmaßnahme den Ehegatten betreffen, da das Einkommen für die gemeinsame Haushaltsführung maßgebend ist.

(LAG Düsseldorf v. 16.12.2005, Az. 11 TaBV 79/04; Anm. der Red.: die Entscheidung ist kritikwürdig)

Betriebsratsmitglieder die mit anderen Arbeitnehmern eine Beschwerde i.S. des § 85 BetrVG beim Betriebsrat wegen einer persönlichen Beeinträchtigung erhoben haben, sind nach Ansicht des LAG Nürnberg hinsichtlich der Beratung und Beschlussfassung des Betriebsrats über die Berechtigung ihrer Beschwerde und auch hinsichtlich einer anschließenden Anrufung der Einigungsstelle individuell und unmittelbar betroffen. (LAG Nürnberg v. 16.10.2012, Az. 7 TaBV 28/12; Anm. der Red.: die Entscheidung ist kritikwürdig)

Kein Verhinderungsfall liegt vor:

In einem Zustimmungseretzungsverfahren ist das Betriebsratsmitglied, dem gekündigt werden soll, nur von der Beratung und Beschlussfassung des Betriebsrates über die Kündigung wegen Selbstbetroffenheit ausgeschlossen. In der Beratung und Beschlussfassung des Betriebsrates zur Beauftragung eines Rechtsanwalts oder Gewerkschaftsvertreters zur Vertretung in einem Zustimmungseretzungsverfahren nach § 103 BetrVG ist das Betriebsratsmitglied jedoch nicht mehr persönlich betroffen. (LAG Hamm v. 10.06.1998, Az. 3 TaBV 15/98)

Ein von einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung betroffenes Betriebsratsmitglied ist nicht dann wegen Interessenkollision verhindert, an einer Beschlussfassung teilzunehmen, wenn der Betriebsrat gegen die einseitige Einstellung eines Mitarbeiters nach §§ 99,101 BetrVG vorgehen will, der das Betriebsratsmitglied wegen der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung ersetzen soll.

Ebenso wenig liegt eine Verhinderung vor, wenn der Betriebsrat seine Freistellung von Anwaltskosten und deren Durchsetzung beschließt, die durch dieses Verfahren entstanden sind. Die Einleitung dieses Beschlussverfahrens ist lediglich ein organisatorischer Akt, der eine persönliche und unmittelbare Betroffenheit des Betriebsratsmitgliedes ausschließt. Soweit vom Betriebsrat kollektivrechtliche Interessen durchgesetzt werden sollen, reicht eine bloße mittelbare Betroffenheit eines Betriebsratsmitgliedes nicht aus, um dessen Verhinderung anzunehmen. (LAG Hamm v. 10.03.2006, Az. 10 TaBV 151/05)

Der Zustimmungsantrag der Arbeitgeberin zur Beibehaltung der Vergütungsgruppe einer Arbeitnehmerin, die zur Vergleichsperson des freigestellten Betriebsratsmitgliedes bestimmt wurde, führt nicht zu einer Interessenkollision, die der Mitwirkung in der Beschlussfassung entgegensteht. Es ist zwischen einem unmittelbaren und evtl. nur mittelbar

weiter auf nächster Seite

Arbeitgeber muss Pfändungsfreigrenzen von sich aus beachten

Die Klägerin hatte eine Weiterbildung auf Kosten des Arbeitgebers gemacht und sich zur Teilrückzahlung verpflichtet für den Fall, dass sie vor dem Ablauf von zwei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung aus einem von ihr zu vertretenden Grund ausscheidet. Dieser Fall trat ein, die Klägerin zahlte jedoch zunächst nicht. Der Arbeitgeber zog dann den Betrag einfach bei der letzten Gehaltsabrechnung ab.

Das BAG hat zunächst darauf hingewiesen, dass § 394 Satz 1 BGB eine Aufrechnung gegen eine Forderung ausschließt, soweit diese nicht der Pfändung unterworfen ist und dann, dass dies auch ohne eine Rüge des Arbeitnehmers zu berücksichtigen ist. Zur Sicherung des Existenzminimums des Arbeitnehmers und seiner unterhaltsberechtigten Familienangehörigen regelt § 850c Abs. 1 ZPO einen unpfändbaren Grundbetrag, der von den Unterhaltspflichten abhängt. Zusätzlich gibt es noch weitere Pfändungsbeschränkungen nach § 850c Abs. 2 ZPO für den Betrag, der über den Grundbetrag hinausgeht (z.B. sind auf Mehrarbeit entfallende Teile des Arbeitseinkommens nur zur Hälfte pfändbar).

Die Befugnis des Arbeitgebers, gegen den Entgeltanspruch des Arbeitnehmers aufzurechnen, steht unter dem Vorbehalt, dass der Arbeitgeber diese Vorgaben und Einschränkungen beachten muss. Er ist insoweit darlegungs- und beweisbelastet.

BAG vom 22.9.2015, 9 AZR 143/14, Aufhebung von LAG Baden-Württemberg - Kammer Mannheim - vom 12. 09.2013 - 16 Sa 24/13

Anwendung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit bei Änderungen der betrieblichen Altersversorgung auch im kirchlichen Bereich

Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen sind zwar regelmäßig dynamisch; sie verweisen auf die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Regelungen. Eine solche „Jeweiligkeitsklausel“ ist für den Arbeitnehmer jedoch nur dann zumutbar i.S.v. § 308 Nr. 4 BGB, wenn die ablösende Neuregelung den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit und damit dem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Dreistufenschema bei Einschnitten in Versorgungsrechte entspricht. Die Prüfungsanforderung an Arbeitsvertragsklauseln nach § 308 Nr. 4

BGB ist ein für alle geltendes Gesetz, dessen Maßstäbe auch auf Religionsgesellschaften anzuwenden sind.

Das Dreistufenschema gilt auch für noch nicht unverfallbare Anwartschaften. Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind danach entsprechend abgestufte unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen.

Das BAG fasst die Anforderungen an Änderungen wie folgt zusammen: „Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hier nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich proportionale Gründe (vgl. etwa BAG 30. September 2014 - 3 AZR 998/12 -Rn. 24 mwN).“

Vorliegend lag ein Eingriff in den erdienten Teilbetrag oder auch der erdienten Dynamik nicht vor. Für den Eingriff in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse standen der Beklagten sachlich-proportionale Gründe nicht zur Seite. Das Interesse des Arbeitgebers unterschiedliche, sich im Unternehmen herausgebildete Versorgungssysteme zu harmonisieren und damit zu vereinheitlichen, kann zwar einen sachlichen Grund für Eingriffe auf der dritten Besitzstandsstufe darstellen, hier wurde aber gerade nicht vereinheitlicht.

BAG vom 14.07.2015 - 3 AZR 517/13 (eigene Zusammenfassung), weitgehende Bestätigung von LAG Sachsen vom 9.04.2013 - 5 Sa 220/11

Bearbeitung: RA M. Fleischmann

**Kündigungsschutz
Abfindung
Gehaltsforderungen
Betriebsverfassungsrecht
Personalvertretungsrecht**

Arbeitsrecht pur

www.sfm-arbeitsrecht.de

... Verhinderungsfall Interessenkollision ...

entstehenden Vorteil zu unterscheiden. Durch die beantragte Maßnahme auf Beibehaltung der Eingruppierung konnte das Betriebsratsmitglied keinen unmittelbaren Vorteil erlangen, da die Zustimmungsverweigerung nicht unmittelbar zur Höhergruppierung der Vergleichsperson führt. Auch wenn die Arbeitgeberin die vom Betriebsrat als zutreffend angesehene höhere Eingruppierung akzeptiert hätte, fehlt es an einem unmittelbarem Vorteil, da es hierzu eines neuen Willensentschlusses der Arbeitgeberin bedürft hätte.

Für die Beurteilung des Interessenkonflikts ist der Zeitpunkt der Beratung und Beschlussfassung des Betriebsrats maßgeblich.
(BAG v. 10.11.2009, Az. 1 ABR 64/08)

Ein Betriebsratsmitglied ist an der Teilnahme an der Beratung und Beschlussfassung über einen Antrag auf Zustimmung zur Versetzung eines anderen Arbeitnehmers nicht gehindert, wenn es sich selbst ebenfalls auf die betreffende Stelle beworben hat. An einer individuellen Betroffenheit fehlt es, weil das Betriebsratsmitglied nur als Angehöriger eines aus mehreren Personen bestehenden Teils der Belegschaft betroffen ist. Es liegt auch keine unmittelbare Betroffenheit vor, wenn mit einer Maßnahme oder Regelung nur mittelbare Auswirkungen, wie Steigerung oder Verringerung tatsächlicher Chancen und Aussichten verbunden sind. Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ist nicht geeignet, dem Betriebsratsmitglied unmittelbar einen Anspruch auf die zu besetzende Stelle zu verschaffen. Ein Betriebsratsmitglied ist nur dann individuell und persönlich betroffen, wenn es selbst die Person ist, auf die sich ein Zustimmungersuchen des Arbeitgebers unmittelbar richtet.
(BAG v. 24.04.2013, Az. 7 ABR 82/11)

Ist es in einem Verfahren streitig, ob ein bestimmter Sachverhalt, das ein Betriebsratsmitglied betroffen hat, überhaupt eine der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG unterliegende personelle Maßnahme ist, geht es um die Klärung oder Sicherung eines gremiumbezogenen Beteiligungsrechts. Der Beschluss zur Einleitung eines Verfahrens gem. §101 BetrVG betrifft die Sicherung des streitigen Mitbestimmungsrechts gem. § 99 BetrVG und nicht die inhaltliche Wahrnehmung oder Ausfüllung der Mitbestimmung. Es geht in einem solchen Verfahren nicht darum, wie sich der Betriebsrat inhaltlich zu der Maßnahme stellt, also ob er ihr zustimmt oder Zustimmungsverweigerungsgründe geltend macht. Es liegt daher keine individuelle und unmittelbare Betroffenheit des Betriebsratsmitgliedes vor.
(BAG v. 06.11.2013, Az. 7 ABR 84/11)

Fazit:

Festzustellen ist, dass die Rechtsprechung eine zeitweilige Verhinderung nur unter engen Voraussetzungen annimmt. Dennoch ist im Einzelfall Vorsicht geboten, da die Frage ob eine Interessenkollision vorliegt oder nicht oftmals mit schwierigen Wertungsfragen verbunden sein kann.

Entscheidend ist die unmittelbare und persönliche Betroffenheit eines Betriebsratsmitgliedes im Zeitpunkt der Beschlussfassung.

Angelika Daumoser, RAin

Weitere Entscheidungen von Landesarbeitsgerichten

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26.02.2016 - 6 Sa 1581/15 – Verfahrensfehler bei Massenentlassungsanzeige

Führt der Arbeitgeber bei einer Massenentlassung kein Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG durch, ist eine Kündigung unwirksam (BAG vom 21.03.2013 - 2 AZR 60/12 - Rn. 19 ff.). Der Nichtdurchführung des Konsultationsverfahrens steht eine fehlende Ordnungsgemäßheit gleich. Ein Konsultationsverfahren wird nicht ordnungsgemäß durchgeführt, wenn dem Betriebsrat als Kollegialorgan keine Möglichkeit eingeräumt wird, zu dem Ergebnis eines ersten Beratungsgesprächs des Arbeitgebers mit einer "Verhandlungskommission" des Betriebsrats Stellung zu nehmen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 03.11.2015 - 7 Sa 655/14 Diskriminierung bei Kinderzuschlag im Sozialplan

Eine Sozialplanregelung, wonach ein Zuschlag für unterhaltsberechtigter Kinder nur dann geleistet wird, wenn diese in die Lohnsteuerkarte eingetragen sind, stellt eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar, wenn diese die Lohnsteuerklasse V haben und deshalb Kinder bei ihnen steuerlich nicht berücksichtigt werden können.

LAG München, Urteil vom 13.06.2016 - 3 Sa 23/16 5-jähriges «Praktikum» muss nachträglich ordentlich vergütet werden

Eine als „Praktikantin angestellte“ Arbeitnehmerin, die über fünf Jahre lang für 300 Euro im Monat bei einer 43-Stunden-Woche gearbeitet hat, hat eine Nachzahlung in Höhe der Differenz zum Mindestlohn zugesprochen bekommen, also über 50.000 Euro.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 09.02.2016 – 1 Sa 321/15 - Beweiskraft des Dienstplans

Ein Arbeitnehmer, der darlegt, entsprechend dem arbeitgeberseitig erstellten Dienstplan gearbeitet zu haben, genügt (für die erste Runde) seiner Darlegungslast im Hinblick auf Bestehen und Umfang der Forderung. Einwände des Arbeitgebers dagegen muss dieser dann im Einzelnen darlegen.

LAG München, Urteil vom 13.04.2016 - 5 Sa 66/16 Abmahnung - Beweispflicht

Im Prozess auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte hat der Arbeitgeber ggf. Beweis anzutreten für die behaupteten Tatsachen, die der Abmahnung zugrunde liegen. Für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist im Rahmen der Abmahnung regelmäßig kein Raum.

LAG München, Urteil vom 09.12.2015 - 5 Sa 591/15 Freiwilligenregelung neben Sozialplan

Jedenfalls dann, wenn die Betriebsparteien anlässlich einer Betriebsänderung korrekt einen Sozialplan aufgestellt haben, können sie daneben eine eigenständige kollektivrechtliche Regelung treffen, die im Interesse des Arbeitgebers Mitarbeiter motivieren soll, freiwillig, etwa durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages, aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden.

Eine solche freiwillige Regelung unterscheidet sich von einem Sozialplan durch die unterschiedliche Zwecksetzung, darf sich aber nicht als Umgehung der Beschränkungen eines Sozialplans darstellen.

//

Unsere Kooperationspartner in Düsseldorf und Hamburg:

silberberger.lorenz.towara, D´dorf
<http://slt-arbeitsrecht.de/>

Gaidies Heggemann & Partner, HH
<http://gsp.de/>

Zusammen 30 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte im Arbeitsrecht auf Seiten der ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretungen

Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat

– Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen –

1. Einstellung, § 99 BetrVG – update 2016

Standardfall:

Der Arbeitgeber beabsichtigt einen Arbeitnehmer einzustellen und legt dem Betriebsrat einen Antrag nach § 99 Abs. 1 BetrVG vor.

Ablauf der Antragsbearbeitung:

- (1) Feststellung des Zugangszeitpunkts des Antrags und Berechnung der Wochenfrist zur Reaktion
- (2) Prüfung der Vollständigkeit der Information und ggf. Nachforderung
- (3) Aufnahme in Tagesordnung der Betriebsratssitzung oder des zuständigen Ausschusses
- (4) Beschlussfassung über Zustimmungsverweigerung
- (5) Ausfertigung der Zustimmungsverweigerung mit Begründung unter Bezug auf die Fälle des § 99 Abs. 2 Ziff. 1 – 6 BetrVG und Zuleitung an Arbeitgeber innerhalb Wochenfrist.

Begriff:

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine mitbestimmungspflichtige Einstellung vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen.

Ergänzende Hinweise:

- Unter die Mitbestimmung bei Einstellung fallen auch Leiharbeitnehmer
- Die Verlängerung befristeter Beschäftigungen ist betriebsverfassungsrechtlich eine abermalige Einstellung

Frist:

Die Frist endet mit dem gleichen Wochentag der Folgewoche an dem der Antrag zugegangen ist. Ist der Antrag zum Beispiel am Montag, den 02. Februar, zugegangen, so endet die Frist am Montag den 09. Februar. Fällt das Fristende (nicht der Beginn) auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so endet die Frist am darauffolgenden Werktag.

Schriftform der Zustimmungsverweigerung:

Schriftlich bedeutete hier nach herrschender Meinung lange Zeit, dass die Zustimmungsverweigerung im Original unterschrieben sein muss. In einer Entscheidung

2002 hat das BAG ein Telefax genügen lassen, und schließlich im Beschluss vom 10.03.2009 - 1 ABR 93/07 die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB, da es sich nicht um eine Willenserklärung, sondern nur um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung handelt. Damit kann auch eine E-Mail genügen, wenn der richtige Absender erkenntlich handelt und die Erklärung erkenntlich zugeordnet werden kann (also bitte klarer Absender und am Ende Name und Funktion).

Begründung:

Die Begründung der Zustimmungsverweigerung muss sich auf Gründe beziehen, welche in § 99 Abs. 2 Ziff. 1 – 6 BetrVG angegeben sind. Die Begründung muss sich zumindest den gesetzlichen Tatbeständen zuordnen lassen. Bei Ziff. 3 und 6 verlangt der Wortlaut des Gesetzes bereits die Angabe von Tatsachen. Aber auch im Übrigen ist es angezeigt, die Gründe nicht zu knapp zu halten, da die Angaben in der Zustimmungsverweigerung den Rahmen bilden für eine spätere Überprüfung.

Texten, texten, texten ist die Devise.

Ob die Verweigerungsgründe des Betriebsrats berechtigt und ob alle Angaben hundertprozentig richtig sind, ist erst in einem eventuellen späteren Zustimmungsersetzungsverfahren zu klären. Nach herrschender Auffassung können geltend gemachte Verweigerungsgründe später zwar näher beschrieben werden, es können aber keine Verweigerungsgründe mehr thematisiert werden, die nicht im Zustimmungsverweigerungsschreiben bereits erwähnt waren.

Der Arbeitgeber hat zwar kein Vorprüfungsrecht im Hinblick auf die Stichhaltigkeit der Begründung, darf jedoch eine Begründung, welche sich offensichtlich nicht auf gesetzliche Verweigerungsgründe bezieht oder nur den Wortlaut des Gesetzes wiedergibt, ignorieren. Die „Nicht-Begründung“ führt zur Zustimmungsfiktion.

Fristverlängerung:

Nach herrschender Meinung ist es zulässig, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vor Ablauf der gesetzlichen Frist eine Verlängerung vereinbaren (BAG vom 06.10.2010 - 7 ABR 80/09).

Die unvollständige Information des Arbeitgebers verlängert die Frist nicht, sondern lässt sie gar nicht beginnen. Da die Frage der vollständigen Information jedoch oftmals streitig sein kann, sollte in der Regel eine vorsorgliche Zustimmungsverweigerung innerhalb der Wochenfrist ab Zugang des Antrags erfolgen. Spätestens gleichzeitig damit hat der Betriebsrat die ausstehenden Informationen einzufordern. Vervollständigt der Arbeitgeber die Information, hat der Betriebsrat ab diesem Zeitpunkt binnen einer weiteren Woche noch einmal zu reagieren, nämlich abschließend Stellung zu nehmen.

Sicherheitshalber sollte diese abschließende Stellungnahme sämtliche Kriterien einer korrekten Zustimmungsverweigerung (noch einmal) erfüllen.

Aussetzungsantrag nach § 35 BetrVG:

Haben Jugend- und Auszubildenden- oder Schwerbehindertenvertretung einen Aussetzungsantrag gestellt, so ist die Zustimmungsverweigerung dem Arbeitgeber dennoch innerhalb der Frist mitzuteilen, da der Aussetzungsantrag die Frist nicht hemmt.

Weiteres Verfahren:

Die Entscheidung zur Zustimmungsverweigerung kann jederzeit aufgehoben werden z. B., wenn eine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielt wird. Der Arbeitgeber seinerseits kann auf die Durchführung der beantragten Maßnahme verzichten. Da nach Ablauf der Wochenfrist die Zustimmung als erteilt gilt, wenn keine Zustimmungsverweigerung vorliegt, muss diese auch erfolgen, wenn bereits Gespräche mit dem Arbeitgeber über eine einvernehmliche Lösung laufen.

Möchte der Arbeitgeber die Maßnahme trotz Zustimmungsverweigerung durchführen, so hat er beim Arbeitsgericht ein so genanntes Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten. Erst mit rechtskräftiger Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht darf der Arbeitgeber die Maßnahme vollziehen, sofern er nicht zum Mittel der vorläufigen personellen Maßnahme nach § 100 BetrVG greift.

Vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG:

Der Arbeitgeber kann bereits vor Ablauf der Wochenfrist oder, was die Regel ist, nach verweigerter Zustimmung die personelle Maßnahme vorläufig durchführen, wenn er das Verfahren nach § 100 BetrVG einhält.

Ablauf gemäß § 100 BetrVG:

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich un-

d unter Angabe der Gründe, warum aus seiner Sicht die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, von der vorläufigen Maßnahme zu unterrichten. Reagiert der Betriebsrat hierauf nicht seinerseits unverzüglich, kann der Arbeitgeber trotz laufenden Zustimmungsersetzungsverfahrens die Maßnahme durchführen. Der Betriebsrat kann und sollte in der Regel aber dem Arbeitgeber seinerseits unverzüglich mitteilen, dass er bestreitet, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist.

Hier hat der Betriebsrat keine detaillierte Begründung anzugeben. Der Arbeitgeber wiederum muss dann innerhalb von drei Tagen den Zustimmungsersetzungsantrag beim Arbeitsgericht einreichen, sowie den Antrag auf Feststellung der Dringlichkeit. Tut er dies nicht, darf er die Maßnahme nicht vorläufig durchführen oder muss eine bereits begonnene Maßnahme aufheben.

Reaktionsmöglichkeit des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber die Regeln nicht einhält:

Wurde der Betriebsrat gar nicht gefragt oder hat er die Zustimmung zu einem Antrag verweigert, ohne dass ein korrekter Antrag nach § 100 BetrVG des Arbeitgebers vorliegt, kann der Betriebsrat seinerseits ein Verfahren beim Arbeitsgericht einleiten, mit dem dem Arbeitgeber geboten wird, die personelle Maßnahme aufzuheben (siehe § 101 BetrVG).

Michael Fleischmann, RA

Frisch am Tisch:

OVG Münster 23.06.2016 – 4 A 2803/12: Höchststarbeitszeitberechnung bei Ärzten der Uniklinik Köln rechtswidrig

Das Uniklinikum Köln darf bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchststarbeitszeit der bei ihm beschäftigten Klinikärzte bezahlte Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf Werktagen fallen, nicht als Ausgleichstage berücksichtigen. Dies führt dazu, dass die zu leistende Arbeitszeit von mehr Ärzten erbracht werden muss, um für jeden einzelnen Arzt die zulässige Höchststarbeitszeit einhalten zu können.

fl

+++

LSG Bayern vom 03.06.2016 – L1 R 679/14: An Maklerpool angebundener selbständiger Versicherungsmakler ist rentenversicherungspflichtig

Selbstständige sind in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig, wenn sie keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind.

Dies sieht das Bayerische LSG im Falle eines selbständigen Versicherungsmaklers für gegeben, da dieser an einen Maklerpool angebunden ist und damit Auftraggeber hier nicht die vielen Endkunden des Versicherungsmaklers seien, sondern der Maklerpool. *fl*

+++

BAG vom 24.02.2016 – 7 ABR 20/14:

Ab- und Rückmeldepflicht eines freigestellten Betriebsratsmitglieds bei auswärtigen Verpflichtungen

Verlässt das freigestellte Betriebsratsmitglied zur Wahrnehmung erforderlicher Betriebsratsaufgaben den Betrieb, ist es verpflichtet, sich beim Arbeitgeber unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Abwesenheit abzumelden und bei der Rückkehr in den Betrieb wieder zurückzumelden. Das Betriebsratsmitglied ist jedoch nicht verpflichtet, den Arbeitgeber beim Verlassen des Betriebes über den Ort der beabsichtigten Betriebsrats Tätigkeit zu informieren. *fl*

+++

BAG vom 10. Mai 2016 – 9 AZR 145/15 – Inanspruchnahme von Elternzeit – Schriftformerfordernis

Das Elternzeitverlangen erfordert die strenge Schriftform iSv. § 126 Abs. 1 BGB. Es muss deshalb von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die von § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht und führt gemäß § 125 Satz 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung.

Der Sonderkündigungsschutz des § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG greift in diesem Falle nicht. *tb*

save the date

16.07.2016, 14:00 - Bayern stoppt CETA

An die Münchner Freiheit in München lädt das Bündnis STOP TTIP München und UnterstützerInnen ein. Als RednerInnen sind angekündigt: Maria Noichl (SPD, MdEP), Julia Rheda (Piraten, MdEP), Klaus Buchner (ÖdP; MdEP), Roland Groß (ver.di), Klaus Ernst (Die Linke), Susanne Socher (Mehr Demokratie)

17.09.2016 - TTIP und CETA stoppen

Gleichzeitige Demo für einen gerechten Welthandel in sieben Städten: In Hamburg, Berlin, Leipzig, Frankfurt/Main, Köln, Stuttgart und München (oder Nürnberg).

17. und 18.10.2016 - Arbeit und Gesellschaft 4.0 - Mitbestimmen, mitgestalten

Digitalisierungskongresses der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin

08.11.2016 - 13. Deutscher BetriebsräteTag

Ausgezeichnete Praxisbeispiele im Parlament der Betriebsräte

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 (fl), (verantwortlich i.S.d.P.), Angelika Daumoser, (dau), Tanja Himmelsdorfer, (tb)

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