



© arthurdent - Fotolia.com

Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Der GPI erscheint alle 2 Monate: Januar, März, Mai, Juli, September und November.
Alle verwendeten Bilder stammen von: www.fotolia.de.

Ausgabe 38 | Januar 2017

Inhalt

- **Arbeitskampf – Verletzung der Friedenspflicht**
- **Diskriminierung wegen Schwerbehinderung**
- **Beschäftigungsverbot für Schwangere**
- **Kontrolle von Arbeitsvertragsänderungen**
- **Reisekostenerstattung und Steuer**
- **Anspruch auf Hartz IV trotz Geheimhaltung**
- **Außerordentliche Kündigung einer Betriebsrätin**
- **Verfall von Urlaubsansprüchen**
- **Facebook und Mitbestimmung des Betriebsrats**

© kstudija - Fotolia.com



Arbeitskampf – Verletzung der Friedenspflicht

SCHADENSERSATZANSPRUCH

Ein Streik, dessen Kampfziel auch auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet ist, welche die in einem Tarifvertrag vereinbarte Friedenspflicht verletzen, ist rechtswidrig. Er verpflichtet bei schuldhaftem Handeln zum Ersatz der dem Kampfgegner entstandenen Schäden. Die streikführende Gewerkschaft kann nicht einwenden, die Schäden wären auch bei einem Streik ohne friedenspflichtverletzende Forderungen entstanden.

Die beklagte Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) vertritt die berufs- und tarifpolitischen Interessen des Flugsicherungspersonals. Sie hatte mit der Betreibergesellschaft des Frankfurter Flughafens - der Fraport AG (Fraport) - einen Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Vorfeldkontrolle und Verkehrszentrale geschlossen, dessen Bestimmungen für die Laufzeit des Tarifvertrags abschließend sein sollten. Die Regelungen in § 5 bis § 8 des Tarifvertrags waren erstmalig zum 31. Dezember 2017 kündbar, die übrigen bereits zum 31. Dezember 2011. Nach Teilkündigung des Tarifvertrags mit Ausnahme von § 5 bis § 8 durch die GdF zum 31. Dezember 2011 verhandelten diese und Fraport über einen neuen Tarifvertrag. Ein vereinbartes Schlichtungsverfahren endete mit einer Empfehlung des Schlichters. Diese enthielt entsprechend den Schlichtungsverhandlungen auch Ergänzungen zu dem noch ungekündigten Teil des Tarifvertrags. Am 15. Februar 2012 kündigte die GdF gegenüber Fraport an, ihre Mitglieder zu einem befristeten Streik mit dem Ziel der Durchsetzung der Schlichterempfehlung aufzurufen. Der am 16. Februar 2012 begonnene Streik endete aufgrund einer gerichtlichen Unterlassungsverfügung am 29. Februar 2012.

Mit ihrer Klage hat Fraport von der GdF den Ersatz ihr aufgrund des Streiks entstandener Schäden verlangt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die hiergegen von Fraport eingelegte Revision hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der von der GdF getragene, als einheitliche und unteilbare Handlung zu beurteilende Streik war rechtswidrig. Er diente der Durchsetzung der Schlichterempfehlung und damit auch der Modifizierung von ungekündigten Bestimmungen des Tarifvertrags. Hinsichtlich dieser Regelungen galt nach wie vor die tarifvertraglich vereinbarte erweiterte Friedenspflicht. Diese verwehrte es der GdF, Änderungen mit Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen.

Ihr Einwand, sie hätte denselben Streik auch ohne die der Friedenspflicht unterliegenden Forderungen geführt (sog. rechtmäßiges Alternativverhalten), ist unbeachtlich. Es hätte sich wegen eines anderen Kampfziels nicht um diesen, sondern um einen anderen Streik gehandelt. Weil die GdF schuldhaft gehandelt hat, ist sie Fraport gegenüber aus Delikt und wegen Vertragsverletzung zum Ersatz von streikbedingten Schäden verpflichtet. Zu deren Feststellung ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Juli 2016

1 AZR 160/14

Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 5. Dezember 2013

9 Sa 592/13

Und die Senatsentscheidungen vom 25. August 2015: 1 AZR 754/13 1 AZR 875/13

Diskriminierung wegen Schwerbehinderung

ENTSCHÄDIGUNG NACH § 15 ABS. 2 AGG

Die beklagte Stadt schrieb Mitte 2013 die Stelle eines „Techn. Angestellte/n für die Leitung des Sachgebiets Betriebstechnik“ des von ihr unterhaltenen Komplexes „Palmengarten“ aus. In der Stellenausschreibung heißt es ua.: „Wir erwarten: Dipl.Ing. (FH) oder staatl. gepr. Techniker/in oder Meister/in im Gewerk Heizungs-/ Sanitär-/Elektrotechnik oder vergleichbare Qualifikation; ...“.

Der mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehinderte Kläger, der ausgebildeter Zentralheizungs- und Lüftungsbauer sowie staatlich geprüfter Umweltschutztechniker im Fachbereich „Alternative Energien“ ist, bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle. Er fügte seinem Bewerbungsschreiben einen ausführlichen Lebenslauf bei. Die beklagte Stadt lud den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein und entschied sich für einen anderen Bewerber.

Der Kläger hat von der beklagten Stadt die Zahlung einer Entschädigung verlangt. Zur Begründung hat er ausgeführt, die beklagte Stadt habe ihn wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Sie sei ihrer Verpflichtung nach § 82 SGB IX, ihn zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, nicht nachgekommen. Bereits dieser Umstand begründe die Vermutung, dass er wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert worden sei. Die beklagte Stadt hat sich darauf berufen, sie habe den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen, da dieser für die zu besetzende Stelle offensichtlich fachlich ungeeignet sei. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die beklagte Stadt verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung iHv. drei Bruttomonatsverdiensten zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung der beklagten Stadt teilweise abgeändert und die Entschädigungssumme auf einen Bruttomonatsverdienst reduziert. Hiergegen wendet sich die beklagte Stadt mit ihrer Revision.

Die Revision hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die beklagte Stadt hatte dadurch, dass sie den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hatte, die Vermutung begründet, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung aus dem Auswahlverfahren vorzeitig ausgeschieden und dadurch benachteiligt wurde. Sie war von ihrer Verpflichtung, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, auch nicht nach § 82 Satz 3 SGB IX befreit. Auf der Grundlage der Angaben des Klägers in seiner Bewerbung durfte sie nicht davon ausgehen, dass diesem die erforderliche fachliche Eignung offensichtlich fehlte.

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 11. August 2016

8 AZR 375/15

Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 2. Juni 2015

8 Sa 1374/14

Beschäftigungsverbot für Schwangere

LOHNANSPRUCH

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat über Lohnansprüche im Falle eines Beschäftigungsverbotes ab dem ersten Tag eines Arbeitsverhältnisses entschieden.

Die Parteien haben im November 2015 ein Arbeitsverhältnis beginnend zum 1. Januar 2016 vereinbart. Im Dezember 2015 wurde aufgrund einer Risikoschwangerschaft der Arbeitnehmerin ein ärztliches Beschäftigungsverbot erteilt. Die Arbeitnehmerin forderte unter Berufung auf § 11 Mutterschutzgesetz den Lohn, den sie bei Arbeitsaufnahme ab Januar 2016 erhalten hätte. Der Arbeitgeber lehnte dies unter Hinweis auf die zu keinem Zeitpunkt erfolgte tatsächliche Arbeit der Arbeitnehmerin ab.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat der Arbeitnehmerin die geforderten Beträge zugesprochen. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten setze keine vorherige Arbeitsleistung voraus. Es komme nur auf ein vorliegendes Arbeitsverhältnis und allein aufgrund eines Beschäftigungsverbotes unterbliebene Arbeit an. Der Arbeitgeber werde hierdurch nicht unverhältnismäßig belastet, weil er die zu zahlenden Beträge aufgrund des Umlageverfahrens in voller Höhe erstattet erhalte.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
Urteil vom 30.09.2016
Az. 9 Sa 917/16



© Tobif82 - Fotolia.com

Kontrolle von Arbeitsvertragsänderungen

Angemessenheit von Vertragsänderungen

Vom Arbeitgeber als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) gestellte Vertragsbedingungen, mit denen der Inhalt eines Arbeitsverhältnisses abgeändert wird, unterliegen einer Inhaltskontrolle nach dem AGB-Recht, wenn sich der Arbeitgeber im Vorfeld der Vertragsänderung im Hinblick auf die geänderten Regelungen einer Rechtsposition berührt.

Der Kläger ist seit Oktober 2000 bei der Beklagten, einer Bank in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts, beschäftigt. Die Beklagte hatte einem Teil der Arbeitnehmer, so auch dem Kläger, eine an der Beamtenversorgung orientierte Gesamtversorgung zugesagt. Darüber hinaus gewährte sie unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitnehmern, die 20 Jahre im Kreditgewerbe, davon zehn Jahre bei ihr beschäftigt waren, ein „Versorgungsrecht“. Dadurch wurden diese Arbeitnehmer nicht nur hinsichtlich ihrer Altersversorgung, sondern auch hinsichtlich des Kündigungsschutzes, der Beihilfe und der Entgeltfortzahlung bei Krankheit Beamten angenähert. Damit wurde das Arbeitsverhältnis sozialversicherungsfrei.

Im Jahr 2009 beschloss die Beklagte aufgrund ihrer schlechten wirtschaftlichen Lage, die Gesamtversorgungszusage zu widerrufen und keine Versorgungsrechte mehr zu erteilen. Sie bot eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung an. Der Kläger unterzeichnete - wie eine Vielzahl anderer Arbeitnehmer - im Jahr 2010 ein von der Beklagten vorbereitetes Formular, in dem er sich auch mit „der Einstellung der Erteilung“ des Versorgungsrechts „einverstanden“ erklärte. Am 15. Mai 2012 entschied das Bundesarbeitsgericht (ua. - 3 AZR 610/11 -) für Arbeitnehmer, die keine derartige Erklärung abgegeben hatten, dass bei Erfüllung der Voraussetzungen ein Anspruch aus betrieblicher Übung auf Gewährung des Versorgungsrechts besteht.

Der Kläger hat mit seiner Klage die Feststellung begehrt, die Beklagte sei verpflichtet, ihm bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Versorgungsrecht zu erteilen. Wie bereits in den Vorinstanzen hatte diese Klage vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Mit seiner Erklärung aus dem Jahr 2010 hat der Kläger ein Angebot der Beklagten angenommen, das auch die Aufgabe des Anspruchs auf Erteilung des Versorgungsrechts enthielt. Damit kam eine Vereinbarung über eine Vertragsänderung zustande. Der Inhalt der Vereinbarung war nicht unklar oder überraschend. Die Vertragsänderung unterliegt der Inhaltskontrolle nach dem AGB-

Recht. Prüfungsmaßstab ist das § 779 BGB zugrunde liegende Rechtsprinzip, welches eine Streitbeilegung durch gegenseitiges Nachgeben vorsieht. Die Inhaltskontrolle geht zugunsten der Beklagten aus, da die Vertragsänderung nicht unangemessen ist. Sonstige Rechtsgründe stehen dem Kläger nicht zur Seite.

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 15. November 2016

3 AZR 539/15

Weitere Info: <http://www.arbg.bayern.de/muenchen/entscheidungen/neue/31076/index.php>

Reisekostenerstattung und Steuer

Gleichbehandlung

Keine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes bei der Steuerfreiheit von Reisekostenerstattungen

Mit Urteil vom 8. November 2016 (3 K 2578/14) hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) entschieden, dass sog. „Mitnahmepauschalen“ auch bei Staatsbediensteten seit 2014 nicht (mehr) steuerfrei sind.

Kontext der Entscheidung: Reisekostenerstattungen durch einen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes sind nach § 3 Nr. 16 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei, wenn sie den Aufwand, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen könnte, nicht überschreiten. Werbungskosten sind zwar grundsätzlich im Einzelnen nachzuweisen. Ohne Einzelnachweis der tatsächlichen Gesamtkosten können allerdings pauschale Kilometersätze angesetzt werden. Diese Pauschalen sind seit dem Veranlagungszeitraum 2014 nicht mehr in Verwaltungsanweisungen, sondern im Gesetz selbst geregelt, und zwar in § 9 EStG (Werbungskosten), der auf das Bundesreisekostengesetz (BRKG) und die dort festgesetzte Wegstreckenentschädigung verweist.

Daher können Aufwendungen, die zwar in der früheren Verwaltungsanweisung, nicht aber im BRKG berücksichtigt werden (wie z.B. die sog. Mitnahmepauschale = Erhöhung des Kilometersatzes für jede mitgenommene Person), seit 2014 nicht mehr als Werbungskosten anerkannt werden. Dies hat (mittelbar) auch zur Folge, dass die von einem privaten Arbeitgeber gezahlten Mitnahmepauschalen nicht mehr nach § 3 Nr. 16 EStG steuerfrei sind (weil Aufwand abgegolten wird, der nicht als Werbungskosten abziehbar wäre).

Die Steuerfreiheit von Reisekostenerstattungen an Beschäftigte im öffentlichen Dienst (z.B. Beamte) ist gesondert geregelt, und zwar in § 3 Nr. 13 EStG. Die Höhe der Erstattung richtet sich bei Bundesbediensteten nach dem BRKG und bei Landesbediensteten nach dem Reisekostengesetz des jeweiligen Landes. Da diese Regelungen allerdings nicht einheitlich sind (so sehen z.B. die Reisekostengesetze für Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz – anders als das BRKG – nach wie vor eine Mitnahmepauschale vor), stellt sich die Frage, ob auch Erstattungen, die nur in einem Landesreisekostengesetz (und nicht im BRKG) vorgesehen sind, steuerfrei sind und ob dies ggf. zu einer verfassungswidrigen Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern im und außerhalb des öffentlichen Dienstes führen würde.

Der entschiedene Fall: Der Kläger arbeitet in Ludwigshafen. Für die im August 2014 mit dem eigenen PKW durchgeführten Dienstreisen erhielt er von seinem privaten Arbeitgeber (u.a.) für jede mitgenommene Person eine Mitnahmepauschale in Höhe von 0,02 € je Fahrtkilometer (insgesamt 8,60 €). Sein Arbeitgeber unterwarf diesen Teil der Reisekostenerstattung dem Lohnsteuerabzug. Der Kläger hingegen vertrat die Auffassung, die Zahlung müsse steuerfrei sein, und stellte beim beklagten Finanzamt einen Antrag auf entsprechende Änderung der Lohnsteueranmeldung seines Arbeitgebers. Er machte geltend, nach § 3 Nr. 13 EStG seien die aus öffentlichen Kassen (z.B. nach den Landesreisekostengesetzen der Länder Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz) gezahlten Mitnahmeentschädigungen

steuerfrei. Deshalb müssten auch Mitnahmeentschädigungen, die Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes von ihrem Arbeitgeber erhielten, nach § 3 Nr. 16 EStG steuerfrei seien. Anderen Falles liege eine gegen Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz verstoßende steuerliche Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes vor.

Gegen die Ablehnung seines Antrags hat der Kläger beim FG Klage erhoben, die ohne Erfolg blieb.

Das FG vertrat die Auffassung, dass eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung bereits deshalb nicht vorliege, weil auch aus öffentlichen Kassen gezahlte Mitfahrerpauschalen nicht (mehr) steuerfrei seien. Der Bundesfinanzhof (BFH) habe wiederholt entschieden, Reisekostenvergütungen dürften bei allen Beschäftigten innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes nur insoweit von der Besteuerung freigestellt werden, als der zu Grunde liegende Aufwand als Werbungskosten abzugsfähig wäre. Diese Steuerfreiheit erfolge nur aus Vereinfachungsgründen und rechtfertige kein gleichheitswidriges Steuerprivileg. Auch nach Inkrafttreten der Regelungen zum steuerlichen Reisekostenrecht ab 2014 werde diese Gleichbehandlung gewährleistet, denn der Werbungskostenabzug für Dienstreisen richte sich für beide Arbeitnehmergruppen nach den gleichen Vorschriften (§ 9 Abs. 1 Nr. 4a EStG in der ab 2014 maßgeblichen Fassung).

Danach seien die Kosten entweder in der tatsächlich entstandenen Höhe nachzuweisen oder - bei fehlendem Einzelnachweis - nur mit den pauschalen Kilometersätzen des BRKG zu berücksichtigen. Da das BRKG (anders als die bis 2013 maßgebliche Verwaltungsanweisung) keine Mitfahrerpauschale vorsehe, könne eine solche Pauschale auch nicht (mehr) als Werbungskosten geltend gemacht werden. Manche Landesreisekostengesetze (z.B. in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz) sähen zwar eine Mitfahrerpauschale vor. Dies führe (in Bezug auf den Werbungskostenabzug) allerdings zu keinem anderen Ergebnis, denn das maßgebliche Gesetz (§ 9 Abs. 1 Nr. 4a EStG) verweise ausdrücklich nur auf das BRKG und nicht (auch) auf die Reisekosten der Länder.

Wenn daher ein Arbeitnehmer Ersatz von Aufwendungen erhalte, die – wie die Mitnahme-pauschale – im BRKG nicht vorgesehen und deshalb nicht als Werbungskosten abzugsfähig seien, handle es sich dabei um steuerpflichtigen Arbeitslohn, weil der Aufwand, hätte ihn der Arbeitnehmer selbst getragen, nicht als Werbungskosten abzugsfähig wäre. Dies gelte für alle Arbeitnehmer gleichermaßen, also unabhängig davon, ob die Steuerfreiheit in § 3 Nr. 13 EStG (Erstattungen an Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst) oder in § 3 Nr. 16 EStG (Erstattungen an Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes) geregelt sei.

Die Revision zum Bundesfinanzhof (BFH) wurde nicht zugelassen.

Finanzgericht Rheinland-Pfalz
Urteil vom 8. November 2016
3 K 2578/14

Anspruch auf Hartz IV trotz Geheimhaltung

Leistungsausschluss im Bereich der Existenzsicherung

Der Anspruch eines Kindes auf Leistungen zur Grundsicherung nach dem SGB II wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Mutter den Namen des Vaters des Kindes geheim hält.

Verhindert eine Mutter, durch Geheimhaltung des Namens des Vaters ihrer Tochter, dass Unterhaltsansprüche ihrer minderjährigen Tochter geltend gemacht werden können, wird hierdurch deren Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II nicht ausgeschlossen. Dies entschied das Sozialgericht Speyer in einer kürzlich ergangenen Entscheidung und verurteilte das zuständige Jobcenter zur Gewährung von Leistungen an die Tochter. Für einen Leistungsausschluss im Bereich der Existenzsicherung nach dem SGB II ist eine ausdrückliche gesetzliche Regelung erforderlich. Der sogenannte Grundsatz der Nachrangigkeit von Leistungen nach dem SGB II rechtfertigt den Leistungsausschluss im vorliegenden Fall nicht.

Das zuständige Jobcenter verweigerte die Gewährung Leistungen nach dem SGB II an die minderjährige Tochter wegen fehlender Mitwirkung der Mutter. Diese weigerte sich, den Namen des Vaters ihrer Tochter zu nennen und machte die Prüfung von Unterhaltsansprüchen gegen den Kindsvater der Tochter unmöglich. Anhaltspunkte dafür, dass der namentlich nicht bekannte Kindsvater Leistungen für den Unterhalt der Tochter erbringt, sind nicht ersichtlich.

Das angerufene Sozialgericht Speyer hat die ablehnenden Bescheide aufgehoben und das Jobcenter zur Gewährung von Leistungen verurteilt. Zentrales Element des Anspruchs auf Leistungen nach dem SGB II sei die Hilfebedürftigkeit des Leistungsbeziehers. Hilfebedürftigkeit liegt gemäß § 9 SGB II vor, wenn jemand seinen Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus dem zu berücksichtigenden Einkommen oder Vermögen sichern könne und die erforderliche Hilfe nicht von anderen erhält. Hierdurch bringe der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass Leistungen nach dem SGB II Leistungen nicht für diejenigen erbracht werden sollen, der sich nach seiner tatsächlichen Lage selbst helfen könne. Hierbei seien nach Auffassung des Sozialgerichts Speyer jedoch nur die Leistungen relevant, die tatsächlich zufließen und nicht nur möglicherweise bestehen.

Zwar werde im SGB II die Selbstverantwortung des Hilfesuchenden und der Nachrang von Leistungen nach dem SGB II gegenüber anderen Sozialleistungen und Ansprüchen gegen Dritten normiert, die geeignet seien der Hilfebedürftigkeit entgegenzuwirken. Nach der Überzeugung des Gerichts mangle es in Bezug auf die vorliegend streitgegenständlichen Unterhaltsansprüche an einer konkreten gesetzlichen Regelung.

Eine solche konkrete gesetzliche Regelung sei jedoch für den Leistungsausschluss im Bereich der Existenzsicherung erforderlich. Die Leistungen nach dem SGB II dienen der Sicherstellung eines menschenwürdigen Lebens. Diese Sicherstellung sei nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine verfassungsrechtliche Pflicht des Staates, die aus dem verfassungsrechtlichen Anspruch auf Gewährleistung eines menschenwürdigen Existenzminimums folge. Bei dem im SGB II verankerten Nachranggrundsatz handele es sich um keine eigenständige Ausschlussnorm.

Abschließend wies das Sozialgericht darauf hin, dass die Weigerung der Mutter der Klägerin, den Namen des Vaters mitzuteilen, geeignet sei, einen Erstattungsanspruch wegen sozialwidrigen Verhaltens gemäß § 34 Abs. 1 SGB II zu begründen, was aber nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens sei und somit nicht berücksichtigt werden konnte.

Sozialgericht Speyer
Urteil vom 25.10.2016,
S 6 AS 1011/15 – nicht rechtskräftig -



© simoneminth - Fotolia.com

Außerordentliche Kündigung einer Betriebsrätin

Gravierende Pflichtwidrigkeit muss nachgewiesen werden

Hamm/Berlin (DAV). Die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ist nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. So muss etwa der Betriebsrat zustimmen. Tut er dies nicht, kann die Entscheidung durch ein Gericht ersetzt werden. Erfolgt die Kündigung wegen einer Pflichtwidrigkeit, muss diese mit mehr als „hoher Wahrscheinlichkeit“ nachgewiesen werden. Dies ergibt sich aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. August 2016 (AZ: 7 TaBV 45/16), wie die Deutsche Anwaltauskunft mitteilt.

Die Arbeiterwohlfahrt wollte sich von einer seit rund 20 Jahren in einem Seniorenzentrum beschäftigten Betriebsrätin trennen. Sie warf ihr vor, einer Wohnbereichsleiterin eine Trauerkarte in ihr Fach gelegt zu haben, auf der sie „Für Dich (bist die nächste)“ geschrieben hat. Dies stritt die Frau ab.

Die Kündigung sei unwirksam, so das Gericht. Im Endeffekt habe der Arbeitgeber nicht nachweisen können, dass die Frau die Karte wirklich geschrieben habe. Ein vom Arbeitgeber eingeholtes Schriftgutachten hatte ergeben, dass der handschriftliche Zusatz mit „hoher Wahrscheinlichkeit“ (3. von 8 Übereinstimmungsgraden) von der Betriebsrätin stammte.

Die höheren Übereinstimmungsgrade „an Sicherheit grenzende Wahrscheinlichkeit“ und „sehr hohe Wahrscheinlichkeit“ konnten jedoch nicht festgestellt werden. Eine „Verdachtskündigung“ sei nur unter engen Voraussetzungen möglich. So müsse der dringende Verdacht einer gravierenden Pflichtwidrigkeit bestehen. Der Arbeitgeber müsse alle ihm möglichen und zumutbaren Mittel der Sachverhaltsaufklärung ausschöpfen und insbesondere den Mitarbeiter zu den konkreten Verdachtsmomenten angehört haben. Eine lediglich „hohe Wahrscheinlichkeit“ des Nachweises des Verdachtes reiche nicht.

Quelle: Deutsche Anwaltauskunft
Informationen auf www.anwaltauskunft.de
Pressemitteilung vom 30.11.2016



© PhotoSG - Fotolia.com

Verfall von Urlaubsansprüchen

Rechtliche Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) folgende Fragen vorgelegt:

1. Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG) oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) einer nationalen Regelung wie der in § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) entgegen, die als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs auf Erholungsurlaub vorsieht, dass der Arbeitnehmer unter Angabe seiner Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht, und die den Arbeitgeber damit nicht verpflichtet, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen?

2. Falls die Frage zu 1. bejaht wird:

Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand?

Der Kläger war vom 1. August 2001 bis zum 31. Dezember 2013 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge beim Beklagten als Wissenschaftler beschäftigt. Mit Schreiben vom 23. Oktober 2013 bat ihn der Beklagte, seinen Urlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen. Der Kläger nahm am 15. November und am 2. Dezember 2013 jeweils einen Tag Erholungsurlaub und verlangte mit Schreiben vom 23. Dezember 2013 vom Beklagten ohne Erfolg die Abgeltung von 51 nicht genommenen Urlaubstagen.

Die Vorinstanzen haben der Klage auf Urlaubsabgeltung stattgegeben.

Nach den nationalen Bestimmungen waren die Urlaubsansprüche des Klägers mit Ablauf des Urlaubsjahres 2013 verfallen. Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG verfällt der im Urlaubsjahr nicht genommene Urlaub des Arbeitnehmers grundsätzlich am Ende des Urlaubsjahres, wenn - wie hier - keine Übertragungsgründe nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG vorliegen. Der Arbeitgeber ist nach nationalem Recht nicht verpflichtet, den Urlaub ohne einen Antrag oder Wunsch des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr zu gewähren und somit dem Arbeitnehmer den Urlaub aufzuzwingen.

Die Frage, ob Unionsrecht dem entgegensteht, ist vom Gerichtshof der Europäischen Union noch nicht so eindeutig beantwortet worden, dass nicht die geringsten Zweifel an ihrer Beantwortung bestehen. Im Schrifttum wird aus dem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 30. Juni 2016 (- C-178/15 - [Sobczyszyn]) teilweise abgeleitet, der Arbeitgeber sei gemäß Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG verpflichtet, den Erholungsurlaub von sich aus einseitig zeitlich festzulegen. Ein Teil der nationalen Rechtsprechung versteht die Ausführungen des Gerichtshofs der Europäischen Union im Urteil vom 12. Juni 2014 (- C-118/13 - [Bollacke]) so, dass der Mindestjahresurlaub gemäß

Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG auch dann nicht mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen darf, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen (vgl. LAG Köln 22. April 2016 - 4 Sa 1095/15 -).

Ferner besteht Klärungsbedarf, ob die vom Gerichtshof der Europäischen Union möglicherweise aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG oder Art. 31 Abs. 2 GRC entnommene Verpflichtung zwischen Privatpersonen unmittelbare Wirkung entfaltet.

Bundesarbeitsgericht

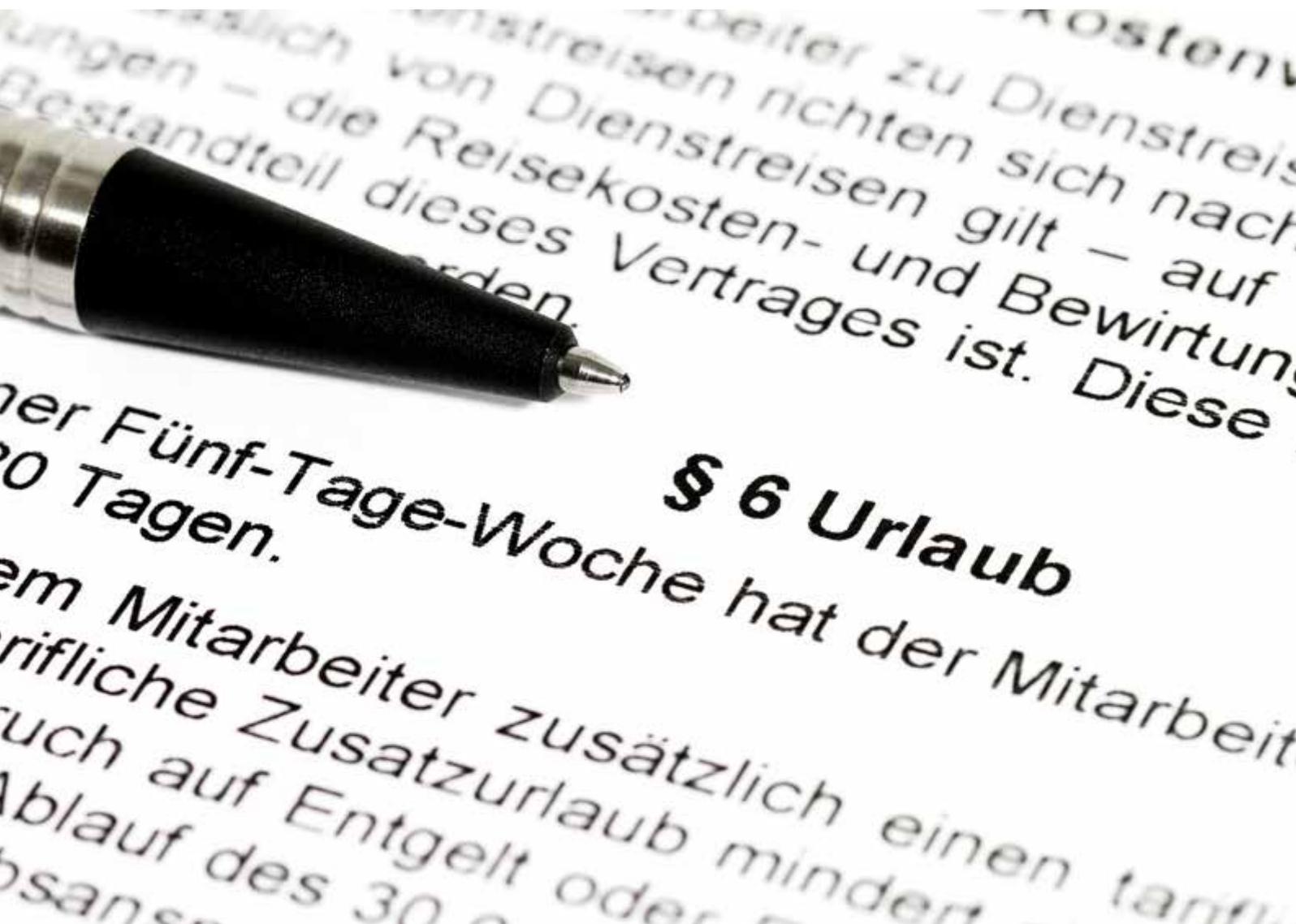
Beschluss vom 13. Dezember 2016

9 AZR 541/15 (A)

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 6. Mai 2015

8 Sa 982/14



© blende11.photo - Fotolia.com

Facebook und Mitbestimmung des Betriebsrats

Überwachung von Mitarbeitern nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Ermöglicht der Arbeitgeber auf seiner Facebook-Seite für andere Facebook-Nutzer die Veröffentlichung von sogenannten Besucher-Beiträgen (Postings), die sich nach ihrem Inhalt auf das Verhalten oder die Leistung einzelner Beschäftigter beziehen, unterliegt die Ausgestaltung dieser Funktion der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Die Arbeitgeberin ist das herrschende Unternehmen eines Konzerns, der Blutspendedienste betreibt. Bei den Blutspendeterminen sind ein oder mehrere Ärzte sowie bis zu sieben weitere Beschäftigte tätig. Sie tragen Namensschilder. Im April 2013 richtete die Arbeitgeberin bei Facebook eine Seite für konzernweites Marketing ein. Bei Facebook registrierte Nutzer können dort Postings einstellen. Nachdem sich Nutzer darin zum Verhalten von Arbeitnehmern geäußert hatten, machte der Konzernbetriebsrat geltend, die Einrichtung und der Betrieb der Facebook-Seite sei mitbestimmungspflichtig. Die Arbeitgeberin könne mit von Facebook bereitgestellten Auswertungsmöglichkeiten die Beschäftigten überwachen. Unabhängig davon könnten sich Nutzer durch Postings zum Verhalten oder der Leistung von Arbeitnehmern öffentlich äußern. Das erzeuge einen erheblichen Überwachungsdruck.

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen die Abweisung seiner Anträge durch das Landesarbeitsgericht hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Der Mitbestimmung unterliegt die Entscheidung der Arbeitgeberin, Postings unmittelbar zu veröffentlichen. Soweit sich diese auf das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern beziehen, führt das zu einer Überwachung von Arbeitnehmern durch eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Bundesarbeitsgericht

Beschluss vom 13. Dezember 2016

1 ABR 7/15

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Beschluss vom 12. Januar 2015

9 TaBV 51/14

IHRE ANSPRECHPARTNERIN
RUND UM DEN GPI:



Alexandra Rister



Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart
Telefon: 0711 2484 788 - 0
Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de · www.cgm.de