

## Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

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



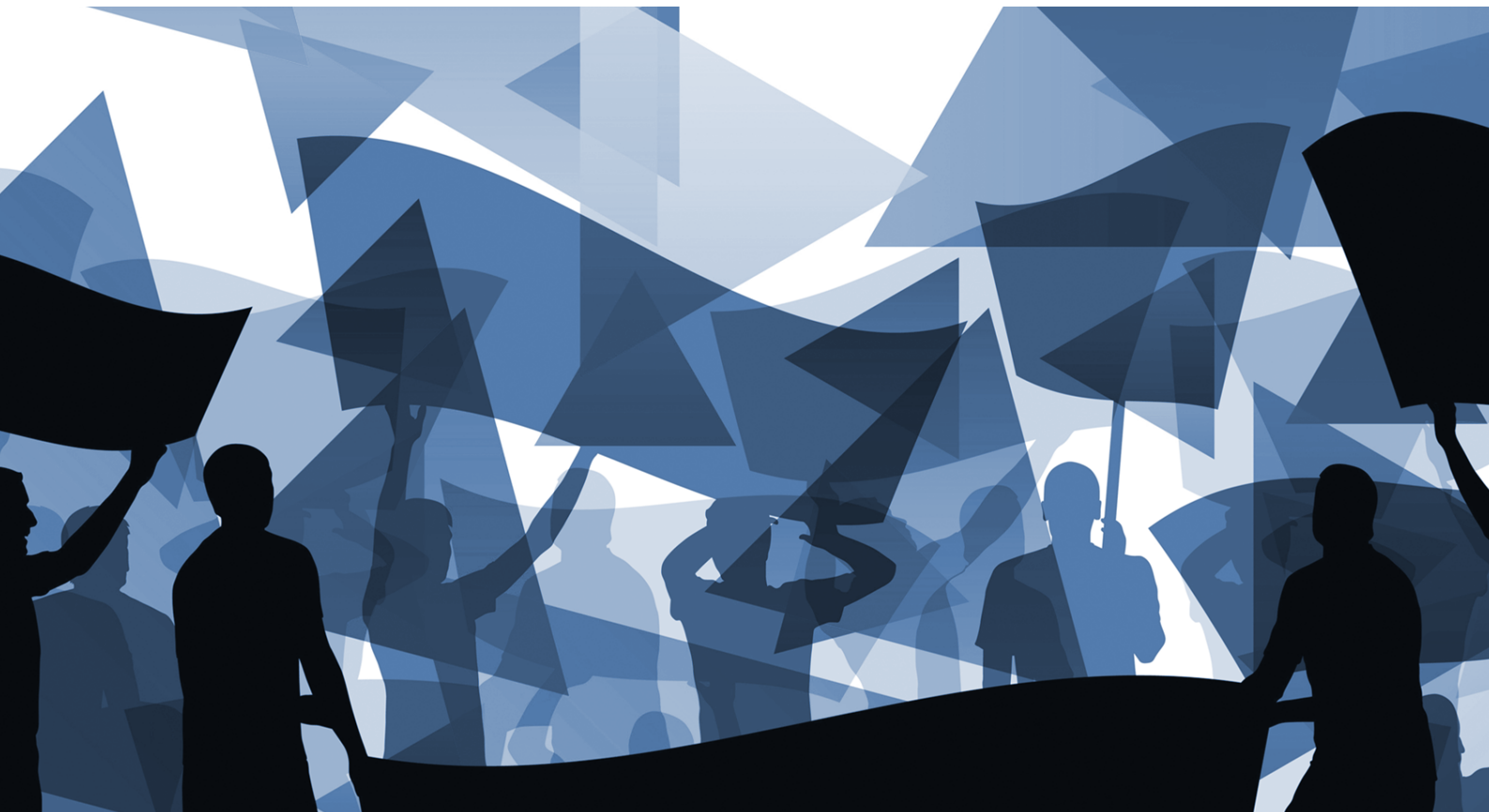
© arthurdent - Fotolia.com

### Ausgabe 41 | August 2017

#### Inhalt

- **Versetzung - Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung**
- **Überwachung mittels Keylogger - Verwertungsverbot**
- **EuGH: Deutsches Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer mit Unionsrecht vereinbar**
- **Keine Nichtigkeit der Betriebsratswahl in einem Sicherheitsunternehmen**
- **LAG Baden-Württemberg bestätigt weiten Begriff der „politischen Weiterbildung“**

© kstudija - Fotolia.com



## Versetzung - Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung

### BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 25/17

Der Zehnte Senat möchte die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer im Anwendungsbereich des § 106 GewO\* eine unbillige Weisung des Arbeitgebers auch dann nicht befolgen muss, wenn keine dementsprechende rechtskräftige Entscheidung der Gerichte für Arbeitssachen vorliegt. Damit weicht der Senat von der Rechtsprechung des Fünften Senats (22. Februar 2012 - 5 AZR 249/11 - Rn. 24, BAGE 141, 34) ab. Der Zehnte Senat fragt deshalb nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG an, ob der Fünfte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält.

Der Kläger ist seit dem Jahr 2001 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Er war zuletzt als Immobilienkaufmann am Standort Dortmund eingesetzt. Zwischen den Parteien war im Jahre 2013/14 ein Kündigungsrechtsstreit anhängig, der zugunsten des Klägers ausging. Nachdem Mitarbeiter im März 2014 eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger abgelehnt hatten, teilte die Beklagte ihm mit Schreiben vom 23. Februar 2015 mit, dass sie ihn für die Zeit vom 16. März bis zum 30. September 2015 am Standort Berlin einsetzen werde; eine Beschäftigungsmöglichkeit in Dortmund außerhalb dieses Teams bestehe nicht. Nachdem der Kläger seine Arbeit am Standort Berlin nicht aufgenommen hatte, mahnte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 26. März 2015 ab. Im April erfolgte eine weitere Abmahnung. Mit Schreiben vom 28. Mai 2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Mit der vorliegenden Klage möchte der Kläger ua. festgestellt wissen, dass er nicht verpflichtet war, der Weisung vom 23. Februar 2015 Folge zu leisten. Des Weiteren begehrt er die Entfernung der Abmahnungen aus seiner Personalakte. In einem weiteren Verfahren (- 2 AZR 329/16 -) wendet er sich gegen die Wirksamkeit der Kündigung. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Über die Revision der Beklagten kann noch nicht entschieden werden. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Bestimmungen des Arbeitsvertrags der Parteien ließen zwar grundsätzlich eine Änderung des Arbeitsortes des Klägers zu, die Versetzung von Dortmund nach Berlin habe aber nicht billigem Ermessen entsprochen ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Fünfte Senat hat allerdings die Auffassung vertreten, dass sich ein Arbeitnehmer über eine unbillige Weisung, die nicht aus anderen Gründen unwirksam sei, nicht hinwegsetzen dürfe, solange keine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliege, die deren Unwirksamkeit feststelle.

Der Zehnte Senat möchte hingegen die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer einer unbilligen Weisung des Arbeitgebers nicht - auch nicht vorläufig - folgen muss und fragt deshalb nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG an, ob der Fünfte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält.



© Fotolia.com

**Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14. Juni 2017 - 10 AZR 330/16 -  
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 17. März 2016 - 17 Sa 1660/15 -**

**\*§ 106 GewO lautet:**

Weisungsrecht des Arbeitgebers:

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

## Überwachung mittels Keylogger - Verwertungsverbot

### BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 31/17

Der Einsatz eines Software-Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, ist nach § 32 Abs. 1 BDSG\* unzulässig, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 2011 als „Web-Entwickler“ beschäftigt. Im Zusammenhang mit der Freigabe eines Netzwerks teilte die Beklagte ihren Arbeitnehmern im April 2015 mit, dass der gesamte „Internet-Traffic“ und die Benutzung ihrer Systeme „mitgeloggt“ werde. Sie installierte auf dem Dienst-PC des Klägers eine Software, die sämtliche Tastatureingaben protokollierte und regelmäßig Bildschirmfotos (Screenshots) fertigte. Nach Auswertung der mit Hilfe dieses Keyloggers erstellten Dateien fand ein Gespräch mit dem Kläger statt. In diesem räumte er ein, seinen Dienst-PC während der Arbeitszeit privat genutzt zu haben. Auf schriftliche Nachfrage gab er an, nur in geringem Umfang und in der Regel in seinen Pausen ein Computerspiel programmiert und E-Mail-Verkehr für die Firma seines Vaters abgewickelt zu haben. Die Beklagte, die nach dem vom Keylogger erfassten Datenmaterial davon ausgehen konnte, der Kläger habe in erheblichem Umfang Privattätigkeiten am Arbeitsplatz erledigt, kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Die Vorinstanzen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die durch den Keylogger gewonnenen Erkenntnisse über die Privattätigkeiten des Klägers dürfen im gerichtlichen Verfahren nicht verwertet werden. Die Beklagte hat durch dessen Einsatz das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht des

Klägers auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG) verletzt. Die Informationsgewinnung war nicht nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässig. Die Beklagte hatte beim Einsatz der Software gegenüber dem Kläger keinen auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung. Die von ihr „ins Blaue hinein“ veranlasste Maßnahme war daher unverhältnismäßig. Hinsichtlich der vom Kläger eingeräumten Privatnutzung hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen, diese rechtfertige die Kündigungen mangels vorheriger Abmahnung nicht.

**Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 27. Juli 2017 - 2 AZR 681/16 -**

**Vorinstanz:**

**Landesarbeitsgericht Hamm: Urteil vom 17. Juni 2016 - 16 Sa 1711/15 -**

**\*§ 32 Abs. 1 BDSG lautet:**

(1) Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.



arahan © Fotolia.com

## EuGH: Deutsches Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer mit Unionsrecht vereinbar



kamasigns © Fotolia.com

Das deutsche Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist mit dem Unionsrecht vereinbar. Der Ausschluss der außerhalb Deutschlands beschäftigten Arbeitnehmer eines Konzerns vom aktiven und passiven Wahlrecht bei den Wahlen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der deutschen Muttergesellschaft verstößt nicht gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer.

### DER SACHVERHALT:

Die TUI AG steht an der Spitze des weltweit tätigen Touristikkonzerns TUI. Der Konzern beschäftigt in Deutschland über 10.000 Personen und in den übrigen Mitgliedstaaten der Union fast 40.000. Der Kläger Konrad Erzberger ist Anteilseigner der TUI AG. Er wandte sich vor den deutschen Gerichten gegen die Zusammensetzung des Aufsichtsrats der Gesellschaft, der mit der Überwachung des das Unternehmen leitenden Vorstands betraut ist.

Nach dem deutschen Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer werden die Mitglieder des Aufsichtsrats der TUI AG jeweils zur Hälfte von den Anteilseignern und den Arbeitnehmern bestimmt. Der Kläger machte geltend, das deutsche Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer verletze das Unionsrecht, da es vorsehe, dass nur die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer des Konzerns die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wählen könnten und in den Aufsichtsrat wählbar seien.

Die Tatsache, dass die bei einer Tochtergesellschaft der TUI-Gruppe in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer - bei denen es sich in der Regel nicht um deutsche Staatsangehörige handeln werde - an der Zusammensetzung des Aufsichtsrats der TUI AG nicht mitwirken dürften, verstoße daher gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung

aus Gründen der Staatsangehörigkeit. Außerdem sei der Verlust der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat bei einer Versetzung in einen anderen Mitgliedstaat geeignet, die Arbeitnehmer davon abzuhalten, von der Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch zu machen.

Da TUI gegenteiliger Ansicht war, nahm der Kläger das ihm nach den nationalen Rechtsvorschriften zustehende Recht in Anspruch, sich bei einem Streit über die für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats geltenden Rechtsvorschriften an ein Gericht zu wenden. Das LG wies die Klage ab. Das mit der Berufung befasste KG hält eine Verletzung des Unionsrechts für möglich. Es sei vorstellbar, dass die deutschen Mitbestimmungsvorschriften eine Diskriminierung der Arbeitnehmer aus Gründen der Staatsangehörigkeit mit sich brächten und gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer verstießen.

Da das KG insoweit keine ausreichende Rechtfertigung sieht, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob es mit Art. 18 AEUV und Art. 45 AEUV vereinbar ist, dass ein Mitgliedstaat das aktive und passive Wahlrecht für die Vertreter der Arbeitnehmer in das Aufsichtsorgan eines Unternehmens nur solchen Arbeitnehmern einräumt, die in Betrieben des Unternehmens oder in Konzernunternehmen im Inland beschäftigt sind?

Der EuGH hat entschieden, dass das deutsche Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

## **GRÜNDE:**

Bei den bei einer Tochtergesellschaft mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern der TUI-Gruppe ist die Situation nicht anhand des allgemeinen Verbots der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit zu prüfen, sondern anhand der Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die ein besonderes Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit für den Bereich der Arbeitsbedingungen darstellt. Somit fällt die Situation der fraglichen Arbeitnehmer nicht unter die Freizügigkeit der Arbeitnehmer. Die Bestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer sind nämlich nicht auf Arbeitnehmer anwendbar, die nie von ihrer Freizügigkeit innerhalb der Union Gebrauch gemacht haben oder Gebrauch machen wollen. Dass die Tochtergesellschaft, bei der die betreffenden Arbeitnehmer tätig sind, von einer Muttergesellschaft mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat (hier: Deutschland) kontrolliert wird, ist insoweit ohne Bedeutung.

Bei den in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern der TUI-Gruppe, die ihre Stelle aufgeben, um eine Stelle bei einer in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Tochtergesellschaft dieses Konzerns anzutreten, fällt die Situation grundsätzlich unter die Freizügigkeit der Arbeitnehmer. Ihre Situation ist daher nicht anhand des allgemeinen Verbots der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit zu prüfen. Der Verlust des aktiven und des passiven Wahlrechts für die Wahlen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der deutschen Muttergesellschaft sowie gegebenenfalls der Verlust des Rechts auf Ausübung oder weitere Ausübung eines Aufsichtsratsmandats stellen jedoch keine Behinderung der Freizügigkeit dar.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer garantiert einem Arbeitnehmer nämlich nicht, dass ein Umzug in einen anderen Mitgliedstaat als seinen Herkunftsmitgliedstaat in sozialer Hinsicht neutral sein wird. Ein solcher Umzug kann aufgrund der Unterschiede, die zwischen den Systemen und den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestehen, für den betreffenden Arbeitnehmer je nach Einzelfall Vorteile oder Nachteile in diesem Bereich haben. Daher verschafft die Arbeitnehmerfreizügigkeit dem Arbeitnehmer nicht das Recht, sich im Aufnahmemitgliedstaat auf die Arbeitsbedingungen zu berufen, die ihm im Herkunftsmitgliedstaat nach dessen nationalen Rechtsvorschriften zustanden.

Das Unionsrecht hindert einen Mitgliedstaat nicht daran, im Bereich der kollektiven Vertretung und Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen in den Leitungs- und Aufsichtsorganen einer Gesellschaft nationalen Rechts - der bislang nicht Gegenstand einer Harmonisierung oder auch nur einer Koordinierung auf Unionsebene war - vorzusehen, dass die von ihm erlassenen Vorschriften nur auf die Arbeitnehmer inländischer Betriebe Anwendung finden.

Im vorliegenden Fall gehört die durch das deutsche Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer eingeführte Mitbestimmungsregelung, die darauf abzielt, die Arbeitnehmer durch gewählte Vertreter in die Entscheidungs- und strategischen Organe der Gesellschaft einzubeziehen, sowohl zum deutschen Gesellschaftsrecht als auch zum deutschen kollektiven Arbeitsrecht, deren Anwendungsbereich Deutschland auf die bei inländischen Betrieben tätigen Arbeitnehmer beschränken kann, sofern eine solche Beschränkung auf einem objektiven und nicht diskriminierenden Kriterium beruht.

Was insbesondere den Verlust der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat nach einer Versetzung in einen anderen Mitgliedstaat betrifft, ist festzustellen, dass dies nur die Folge der legitimen Entscheidung Deutschlands ist, die Anwendung seiner nationalen Vorschriften im Bereich der Mitbestimmung auf die bei einem inländischen Betrieb tätigen Arbeitnehmer zu beschränken.

**EuGH-Urteil vom 18.07.2017 - C-566/15**  
**Verlag Dr. Otto Schmidt vom 18.07.2017 02:19**  
**Quelle: EuGH Pressemitteilung**  
**vom 18.7.2017**



© Fotolia.com

## Keine Nichtigkeit der Betriebsratswahl in einem Sicherheitsunternehmen

### BESCHWERDE DES ARBEITGEBERS ZURÜCKGEWIESEN:

Bei der Arbeitgeberin, einer Firma aus der Sicherheitsbranche mit ca. 60 Mitarbeitern, gab es zunächst keinen Betriebsrat. Am 24.02.2016 fand eine Versammlung mit 27 Arbeitnehmern statt, in der ein Wahlvorstand gewählt wurde. Für den 04.03.2016 wurde die zweite Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats angekündigt. Der Wahlvorstand ging vom vereinfachten Wahlverfahren für Kleinbetriebe (§ 14a Betriebsverfassungsgesetz) aus. Die Wahlunterlagen wurden nicht verschickt, sondern den einzelnen Arbeitnehmern vom Wahlvorstand überreicht. Die Arbeitnehmer hatten die Möglichkeit, den Stimmzettel sofort auszufüllen. In diesem Fall nahm der Wahlvorstand die Stimmzettel wieder mit. Nachdem das Ergebnis der Wahl bekannt war, focht die Arbeitgeberin die Wahl am 15.03.2016 vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf an. Diesen Antrag nahm sie zurück. In der Folgezeit soll der Betriebsrat nach Vortrag der Arbeitgeberin Forderungen an diese verbunden mit der Ankündigung finanzieller Nachteile im Falle des Nichtnachgebens gestellt haben.

Die Arbeitgeberin begehrte die Feststellung der Nichtigkeit der Wahl. Dieser Antrag hatte vor dem Arbeitsgericht keinen Erfolg. Es lägen keine so offensichtlichen und groben Verstöße gegen wesentliche Grundsätze des Wahlrechts vor, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr bestehe. So folge z.B. aus der Anwendung des ggfs. falschen Wahlverfahrens (hier für Kleinbetriebe trotz angeblich fehlender erforderlicher Zustimmung der Arbeitgeberin) keine Nichtigkeit. Soweit der Wahlvorstand in einzelnen Fällen die Stimmabgabe möglicherweise beeinflusst habe, führe dies nicht zur Nichtigkeit. Da mangels wirksamer Bekanntgabe des Wahlergebnisses die Anfechtungsfrist lief, hat das Arbeitsgericht die Wahl erstinstanzlich für unwirksam erklärt. Es lägen mehrere Fehler vor, die geeignet waren, das Wahlergebnis zu beeinflussen: u.a.: Briefwahl für alle Arbeitnehmer und Unklarheit des Wahlausschreibens, wieviel Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Mit ihrer Beschwerde gegen den zurückgewiesenen Antrag auf Feststellung der Nichtigkeit der Betriebsratswahl hatte die Arbeitgeberin vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf keinen Erfolg. Gründe, die offensichtlich die Nichtigkeit der Wahl zur Folge hätten, sind nicht vorhanden. Damit wendet das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an, das die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl bei einer ausschließlich summarischen Fehlerbetrachtung verneint. Da die Anfechtung der Betriebsratswahl nicht angegriffen worden ist, führt diese zur Unwirksamkeit der Betriebsratswahl nur für die Zukunft, während bei festgestellter Nichtigkeit ein Betriebsrat zu keiner Zeit existiert hätte. Die Rechtsbeschwerde ist nicht zugelassen.

**Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 21.07.2017 - 10 TaBV 3/17**  
**Arbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 28.11.2016 – 2 BV 286/16**



## LAG Baden-Württemberg bestätigt weiten Begriff der „politischen Weiterbildung“

### ZUSAMMENFASSUNG:

Der Begriff der „politischen Weiterbildung“ im Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) ist weit auszulegen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg mit Urteil vom 09.08.2017 klargestellt. Die Teilnahme eines Verfahrensmechanikers an der Bildungsmaßnahme „Arbeitnehmer(innen) in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft“ unterfalle diesem Begriff (Az.: 2 Sa 4/17).

### KLÄGER BEGEHRT BEZAHLTE FREISTELLUNG

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf bezahlte Freistellung nach dem BzG BW. Der Kläger ist als Verfahrensmechaniker langjährig bei der Beklagten tätig, die in Alfdorf Sicherheitstechnik für die Automobilindustrie herstellt und circa 1.600 Personen beschäftigt. Der Kläger hat 2016 bei der Beklagten beantragt, zum Zweck der Teilnahme an der Bildungsmaßnahme „Arbeitnehmer(innen) in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft“ im Zeitraum vom 25. bis 30.09.2016 nach dem BzG BW freigestellt zu werden. Das Seminar führte das Bildungszentrum der IG Metall in Lohr-Bad Orb durch.

### STREIT UM BEGRIFF DER „POLITISCHEN WEITERBILDUNG“

Die Beklagte hat den Antrag auf Bildungszeit mit der Begründung abgelehnt, dass die Bildungsmaßnahme den Anforderungen des BzG BW nicht entspreche. Insbesondere handele es sich bei der Maßnahme nicht um „politische Weiterbildung“ im Sinn des § 1 Abs. 4 BzG BW. Der Kläger ist der Ansicht, dass die Bildungsmaßnahme „politische Weiterbildung“ zum Inhalt habe. Der Begriff „politische Weiterbildung“ sei entgegen der Rechtsansicht der Beklagten weit zu verstehen und liege schon immer dann vor, wenn Informationen über politische Zusammenhänge und deren Mitwirkungsmöglichkeiten im politischen Leben vermittelt würden. Das Arbeitsgericht Stuttgart hatte mit Urteil vom 23.02.2017 der Klage stattgegeben. Dagegen hat die Beklagte Berufung eingelegt.

### GERICHT VERWEIST AUF WORTLAUT UND SINN UND ZWECK DER NORM

Das LAG hat die Berufung der Beklagten jetzt zurückgewiesen. Der Kläger habe einen Anspruch auf bezahlte Freistellung nach dem BzG BW. Bei der Bildungsmaßnahme „Arbeitnehmer(innen) in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft“ handele es sich um „politische Weiterbildung“. § 1 Abs. 4 BzG BW liege ein weiter Politikbegriff zu Grunde. Dies folge aus einer an Wortlaut, Sinn und Zweck orientierten, völkerrechts- und verfassungskonformen Auslegung.



© Fotolia.com

## REVISION ZUGELASSEN

Das BzG BW ist am 01.07.2015 in Kraft getreten. Es handelte sich um die erste Berufungsverhandlung im Bereich der Neuregelung. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung hat das LAG die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

**Redaktion beck-aktuell  
Nachrichten, Pressemitteilungen,  
Fachnews becklink 2007509**

Alle verwendeten Bilder kommen von: [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com)



Christliche Gewerkschaft Metall  
Jahnstraße 12 . 70597 Stuttgart  
Telefon: 0711 2484 788 - 0  
Telefax: 0711 2484 788 - 21  
[info@cgm.de](mailto:info@cgm.de) . [www.cgm.de](http://www.cgm.de)



© Fotolia.com