

(Video-) FORUM Arbeitsrecht

„Neues aus dem Gerichtssaal – aktuelle Rechtsprechung des Jahres 2020 (für Betriebsräte)“

Referent: Jan Scholand, Fachanwalt für Arbeitsrecht





Übersicht

- BAG vom 28.07.2020 - 1 ABR 45/18: Dienstplaneinteilung Leiharbeitnehmer
- BAG vom 28.07.2020 - 1 AZR 590/18: Diskriminierende Sozialplanabfindung
- BAG vom 28.07.2020 - 1 ABR 4/19: Zustimmung der AN zu einer BV
- BAG vom 28.07.2020 - 1 ABR 5/19: Ordnungsgemäße BR Sitzung
- BAG vom 28.07.2020 - 1 ABR 18/19: Duldung von Überstunden
- BAG vom 29.09.2020 - 1 ABR 21/19: Kurzzeit Versetzung
- BAG vom 29.09.2020 - 1 ABR 32/19: Überlassung Lohnlisten

- LAG Niedersachsen vom 31.08.2020 - 1 TaBV 102/19:
Zuständigkeit des GBR für Entlohnung
- LAG Baden-Württemberg vom 03.07.2020 - 8 TaBV 3/19:
Abmahnung von BR Mitgliedern
- LAG Düsseldorf vom 06.01.2021 - 4 TaBVGa 6/20:
Unterlassungsanspruch bei Betriebsänderung

- ArbG Emden vom 20.02.2020 - 2 Ca 94/19: Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung
- ArbG Siegburg vom 11.11.2020 - 4 Ca 1240/20: Anordnung von Kurzarbeit



BAG vom 28.07.2020 - 1 ABR 45/18

"Bei der erstmaligen Zuordnung von Leiharbeitnehmern, zu den in einer Betriebsvereinbarung festgelegten Schichten, steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu."

Ergänzung zu: BAG vom 22.08.2017 - 1 ABR 4/16

Beachte: Doppeltes Mitbestimmungsrecht aus § 99 und § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG !



BAG vom 28.07.2020 - 1 AZR 590/18

"Die Regelung in einem Sozialplan, welche bei der Ermittlung eines als Abfindung zu zahlenden „fiktiven Differenzbetrages“ in einem Faktor auf den „frühestmöglichen Renteneintritt“ des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers abstellt, bewirkt eine mittelbar auf dem Kriterium der Behinderung beruhende Benachteiligung."

Beachte: Das Abstellen auf den „frühestmöglichen Rentenbeginn“ ist wegen des für Schwerbehinderte früher möglichen Renteneintrittes diskriminierend.

Schwerbehinderte und Nichtschwerbehinderte sind bezüglich der Belastung durch den Jobverlust vergleichbar.



BAG vom 28.07.2020 - 1 ABR 4/19

„1. Die Betriebsvereinbarung hat den Charakter eines privatrechtlich kollektiven Normenvertrages der Betriebsparteien. Sie gilt nach § 77 IV 1 BetrVG unmittelbar und zwingend. Damit entfaltet sie unabhängig vom Willen des einzelnen Arbeitnehmers gesetzsgleich Wirkung auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses.

*2. (...) Deshalb können sie (pers. Anmerkung: die Betriebsparteien) das Inkrafttreten einer von ihnen geschlossenen Betriebsvereinbarung nicht an (...) die Zustimmung der Normunterworfenen (pers. Anmerkung: Arbeitnehmer*rinnen) binden.“*

Beachte: Weder können mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten alleine dem Arbeitgeber überlassen werden, noch können diese an das Einverständnis der Mitarbeiter geknüpft werden.



BAG vom 28.07.2020 - 1 ABR 5/19, Teil 1

Während der Dauer einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit ist ein nach § 38 Abs. 1 BetrVG freigestelltes Betriebsratsmitglied an der Wahrnehmung seines Amtes verhindert.

Beachte: Voll freigestellte Betriebsratsmitglieder können bei Erkrankung demnach nicht wie nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder selbst bestimmen, ob sie zur Betriebsratsarbeit im Stande sind.



BAG vom 28.07.2020 – 1 ABR 5/19, Teil 2

"Verstöße gegen die Regelungen in § 29 II 1 und 3 BetrVG, nach denen der Betriebsratsvorsitzende – im Verhinderungsfall sein Stellvertreter – die Sitzung des Betriebsrates einberuft und die anderen Betriebsratsmitglieder hierzu lädt, haben die Unwirksamkeit eines auf einer solchen Sitzung gefassten Betriebsratsbeschlusses zur Folge."

Beachte: Die Heilung eines Verstoßes ist allenfalls bei Zustimmung aller Betriebsratsmitglieder in der stattfindenden Sitzung möglich. Die Zustimmung aller Anwesenden reicht (anders als bei der Ergänzung der Tagesordnung) nicht!

Praxistipp: Viele Stellvertretungen über Geschäftsordnung.



BAG vom 28.07.2020 - 1 ABR 18 /19

"Nicht nur die Anordnung, sondern auch die Duldung von Arbeitnehmern geleisteter Überstunden unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 3 BetrVG."

Eine das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzende Duldung von Überstunden liegt vor, wenn hinreichende Anhaltspunkte für das Fehlen gebotener Gegenmaßnahmen durch den Arbeitgeber bestehen, um seine Untätigkeit als Hinnahme werten zu können.



BAG vom 29.09.2020 - 1 ABR 21/19

"Überschreitet die vom Arbeitgeber vorgenommene Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches voraussichtlich nicht die Dauer eines Monats, stellt dies nur dann eine Versetzung im Sinne des § 95 III BetrVG dar, wenn die Zuweisung mit einer erheblichen Änderung der äußeren Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist."

Zu den äußeren Umständen zählen etwa zeitliche Lage der Arbeit, Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfsmitteln und zudem Faktoren wie Lärm, Schmutz, Hitze, Kälte oder Nässe.

Beachte: Es kommt nur auf äußeren Bedingungen der Arbeit an, nicht auf den Inhalt der Arbeit.



BAG vom 29.09.2020 - 1 ABR 32/19

*„1. Die Berechtigung (...), die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter iSd § 80 II Satz 2 BetrVG einzusehen und auszuwerten, ist ebenso an die Zuständigkeit des Betriebsrats zur Beantwortung individueller Auskunftsverlangen iSd § 10 EntgTranspG gebunden (...).“
(§ 13 EntgTranspG)*

„2. Die Einsichts- und Auswertungsberichtigung des § 13 II 1 EntgTranspG und das Einblicksrecht (...) vermitteln kein Recht des Betriebsrats auf dauerhafte Überlassung der Listen über Bruttolöhne und -gehälter iSd § 80 II 2 Hs. 2 BetrVG (...).“



LAG Niedersachsen vom 31.08.2020 - 1 TaBV 102/19

"Der Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 I BetrVG zuständig für den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur Regelung der Entlohnungsgrundsätze für AT-Angestellte, wenn ein mit allen – nach Struktur und Aufgaben gleichartigen – Betrieben an den selben Mantel- und Entgelttarifvertrag gebundenes Unternehmen AT-Angestellte unternehmenseinheitlich nach einer an die Tarifverträge anknüpfenden Vergütungsstruktur behandeln will."

Beachte: Wichtige Ausnahme für die ansonsten umfassende Zuständigkeit des öBR bei betrieblichen Vergütungsfragen.



LAG Baden-Württemberg vom 03.07.2020 - 8 TaBV 3/19

"Abmahnungen, mit denen der Arbeitgeber die Amtsausübung von Betriebsratsmitgliedern rügt und Sanktionen nach § 23 Abs. 1 BetrVG androht (...), dürfen unabhängig von ihrer Rechtmäßigkeit nicht in die Personalakten der Betriebsratsmitglieder aufgenommen werden. (...)"

Beachte: Der Entfernungsanspruch kann durch die Betriebsratsmitglieder (nicht durch den BR) im Beschlussverfahren geltend gemacht werden.

(Auch: ArbG Göttingen 4 BV 13/19)



LAG Düsseldorf vom 06.01.2021 - 4 TaBVGa 6/20

"Eine Unterlassungsverfügung zur Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus §§ 111, 112 BetrVG auf Unterrichtung, Beratung und Verhandlung über eine geplante Betriebsänderung kommt gemäß § 85 Abs. 2 ArbGG iVm. §§ 935, 940, 938 Abs. 1, 2 ZPO schon aus europarechtlichen Gründen grundsätzlich in Betracht."

Beachte: Der Unterlassungsanspruch des BR ist auf LAG Ebene höchst umstritten. Die Entscheidung des LAG Düsseldorf stärkt als neuester Beitrag zu dem Thema die BR freundliche Auffassung.



ArbG Emden vom 20.02.2020 - 2 Ca 94/19

"Aus Art. 31 II GRCh folgt eine unmittelbare arbeitgeberseitige Pflicht zur Einführung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Arbeitszeiterfassung."

Beachte: Soweit ersichtlich erste deutsche Gerichtsentscheidung nach dem Grundsatzurteil des EUGH (C-55/18). Bisher nahm die überwiegende Meinung an, das EUGH Urteil verpflichte nur den Gesetzgeber tätig zu werden.



ArbG Siegburg vom 11.11.2020 - 4 Ca 1240/20

"Der Arbeitgeber darf einseitig Kurzarbeit nur anordnen, wenn dies individualvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglich zulässig ist. Bei einer Anordnung ohne rechtliche Grundlage besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld und Arbeitnehmer behalten ihren vollen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber wegen Annahmeverzuges des Arbeitgebers (...). Besteht ein Betriebsrat, hat dieser gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Einführung der Kurzarbeit."

Fortführung zu: BAG vom 18.11.2015 - 5 AZR 491/14

Beachte: Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer).



Was fehlt noch ...?

BAG vom 21.01.2021 - 8 AZR 488/19:

„Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit (...), begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom Arbeitgeber nach §§ 10 ff. EntgTranspG mitgeteilte Vergleichsentgelt (Median-Entgelt) der männlichen Vergleichsperson, regelmäßig die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechtes erfolgt ist.“

Siehe dazu: Unser Artikel in der AiB Ausgabe 6/21 + Folgeveranstaltungen.



Möchten Sie in Kontakt bleiben?

Dann empfehlen wir

1. unseren **Kanzleinewsletter**, mit dem wir etwa einmal monatlich über aktuelle arbeitsrechtliche Themen informieren.
Anmeldung unter: info@kanzlei-hentschel.de
2. unsere (Online-) Veranstaltung **FORUM Arbeitsrecht**, in der wir mit Betriebsratsmitgliedern aktuelle Entwicklungen rund um die betriebliche Mitbestimmung diskutieren.
Anmeldung unter: info@kanzlei-hentschel.de
3. Folgen Sie uns auf Facebook, Twitter, Instagram und anwalt.de



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

