

Info-Brief - Dezember 2021

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
im letzten Info haben wir noch geschrieben, dass Präsenzsitzungen wieder zunehmen, leider eine Fehleinschätzung. Dafür werden wir immer geübter im Umgang mit Videotelefonie und den entsprechenden Geräten ☺

Was bleibt ist also positiv in die Zukunft zu schauen und dabei negativ getestet zu bleiben. In diesem Sinn wünschen wir Ihnen/ Euch vor allem Gesundheit für das Jahr 2022, welches hoffentlich ein gutes, gesundes, erfolgreiches und einschränkungsärmeres Jahr werden wird.

Mit herzlichen Grüßen
Team Thannheiser und Partner

Als PDF steht der Info-Brief zum kostenlosen Download bereit:
<http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html>

Arbeitsrecht

VW-Betriebsräte und Personalvorstand haben sich nicht strafbar gemacht (2)

LG Braunschweig 28.9.2021 - 16 KLS 85/19

Zentraler Streitpunkt war beim Strafverfahren die Frage, wie Bezüge hoher Betriebsräte ermittelt werden sollen. Es gibt Vergleichsgruppen von Beschäftigten mit ähnlicher Qualifikation. Aber wie kann man wissen, auf welcher Management-Ebene mit welchem Gehalt jemand heute vermutlich wäre, wenn er oder sie sich nicht fürs "Ehrenamt" Betriebsrat entschieden hätte – das nicht zuletzt auf Konzernebene de facto ein Hauptamt mit viel Arbeit und Druck ist? Was bedeutet da angemessene Vergütung?

Neumann, VW-Konzernpersonalchef von 2005 bis 2015, erklärte, man habe sich stets an Gesetzesvorgaben gehalten. Es könne auch keine Lösung sein, leitende Betriebsräte weiter auf dem Niveau ihres Einstiegsgehalts zu bezahlen. Das habe im Besonderen für Osterloh gegolten: "Wir hätten ihn sicher nicht als Pförtner eingesetzt." Ein anderer Angeklagter meinte, ihn gemäß seiner Anfangsqualifikationen vor der Betriebsratskarriere zu bezahlen, wäre keine Option gewesen: "Das ist in meinen Augen absurd."

Das Betriebsverfassungsgesetz und die bisher dazu vorliegende Rechtsprechung lassen wichtige Fragen unbeantwortet. Es ist bedauerlich, dass die Politik die ursprüngliche Absicht, eine rechtliche Klarstellung vorzunehmen, nicht umgesetzt hat. Hoffen wir auf die „Ampel-Koalition“.

Gelber Schein reicht nicht immer

BAG 08.09.2021 - 5 AZR 149/21

Kündigt ein/e Beschäftigte/r das Arbeitsverhältnis und wird sie/er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst. Dies hat das BAG mit einem am Mittwoch ergangenen Urteil entschieden und die Klage einer kaufmännischen Angestellten abgewiesen.

Das bedeutet, dass dem Arbeitgeber, die Beschäftigte substantiiert darlegen und beweisen muss, dass sie arbeitsunfähig war. Der Beweis könne insbesondere durch Vernehmung des behandelnden Arztes nach entsprechender Befreiung von der Schweigepflicht erfolgen.

Schulleiterin darf wegen Nichtbeachtung von Corona-Schutzmaßnahmen suspendiert werden

OVG Münster 06.09.2021 – 6 B 1098/21

Die Schulleiterin einer Grundschule in Viersen durfte suspendiert werden, weil sie verpflichtende Corona-Schutzmaßnahmen an der Schule nicht beachtet hat. Das hat das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen in Münster entschieden und damit einen Eilbeschluss des Verwaltungsgerichts Düsseldorf bestätigt.

Dem Einwand der Antragstellerin, die Ordnungsbestimmungen zur Maskenpflicht und zur Durchführung von Selbsttests an Schulen sowie die ihr dazu erteilten Weisungen seien rechtswidrig, ist das OVG nicht gefolgt. In der Rechtsprechung des OVG ist geklärt, dass gegen die Maskenpflicht sowie die Durchführung von Selbsttests auf das Coronavirus an Schulen keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken bestehen. Das VG habe vor diesem Hintergrund zu Recht angenommen, dass eine ordnungsgemäße Dienstausübung von der Antragstellerin nicht zu erwarten ist.

Kooperation von Unternehmen oder Gemeinschaftsbetrieb?

BAG 20.05.2021 – 2 AZR 560/20

Lediglich eine Kooperation von Unternehmen liegt vor, wenn die Betriebe über eine jeweils „eigenständige Betriebsorganisation“ verfügen und deshalb keinen gemeinschaftlichen Betrieb bilden. Dies wird insbesondere deutlich, wenn es keinen einheitlichen Leitungsapparat hinsichtlich des Kerns der Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten gibt.

Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen hingegen liegt vor, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel mehrerer Unternehmen zu arbeitstechnischen Zwecken zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat betriebsbezogen gesteuert wird.

Die beteiligten Unternehmen müssen sich zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben, so dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird.

Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügt nicht

Überstunden bei Schichtarbeit und für Teilzeitbeschäftigte – die bunte Welt des BAG - eine Aufgabe für die Gewerkschaften -

BAG 15.10.2021 – 6 AZR 253/19

Nach Ansicht des BAG verstößt die sowohl für Voll- als auch Teilzeitkräfte geltende Regelung des § 7 VIII c) TVÖD-K gegen das Gebot der Normklarheit und ist deswegen **unwirksam**.

Damit ist für die Klägerin allein die für Teilzeitbeschäftigte geltende Regelung des § 7 VI TVÖD-K (Mehrarbeit) maßgeblich. Diese Bestimmung sieht keine Zahlung von Überstundenzuschlägen vor.

Anspruch auf den in § 7 VII (Überstunden) i. V. m. § 8 I TVöD-K vorgesehenen Überstundenzuschlag habe die Klägerin nach dem BAG nicht, da sie zwar ihre vertragliche Arbeitszeit, aber nicht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten überschritten hat.

Diese Differenzierung zwischen Voll- und der Teilzeitbeschäftigten sei wirksam und, da der TVöD für Mehrarbeit und Überstunden völlig unterschiedliche Regelungssysteme geschaffen habe.

Das BAG verabschiedet sich mit dieser Entscheidung von seiner 2013 entwickelten und 2017 weitergeführten Rechtsprechung, wonach § 7 VIII c) TVöD-K zwei Alternativen beinhalte: Alt. 1 erfasse ungeplante Überstunden, für die ein Zuschlag zu zahlen sei; Alt. 2 erfasse geplanten Überstunden, für die kein Zuschlag zu zahlen sei.

Keine Rufbereitschaften für schwerbehinderte Beschäftigte unter bestimmten Bedingungen

BAG 27.07.2021 – 9 AZR 448/20

Für schwerbehinderte und solchen gleichgestellte Beschäftigte ist in § 207 SGB IX vorgesehen, dass sie von Mehrarbeit befreit sind. Dies ist die werktätlich über acht Stunden und die wöchentlich über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit.

Die Vorschrift des § 164 IV 1 Nr. 4 SGB IX räumt dem schwerbehinderten Beschäftigten einen einklagbaren Anspruch ein, nicht (mehr) zu Bereitschaftszeiten eingeteilt zu werden, wenn sie diese wegen ihrer Behinderung nicht ausüben können.

Die Rufbereitschaft sei, nach Ansicht des BAG, zumindest dann insgesamt als Arbeitszeit einzustufen, wenn den Beschäftigten Einschränkungen auferlegt werden, die sie objektiv erheblich darin beeinträchtigen, die Zeit, in der sie nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten.

Damit ist eine Rufbereitschaft für schwerbehinderte Menschen werktätlich nur am freien Samstag denkbar, nicht aber an einem Arbeitstag und nicht das gesamte Wochenende über, denn sonst würde es sich um Mehrarbeit handeln.

Kündigung des SAP BR Vorsitzenden bestätigt

ArbG Mannheim 01.12.2021 – 2 Ca 106/21

Der Softwarekonzern hatte dem BR-Vorsitzenden vorgeworfen, interne Betriebsratsdokumente gefälscht oder gelöscht zu haben, womöglich, um einen Betriebsratskollegen zu decken. Man habe ihn als Betriebsratschef um Mithilfe bei der Aufklärung in einem Compliance-Verfahren gegen einen Kollegen aus dem Betriebsratsgremium gebeten - dort stehe der Verdacht von Lohnbetrug im Raum.

Der Anwalt hatte anlässlich des Gütetermins bereits erklärt, sein Mandant habe Eingriffe in bestimmte Dokumente eingeräumt. Aber er habe diese auch wieder rückgängig gemacht und sich mehrfach entschuldigt. Das ArbG bestätigte die außerordentliche Kündigung, da der Kläger Daten gezielt und über einen längeren Zeitraum hinweg manipuliert habe, sei auf Seiten der Arbeitgeberin ein endgültiger Vertrauensverlust entstanden.

Die bunte Welt der Juristerei:

Scheidung per WhatsApp – in Deutschland nicht

Die Zustellung eines Scheidungsantrags aus Kanada per WhatsApp ist nicht wirksam. Für die Anerkennung einer ausländischen Ehescheidung sei eine ordnungsgemäße und fristgerechte Zustellung des Scheidungsantrags erforderlich, entschied das Oberlandesgericht Frankfurt am Main mit Beschluss vom 22.11.2021.

In Kanada schon

Die Scheidung war in Kanada eingereicht worden, der Antrag per WhatsApp an die in Deutschland lebende Ehefrau gegangen, was dem dortigen Gericht genügte. Die Scheidung wurde ausgesprochen.

Deutschland ist noch nicht so weit

Das OLG hat das Scheidungsurteil aus Kanada nicht anerkannt. Dem Haager Abkommen, wonach diese Art der Zustellung möglich sei, hat Deutschland widersprochen und daher ist immer noch der ordentliche Weg per Post oder in signierten Verfahren einzuhalten.

Kein BAföG für Studium kurz vor der Rente

Warum. nicht im höheren Alter studieren dachte sich ein heute 71 J. alter Mann und beantragte im Jahr 2015 für das begonnene Studium BAföG. Blöd nur, dass BAföG nur bis zum 30. Lebensjahr und für ein Masterstudium bis zum 35 Lj. gewährt wird.

Schlau erkannte der Mann die Lücke, dass die Altersbegrenzung für Menschen des 2. Bildungsweges aufgehoben ist. Da er sein Abitur auch erst am Abendgymnasium 2014 gemacht hatte, meinte er dies nutzen zu können.

Das BVerwG (10.12.2021 – 5 C 8.20) sah dies jedoch anders, da der Zweck des BAföG die Förderung für einen höherwertigen Abschluss und anschließende Erwerbstätigkeit sei. Weil bei Abschluss des Studiums bereits das Rentenalter erreicht wäre, gibt es kein BAföG.



Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Alexandra Borm

Rechtsanwältin

Volker Mischewski

Rechtsanwalt + Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Silke Papke

Rechtsanwaltsfachangestellte

Josefa Günther

Rechtsanwaltsfachangestellte

Lisa-Marie Leiermann

Stud. Hilfskraft

Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490

E-Mail: Rechtsanwalt@Thannheiser.de

www.thannheiser.de



Zusammenarbeit mit
Klaus Beckereit
Rechtsanwalt + Mediator