

Arbeitsrecht aktuell **Januar/Februar 2024**

Betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsanspruch – Webinar statt Präsenzschulung?

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Betriebsräte Anspruch auf für die Betriebsratsarbeit erforderliche Schulungen, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Davon können Übernachtungs- und Verpflegungskosten für ein auswärtiges Präsenzseminar auch dann erfasst sein, wenn derselbe Schulungsträger ein inhaltsgleiches Webinar anbietet. Ein Betriebsrat hat bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen Spielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch das Schulungsformat. Dem steht nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schulungsteilnehmer regelmäßig höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar.

BAG, Beschl. v. 07.12.2024, 7 ABR 8/23

Massenentlassung – Rechtsfolgen von Fehlern im Anzeigeverfahren – Änderung der Rechtsprechung? Teil II

Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat durch Beschluss vom 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (B) – angefragt, ob der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts an seiner Rechtsauffassung festhält, dass eine im Rahmen einer Massenentlassung erklärte Kündigung nichtig ist, wenn im Zeitpunkt ihres Zugangs keine oder eine fehlerhafte Anzeige nach § 17 Abs. 1 und Abs. 3 KSchG vorliegt. Der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Beschluss vom 01.02.2024 das Anfrageverfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union um die erforderliche Beantwortung von Fragen zur Auslegung der den §§ 17 ff. KSchG zugrundeliegenden Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20.07.1998 zur Angleichung von Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ersucht.

BAG, Beschl. v. 01.02.2024, 2 AS 22/23 (A)

Weiteres Vorabentscheidungsverfahren zur Kündigung wegen eines Austritts aus der katholischen Kirche

Das Bundesarbeitsgericht hat den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um die Auslegung des Unionsrechts zu der Frage ersucht, ob ein der katholischen Kirche zugeordneter Arbeitgeber, der von den bei ihm tätigen Arbeitnehmern im Übrigen nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören, das Arbeitsverhältnis allein aufgrund der Beendigung der Mitgliedschaft zur katholischen Kirche kündigen darf, wenn der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche austritt.

BAG, Beschl. v. 01.02.2024, 2 AZR 196/22 (A)

Evangelischer Kirchenkreis ist kein öffentlicher Arbeitgeber

Eine kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts ist nicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch verpflichtet. § 165 Satz 3 SGB IX sieht die grundsätzliche Einladungspflicht nur für öffentliche Arbeitgeber vor. Eine kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts ist kein öffentlicher Arbeitgeber.

BAG, Urt. v. 25.01.2024, 8 AZR 318/22

Kündigung einer Hebamme wegen Austritts aus der katholischen Kirche vor Begründung des Arbeitsverhältnisses

Der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV um eine Auslegung des Unionsrechts zu der Frage ersucht, ob ein der katholischen Kirche zugeordnetes Krankenhaus eine Arbeitnehmerin allein deshalb als ungeeignet für eine Tätigkeit ansehen darf, weil sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Die der Caritas angeschlossene Beklagte hat nach der mündlichen Verhandlung vor der Großen Kammer des Gerichtshofs der Europäischen Union die Revisionsanträge der Klägerin anerkannt.

BAG, Anerkenntnisurt. v. 14.12.2023, 2 AZR 130/21

Kürzung der Vergütung eines Betriebsrates

In Folge des Urteils des BGH vom 10.01.2023, 6 StR 133/22, hat sich VW veranlasst gesehen, die Vergütung des Klägers von der Entgeltgruppe 20 auf die Entgeltgruppe 18 zu reduzieren. VW hat deshalb vom Kläger die Vergütungsdifferenz – gut 500 € im Monat – für die Monate Oktober 2022 bis Januar 2023 zurückgefordert, dem hat der Kläger unter Vorbehalt entsprochen. Außerdem bezahlt VW seitdem eine Vergütung nach Entgeltgruppe 18. Der Kläger verlangt von VW einerseits die von ihm gezahlte Vergütungsdifferenz zurück und begehrt zudem die Feststellung, dass VW weiterhin verpflichtet sei, ihm monatlich Vergütung nach Entgeltgruppe 20 zu zahlen. Damit war der Kläger erfolgreich. Denn der Kläger habe die Voraussetzungen für eine hypothetische Karriereentwicklung dargelegt und VW diese nicht ausreichend bestritten. Es sei davon auszugehen, dass der Kläger ohne Ausübung des Betriebsratsamtes die Entgeltgruppe 20 erreicht hätte.

LAG Niedersachsen, Urt. vom 08.02.2024, 6 Sa 559/23

Verhaltensbedingte Kündigung – persönliche Beleidigung anderer Mitarbeiter – Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen – Bestimmtheit der Abmahnung

Mehrfache persönliche Angriffe und verletzende Beleidigungen gegenüber anderen Mitarbeitern rechtfertigen eine verhaltensbedingte Kündigung. Ein Arbeitnehmer, der vorgibt alles besser zu wissen und dies gegenüber Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten kundtut, beeinträchtigt nachhaltig den Betriebsfrieden. Die Bestimmtheit der Abmahnung ist entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer weiß, um welchen Vorfall es sich handelt und sich zudem auch eindeutig der Vorwurf der Pflichtverletzung entnehmen lässt.

Thüringer LAG, Urt. vom 05.12.2023, 5 Sa 39/23

Abberufung als Betriebsbeauftragter für Abfall

Wird ein Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis unter Erweiterung seines Arbeitsvertrags um die mit diesem Amt verbundenen Aufgaben zum Abfallbeauftragten bestellt, unterliegt seine nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz einseitig mögliche Abberufung, mit der der Arbeitgeber auch die Anpassung des Vertrags rückgängig machen will, einer gerichtlichen Überprüfung nach § 315 BGB.

BAG, Urt. v. 18.10.2023, 5 AZR 68/23

Tätigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten

Schreibt eine Gebietskörperschaft eine Stelle als Gleichstellungsbeauftragte nur für Frauen aber nicht für Personen aus, die weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet sind (zusammengefasst drittes Geschlecht), kann dies im Einzelfall eine Entschädigung nach § 15 AGG rechtfertigen.

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 14.06.2023, 4 Sa 123 öD/22

Einheit des Verhinderungsfalls bei Arbeitsunfähigkeit

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, ist der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG auf die Dauer von sechs Wochen begrenzt. Dies gilt nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls auch dann, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt. Das ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war, sei es auch nur für wenige außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden. Der Arbeitnehmer ist darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass seine bisherige Erkrankung bei Eintritt der mit neuer Erstbescheinigung attestierten Arbeitsverhinderung keine Arbeitsunfähigkeit mehr ausgelöst hat. Das gilt auch dann, wenn sich an den ausgeschöpften Sechs-Wochen-Zeitraum des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ein Krankengeldbezug angeschlossen hat und der Arbeitnehmer in der Folge vom Arbeitgeber unter Vorlage einer neuen Erstbescheinigung Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wegen einer sich unmittelbar an den Krankengeldbezug anschließenden Arbeitsverhinderung verlangt.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 13.06.2023, 2 Sa 20/23

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan
Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Stefan Schübel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Sandra Rothermund-Quast
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm