

DIES & DAS März 2020 im Arbeitsrecht



Rechtsprechung | Informationen Werkzeuge

Ausgabe 1 | 2020

HIGHLIGHTS



- **Reisezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit**
- **Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung – Regelungsspielraum einer Einigungsstelle**
- **Mitbestimmung bei einer Einstellung**
- **Sozialplanabfindung: Benachteiligung wegen des Alters – mittelbare Benachteiligung wegen Behinderung**



Ihre Arbeitsrechtler im Zeppelin-Carrée

Unsere Anwaltsherzen schlagen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen, die Betriebsräte. Für alle Probleme und Fragen steht unsere Fachkompetenz zur Verfügung. Die sachgerechte Vertretung der Arbeitnehmer in allen Gebieten des Arbeitsrechts gehört zu unseren selbstverständlichen Dienstleistungen. Die Betriebsräte können auf unsere Jahrzehnte lange Erfahrung zurückgreifen, sei es in der Beratung, der Vertretung in Beschlussverfahren, Einigungsstellen, bei Interessenausgleich und Sozialplan.

Sonderthema: Corona-Virus im Spiegel des Arbeitsrechts



Corona-Virus & Betriebsrat:

Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats bestehen bei allen Regelungen, die auf betrieblicher Ebene vorgesehen sind (zB. § 87 Abs. 1 Nr. 1, 3, 5, 7; § 99 BetrVG usw.). Diese können sein:

- Maßnahmen des Gesundheitsschutzes
- Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs (Home-Office, Arbeit von Zuhause aus)
- Betriebsschließungen
- Kurzarbeit
- Zuweisung von Urlaub usw.

Etwas anderes gilt nur bei Regelungen in der Umsetzung behördlicher Anordnungen.

Unberührt bleiben das Recht und die Pflicht zur Durchführung von Betriebsversammlungen, abhängig von und unter Berücksichtigung der konkreten Gefahrenlage. Im Zweifel eben eher Abteilungsversammlungen oder auch eine Verschiebung.

Corona-Virus & Arbeitnehmer – 10 Grundsätze:

1. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, bei einem Verdacht auf eine Infektion vor der Aufnahme seiner Arbeit prüfen zu lassen, ob eine Infektion vorliegt. Wenn sich der Verdacht bestätigt ist eine Aufnahme der Arbeit untersagt. Es liegt Arbeitsunfähigkeit vor.
2. Kommt der Mitarbeiter aus einem Risikogebiet oder hatte Kontakt mit einer infizierten Person und wird deshalb eine Quarantäne verfügt, hat der Arbeitnehmer für die Zeit der Quarantäne einen Anspruch auf Erstattung des ausgefallenen Verdienstes nach § 56 Infektionsschutzgesetz gegen den Staat für sechs Wochen. Danach in Höhe des Krankengeldes.
3. Stellt der Arbeitgeber vorsorglich Mitarbeiter frei, schließt er den Betrieb oder einzelne Abteilungen, ist er zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet. Der Arbeitgeber hat nach § 615 BGB das Annahmeverzugsrisiko und das Betriebsrisiko zu tragen.
4. Gleiches gilt auch für behördliche Anordnungen, die zu einem Arbeitsausfall führen. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.
5. Die Anweisung, von zu Hause aus zu arbeiten, ist grundsätzlich vom Weisungsrecht gedeckt, allerdings unter Beachtung billigen Ermessens. Es muss dem Mitarbeiter auf Grund seiner persönlichen Verhältnisse zumutbar sein.
6. Die Zuweisung von Urlaub steht unter dem Vorbehalt, dass die Urlaubswünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen sind und die Urlaubswünsche nur dann unberücksichtigt bleiben können, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Dringende betriebliche Gründe sind regelmäßig der Bedarf an der Arbeitsleistung des Mitarbeiters. Im vorliegenden Fall trifft dies nicht zu. Der Arbeitgeber möchte die Bezahlung von Annahmeverzugsentgelt vermeiden.
7. In der Regel werden auch Zeitguthaben nicht auf die einseitige Anordnung einer Freistellung verbraucht werden müssen. Etwas anderes kann sich aus individuellen Vereinbarungen oder einer Betriebsvereinbarung ergeben.
8. Tritt ein Mitarbeiter seinen Urlaub trotz entsprechender behördlicher Warnung in einem Risikogebiet an gelten die oben dargestellten Grundsätze. Es besteht allerdings eine erhöhte Verpflichtung, entsprechenden Symptomen nachzugehen. Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn ein behördliches Verbot die Einreise in ein entsprechendes Gebiet untersagt. Solche Verbote bestehen derzeit keine.
9. Eine allgemeine Angst, sich im Betrieb anzustecken, berechtigt einen Mitarbeiter nicht, die Arbeit zu verweigern. Eine Unzumutbarkeit ist erst dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr reichen dafür nicht aus.
10. Kann der Arbeitnehmer aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen seinen (unbelasteten) Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zum Betrieb als seinem Arbeitsort gelangt (sog. Wegerisiko).

Reisezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit



Vergütung von Dienstreisen

Die Betriebsratsgremien beschäftigt nach wie vor die Frage, wie Dienstreisen zu vergüten sind. In vielen Betriebsvereinbarungen gibt es dazu Regelungen, die auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts überprüft und gegebenenfalls korrigiert werden sollten. Herr Rechtsanwalt Zeller bitte geben Sie die nötige Hilfestellung:

RA Zeller: Als Erstes möchte ich klarstellen, dass es bei den folgenden Ausführungen nicht darum geht, Reisezeiten nach den Grundsätzen des Arbeitszeitgesetzes zu bewerten. Es geht ausschließlich darum darzustellen, unter welchen Voraussetzungen Reisezeiten zu vergüten sind und die Vergütungshöhe zu bestimmen.

R. W.: In unserem Buch „Dies & Das aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 2018/2019“ haben wir bereits zwei Entscheidungen

des Bundesarbeitsgerichts vorgestellt (Kapitel 5 Entgeltrecht S. 68 ff.). Gibt es noch etwas Neues zu berichten?

RA Z.: Etwas Neues insofern, als sich viele Betriebsparteien äußerst schwertun, die Vorgaben der Rechtsprechung innerbetrieblich umzusetzen.

R. W.: Stellen Sie bitte die Vorgaben in der gebotenen Kürze für unsere Leser dar.

RA Z.: Gerne.

**Grundsatz Nr.1:**

Ein Arbeitnehmer erbringt mit der Zurücklegung des Wegs von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück keine Arbeit für den Arbeitgeber.

**Grundsatz Nr.2:**

Wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebs zu erbringen hat, ist eine andere Betrachtungsweise geboten.

**Grundsatz Nr.3:**

In einem solchen Falle gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle, die Anreise, zwingend zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten.

**Grundsatz Nr.4:**

Nicht nur die Fahrten zwischen den auswärtigen Arbeitsstellen, auch die zur ersten und von der letzten auswärtigen Arbeitsstätte zurück bilden mit der übrigen Tätigkeit eine Einheit und sind insgesamt die Dienstleistung, die der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber vertragsgemäß zu erbringen hat.

**Grundsatz Nr.5:**

Das gilt unabhängig davon, ob Fahrtantritt und -ende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen.

R. W.: Jetzt folgt die Gretchenfrage. Wie ist diese Zeit zu vergüten?

RA Z.: Die Antwort ist für Reisezeiten, die in die tägliche Arbeitszeit fallen, einfach zu beantworten. Es gibt die Vergütung für die normale tägliche Arbeitszeit. Für alle anderen Reisezeiten außerhalb der Normalarbeitszeit ist die vertragliche oder tarifvertragliche Vergütung für Reisezeiten zu leisten.

R. W.: Kann das bedeuten, dass in solchen Fällen auch gar keine Vergütung geschuldet wird, weil vertraglich oder tarifvertraglich die Vergütung von Reisezeiten ausgeschlossen ist?

RA Z.: In der Tat. In den meisten Fällen werden allerdings Pauschalen oder andere von der regelmäßigen Vergütung abweichende Leistungen vereinbart (z.B. Auslösungen bei Montagetätigkeiten).

R. W.: Es bleibt noch der Fall zu klären, dass nichts Spezielles für Reisezeiten vereinbart ist. Was gilt dann?

RA Z.: Es gilt das Gesetz, und zwar § 611 a BGB. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass erforderliche Reisezeiten mit der für die eigentliche Tätigkeit vereinbarten Vergütung zu bezahlen sind.



Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung



Regelungsspielraum einer Einigungsstelle

Das Bundesarbeitsgericht hat anlässlich der Anfechtung des Spruches einer Einigungsstelle seine Rechtsprechung zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung klargestellt bzw. teilweise aufgegeben. Herr Rechtsanwalt Wohlfarth, bringen Sie bitte Licht in das Dunkel.



RA W.: Das Bundesarbeitsgericht hat seine bisherige Rechtsprechung insoweit bestätigt,

- » als dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung zusteht, da es sich bei § 5 ArbSchG um eine ausfüllungsbedürftige, dem Gesundheitsschutz dienende Rahmenvorschrift iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG handelt
- » als die Gefährdungsbeurteilung ein zentrales Element des Gesundheitsschutzes und notwendige Voraussetzung für die betriebliche Umsetzung der Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers ist
und klargestellt,
- » dass dem Betriebsrat bei der nach § 6 ArbSchG durchzuführenden Dokumentation ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. § 6 ArbSchG bei der Ausgestaltung der Dokumentation zusteht.

Zum Regelungsauftrag einer Gefährdungsbeurteilung gehöre typischerweise auch die Dokumentation ihrer Ergebnisse.

R. W.: Was ist neu, worin besteht die Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung?

RA W.: Bundesarbeitsgericht hatte in seiner Entscheidung vom 8. Juni 2004 - 1 ABR 4/03 - angenommen, die Einigungsstelle habe bei der Regelung von Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG auch darüber zu befinden, worin mögliche Gefährdungen oder Belastungsfaktoren bei der Arbeit bestehen und auf welchen Ursachen sie beruhen. Daran hält das BAG nicht mehr fest, schränkt also die Regelungsbefugnis der Einigungsstelle deutlich ein. Dies betrifft insbesondere das Recht zu regeln, welche konkreten Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer angesichts einer festgestellten Gefährdung ggf. in Betracht kommen können.

R. W.: Wer bestimmt dann die Maßnahmen? Unterliegt die Bestimmung bzw. die Auswahl der Maßnahmen jetzt nicht mehr der erzwingbaren Mitbestimmung?

RA W.: Zu diesem Ergebnis kam das BAG nicht. § 5 Abs. 3 ArbSchG benenne Ursachen, aus denen sich mit der Arbeit verbundene Gefährdungen ergeben können. Inhaltliche Vorgaben für etwa zu ermittelnde - mögliche - Schutzmaßnahmen enthielten die Regelungen nicht. Diese bestimmten sich vielmehr nach § 4 ArbSchG. Sind danach Schutzmaßnahmen erforderlich, habe der Arbeitgeber diese nach § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu treffen.

R. W.: Also doch kein Mitbestimmungsrecht bei der zu treffenden Maßnahme?

RA W.: Jetzt wird es spannend. Kann nämlich eine Gefährdung durch unterschiedliche mögliche Schutzmaßnahmen beseitigt oder zumindest reduziert werden, besteht im Rahmen von § 3 Abs. 1 Satz 1 ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Entscheidung, welche der möglichen Maßnahmen umgesetzt werden soll. Der Betriebsrat kann daher die zu treffende Maßnahme nicht mitbestimmen, sondern kann nur notfalls mit Hilfe der Einigungsstelle auswählen bzw. erzwingen, welche der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Schutzmaßnahmen umgesetzt wird.

R. W.: Unterstellen wir, dass der Arbeitgeber auf der Grundlage der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung eine Maßnahme getroffen hat. Wie geht es weiter?

RA W.: Der Arbeitgeber muss, wenn er auf der Grundlage der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung eine Maßnahme getroffen hat, diese gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG auf ihre Wirksamkeit überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anpassen.

R. W.: Ist der Betriebsrat bei der Überprüfung, bei der Wirksamkeitskontrolle zu beteiligen?

RA W.: Ja. Voraussetzung ist, dass die Schutzmaßnahme entweder bereits umgesetzt oder aber zumindest ausgewählt ist, also feststeht. Dann können die hierzu erforderlichen und nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Festlegungen erfolgen.

Ergebnis

Eine Einigungsstelle ist im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung nur für die Regelung der einzelnen aufeinander aufbauenden Schritte der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung jeweils nach Maßgabe der in den §§ 3, 4, 5 und 6 ArbSchG getroffenen Vorgaben zuständig. In der Praxis wird die Ausübung des Mitbestimmungsrechts komplizierter und zeitlich deutlich gestreckt, sollten sich die Betriebsparteien im Hinblick auf die oben beschriebenen einzelnen Bestandteile nicht einigen.

Hinweis

auf den erhellenden Beschluss vom 19. November 2019 – 1 ABR 22/18. Ein mit „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ benannter Regelungsauftrag für eine Einigungsstelle ist aufgrund seiner inhaltlichen Unbestimmtheit aus zwei Gründen nicht geeignet, eine Spruchkompetenz zu vermitteln, da er **nicht** erkennen lässt,

- » welche vorhandenen **Regelungskonflikte** einer Lösung zugeführt werden sollen
- » welche **Angelegenheiten in der Einigungsstelle** überhaupt behandelt werden müssen

Und wichtig die Klarstellung, dass einer Einigungsstelle im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht gleichzeitig der Regelungsauftrag zur Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung iSv. § 5 ArbSchG und zur Regelung erforderlicher Schutzmaßnahmen iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG sowie deren Wirksamkeitskontrolle iSv. § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG übertragen werden kann.

Noch etwas zum Thema Mitbestimmung und Wegezeit:

Hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen, wenn Arbeitnehmer auf ihrem Weg zum Betrieb notwendige Arbeitsmittel mit sich führen? Im vom BAG entschiedenen Fall Busfahrer, die auf dem Weg zur Übernahme des Busses Fahrer-, Tor- und Dreikantschlüssel, Dienstaschenlampe, Warnweste, Arbeitsschutzhandschuhe und Signalpfeife, ein Fahrerabrechnungsmodul, einen Geldwechsler, 30,00 Euro Wechselgeld, Ersatzfahrtscheinrollen, Dreikant-/Vierkant- und Toilettenschüssel sowie Fahrtbericht und Unfallformular mit sich führen müssen. Nein, sagt das BAG. Es handele sich um durch die private Lebensführung bestimmte Zeitspannen, deren verteilende Ausgestaltung keiner Mitbestimmung zugänglich sei. BAG, Beschluss vom 22. Oktober 2019 – 1 ABR 11/18).

Mitbestimmung bei gleichzeitiger Einstellung in zwei Betrieben eines Unternehmens



Begriff der Eingliederung 1 ABR 13/18

Das Bundesarbeitsgericht setzt sich mit einer Frage auseinander, die in der betrieblichen Praxis immer größere Relevanz bekommt. Ist eine Einstellung in zwei Betrieben gleichzeitig möglich und wenn ja, welche Betriebsrat ist nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Zusätzlich gibt es Erhellendes zum Begriff der Eingliederung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG. Herr Rechtsanwalt Pitterle wenden wir uns zunächst der Frage zu, ob eine Einstellung in zwei Betrieben gleichzeitig möglich ist.

RA P.: Als Erstes der Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin stellte den Arbeitnehmer D als Leiter für den Geschäftsbereich „End-2-End-Services“ im Bereich Produktion Groupware ein. Nach Nr. 1.1 seines Arbeitsvertrags ist der Dienstort von Herr D in M. Herr D hat Personalverantwortung in fachlicher und disziplinarischer Hinsicht sowohl für im Betrieb M tätige Arbeitnehmer als auch für zunächst einen, später zwei im Betrieb H tätige Mitarbeiter im Bereich Produktion Groupware. Diesen

sind jeweils zehn bis 20 Arbeitnehmer unterstellt. Seine Aufgaben nimmt Herr D tageweise in M und in H wahr, wobei er lediglich in M über ein eigenes Büro verfügt.

R. W.: Für die Betriebe in M und in H sind jeweils Betriebsräte gebildet. Der für den Betrieb M gebildete Betriebsrat stimmte der Einstellung von Herrn D zu. Den für den Betrieb H gebildeten Betriebsrat beteiligte die Arbeitgeberin nicht.



Hat der für den Betrieb H gebildete Betriebsrat reagiert?

RA P.: Ja, der Betriebsrat hat ihm wegen eines Beschlussverfahrens nach § 101 BetrVG beantragt, die Einstellung des Arbeitnehmers D im Betrieb der Arbeitgeberin in H aufzuheben, solange die Zustimmung zu seiner Einstellung nicht vom Betriebsrat erteilt oder im Fall der Zustimmungsverweigerung arbeitsgerichtlich ersetzt wurde.

R. W.: Hatte der Betriebsrat mit dem Beschluss Verfahren Erfolg?

RA P.: in der Tat. Das Bundesarbeitsgericht hat nämlich klargestellt, dass für den Fall, dass der Arbeitnehmer gleichzeitig auch in einen anderen Betrieb des Unternehmens eingestellt wird, die Wahrnehmung des dadurch begründeten Zustimmungsrechts dem dortigen Betriebsrat zusteht.

R. W.: Ist in einem solchen Fall nicht zu überlegen, ob der Gesamtbetriebsrat zu beteiligen ist, da die Einstellung ja betriebsübergreifend erfolgt, zwei Betriebe beteiligt sind ?

RA P.: Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass eine Beteiligung des bei der Arbeitgeberin gebildeten Gesamtbetriebsrats nicht in Betracht kommt, da dieser nicht unmittelbar in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen ist.

R. W.: Jetzt müssen wir noch untersuchen, ob überhaupt eine Einstellung im Betrieb H auf der Grundlage des oben dargestellten Sachverhalts vorliegt.

R. P.: Das ist der Fall. Durch die Übertragung der Personalverantwortung gegenüber den im Betrieb H tätigen Arbeitnehmern wurde Herr D auch in diesen Betrieb eingestellt iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Für den Rechtsbegriff der Eingliederung komme es nicht darauf an:

- » wo die „vertraglichen Angelegenheiten“ des Arbeitnehmers „abgewickelt“ werden
- » ob der betroffene Arbeitnehmer einer Bindung an Weisungen einer im Betrieb tätigen „Führungskraft“ unterliegt
- » ob der Arbeitnehmer seine Arbeiten zu bestimmten Zeiten im Betrieb verrichten muss oder dort über ein eigenes Büro verfügt

R. W.: Vielen Dank, die aufgeworfenen Fragen sind geklärt.

Sozialplanabfindung



Benachteiligung wegen des Alters - mittelbare Benachteiligung wegen Behinderung

In fast allen Sozialplänen wird unterschieden zwischen Mitarbeitern, deren Abfindung - entweder ausschließlich oder zumindest wahlweise - in Abhängigkeit von Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatseinkommen zu ermitteln ist (oder einer anderen Abfindungsformel), und denen, deren Abfindung unter Anrechnung von Arbeitslosengeld I und etwaigen Bezügen aus einer Altersversorgung eine prozentuale Nettoabsicherung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Beschäftigung in einer Transfergesellschaft bis zum frühestmöglichen Wechsel in die gesetzliche Rente gewährleisten soll.

RAin Behl: Problematisch ist die unterschiedliche Behandlung bei der Berechnung der Abfindung. Sogenannte rentennahe Jahrgänge erhalten in der Regel eine deutlich niedrigere Abfindung. Es liegt eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters vor.

R. W.: Diese Mitarbeitergruppe wird also wegen ihres Alters diskriminiert. Das verstößt gegen das AGG!

RAin Behl: Das Bundesarbeitsgericht sieht das in ständiger Rechtsprechung anders. Mit den Unterschieden bei der Berechnungsweise der Abfindung werde ein legitimes Ziel iSd. § 10 Satz 1 AGG ver-

folgt. Solche Regelungen sollen bei älteren Arbeitnehmern eine stärker an den tatsächlich durch den bevorstehenden Arbeitsplatzverlust und eine darauf zurückgehende Arbeitslosigkeit eintretenden wirtschaftlichen Nachteilen orientierte Berechnung der Sozialplanabfindung ermöglichen.

R. W.: Habe ich verstanden. Wir müssen aber beachten, dass Schwerbehinderte nach § 236a Abs 1 S 2 SGB 6 bereits mit 60 Jahren eine vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen können, während dies für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahrs möglich ist - sofern



sie die Voraussetzungen einer Altersrente für langjährig Versicherte nach § 236 Abs 1 S 2 SGB 6 erfüllen. Bei einer entsprechenden Regelung im Sozialplan fällt ihre Nettoabsicherung und damit ihre Bruttoabfindung niedriger aus. Die Regelung im Sozialplan verstößt daher gegen das Benachteiligungsverbot. Beschäftigte dürfen wegen ihrer Behinderung nach § 1 AGG in Verbindung mit § 7 AGG nicht benachteiligt werden.

RAin B.: Zu diesem Ergebnis ist das Bundesarbeitsgericht gekommen. Zu klären hatte es, welche Rechtsfolgen der Verstoß hat. Es hat ausgeführt, dass eine gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs 1 AGG verstoßende Regelung gemäß § 7 Abs 2 AGG unwirksam ist. Die Unwirksamkeit be-

wirke aber lediglich, dass den benachteiligten Arbeitnehmern für die Vergangenheit ein Anspruch auf die vorenthaltene Leistung zuzuerkennen ist (sog. „Anpassung nach oben“). So hat es auch entschieden. Der Schwerbehinderte hat Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in der Höhe, wie sie ihm ohne seine Schwerbehinderung zu zahlen gewesen wäre.

R. W.: Er bekommt also die Abfindung nach der „normalen“ Abfindungsformel, in unserem Fall 145.977,21 Euro, und nicht nur die Abfindung für rentennahe Jahrgänge in Höhe von 7.615,14 Euro brutto.

RAin B.: So hat das Bundesarbeitsgericht nicht entschieden. Es hat klargestellt, dass nur Anspruch auf eine Abfindung besteht, bei deren Berechnung der frühestmögliche Renteneintritt zugrunde zu legen ist, der für den Kläger gelten würde, wenn er nicht schwerbehindert wäre. Zur Berechnung dieses Abfindungsbetrages wurde das Verfahren an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

R. W.: Die Betriebsparteien sind gut beraten, diese Grundsätze bei der Gestaltung von Sozialplänen zu beachten, sofern schwerbehinderte Beschäftigte vom Geltungsbereich erfasst werden.

Das Team

stellt sich vor



Rechtsanwalt
**Hans-Dieter
Wohlfarth**



Rechtsanwältin
Ina Behl



Content Creator
Raffael Wohlfarth



Rechtsanwalt
Richard Pitterle



Rechtsanwalt
Jürgen Zeller

Dies & Das im Arbeitsrecht



Ausgabe 1 | 2020

Verlag

Hans Dieter Wohlfarth Verlag
Spemannstraße 35 | 70186 Stuttgart
Telefon: +49 160 93497661
E-Mail: info@edition-wohlfarth.net
www.edition-wohlfarth.net

Redaktion

Hans-Dieter Wohlfarth (verantwortlich)
Raffael Wohlfarth

Grafik & Layout

Raffael Wohlfarth
www.ra-wo.net

Urheberrechte

Copyright für Inhalt und Gestaltung – falls nicht
ausdrücklich anders vermerkt:
by Hans Dieter Wohlfarth Verlag 2020.

hansdieter wohlfarth verlag



Datenschutz & Mitbestimmung

Einsichtsrecht in die Bruttolohnlisten und Gehaltslisten

Das Einsichtsrecht in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter ist nicht auf anonymisierte Listen beschränkt. Die Einsichtsgewährung in Bruttoentgeltlisten ist zur Erfüllung eines Rechts des Betriebsrats nach § 80 Abs 2 S 2 Halbs. 2 BetrVG "erforderlich" i.S.v. § 26 Abs 1 S 1 BDSG 2018. Mit dem Kriterium der Erforderlichkeit der Datenverarbeitung ist sichergestellt, dass ein an sich legitimes Datenverarbeitungsziel nicht zum Anlass genommen wird, überschüssig personenbezogene Daten zu verarbeiten. BAG, Beschluss vom 07. Mai 2019 – 1 ABR 53/17.



Der Verlag Informiert

aktuelle Erscheinungen und Buchtipps

Galapagos



Galapagos
Hardcover
154 Seiten
Format: 30 x 30cm

Patagonien
Südchile
Feuerland



Patagonien
Hardcover
156 Seiten
Format: 30 x 30cm

Druckfrisch und ganz neu:

Fotobücher

Galapagos- inseln & Patagonien

Besuchen Sie uns online:

www.edition-wohlfarth.net



Band 3 ist gleichermaßen für Rechtsanwälte, Verbandsvertreter, Personalabteilungen, Betriebsräte und Studenten geeignete Lektüre."

Dies & Das aus der Rechtsprechung des **Bundesarbeitsgerichts**



Mit Schwerpunkt Entscheidungen zum Betriebsverfassungsrecht

Mit diesem Band setzen wir die Reihe „Dies und Das aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts“ nahtlos anschließend an die Bände 1 und 2 fort. Band 3 enthält 47 ausgewählte Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, die im Zeitraum 2. Halbjahr 2018/1. Halbjahr 2019 veröffentlicht wurden. Vorgestellt und besprochen werden 27 Entscheidungen aus dem kollektiven Arbeitsrecht und 20 Entscheidungen aus dem Individualarbeitsrecht.

Großer Wert wurde auf die Wiedergabe der allgemein geltenden Rechtsgrundsätze gelegt und auf die vom Bundesarbeitsgericht vorgegeben Definitionen der entscheidungserheblichen Rechtsbegriffe. Der Band 3 gibt aus diesen Gründen nicht nur einen schnellen Überblick über die ausgewählte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, sondern kann als Nachschlagewerk benutzt werden und ist hilfreich für die Vermittlung von Grundkenntnissen des Arbeitsrechts.

- Hardcover
- 212 Seiten
- ISBN: 978-3-947133-13-0



Das Buch von Fachanwalt für Arbeitsrecht Dirk Scholz bietet eine Hilfestellung, Fallstricke zu erkennen und den Aufwand zu mindern.“

Der Umgang mit der Rechtsschutzversicherung im Arbeitsrechtlichen Mandat



Eine fallbezogene Hilfe für eine erfolgreiche Rechtsschutzgewährung

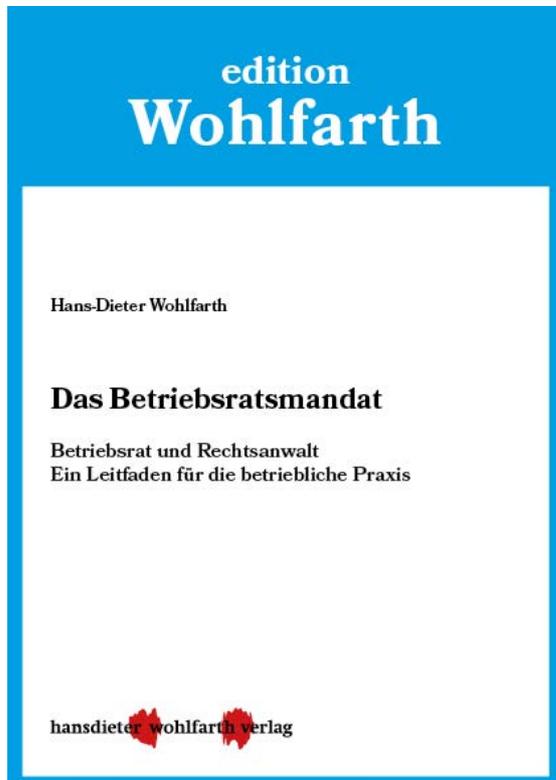
In der anwaltlichen Praxis erwartet jeder Mandant die Einholung der Kostendeckungszusage seiner Rechtsschutzversicherung als Dienstleistung durch „seinen“ Rechtsanwalt. Das Buch von Fachanwalt für Arbeitsrecht Dirk Scholz bietet eine Hilfestellung, Fallstricke zu erkennen und den Aufwand zu mindern.

- Erhältlich als e-Book



Dieses Buch gehört in die Handbibliothek jedes Rechtsanwalts/Rechtssekretärs/gewerkschaftlichen Betriebsratsbetreuers und natürlich jedes Betriebsrats."

Das Betriebsratsmandat



Ein Leitfaden für die betriebliche Praxis Betriebsrat und Rechtsanwalt

Dieses Buch gehört in die Handbibliothek jedes Rechtsanwalts/Rechtssekretärs/gewerkschaftlichen Betriebsratsbetreuers und natürlich jedes Betriebsrats. Auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und den praktischen Erfahrungen des Verfassers wird in vier Kapiteln abgehandelt, was zu beachten und einzuhalten ist, um das Mandat rechtssicher zu gestalten und Honoraransprüche zu sichern. Den Voraussetzungen für die rechtswirksame Durchführung von Beschlussverfahren wird ebenfalls die nötige Aufmerksamkeit gewidmet.

- Softcover
- 124 Seiten
- ISBN: 978-3-947133-04-8

(Auch als e-Book erhältlich!)



Über den ersten eigenen Hund – vom initialen Gedanken zur ausgewachsenen Fellnase. Geeignet für Jung & Alt, auch für Kinder (ab 9 Jahren) mit Hundewunsch!”

Ash

mischt unser Leben auf!



Von den ersten zwei Jahren mit eigenem Hund

Träumen Sie auch von einem eigenen Hund? Wir haben uns diesen Traum erfüllt und erzählen nun in 23 Kapiteln vom Leben und Aufwachsen unserer Fellnase, den Abenteuern die wir bisher zusammen erlebten und den Problemen vor die wir gestellt wurden. Ein Muss für jeden Hundebesitzer, für einen zukünftigen sowieso und wer Hunde nicht leiden kann, fühlt sich vielleicht bestätigt. 81 Farbfotos laden zum Schmökern und Träumen ein – sehen Sie Ash beim erwachsen werden zu!

- Hardcover
- 200 Seiten
- 81 Farbfotos
- ISBN: 978-3-947133-02-4

(Auch als [e-Book](#) erhältlich!)



Ihre Arbeitsrechtler im Zeppelin-Carrée

Unsere Anwaltsherzen schlagen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen, die Betriebsräte. Für alle Probleme und Fragen steht unsere Fachkompetenz zur Verfügung. Die sachgerechte Vertretung der Arbeitnehmer in allen Gebieten des Arbeitsrechts gehört zu unseren selbstverständlichen Dienstleistungen. Die Betriebsräte können auf unsere Jahrzehnte lange Erfahrung zurückgreifen, sei es in der Beratung, der Vertretung in Beschlussverfahren, Einigungsstellen, bei Interessenausgleich und Sozialplan.

Wohlfarth | Gutmann | Pitterle | Zeller | Behl
Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kronenstraße 24
70173 Stuttgart

Die Fachanwälte für Arbeitsrecht

Hans-Dieter Wohlfarth | Ina Behl | Richard Pitterle | Jürgen Zeller



www.anwalt-in-stuttgart.de